

ÉDITION
2016

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

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

Rédactrice en chef adjointe : Véronique MARCHAL, chef de projet « Évaluation des politiques RH et modernisation RH » au sein du bureau de la Modernisation des politiques de ressources humaines et de l'Animation interministérielle et territoriale

Contributeurs

Géraldine ACHARD-BAYLE
Bernard AMAT
Anne BASSET
Cécile BATOU-TO VAN
Sophie BELLARD-LUCATS
François BOS
Annie BRENOT-OULDALI
Yannick COIRINT
Bruno DEBOGES
Nacer-Eddine DJIDER
Kevin GAULIARD
François GIQUEL

Flore-Emilie GODDET
Nathalie GOLLOTTE
Nouara LAIB
Christophe LANDOUR
Vincent LAZERGES
Véronique MARCHAL
Solenne MARGAGE
Xavier MAROTEL
Olivier MARY
Anne-Brigitte MASSON
Tomir MAZANEK
Cyrille PAJOT

Marie-Hélène PERRIN
Florian PETIT
Alexandra PIERRE-ANGELOT
Valérie PLOMB
Pierre PROFIZI
Nicolas de SAUSSURE
Emmanuel SAVARIN
Franck-Marie SCHOUMACKER
Flora SEGUIN
Sarah SOUBEYRAND
Carine SOULAY
Laetitia TAILLIEZ

TITRE 2

Rédacteur en chef : Adrien FRIEZ, directeur de projet, chef du département des Études, des Statistiques et des Systèmes d'information (DESSI)

Coordination scientifique : Olivier FILATRIAU

Coordination éditoriale : Nadine GAUTIER

Contributeurs

Christophe ANDREOLETTI (DGOS)
Amadou Yaya BA (DGAFF)
Eva BARADJI (DGAFF)
Mathieu BAUDRY (OED)
Emmanuel BERGER (Insee)
Olivier BERNARD (direction du Budget)
Pierrick BONNIEU MILOT (DGAFF)
Alexandre BOURGEOIS
(direction du Budget)
Nunzia BOUNAKLA (DGAFF)
Pierrette BRIANT (Depp)
Hélène CHAPUT (Drees)
Christian CHARRE (DGOS)
Natalie CHATAIGNIER (Caisse des dépôts
et consignations – Ircantec)
Elise COUDIN (Insee)
Anne DARDEL (DGOS)

Marion DEFRESNE (Depp)
Céline DENNEVAULT (Drees)
Michel DUÉE (DGCL)
Jonathan DUVAL (DGAFF)
Nicolas ESPINOSA-GALMÈS (DGAFF)
Christophe GALLIN
(Service des retraites de l'État – DGFIP)
Loïc GAUTIER (Caisse des dépôts
et consignations – CNRACL et FSPOEIE)
Elie GERSCHEL (DGAFF)
François GIQUEL (DGAFF)
Nathalie GOLOTTE (DGAFF)
Natacha GUALBERT (DGAFF)
Nadine GUIN (direction du Budget)
Safiédine HAMA (DGCL)
Salah IDMACHICHE (DGAFF)
Eva JULIA (Insee)

Romain LESUR
(Service des retraites de l'État – DGFIP)
Frédérique MERCIER
(Service des retraites de l'État – DGFIP)
Philippe MICALLEF (Caisse des dépôts
et consignations – Ircantec)
Christophe MICHEL (Insee)
Martine MOISAN (DGAFF)
Jean-Louis PASTOR (DGAFF)
Laurent PICHARD (direction du Budget)
Claudine PINON (DGAFF)
Éric POUJARDIEU (Caisse des dépôts
et consignations – CNRACL et FSPOEIE)
Anne REFFET-ROCHAS (DGAFF)
Emmanuel SAVARIN (DGAFF)
Emilie SÉNIGOUT (Insee)
Nicole SCHOEN (Insee)
Jean-Éric THOMAS (DGAFF)

La DGAFF autorise l'utilisation et la reproduction de tout ou partie de cet ouvrage sous réserve de mentionner la source : DGAFF (2016), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2016.

L'édition 2016 du **rapport annuel sur l'état de la fonction publique** présente la politique conduite par le ministère de la Fonction publique au bénéfice des agents des trois versants de la fonction publique. Cette politique est conduite en concertation étroite avec les représentants des personnels et les employeurs publics. Plusieurs temps forts ont marqué cette année : le rendez-vous salarial du 17 mars 2016 consacré à la revalorisation du point d'indice ; la mise en œuvre du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, qui offre aux agents des parcours de carrière plus dynamiques et diversifiés et permet de mieux reconnaître leur engagement ; le renforcement de la culture déontologique avec la publication de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui marque une approche renouvelée de la déontologie fondée sur la responsabilisation de chaque agent public ; la construction d'une politique d'ensemble pour garantir l'égalité d'accès aux emplois publics et lutter contre les discriminations ; le déploiement du régime indemnitaire lié aux fonctions et à l'engagement professionnel...

Le titre 1 « Politiques et pratiques de ressources humaines », constitué de trois parties, expose les principales évolutions de la fonction publique en 2015-2016 et décline les mesures mises en place pour répondre aux objectifs de modernisation de notre fonction publique.

- *Une politique, qui reconnaît l'engagement des agents et leurs compétences, revalorise leurs carrières, agit sur leur bien-être au travail et renforce le lien entre la fonction publique et les citoyens.*

La mise en œuvre du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations a pris une part importante dans l'activité 2015-2016. Cette réforme a pour objectif de redonner du sens et de la lisibilité aux classements hiérarchiques, de renforcer l'unité des trois versants de la fonction publique et de revaloriser les carrières. Elle se traduit par l'augmentation de la rémunération indiciaire, avec la transformation d'une partie des primes en points d'indice et la revalorisation des grilles. Par ailleurs, la valeur du point d'indice augmente de 0,6 % le 1^{er} juillet 2016 et de 0,6 % le 1^{er} février 2017. L'année 2016 a été aussi l'occasion de renforcer le dialogue social, avec l'engagement de nouvelles concertations, en matière de santé et de sécurité au travail et de développement des compétences, pour favoriser des parcours professionnels plus diversifiés.

- *Une fonction publique plus agile, plus simple et plus efficace*

Développer de nouvelles organisations du travail est un des leviers pour améliorer le bien-être au travail des agents et rendre l'administration plus efficace. Cet objectif a conduit le ministère à investir de nouveaux champs d'intervention et à relayer cette action sur les territoires : mise en place du télétravail, évolution des organisations de travail, dématérialisation des procédures et développement des nouvelles technologies de l'information dans les modes de travail sont autant d'évolutions à l'œuvre dans la fonction publique. Le développement de la culture managériale est essentiel pour accompagner ces mutations. Dans ce cadre, les ministères ont été accompagnés dans l'élaboration de leur plan managérial.

- *Une fonction publique plus stratégique*

Dans le prolongement du mandat fixé par le Premier ministre, le 2 novembre 2015, a été défini et mis en place le cadre d'une nouvelle gouvernance interministérielle en matière de ressources humaines. Elle s'est notamment traduite par l'organisation, au printemps 2016, de réunions bilatérales entre la DGAFP et chaque ministère afin de construire au sein de la fonction publique de l'État, une nouvelle organisation de la fonction ressources humaines chargée de mettre en œuvre une feuille de route commune de stratégie RH. Le renforcement des outils de pilotage stratégique et des outils prévisionnels ainsi que la relance des échanges avec les pays européens et internationaux ont également été privilégiés en 2015 et 2016 pour conforter la capacité de la fonction publique à offrir, dans la durée, un service de qualité.

Le titre 2 du rapport, « Faits et chiffres », est destiné à partager le plus largement possible les données et les analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique : emploi, recrutements et parcours professionnels, retraites, formation, rémunérations, conditions

de travail et politique sociale, autant de données et d'analyses qui permettent d'alimenter le dialogue social et de nourrir le débat public.

Sa présentation stable en fait un document de référence, lisible et accessible à tous, dans un souci de préservation de la richesse d'information et pour que chacun y puise la réponse à ses questions.

Deux dossiers d'études inédites abordent la question de la mobilité, dimension stratégique dans une fonction publique innovante et agile au service d'une société en évolution permanente. Le premier montre que près de 9 % des agents publics connaissent chaque année un changement d'affectation géographique, d'employeur ou de statut, tout en restant dans la fonction publique. Il met en évidence la place des réorganisations dans ces changements et la variété des situations à cet égard. Dans le second, centré sur les seniors, les agents de l'État apparaissent parmi les plus mobiles avec les salariés des petites entreprises.

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

Annick Girardin

Ministre de la Fonction publique

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines	13
1 Une fonction publique qui reconnaît l'engagement de ses agents et leurs compétences, revalorise leurs carrières, agit sur leur qualité de vie au travail et renforce son lien avec les citoyens	17
1.1 Offrir aux agents des parcours de carrière plus dynamiques et diversifiés, mieux reconnaître leur valeur	19
1.2 Favoriser la qualité de vie au travail par une politique de prévention, de protection de la santé des agents et d'encouragement de nouvelles organisations du travail	25
1.3 Développer une politique de ressources humaines plus qualitative et plus personnalisée	29
1.3.1 Garantir l'accès de tous les agents à des formations de qualité	29
1.3.2 Construire un nouvel accompagnement personnalisé dans l'élaboration du parcours professionnel des agents	31
1.4 Une fonction publique exemplaire, plus ouverte à la mixité et à la diversité de la société qu'elle sert	33
1.4.1 Attirer des talents à l'image de la société	33
1.4.2 Pour une fonction publique exemplaire fondée sur des valeurs	35
2 Une fonction publique plus agile, plus simple et plus efficace	41
2.1 Bien former l'encadrement et lui donner les moyens de jouer pleinement son rôle	43
2.2 Déconcentrer pour donner des leviers RH pertinents aux décideurs locaux	47
2.3 Simplifier la gestion, moderniser les SIRH, dématérialiser les procédures	52
2.4 Garantir une meilleure adéquation entre les besoins des services et les compétences des agents	54
3 Une fonction publique plus stratégique	59
3.1 Connaître pour anticiper et agir	61
3.2 Construire les règles de gestion de demain par le dialogue avec les partenaires sociaux	64
3.3 S'ouvrir à l'Europe et à l'international	66
3.4 Créer avec les ministères une véritable DRH de l'État	69
4 ANNEXE	71

TITRE 2**Faits et chiffres 79****VUES D'ENSEMBLE 81****1 L'emploi public 83****1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2014 85**

Fin 2014, 5,4 millions d'agents dans la fonction publique sur le territoire national, soit un emploi sur cinq	86
La fonction publique emploie 5,4 millions d'agents fin 2014, dont un cinquième à temps partiel	87
L'emploi public s'accroît de 0,3 %	88
Des baisses d'effectifs de la fonction publique de l'État concentrées dans les ministères de la Défense, de l'Écologie et de l'Économie	89
Dans la fonction publique territoriale, l'emploi augmente quel que soit le type d'employeur	93
Au sein de la fonction publique hospitalière, les effectifs des établissements d'hébergement pour personnes âgées restent dynamiques	95
Le nombre de fonctionnaires augmente dans chacun des versants de la fonction publique	96
Les structures hiérarchiques évoluent peu	97
Martinique, Guyane et Corse sont les régions où l'emploi public augmente le plus en 2014, il recule en Bourgogne - Franche-Comté et dans la région Grand-Est	99
La moitié des agents civils de l'État en métropole exerce leurs activités dans un service déconcentré ou un établissement public local d'enseignement	101
La féminisation des catégories hiérarchiques supérieures se poursuit	102
La part croissante des agents de 55 ans et plus augmente l'âge moyen dans l'ensemble de la fonction publique	104
Dans la FPE, le nombre de sortants dépasse le nombre d'entrants	107

2 Les flux de personnels dans la fonction publique 111**2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014 113**

Augmentation significative du nombre des postes offerts dans la fonction publique de l'État en 2014, essentiellement à l'Éducation nationale	114
Toutes les voies d'accès externes accroissent leur offre de postes, excepté le concours unique et le Pacte	114
Le nombre des recrutements externes s'accroît fortement en 2014, mais moins que l'offre de postes, et son niveau reste en deçà de celui de 2004	115
En 2014, le recrutement de fonctionnaires équivaut au nombre de départs à la retraite dans la fonction publique de l'État	117
La sélectivité des recrutements enregistre son niveau le plus bas sur la période 2001-2014	118
En 2014, la sélectivité est en baisse dans toutes les catégories hiérarchiques	119
Les catégories B et C ne représentent plus qu'un recrutement sur cinq dans la fonction publique de l'État	120
Les femmes sont majoritaires et réussissent mieux que les hommes dans les recrutements de catégorie A, notamment ceux d'enseignants	125

Une évolution des recrutements très différente selon les ministères	126
La moitié des recrutements de la fonction publique de l'État s'effectue <i>via</i> les concours déconcentrés	128
Un recul sensible des recrutements externes sans concours dans la fonction publique territoriale en 2014	128
2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique	133
Le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires poursuit sa diminution en 2015	134
L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans augmentent toujours pour les fonctionnaires, quel que soit leur régime, ainsi que pour les ouvriers d'État	139
En 2015, la part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL concernés par la décote poursuit sa baisse	154
Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique	159
3 Les rémunérations dans la fonction publique	177
3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014	179
La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé	180
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	185
La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit en moyenne à 22,8 % pour les fonctionnaires	188
Augmentation du salaire net moyen de 0,2 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2014	192
Pour les fonctionnaires de la FPE et de la PPT les évolutions du salaire net sont plus particulièrement portées par l'évolution du traitement indiciaire	194
Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette moyenne des personnes en place a augmenté en 2014 de 1,8 %	198
Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon plus marquée en 2014 sur l'évolution du salaire moyen	203
Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 0,1 % dans les ministères et diminue de 0,8 % dans les établissements publics administratifs	206
La part moyenne des primes s'élève à 23,5 % pour les fonctionnaires de la FPT	219
Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente plus particulièrement dans les régions	221
Dans la FPH, l'éventail des salaires est plus large dans le SHP que dans le SMS	222
Dans la FPH, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des fonctionnaires augmente de 0,5 %	228
DOSSIERS	241
1 Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014	243
Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014	245
Une mobilité et trois types de changement de situation professionnelle	246
La mobilité se stabilise en 2014 après un léger recul en 2013 et une forte baisse en 2012	247
Les mobilités liées à un seul changement de situation professionnelle sont les plus fréquentes	248
Changement d'employeur et mobilité géographique vont souvent de pair...	248
... et sept changements de statut ou de situation d'emploi sur dix s'effectuent sans aucune autre forme de changement	249

Un peu plus des deux tiers des agents ayant changé de statut ou de situation d'emploi sont devenus fonctionnaires	250
Hors restructurations d'employeurs, le taux de mobilité perd un point	250
Les agents de la FPE sont les plus mobiles	251
Les agents de la FPE sont les plus mobiles géographiquement, ceux de la FPT les moins mobiles	253
En 2014, un tiers des changements d'employeur de la FPT correspond à des restructurations	253
Les changements d'employeur liés à des restructurations s'accompagnent rarement de changement de zone d'emploi, contrairement aux mobilités individuelles	254
Les mobilités inter-versants sont peu fréquentes	255
La majorité des changements d'employeur de la FPE se fait au sein de chaque ministère et de ses différents établissements publics administratifs sous tutelle	257
En cinq ans, plus d'un agent sur cinq a connu au moins une mobilité	258
Les femmes, les jeunes, les bénéficiaires de contrats aidés et les catégories B changent plus souvent d'employeur	259
Les hommes, les jeunes et les agents de catégorie A changent plus fréquemment de zone d'emploi	261
Les bénéficiaires de contrats aidés, les catégories C, les femmes et les jeunes sont plus concernés par les changements de statut ou de situation d'emploi	262

2 Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé **273**

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé **275**

Les sorties d'activité après 50 ans modifient la structure de l'emploi salarié : les salariés les plus âgés sont plus souvent cadres, à temps partiel et dans des petites entreprises du privé	276
Les sorties d'activité plus tardives des plus qualifiés font artificiellement augmenter les moyennes des salaires chez les plus de 60 ans	281
Les différences de salaires des seniors entre groupes d'employeurs reflètent principalement les écarts de qualification moyenne des salariés	282
Dans l'échantillon d'étude, 13,4 % des salariés changent au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans	282
60 ans, un âge charnière pour la mobilité entre groupes d'employeurs	283
Des salariés plus mobiles dans le secteur privé et dans la FPE, et moins dans la FPT	285
Les mobilités s'accompagnent d'une baisse du volume de travail conduisant à un salaire journalier plus bas, et cet effet s'accroît avec l'âge	286

FICHES THÉMATIQUES **295**

1 Emploi public et fonction publique **297**

Présentation	299
1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public	301
1.2 Ensemble de la fonction publique	308

1.3 Fonction publique de l'État	317
1.4 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances	324
1.5 Fonction publique territoriale	335
1.6 Fonction publique hospitalière	339
2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques	341
Présentation	343
2.1 Statuts et situations d'emploi	344
2.2 Catégories hiérarchiques	347
2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières	349
2.4 Féminisation et égalité professionnelle	353
2.5 Âges	360
2.6 Travailleurs handicapés	370
2.7 Temps partiel	374
2.8 Niveaux de diplôme	378
3 Voies de recrutement externe	381
Présentation	383
3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	386
3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	393
3.3 Recrutement externe dans la fonction publique territoriale	395
3.4 Recrutement externe niveau attaché dans la fonction publique	402
3.5 Recrutement externe niveau administrateur dans la fonction publique	404
4 Parcours professionnels	407
Présentation	409
4.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État	411
4.2 Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État	418
4.3 Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale	420
4.4 Recrutements internes des attachés	425

4.5 Recrutements internes des administrateurs	427
4.6 Mobilité des agents de la fonction publique	429
4.7 Mobilité catégorielle	444
4.8 Positions statutaires	447

5 Retraite 457

Présentation	459
5.1 Flux de retraités dans la fonction publique	462
Présentation des différents régimes de la fonction publique	462
5.2 Stocks de retraités dans la fonction publique	493
5.3 Montant des pensions dans la fonction publique	502
5.4 Situation financière et démographique des régimes de retraite	516

6 Dépenses de personnel et rémunérations 521

Présentation	523
6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique	527
6.2 Évolution du traitement indiciaire	533
6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	535
6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État	547

7 Formation 559

Présentation	561
7.1 Formation statutaire et professionnelle dans les ministères	563
7.2 Formation dans la fonction publique territoriale	571
7.3 Formation continue dans la fonction publique hospitalière	573

8 Temps et conditions de travail 577

Présentation	579
8.1 Organisation du temps de travail	581
8.2 Compte épargne-temps	583
8.3 Congés et autres causes d'absence au travail	584
8.4 Congés maladie	588

8.5 Accident du travail	592
8.6 Maladies professionnelles	598
8.7 Exposition aux risques professionnels	600
9 Relations professionnelles	603
Présentation	605
9.1 Élections aux comités techniques	608
9.2 Élections aux commissions administratives paritaires	617
9.3 Discipline	620
9.4 Représentation professionnelle	623
9.5 Grèves	626
10 Politique sociale	627
Présentation	629
10.1 Crédits sociaux	631
10.2 Hygiène et sécurité	634
10.3 Famille et logements	637
Définitions	639
Liste des sigles	657
Table des matières	665

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines

Une fonction publique qui reconnaît l'engagement
de ses agents et leurs compétences,
revalorise leurs carrières, agit sur leur qualité
de vie au travail et renforce son lien
avec les citoyens 1

Une fonction publique plus agile,
plus simple et plus efficace 2

Une fonction publique plus stratégique 3

ANNEXE

**Une fonction publique qui reconnaît l'engagement
de ses agents et leurs compétences,
revalorise leurs carrières, agit sur leur qualité
de vie au travail et renforce son lien
avec les citoyens**

1

Offrir aux agents des parcours de carrière plus dynamiques et diversifiés, mieux reconnaître leur valeur **1.1**

Favoriser la qualité de vie au travail par une politique de prévention, de protection de la santé des agents et d'encouragement de nouvelles organisations du travail **1.2**

Développer une politique de ressources humaines plus qualitative et plus personnalisée **1.3**

Une fonction publique exemplaire, plus ouverte à la mixité et à la diversité de la société qu'elle sert **1.4**

Les agents publics accomplissent des missions fondamentales en vue de répondre aux attentes de leurs concitoyens, ainsi qu'ils l'ont démontré en particulier à l'occasion des attentats perpétrés en France en 2015 et 2016. Leur action représente un atout essentiel au service des valeurs de la République.

L'amélioration de la performance collective des différentes politiques publiques et du service rendu aux citoyens implique, d'une part, la valorisation des carrières et des compétences des agents publics, une attention forte portée à leur qualité de vie au travail et à l'amélioration de leurs conditions de travail, d'autre part, elle suppose une fonction publique exemplaire, plus ouverte à la mixité et à la diversité de la société qu'elle sert.

1.1 Offrir aux agents des parcours de carrière plus dynamiques et diversifiés, mieux reconnaître leur valeur

Le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations – Avenir de la fonction publique » (ci-après « protocole PPCR ») traduit la priorité gouvernementale d'améliorer la situation des agents et de moderniser la fonction publique de carrière, en prévoyant notamment la rénovation des carrières et la revalorisation des grilles de rémunérations des agents de toutes les catégories, dans les trois versants de la fonction publique.

Ce protocole a été signé par des organisations syndicales (CFDT, UNSA, CFTC, CFE-CGC, FA-FP et FSU), représentant 49 %¹ des voix de l'ensemble de la fonction publique aux dernières élections professionnelles de décembre 2014.

Le Premier ministre a décidé, le 30 septembre 2015, de mettre en œuvre son contenu.

Les travaux menés depuis l'automne 2015 ont permis de publier un grand nombre de textes permettant d'appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2016, les mesures prévues par le protocole PPCR.

Produire des normes au service de la rénovation des carrières des fonctionnaires

L'application du protocole PPCR, qui produira des effets jusqu'en 2020, est sans précédent s'agissant de la modalité de la revalorisation, notamment du fait de la transformation d'une partie des primes en points d'indice. Ce transfert de primes en points d'indice, adapté à la catégorie d'appartenance des agents, permettra, en 2016, de rehausser immédiatement le revenu de remplacement pour les agents faisant valoir leur droit à pension.

Cette opération s'accompagne d'une revalorisation pour l'ensemble des corps des catégories C, B et A d'un montant équivalent à celle résultant des trois grilles « types » annexées au protocole PPCR. Les mesures prévues par ce protocole permettent également d'harmoniser les carrières pour des corps et cadres d'emploi homologues relevant de différents versants de la fonction publique en fixant désormais une cadence fixe pour l'avancement d'échelon et en rapprochant les conditions et modalités d'avancement de grade.

¹ Ce taux est calculé en ne tenant pas compte des syndicats non représentatifs et non consultés sur le projet d'accord.

La mise en œuvre du protocole PPCR s'articule autour des deux dates suivantes.

- **Au 1^{er} janvier 2016²** a débuté la première phase de revalorisation, au bénéfice des agents de catégorie B et des agents de catégorie A relevant des filières paramédicales et sociales. Près de 770 000 fonctionnaires sont concernés par ces mesures de revalorisation qui s'échelonnent, selon la catégorie ou la filière, entre 2016 et 2018 ou entre 2016 et 2019.

Dans le cadre de la première phase de revalorisation, la rénovation des carrières et rémunérations de ces personnels s'est traduite par la publication, au *Journal officiel* des 13, 14 et 21 mai 2016, de près de 50 textes statutaires et indiciaires.

Ces mesures mettent en place une nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B, harmonisent les modalités d'avancement d'échelon (cadence unique) et de grade (définition des conditions d'échelon minimum pour entrer dans le vivier éligible à l'avancement et modalités de classement dans les grades d'avancement – deuxième et troisième grades) entre les trois versants de la fonction publique et précisent les mesures de reclassement prévues au 1^{er} janvier 2017.

La première mesure mise en œuvre, consistant en la transformation de primes en points d'indice, a été portée, pour les fonctionnaires de l'État concernés, sur les bulletins de paie de juin 2016.

Encadré n° 1 : Les décrets d'application du protocole PPCR pour les fonctionnaires de catégorie B

Pour la fonction publique de l'État, le décret n° 2016-581 du 11 mai 2016 met en œuvre les mesures du protocole PPCR au bénéfice des fonctionnaires de l'État de catégorie B relevant du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État. Est ainsi appliquée, au 1^{er} janvier 2016, la cadence unique d'avancement d'échelon par la modification du décret du 11 novembre 2009 précité ainsi que de 26 statuts particuliers.

Le décret n° 2016-581 du 11 mai 2016 prévoit, par ailleurs, l'adhésion au décret du 11 novembre 2009 précité, à compter du 1^{er} janvier 2016, des corps de dessinateurs projeteurs du ministère des Finances (mis en extinction), des géomètres de l'Institut national de l'information géographique et forestière, des techniciens de recherche du ministère de la Culture, des secrétaires de protection de l'Office de protection des réfugiés et apatrides, qui intègrent le corps de secrétaires administratifs du ministère de l'Intérieur ainsi que des techniciens de l'environnement.

Le décret n° 2016-582 du 11 mai 2016 modifie le décret n° 94-1020 du 23 novembre 1994 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'État ainsi que les statuts particuliers des infirmiers civils de soins généraux du ministère de la Défense et des techniciens paramédicaux civils du ministère de la Défense, en prévoyant une cadence unique d'avancement d'échelon dans ces corps à compter du 1^{er} janvier 2016. Ce décret fixe les règles communes applicables aux agents relevant de l'un de ces trois corps à compter du 1^{er} janvier 2017.

Le décret n° 2016-584 du 11 mai 2016 modifie le décret n° 2012-1098 du 28 septembre 2012 modifié portant statut particulier du corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'État ainsi que les statuts particuliers des éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles et des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse en prévoyant une cadence unique d'avancement d'échelon dans ces trois corps à compter du 1^{er} janvier 2016. Il définit, à compter du 1^{er} janvier 2017, les dispositions statutaires communes à ces trois corps.

Pour la fonction publique territoriale, une cadence unique d'avancement d'échelon à compter du 15 mai 2016 et une nouvelle structure de carrière, à compter du 1^{er} janvier 2017, sont prévues par :

- le décret n° 2016-594 du 12 mai 2016 pour les fonctionnaires appartenant à des cadres d'emplois régis par les dispositions du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 modifié portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;

² L'effet rétroactif à cette date est prévu à l'article 148 de la loi de finances pour 2016.

- le décret n° 2016-595 du 12 mai 2016 modifiant les statuts des assistants territoriaux socioéducatifs, des éducateurs territoriaux de jeunes enfants et des moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux ;
- le décret n° 2016-597 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires des cadres d'emplois médicosociaux de la catégorie B de la fonction publique territoriale (infirmiers territoriaux et techniciens paramédicaux territoriaux).

Pour la fonction publique hospitalière, une cadence unique d'avancement d'échelon à compter du 22 mai 2016 et une nouvelle structure de carrière, au 1^{er} janvier 2017, sont prévues par :

- le décret n° 2016-637 du 19 mai 2016 pour les fonctionnaires appartenant à des corps régis par les dispositions du décret n° 2011-661 du 14 juin 2011 modifié portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique hospitalière ;
- le décret n° 2016-638 du 19 mai 2016 modifiant les décrets n°s 2011-746 et 2011-748 du 27 juin 2011 modifiés portant statuts particuliers des corps des personnels de rééducation et des corps « médicot techniques » de la catégorie B de la fonction publique hospitalière.

Encadré n° 2 : Les décrets d'application du protocole PPCR pour les corps de catégorie A relevant des filières paramédicales et sociales

Pour la fonction publique de l'État, le décret n° 2016-583 du 11 mai 2016 modifie le décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 modifié portant dispositions statutaires communes aux corps d'infirmiers de catégorie A des administrations de l'État en prévoyant, pour les trois corps concernés (corps des infirmiers de l'État, corps des infirmiers de la Défense et corps des infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur) une cadence unique d'avancement d'échelon dans ces corps au 1^{er} janvier 2016 et une nouvelle structure de carrière au 1^{er} janvier 2017 (corps en trois grades comportant respectivement huit échelons pour le premier grade, sept échelons pour le deuxième grade et dix échelons pour le troisième grade) ainsi que les modalités de reclassement des agents dans la nouvelle structure de carrière.

Le décret n° 2016-585 du 11 mai 2016 modifie le décret n° 2012-1099 du 28 septembre 2012 modifié portant statut particulier du corps interministériel des conseillers techniques de service social des administrations de l'État ainsi que le statut particulier des chefs de service éducatif de la protection judiciaire de la jeunesse en prévoyant une cadence unique d'avancement d'échelon dans ces corps au 1^{er} janvier 2016. Il prévoit également l'intégration des conseillers techniques d'éducation spécialisée des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles dans le corps interministériel des conseillers techniques de service social au 1^{er} janvier 2016. Il précise, à compter du 1^{er} janvier 2017, les modalités de classement des **fonctionnaires de catégorie B** accédant aux corps de catégorie A de la fonction publique de l'État à caractère socioéducatif et procède à une harmonisation de la carrière, dans le grade de recrutement, des agents relevant des corps de conseillers techniques de service social et chefs de service éducatif de la protection judiciaire de la jeunesse.

Le décret n° 2016-586 du 11 mai 2016 modifie le décret n° 2012-1100 du 28 septembre 2012 modifié relatif à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État modifie le statut de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État en prévoyant les modalités de nomination et de classement dans la nouvelle structure de carrière à compter du 1^{er} janvier 2017.

Pour la fonction publique territoriale, une cadence unique d'avancement d'échelon dans ces cadres d'emploi à compter du 15 mai 2016 et une nouvelle structure de carrière ainsi que les mesures de reclassement des agents dans la nouvelle structure de carrière à compter du 1^{er} janvier 2017 sont prévues par :

- le décret n° 2016-598 du 12 mai 2016 modifiant les statuts des puéricultrices cadres territoriaux de santé, des puéricultrices territoriales, des cadres territoriaux de santé et techniciens paramédicaux, des infirmiers territoriaux en soins généraux, des puéricultrices territoriales, des cadres territoriaux de santé paramédicaux ;
- le décret n° 2016-599 du 12 mai 2016, modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socioéducatifs, qui adapte également les modalités d'avancement de grade et fixe les règles de classement des fonctionnaires accédant à ce cadre d'emploi.

Une fonction publique qui reconnaît l'engagement de ses agents et leurs compétences, revalorise leurs carrières, agit sur leur qualité de vie au travail et renforce son lien avec les citoyens

Pour la fonction publique hospitalière, une cadence unique d'avancement d'échelon dans ces cadres d'emploi à compter du 22 mai 2016 et une nouvelle structure de carrière ainsi que les mesures de reclassement des agents dans la nouvelle structure de carrière à compter du 1^{er} janvier 2017 sont prévues par :

- le décret n° 2016-634 du 19 mai 2016 modifiant le statut particulier du corps des cadres socioéducatifs de la fonction publique hospitalière ;
- le décret n° 2016-635 du 19 mai 2016 modifiant les statuts particuliers des corps des conseillers en économie sociale et familiale, des éducateurs techniques spécialisés et des éducateurs de jeunes enfants de la fonction publique hospitalière ainsi que le statut particulier des assistants socioéducatifs de la fonction publique hospitalière ;
- le décret n° 2016-639 du 19 mai 2016 modifiant les statuts des cadres de santé, des infirmiers en soins généraux et spécialisés, des cadres de santé paramédicaux et des ergothérapeutes ;
- le décret n° 2016-640 du 19 mai 2016 modifiant le statut des personnels infirmiers de la fonction publique hospitalière.

- **Au 1^{er} janvier 2017** débutera la seconde phase de revalorisation, concernant l'ensemble des corps et cadres d'emplois de catégorie C, les corps et cadres d'emplois de catégorie A ne relevant pas des filières sociales et paramédicales, et les personnels sous statuts spéciaux. Les revalorisations s'échelonneront de 2017 à 2020.

Les dispositions du protocole PPCR prévoient une nouvelle structure de carrière pour les fonctionnaires de catégorie C dans les trois versants de la fonction publique afin de favoriser l'accès des fonctionnaires de catégorie C au sommet de leur corps ou de leur cadre d'emplois.

Encadré n° 3 : Une nouvelle structure de carrière pour les fonctionnaires de catégorie C

Cette nouvelle structure est organisée en trois grades, dotés chacun de nouvelles échelles indiciaires de rémunération (C1, C2 et C3) au lieu de quatre précédemment (échelles 3, 4, 5 et 6).

Le grade doté de l'échelle de rémunération C1, la plus basse, comprend 11 échelons (un 12^e sera créé au 1^{er} janvier 2020). Le grade doté de l'échelle de rémunération C2 compte 12 échelons et constitue un grade de recrutement ou un grade d'avancement à partir du grade doté de l'échelle C1. Le grade doté de l'échelle de rémunération C3 compte dix échelons et constitue un grade d'avancement.

Trois décrets créent cette nouvelle organisation de carrière des fonctionnaires de catégorie C dans les trois versants de la fonction publique, précisent les durées uniques d'échelon pour chacune des échelles de rémunération ainsi que les modalités d'avancement de grade et de classement dans le grade d'avancement :

- le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État ;
- le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;
- le décret n° 2016-636 du 19 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique hospitalière.

Ces trois décrets procèdent également au reclassement des agents dans les nouvelles échelles de rémunération. Les dispositions de ces trois décrets entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Par ailleurs ont fait l'objet de la consultation des instances compétentes le projet de décret modifiant les statuts particuliers de l'ensemble des corps de catégorie C de l'État (Conseil supérieur de la fonction publique de l'État du 4 mai 2016 – 230 000 agents) ainsi que le décret homologue de la catégorie C de la fonction publique territoriale et le décret transposant le protocole PPCR aux agents de maîtrise territoriaux (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 6 juillet 2016 – plus de 900 000 agents).

Enfin, les travaux portant sur les corps et cadres d'emplois de catégorie A ne relevant pas des filières paramédicales et sociales ont été engagés et se sont d'ores et déjà traduits par la

publication du décret n° 2016-907 du 1^{er} juillet 2016 portant diverses dispositions relatives au corps interministériel des attachés d'administration de l'État, qui applique le protocole PPCR aux attachés d'administration de l'État (31 000 agents) à compter du 1^{er} janvier 2017.

Revaloriser les grilles indiciaires des fonctionnaires

- **À compter du 1^{er} janvier 2017, l'ensemble des fonctionnaires civils et militaires, soit 4,1 millions d'agents publics, bénéficiera d'une revalorisation de la grille indiciaire**

Outre les textes réglementaires précédemment mentionnés qui revalorisent et restructurent les carrières des corps et cadres d'emplois concernés, les travaux interministériels menés jusqu'à présent ont permis de stabiliser les grilles indiciaires suivantes :

- celles des enseignants certifiés et agrégés (et corps assimilés), qui concernent 710 000 agents, auxquels s'ajoutent 132 000 enseignants exerçant au sein du secteur privé sous contrat ;
- celles des gardiens et gradés du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale et officiers de police et celle du corps de commandement de la Police nationale, représentant un total de 110 000 agents.

En 2016, près de trois millions d'agents pour lesquels les décrets ont été publiés ou présentés devant les instances compétentes, ou dont la grille indiciaire a été stabilisée, ont ou vont bénéficier du protocole PPCR.

Les travaux de transposition de ce protocole seront poursuivis lors du dernier trimestre 2016, afin d'être en mesure de publier les textes applicables aux autres fonctionnaires civils et militaires avant le 31 décembre 2016.

À l'issue de cette réforme, qui s'étalera jusqu'en 2020, l'objectif consistant à redonner de la cohérence aux rémunérations entre les catégories statutaires sera atteint.

D'une part, les différents niveaux de recrutement seront mieux distingués. Aujourd'hui, 5 points d'indices majorés séparent le niveau de rémunération indiciaire initiale d'un agent de catégorie C et celui d'un agent de catégorie B. À l'issue de la mise en œuvre de cette réforme, cet écart sera plus que doublé passant à 13 points d'indices majorés. Le niveau indiciaire des recrutements des agents en catégorie A fait l'objet d'une revalorisation de même ampleur (doublement de l'écart indiciaire entre un recrutement au niveau de la catégorie B et celui d'un recrutement en catégorie A).

D'autre part, les grilles de rémunération ont été restructurées de manière à offrir aux agents des perspectives de fin de carrière améliorées traduisant la reconnaissance de leur engagement professionnel au sein de leur corps.

Un site Internet dédié a été créé afin d'informer l'ensemble des agents concernés par cette réforme de très grande ampleur : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/ma-remu/accueil-ma-remu>

- **Le protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations fixe pour priorité le rééquilibrage progressif des éléments de rémunération au profit de la rémunération indiciaire**

Dans ce cadre, une première transformation de primes en points d'indice a d'ores et déjà été engagée. L'article 148 de la loi n° 2015-1785 de finances pour 2016 a ainsi prévu que sera appliqué « *un abattement sur tout ou partie des indemnités effectivement perçues par les fonctionnaires civils en position d'activité ou de détachement dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi conduisant à pension civile ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.* »

Cet abattement s'applique sur l'ensemble des éléments des primes à l'exception de celles qui entrent dans l'assiette de calcul des pensions et de certains dispositifs indemnitaires limitativement énumérés par le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure (notamment l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le remboursement de frais de déplacement et de transport).

Le montant annuel de cet abattement est fixé à 167 euros pour les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois relevant de la catégorie C ou de même niveau, 278 € pour les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois relevant de la catégorie B ou de même niveau ; 389 € pour les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois relevant de la catégorie A ou de même niveau (167 € en 2017 puis 222 € à compter de l'année suivante).

- **Le protocole a en outre prévu l'engagement de négociations salariales, notamment pour examiner en début d'année 2016 la revalorisation du point d'indice, et la poursuite d'une concertation en vue de rénover certaines modalités d'évolution des carrières.**

En ce qui concerne les négociations salariales, lors du rendez-vous salarial qui a réuni le 17 mars 2016 les organisations syndicales et les employeurs de la fonction publique, la ministre de la Fonction publique a annoncé une revalorisation du point d'indice de la fonction publique de +0,6 % à compter du 1^{er} juillet 2016 et de +0,6 % à compter du 1^{er} février 2017, date à partir de laquelle la valeur annuelle brute du point sera de 56,2323 euros.

Cet engagement a été mis en œuvre par le décret n° 2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des agents publics rémunérés sur la base d'un indice, qui porte la valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré à 5 589,69 € à compter du 1^{er} juillet 2016, puis à 5 623,23 € à compter du 1^{er} février 2017. La première de ces revalorisations a été effective pour les agents sur leur bulletin de salaire de juillet 2016.

Le protocole PPCR a également prévu la possibilité, pour chaque fonctionnaire, de réaliser sa carrière sur au moins deux grades. Une première réunion avec les organisations syndicales sur ce thème a été organisée le 26 mai 2016. Cette concertation, qui implique une analyse préalable approfondie du déroulement de carrière des fonctionnaires tel que réellement constaté et d'éventuelles situations de blocage, va se poursuivre et pourra être conduite en lien avec la réflexion portant sur la prise en compte de la valeur professionnelle au sein d'un grade, laquelle constitue également un des engagements pris dans le cadre du protocole PPCR.

- **La revalorisation de la GIPA en 2016**

L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), instituée en 2008, a été reconduite pour 2016 par le décret n° 2016-845 du 27 juin 2016. Cette indemnité vise à compenser une évolution moins rapide du traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent au terme d'une période considérée que par rapport à l'inflation : un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. Le bénéfice de cette indemnité est ouvert aux fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique, les militaires à solde mensuelle et les magistrats (à l'exclusion des magistrats de l'ordre judiciaire), sous réserve qu'ils relèvent d'un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B (HEB). Pour son calcul en 2016, la nouvelle période de référence à prendre en compte correspond aux quatre années comprises entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2015, l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac en moyenne annuelle) sur cette période étant de 3,08 %.

1.2 Favoriser la qualité de vie au travail par une politique de prévention, de protection de la santé des agents et d'encouragement de nouvelles organisations du travail

Mettre en place un plan d'action en matière de politique de santé et de sécurité au travail

Cinq ans après la signature de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, une nouvelle concertation sur ces thématiques a été ouverte le 4 juin 2015 dans le cadre de l'agenda social. Dans le prolongement de l'accord du 20 novembre 2009, cette concertation s'est donnée pour objet de renforcer la politique de prévention et la prise en compte de l'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de cette concertation, quatre grandes thématiques ont été identifiées, donnant lieu à l'organisation de groupes de travail dédiés entre juillet 2015 et juin 2016 :

- un premier groupe de travail, relatif aux acteurs et aux instances de prévention ;
- un deuxième dédié au reclassement, à l'inaptitude, au régime des accidents et maladies professionnelles ainsi qu'aux instances médicales ;
- un troisième groupe de travail, consacré à la prévention des risques professionnels ;
- un dernier relatif à la prise en compte et à la prévention de la pénibilité dans la fonction publique, au cours duquel les conclusions de la mission confiée à l'Inspection générale de l'administration (IGA) et à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) sur ce sujet ont été présentées.

Les débats et travaux conduits avec les représentants des employeurs publics et des organisations syndicales ont été très riches. De nombreuses pistes ont été avancées pour améliorer la politique de prévention des risques professionnels.

Une nouvelle phase de concertation plus technique s'est ouverte le 7 juillet 2016, dans le cadre de groupes de travail thématiques, rattachés au conseil commun de la fonction publique, afin de valoriser les nombreuses pistes de réflexion et d'action évoquées lors des débats et travaux de cette première phase. Ces groupes de travail portent sur :

- le pilotage de la politique de prévention ;
- la médecine de prévention ;
- la prévention et la prise en compte de la pénibilité ;
- le reclassement des agents déclarés inaptes pour raisons de santé ;
- les instances médicales.

Parallèlement aux travaux conduits avec les représentants des organisations syndicales et des employeurs publics, un groupe de travail interministériel, composé de la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFF), de la direction générale du Travail (DGT), de la direction générale de l'Offre de soins (DGOS), de la direction générale des Collectivités locales (DGCL), de la direction générale pour l'Enseignement supérieur et l'Insertion professionnelle (DGESIP) et du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), a travaillé les propositions formulées dans le rapport IGAS-IGA-IGAENR remis à la ministre de la Fonction publique en 2014, afin d'en évaluer la faisabilité technique et opérationnelle, alors même que de nombreuses

administrations publiques sont confrontées à la raréfaction de leurs ressources en la matière. Ces travaux viendront alimenter la concertation en cours avec les organisations syndicales.

Sécuriser le dispositif de référencement pour une couverture de protection sociale complémentaire adaptée aux besoins des employeurs et des agents de l'État

Le ministère de la Fonction publique a, par ailleurs, conduit des travaux relatifs à la protection sociale complémentaire des agents publics de l'État.

Dans le prolongement de la mise en place du dispositif de référencement permettant à l'État et à ses établissements publics de participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents publics en 2007, les différents ministères ont conclu des conventions de référencement avec un ou plusieurs opérateurs de protection sociale complémentaire entre 2009 et 2011. Certaines de ces conventions, d'une durée de sept ans, arrivant à terme, des travaux interministériels ont été engagés afin d'établir, par voie de circulaire, et à droit constant, un document d'aide à la préparation et à la passation des procédures de référencement, ainsi qu'au suivi des conventions.

Les travaux du groupe de travail interministériel, constitué des experts des directions des ressources humaines ministérielles et copiloté par le ministère de la Fonction publique et par le ministère des Affaires sociales (DGAFP et direction de la Sécurité sociale), ont abouti à un projet de circulaire qui a également fait l'objet d'échanges approfondis avec les organisations syndicales.

La circulaire, signée le 27 juin 2016 et publiée le 4 juillet 2016 (<http://circulaires.legifrance.gouv.fr>), a vocation à sécuriser la procédure en rappelant les principes fondamentaux du référencement et en donnant aux employeurs publics les outils tant dans la rédaction du cahier des charges que dans le suivi du référencement. Un point particulier quant à l'information des agents sur leur régime de protection sociale complémentaire a par ailleurs été ajouté. Cette circulaire permet d'accompagner les premiers ministères entrant dans une phase de renouvellement de leur référencement, en mettant à leur disposition les outils méthodologiques et les préconisations nécessaires à une bonne mise en œuvre de ce dispositif.

Soutenir l'amélioration des conditions de travail et le développement de nouvelles organisations du travail pour le bien-être des agents et les gains de performance collective

● La coopération DGAFP-ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)

Depuis 2012, le ministère de la Fonction publique s'est engagé dans un processus visant à améliorer les conditions de vie au travail des agents des trois versants de la fonction publique. Celui-ci s'est traduit par la signature d'un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique le 22 octobre 2013, puis par l'engagement d'une négociation sur la qualité de vie au travail (QVT) en 2014. Eu égard aux enjeux de la démarche QVT dans la fonction publique en termes tant d'amélioration du bien-être des agents que de qualité du service rendu aux usagers, le ministère de la Fonction publique a souhaité être accompagné, dans cette démarche, par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

L'ANACT a pour missions de contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences ou de réalisations en matière d'amélioration des conditions de travail. Elle rassemble et diffuse les informations concernant, en France et à l'étranger, toute action tendant à améliorer les conditions de travail, elle appuie les démarches en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

La convention-cadre de partenariat entre la DGAFP et l'ANACT, signée le 6 juillet 2016, détermine le cadre et les modalités de cette coopération entre les deux structures. Cette convention vise notamment à mutualiser les connaissances et les pratiques dans le champ des conditions de travail, de la prévention des risques psychosociaux (RPS) et de la qualité de vie au travail (QVT) au sein de la fonction publique et à permettre à la DGAFP d'être appuyée dans sa démarche de prévention des RPS, d'amélioration de la QVT, d'identification des pratiques innovantes en matière d'organisation du travail. L'objectif, *in fine*, est de positionner le travail et les conditions de sa réalisation comme levier de promotion de la santé des agents et de réalisation d'un service public de qualité.

Cette convention de partenariat, triennale, donnera notamment lieu à la conception de modules de formation pour le développement d'une démarche « QVT », d'un outil de sensibilisation à une démarche QVT et d'un guide méthodologique pour la réalisation d'une démarche d'évaluation de la QVT dans les structures publiques. Elle prévoit également un bilan du déploiement de l'accord RPS dans la fonction publique.

Soutenir le développement du télétravail

Contribuant à l'amélioration de la qualité de vie au travail et adapté à l'évolution des technologies informatiques et de communication, le télétravail est une nouvelle organisation qui permet la réalisation de fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur hors de ces locaux de façon régulière et volontaire.

L'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations, et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, a donné un statut juridique au télétravail et en a posé les grands principes :

- le volontariat : cela signifie que cette modalité d'organisation du travail est demandée par l'agent et ne peut pas lui être imposée par son employeur ;
- la réversibilité : l'autorisation accordée à l'agent d'exercer ses activités en télétravail est valable pour un an maximum, renouvelable par décision expresse. Cette autorisation est réversible, c'est-à-dire qu'il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance ;
- le plafonnement à trois jours par semaine : pour préserver l'organisation collective du travail et éviter l'isolement des agents en télétravail, la durée de présence sur site de l'agent en télétravail ne peut pas être inférieure à deux jours par semaine (sauf dérogation pour les agents dont l'état de santé le justifie). Pour un agent à temps complet, le nombre de jours travaillés en télétravail ne peut donc pas être supérieur à trois jours par semaine. L'intérêt du service et les besoins du collectif de travail peuvent notamment justifier que l'autorisation accordée par l'employeur soit inférieure à ce plafond.
- le principe d'égalité de traitement : les agents en télétravail et les agents exerçant leurs activités sur site ont les mêmes droits et obligations.

Depuis le 13 février 2016, un cadre commun s'applique aux trois versants de la fonction publique : les fonctionnaires et les agents publics non fonctionnaires régis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ainsi que les magistrats de l'ordre judiciaire régis par l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 peuvent y avoir droit selon les conditions et modalités définies par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016.

Ce dispositif tient compte des spécificités de l'employeur. C'est à ce dernier qu'il revient de définir les modalités précises de mise en œuvre du télétravail au sein de sa structure, dans le respect des principes édictés par le décret du 11 février 2016, soit par arrêté ministériel pour la fonction

publique d'État, délibération de l'organe délibérant de la collectivité pour la fonction publique territoriale ou décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière.

Cet acte juridique pris en application du décret du 11 février 2016 peut fixer notamment les activités éligibles au télétravail, les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ou en matière de protection des données électroniques. L'engagement entre l'employeur et l'agent est, une fois l'autorisation de télétravail accordée, matérialisé par un acte propre indiquant précisément les modalités convenues.

La DGAFP a publié un guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique en mai 2016 élaboré avec des employeurs et après échanges avec les organisations syndicales.

Accompagner les services mettant en place de nouvelles organisations du travail

Afin de relayer cette action sur les territoires, le ministère de la Fonction publique a orienté en conséquence l'action des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) qui exercent leurs missions sous l'autorité des préfets de région et des secrétaires généraux aux affaires régionales. Ainsi, dans la feuille de route des PFRH adressée aux préfets de région par la DGAFP, les missions des PFRH prennent davantage en compte les projets de service, les évolutions des organisations de travail, la dématérialisation des procédures et la prise en compte des nouvelles technologies de l'information dans les modes de travail.

Dans ce contexte, la création du poste de conseiller en organisation du travail et conduite du changement RH, dans les PFRH des régions fusionnées à la suite de la réforme régionale ainsi que, à ce stade, en Île-de-France et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, va dans ce sens.

Ces conseillers auront pour mission d'accompagner les services de l'État en région dans leur démarche de changement et l'évolution des organisations de travail notamment en participant à la construction de projets de service, à la réalisation de diagnostics RH, à la mise en œuvre d'outils d'accompagnement des cadres en matière de conduite du changement. Ils proposeront aussi aux services des méthodes nouvelles d'organisation du travail, en les appuyant dans leur mise en œuvre et en aidant à la prise en compte de l'impact des transformations numériques et de leur incidence sur l'organisation, les processus internes et les relations de travail.

1.3 Développer une politique de ressources humaines plus qualitative et plus personnalisée

1.3.1 Garantir l'accès de tous les agents à des formations de qualité

Rénover les leviers de formation pour accompagner les mobilités fonctionnelles et les reconversions professionnelles

Le 12 avril 2016, la ministre de la Fonction publique a engagé un cycle de concertation portant sur le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels des agents publics.

Cette concertation a permis dans un premier temps d'établir le constat que les outils et droits de la formation professionnelle tout au long de la vie faisaient l'objet d'une appropriation inégale par les agents.

Certains dispositifs restent peu développés, en premier lieu le droit individuel à la formation, lequel représentait en 2014 1,15 % du total des journées de formation organisées pour l'ensemble des personnels de la fonction publique de l'État (hors formation statutaire et hors périmètre de l'éducation nationale) et les périodes de professionnalisation.

Compte tenu de ce constat, la concertation engagée s'articule autour d'une double ambition : la mise en place d'un compte personnel de formation (CPF) pour les agents publics et la rénovation des dispositifs de la formation professionnelle en renforçant l'accompagnement des agents.

- **Le premier objectif consiste à travailler à la mise en œuvre du compte personnel de formation dans la fonction publique**, lequel a vocation à remplacer le droit individuel à la formation, comme un outil positionné pour accompagner les parcours professionnels des agents publics, que ceux-ci correspondent à des projets de mobilité fonctionnelle ou de reconversion professionnelle.

Créé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, le compte personnel de formation permet à tout salarié d'acquérir des droits à la formation, sous la forme d'un nombre d'heures créditées de manière progressive et ouvrant droit à des financements. Il est également un espace dématérialisé accessible à tout salarié afin qu'il prenne connaissance des droits qu'il a pu acquérir et des actions de formation qui lui sont accessibles au titre de ce compte.

Dans son article 44, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a autorisé le gouvernement à prendre par voie d'ordonnance les dispositions nécessaires à la création du compte personnel d'activité et, par voie de conséquence, du compte personnel de formation dans la fonction publique. La concertation engagée accompagnera le processus d'élaboration de cette ordonnance qui doit être présentée au Conseil commun de la fonction publique en fin d'année 2016.

Les droits reconnus dans le cadre de ce dispositif et l'espace dématérialisé qui sera mis à la disposition des agents publics devront à la fois :

- respecter des principes communs à ceux retenus pour l'application du CPF dans le secteur privé, tels que la portabilité des droits – les droits acquis au titre du CPF de droit commun sont conservés lorsque le salarié change d'employeur ;

Une fonction publique qui reconnaît l'engagement de ses agents et leurs compétences, revalorise leurs carrières, agit sur leur qualité de vie au travail et renforce son lien avec les citoyens

– et prendre en compte les spécificités des trois versants de la fonction publique, notamment sur le plan organisationnel.

- **Le second objectif vise à rénover les dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie et renforcer l'accompagnement des agents**

Ce volet portera à la fois sur les outils et droits peu mobilisés – à titre d'exemple, les périodes de professionnalisation – et le renforcement du conseil en évolution professionnelle.

Renforcer la mutualisation des formations transversales

La politique interministérielle en matière de formation a profondément évolué au cours des dernières années, à la suite de la réforme de 2007³ et de la mise en place des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH). Elle s'appuie sur des outils et des thématiques justifiant la transversalité de cette démarche.

En ce qui concerne les outils de mutualisation dans le domaine de la formation, la circulaire annuelle relative aux priorités interministérielles de formation est un élément pivot dans la conduite des politiques de formation. Elle permet la définition d'orientations stratégiques claires et durables qui ont vocation à être reprises dans les différents plans de formation. La direction générale de l'Administration et de la Fonction publique consulte pour ce faire non seulement les ministères, mais également l'ensemble des administrations interministérielles, afin de fédérer l'ensemble des acteurs autour d'objectifs partagés. La dimension pluriannuelle de ces priorités s'est nettement développée au cours des deux dernières années, ceci afin de permettre aux services en charge de la formation, en administration centrale comme en services déconcentrés, de disposer du temps nécessaire pour les appréhender au sein des plans de formation.

Les démarches de mutualisation interministérielle de la formation continue en région sont désormais stabilisées et permettent de proposer, sous le pilotage des PFRH, un plan régional de formation interministériel (PRIF), comprenant des actions relevant de dispositifs *ad hoc* (ORAS – ouverture réciproque et anticipée des stages – et OCT – offre commune transverse), dans les 14 domaines définis comme transverses (management, ressources humaines, achats publics, communication, développement durable...).

Au total, la formation interministérielle au titre de l'année 2015 représente 2 922 sessions réalisées et plus de 28 000 stagiaires, pour un coût de 2,6 millions d'euros.

Dès 2013, la DGAFP a mis en ligne un outil d'information et de gestion permettant d'améliorer l'accès à la formation professionnelle des agents des services déconcentrés. Cet outil, intitulé SAFIRE, facilite la mise en commun des formations et représente un gain précieux quant à la visibilité des actions relevant du PRIF. La mise en ligne d'une version 3 de l'outil est prévue pour janvier 2017. Elle prévoit notamment la mise en conformité de l'outil à la nouvelle configuration des régions issue de la réforme territoriale ainsi que la modernisation de la collecte et de la consolidation des données de la formation interministérielle en région.

Le ministère de la Fonction publique a par ailleurs poursuivi ses efforts en vue de diffuser les bonnes pratiques.

L'élaboration de guides interministériels donne ainsi lieu à un travail de recueil des pratiques au sein des différents ministères et vise à favoriser la mutualisation des moyens. Deux guides relatifs au management auront ainsi été diffusés à l'automne 2016, l'un portant sur les pratiques managériales et l'autre sur les dispositifs d'accompagnement à l'exercice de cette fonction (coaching, codéveloppement...).

³ La réforme de la formation professionnelle dans la fonction publique est mise en œuvre par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique et la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale ainsi que, pour la fonction publique de l'État, par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.

L'École du management et des ressources humaines (EMRH) contribue également à la diffusion des pratiques. Elle organise des cycles de rencontres professionnelles, qui se déclinent à Paris et dans les régions, à l'attention du réseau des acteurs de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique de l'État. Ces rencontres sont un lieu d'échanges et de réflexion et permettent à des intervenants de haut niveau de témoigner de leur expérience autour d'un thème qui a trait alternativement à la gestion des ressources humaines et au management. Depuis cette année, chaque cycle de rencontres donne lieu à la publication d'une lettre électronique, l'e-MRH, qui vise à diffuser plus largement le contenu de cette journée, à promouvoir des actions de formation et à donner de l'information sur l'actualité de la fonction publique.

Dès la rentrée 2016 seront proposées des journées métier permettant de structurer les communautés professionnelles sur le modèle de la journée consacrée à la GPEEC depuis cinq ans maintenant. La mutualisation à l'œuvre dans les politiques de formation est d'autant plus justifiée que les actions de formation portent sur des thématiques transverses.

À cet égard, l'accompagnement des parcours professionnels des encadrants est une priorité et une source potentielle de mutualisation. La formation professionnelle est indispensable à la pratique managériale, mais elle doit appréhender les parcours des agents dans leur globalité, dans une logique de continuité tout au long de la vie professionnelle. Il convient de s'appuyer sur des dispositifs de formation qui peuvent être mobilisés à chacune des étapes d'un parcours professionnel.

En 2016, le ministère de la Fonction publique a par exemple mis à la disposition des PFRH une enveloppe de 500 000 € pour financer, notamment dans les domaines du management et du dialogue social, des formations innovantes dans leur approche pédagogique et dans les moyens mobilisés. Grâce à ce financement, des formations de grande qualité sont actuellement délivrées sur l'ensemble du territoire national, à l'attention de la communauté des cadres et en interministériel.

Par ailleurs, l'articulation entre formation initiale et formation continue doit être renforcée, notamment par une mutualisation des moyens mis en œuvre, un même outil pédagogique pouvant être déployé en formation initiale comme en formation continue. La mutualisation des ressources suppose un développement des partenariats entre ministères. À cet égard, le Réseau des écoles de service public (RESP) est un partenaire essentiel dont les actions contribuent au renforcement de la dimension interministérielle des formations initiales et à la mutualisation des moyens pédagogiques.

Le développement de la formation à distance est par exemple un sujet qui est régulièrement abordé, avec le souci de l'inscrire dans une approche interministérielle favorisant la mise en commun d'outils pédagogiques et de moyens techniques. L'objectif à moyen terme est de profiter des nouvelles technologies pour renforcer les synergies qui alimentent l'offre de formation interministérielle. Cette approche suppose une mise en commun des ressources dématérialisées créées par les écoles et les différents organismes en vue de favoriser l'accès à la formation continue sur tout le territoire national et de nouveaux modes de collaboration entre les acteurs, ainsi qu'une réflexion sur le modèle économique d'une telle mutualisation. Un travail sera engagé dans le courant du second semestre 2016 en vue de l'élaboration d'un guide portant sur la formation à distance.

1.3.2 Construire un nouvel accompagnement personnalisé dans l'élaboration du parcours professionnel des agents

L'accompagnement des agents publics dans la construction de leur parcours professionnel et le conseil aux services en matière de ressources humaines constituent des enjeux prioritaires de modernisation de la fonction publique. Ils mobilisent, au sein des trois versants de la fonction

publique, les équipes d'encadrement et l'ensemble des acteurs de la fonction ressources humaines. Cette démarche, qui place l'agent au cœur du dispositif, témoigne également de la capacité des organisations publiques à s'adapter régulièrement pour répondre aux attentes et aux besoins des usagers. De fait, à différents stades de sa carrière, chaque agent public cherche des réponses personnelles à ses interrogations : comment progresser dans l'exercice de ses fonctions, comment changer de métier, comment concilier vie professionnelle et vie personnelle ou encore comment partager ses connaissances et savoirs avant un départ.

Pour répondre à ces questionnements multiples, et parfois en situation de relative urgence, les directions des ressources humaines ministérielles et de nombreux établissements publics, des collectivités locales et des établissements de la fonction publique hospitalière ont mis en place une fonction de conseil en évolution professionnelle. Le ministère de la Fonction publique encourage cette démarche afin que chaque agent puisse être accueilli, informé, orienté, aidé dans la construction de son parcours professionnel et soutenu dans la mise en œuvre de ses projets. Pour ce qui concerne la fonction publique de l'État, la réforme des services régionaux de l'État a joué, en 2015 et 2016, le rôle d'accélérateur dans la construction et la professionnalisation des réseaux chargés d'accompagner les agents sur le territoire. Afin d'aider à la mise en place de ces réseaux et de soutenir l'action volontariste des employeurs publics dans ce domaine, plusieurs actions ont été entreprises par le ministère de la Fonction publique.

Il a d'abord œuvré pour faire connaître les réseaux existants s'agissant de la fonction publique de l'État et de plusieurs de ses établissements publics, en publiant et diffusant, en février 2016, un document présentant ces différents réseaux, leur action, leurs missions, leur organisation et leur périmètre d'intervention (*Réseaux ministériels Accompagnement personnalisé des agents publics au sein des services de l'État – présentation, février 2016*⁴).

La DGAFP a également encouragé la professionnalisation des acteurs chargés de l'accompagnement personnalisé des agents, en publiant et diffusant en janvier 2016, un guide pratique relatif au conseil en mobilité-carrière et à l'accompagnement personnalisé des agents dans les services de l'État⁵. Ces guides constituent un cadre de référence, en termes de principes, de méthodes, d'acteurs et d'outils, applicable, d'une part, en matière de conseil aux agents dans la construction de leur parcours professionnel et d'accompagnement de leur réorientation, d'autre part en matière d'appui aux services RH. Ces guides portent sur le cadre d'intervention du conseiller mobilité-carrière, les démarches et les processus de l'accompagnement personnalisé, les outils d'accompagnement de la mobilité, les entretiens, les outils de la formation et le cadre juridique de la mobilité et des parcours professionnels.

Le ministère de la Fonction publique veille à l'effectivité des recommandations contenues dans ces publications. Les PFRH, dont l'action a été évoquée précédemment, se sont vues doter de moyens dédiés et professionnalisés. Des « fiches action » en matière d'accompagnement personnalisé des agents, présentant le concours que peuvent apporter les PFRH, dont chacune compte dans son équipe un conseiller mobilité-carrière en lien avec les services de ressources humaines des administrations déconcentrées et décentralisées, ont été réalisées en prenant en compte l'ensemble des trois versants de la fonction publique (forums de la mobilité, permanences mobilité, cellules d'emploi interministérielles, stages d'immersion...).

⁴ http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/reseaux-ministeriels-CMC-2016.pdf
⁵ http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/CMC-guides-pratiques.pdf

1.4 Une fonction publique exemplaire, plus ouverte à la mixité et à la diversité de la société qu'elle sert

1.4.1 Attirer des talents à l'image de la société

L'objectif consistant à diversifier les viviers de recrutement d'agents publics et à accentuer l'ouverture de la fonction publique vers la société dans toute sa diversité a donné lieu à des actions volontaristes depuis plusieurs années, tout en étant néanmoins réaffirmé en tant que priorité politique forte depuis près de deux ans. Dans le cadre des comités interministériels « Égalité et citoyenneté » (CIEC) tenus en mars et octobre 2015 ainsi que le 13 avril 2016, des mesures ont été prises afin de rappeler les valeurs de la République, de réaffirmer le caractère démocratique des voies d'accès à la fonction publique, d'envisager leur élargissement et de proposer des outils destinés à la lutte contre les discriminations et toute forme de stéréotype ou de préjugé.

Les classes préparatoires intégrées (CPI)

Les 26 classes préparatoires intégrées (CPI) adossées à certaines des écoles de service public aident environ 450 étudiants et demandeurs d'emploi, de condition modeste, à préparer les concours externes (étendues à la troisième voie pour le concours des IRA) de la fonction publique – concours de catégories A et B - en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, un appui financier et la compétence d'un tuteur. Organisées autour d'une formation qui permet à chaque étudiant de CPI une mise à niveau personnalisée en rapport avec le concours visé, les classes préparatoires intégrées sont également l'occasion pour ces étudiants d'être parrainés et d'échanger avec les promotions déjà admises dans ces écoles de service public ainsi qu'avec le monde universitaire et le milieu associatif, tout en bénéficiant de l'expérience professionnelle des agents publics en fonction.

L'ambition du gouvernement est de doubler d'ici 2017 le nombre de places offertes par les classes préparatoires intégrées, en privilégiant la mise en place de sites dans des lieux ou des écoles qui en sont dépourvus afin de mailler l'ensemble du territoire national et de couvrir davantage de métiers de la fonction publique.

Ainsi, 200 places supplémentaires seront ouvertes à la rentrée 2016/2017, essentiellement dans la fonction publique de l'État, 290 places seront proposées pour la rentrée 2017/2018 par la fonction publique territoriale.

Une classe préparatoire aux concours des trois versants de la fonction publique sera également créée auprès de l'université de Saint-Denis de La Réunion, à la rentrée 2016.

Les missions confiées à Yannick L'Horty et Olivier Rousselle

Yannick L'Horty, économiste, spécialiste de l'emploi et des questions sociales à l'université de Paris Est-Marne-la-Vallée, a reçu du Premier ministre en mai 2015 la mission de dresser une évaluation appuyée sur une méthodologie statistique, des risques de discrimination potentiellement existants dans les procédures de concours externes (incluant donc la voie du troisième concours) et de recrutements suite à la publication de fiches de poste dans toutes les catégories d'emploi et dans les trois versants de la fonction publique.

L'étude de Y. L'Horty, fondée sur le dépouillement et le traitement statistique de fichiers fournis par les ministères organisateurs de concours et sur une campagne dite de « testing » comparative au sein du secteur public et avec le secteur privé, a été remise au Premier ministre le 12 juillet 2016.

Le premier enseignement tiré de cette étude est la part toute relative du concours sur les 500 000 recrutements de toute nature opérés annuellement par un employeur public. Seul 1/6^e des recrutements l'est par la voie du concours.

Outre ce constat, la mission a conclu à l'existence de données significatives de discrimination sur les critères du patronyme et de la réputation du lieu de résidence dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Ces éléments ont conduit Yannick L'Horty à préconiser dans son rapport la mise en place d'un observatoire des discriminations dans les recrutements dans la fonction publique.

Le besoin d'exemplarité des employeurs publics en leur qualité de recruteurs se traduit également par l'action des écoles de service public, qui ont un rôle fondamental dans la détection et la formation de talents à l'image de la société. C'est la raison pour laquelle, à la suite du comité interministériel Égalité et Citoyenneté d'octobre 2015, le Premier ministre a confié à Olivier Rousselle, conseiller d'État, la mission d'accompagner les écoles de services publics et leurs

- Le projet de loi comporte des mesures ayant pour objectif de renforcer la professionnalisation de la fonction de recrutement dans la fonction publique, comme :
 - la réaffirmation du principe d'égalité de traitement des candidats dans les avis de concours ;
 - la présidence alternée femme/homme des présidents de jury et comités de sélection ;
 - l'organisation d'une collecte des données unifiées et non sensibles, au sens de la loi dite « Informatique et Libertés », liées à la situation des candidats aux concours, permettant d'alimenter la connaissance fine des viviers de recrutement.

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique de l'État

Relancé en juillet 2014 à l'occasion de la grande conférence sociale, l'apprentissage dans le secteur public est avant tout une occasion pour les jeunes ayant jusqu'à 25 ans révolus d'acquérir une première expérience professionnelle et, principalement, d'obtenir un diplôme ou une qualification.

Près de 4 400 apprentis préparant tous niveaux de diplôme ont été accueillis à la rentrée 2015/2016 au sein de la fonction publique de l'État, alors que l'objectif assigné était de 4 000 apprentis. L'ambition est désormais d'atteindre les 10 000 apprentis formés à la rentrée 2016 et de consolider, et pérenniser cette politique d'accueil à l'avenir, y compris pour les versants territorial et hospitalier.

La DGAFP a accompagné les employeurs publics et leurs services de ressources humaines dans la réalisation de ce chantier ambitieux, notamment en procédant à la réactualisation des cadres législatif et réglementaire datant des années 1990, à l'édition et à l'actualisation d'un guide en appui des employeurs publics et des services RH, à la mise en ligne des offres d'apprentissage sur la BIEP et en participant à des salons et forums de l'emploi et de la formation. Le plan de développement de l'apprentissage dans la fonction publique de l'État bénéficie d'un soutien financier d'envergure, par l'intermédiaire de la prise en charge par l'État, à hauteur de 50 %, des coûts de rémunération et de formation supportés par les employeurs publics au titre de l'année 2016, mais également pour les années à venir.

La répartition entre les différents niveaux de diplôme préparés est équilibrée avec une prédominance du niveau III (Bac + 2), soit 33 % des apprentis de l'État. On observe également une parité dans les recrutements (les apprenties représentant 49,6 % des personnes recrutées) et une légère progression du recrutement de personnes en situation de handicap (3,3 % contre 2 % en 2014).

Enfin, contrairement au secteur privé, les ruptures de contrats ont été exceptionnelles (moins d'une trentaine de cas recensés à ce jour sur 4 400 contrats conclus).

L'enjeu est d'installer durablement une culture de l'apprentissage dans la fonction publique, laquelle semble se développer avec succès dès cette première campagne. Cette démarche satisfait nombre d'employeurs publics ayant participé à la formation des apprentis accueillis, notamment par le concours actif et l'investissement des maîtres d'apprentissage qui ont accepté d'endosser ce rôle essentiel à la réussite de ce processus.

1.4.2 Pour une fonction publique exemplaire fondée sur des valeurs

Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité professionnelle réelle

Le gouvernement mène une politique active et ambitieuse pour renforcer l'exemplarité des employeurs publics et moderniser les ressources humaines dans la fonction publique.

En cohérence avec les accords et dispositifs déjà déployés dans ce sens, le label Diversité et le label Égalité, apparaissent comme des leviers adaptés et innovants pour prévenir les discriminations, et promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité dans la fonction publique.

Créé en 2008 et propriété de l'État, le label Diversité contribue à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité des recrutements dans les secteurs privé et public. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines au regard du risque de discrimination en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi et d'engager les actions correctrices pertinentes. Cette certification, délivrée par l'AFNOR Certification, reconnaît et contribue à faire connaître les pratiques vertueuses, notamment en termes de recrutement et d'évolution professionnelle en valorisant la diversité dans la sphère du travail. La commission nationale du label Diversité réunit les représentants des organisations patronales, des organisations syndicales de salariés et des experts désignés par l'Association nationale des directeurs de ressources humaines. Elle est présidée par l'État, et plus précisément par la DGAFF, quand les organismes candidats relèvent du secteur public.

En mai 2016, 340 entités juridiques étaient titulaires du label Diversité, allant de grandes entreprises à de très petites entreprises (TPE) et associations des secteurs privé et associatif, et couvrant des ministères, collectivités locales et établissements publics de santé dans le secteur public.

La fonction publique compte à ce jour 15 titulaires du label Diversité : les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, trois agences régionales de santé, une autorité indépendante (le Conseil supérieur de l'audiovisuel – CSA), l'École de management de Strasbourg, l'Institut pratique du journalisme de l'université Paris-Dauphine, les villes de Lyon et de Nantes, Nantes Métropole et le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, le centre hospitalier de Brie-Comte-Robert, l'établissement public gériatrique de Tournan-en-Brie et le centre hospitalier de Jouarre.

Lors du comité interministériel « Égalité et Citoyenneté » du 6 mars 2015, le gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines afin de candidater au label Diversité d'ici fin 2016. Ils sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes. Les collectivités locales et les établissements publics de santé sont incités à suivre la même démarche.

La DGAFF est mobilisée pour mettre en œuvre cette décision ambitieuse, selon deux priorités d'actions : faciliter le processus de candidatures aux deux labels, accompagner les ministères et les organismes publics à la démarche de labellisation. En lien avec le Service des droits de femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE, ministère des Affaires sociales et de la Santé), qui pilote le label Égalité, et avec les différents collèges de la Commission nationale du label Diversité et l'AFNOR, elle a œuvré pour que des évolutions structurantes soient apportées aux dossiers de candidatures et du cahier des charges des organismes candidats. Ainsi, depuis 2016, le dispositif d'alliance entre le label Diversité et le label Égalité est effectif, dans un souci de simplification pour les candidats, tout en conservant un même degré d'exigence. Désormais, les candidats à l'un, l'autre ou les deux labels, soumettent un seul dossier de candidature à AFNOR Certification, et ont un seul audit sur site. Leur direction est auditionnée, le cas échéant, par chacune des commissions d'attribution des labels.

Afin d'accompagner les ministères, la DGAFF a organisé sept réunions interservices en associant la DGCL, la DGOS, le SDFE, afin de les aider à constituer leur équipe projet, à définir leur périmètre et champ labellisables et à mobiliser tous les services autour de ce projet fédérateur et porteur de valeurs. En complément, la DGAFF met en place un appui aux administrations candidates, notamment par la tenue de nombreuses réunions bilatérales.

Un outil d'autodiagnostic numérique, ETA-DIV, conçu grâce à l'appui des ministères déjà labellisés (ministères économiques et financiers, ministères sociaux), de ministères candidats (ministère de l'Environnement, ministère de l'Intérieur), d'un établissement public candidat (IRA de Nantes) est mis à la disposition des ministères par la DGAFF depuis le premier semestre 2016, pour déterminer leur cartographie des risques de discriminations éventuelles et mettre en place des actions correctrices.

En vue de créer une communauté et un lieu d'échanges, de valoriser l'innovation et les réussites, un club des organismes publics labellisés et des candidats au label Diversité dans la fonction publique sera lancé à l'automne 2016.

Afin d'associer pleinement l'ensemble des parties prenantes, le label Diversité a été également présenté à plusieurs reprises aux employeurs publics et aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique, et en session plénière par la ministre de la Fonction publique.

Favoriser l'insertion et la promotion professionnelle des travailleurs en situation de handicap

En 2015, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dépasse les 5 % dans la fonction publique pour s'établir à 5,17 %. Ce taux confirme et illustre l'implication des employeurs des trois versants de la fonction publique (6,22 % pour la FPT, 5,41 % pour la FPH, 4,18 % pour la FPE).

Pour soutenir un important volume de recrutement (24 672 personnes), le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a placé l'accès à l'emploi au cœur de son action, en particulier à l'attention des jeunes, en développant son aide au financement des contrats d'apprentissage.

Sous l'impulsion du Comité interministériel du handicap, les axes de travail qui avaient été retenus pour la fonction publique lors de la Conférence nationale du handicap de 2014 ont été expertisés et certains travaux de mise en œuvre engagés :

- l'ouverture de l'encadrement supérieur de la fonction publique aux personnes handicapées par voie de recrutement.

La DGAFP a piloté un groupe de travail avec les ministères et l'École nationale d'administration pour définir les modalités de cette ouverture. Les travaux se sont poursuivis en 2016 et un projet de décret en Conseil d'État sera finalisé pour la fin de l'année ;

- l'élargissement de l'obligation d'emploi des personnes handicapées aux juridictions administratives et financières, aux autorités administratives indépendantes et aux groupements d'intérêt public.

Les adaptations des textes ont été faites dans le cadre de l'article 65 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. La mesure sera effective au 1^{er} janvier 2017.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2016, le réseau des correspondants handicap nationaux s'est doté d'un programme de travail annuel sur des thématiques partagées par tous. Cela lui permet de renforcer sa capacité à mutualiser les connaissances et les bonnes pratiques et améliore, pour les employeurs publics, la prise en charge des agents en situation de handicap.

Développer la culture déontologique

Présenté aux assemblées dès 2013, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires avait fait l'objet d'une lettre rectificative déposée sur le bureau de l'Assemblée nationale en juillet 2015. L'examen parlementaire, qui s'est déroulé entre octobre 2015 et avril 2016, a donné lieu à l'ajout de nombreuses dispositions au projet initial, qui est passé de 25 à 90 articles.

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires comporte quatre titres consacrés à la déontologie du secteur public, à la modernisation des droits et obligations des fonctionnaires, à l'exemplarité des employeurs

publics ainsi qu'aux dispositions relatives aux juridictions administratives et financières, puis aux dispositions diverses et finales.

● Une approche renouvelée de la déontologie

Une logique de prévention des conflits d'intérêts

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit, dans le statut général des fonctionnaires ainsi que dans le Code de la défense, le Code des juridictions financières et le Code de justice administrative, un dispositif déontologique fondé sur la prévention des conflits d'intérêts.

L'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 consacre les valeurs de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité et de laïcité. L'article 25 *bis* définit le conflit d'intérêts comme « [...] *toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.* »

Cette consécration dans le droit positif des valeurs déontologiques de la fonction publique vient donner tout son sens aux obligations qui fondent et conditionnent l'exercice de fonctions dans le secteur public. Elle s'accompagnera du déploiement progressif, dans les trois versants de la fonction publique, d'une culture déontologique ancrée dans ces valeurs et déclinée dans le quotidien des services, axée sur la prévention des risques plutôt que sur la logique de sanction *ex post* qui prévalait jusqu'alors.

Une responsabilisation de l'agent public et de sa hiérarchie

La responsabilisation de l'agent public est un des fondements du dispositif. Il lui revient de prévenir et faire cesser toute situation l'exposant potentiellement à un conflit d'intérêts. À cette fin, la loi précise plusieurs actions possibles : saisine du supérieur hiérarchique, recours aux règles de déport et de suppléance. Pour les emplois potentiellement exposés (selon leur situation hiérarchique ou la nature des fonctions exercées), une obligation de déclaration d'intérêts ou de déclaration de situation patrimoniale est prévue. Pour certains emplois spécifiques eu égard à leur influence en matière économique ou financière, un mandat de gestion sera requis. S'il le souhaite, l'agent public a le droit de disposer d'un conseil délivré par un référent déontologue. Enfin, tout projet de cumul d'activité privée avec un emploi permanent à temps complet nécessitera d'obtenir une autorisation de temps partiel, et tout projet de départ vers le secteur concurrentiel sera soumis à l'avis de la Commission de déontologie de la fonction publique.

L'ensemble de ces obligations déontologiques, dorénavant explicitement énoncées par la loi du 13 juillet 1983, est assorti d'un dispositif de sanctions, dont certaines relèvent du champ pénal.

L'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée précise désormais que le chef de service est responsable du respect des principes déontologiques. Pour cette raison notamment, la loi dote également l'Administration d'outils de prévention. Chaque chef de service pourra établir une charte de déontologie et la soumettre s'il le souhaite à l'avis de la Commission de déontologie de la fonction publique. En cas de difficulté ou de doute sur une déclaration d'intérêts qui lui est remise, le chef de service pourra solliciter l'avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. En cas d'interrogation sur une situation éventuelle de conflit d'intérêts affectant un agent, l'Administration pourra saisir la Commission de déontologie de la fonction publique (CDFP). Le droit au conseil déontologique introduit à l'article 28 *bis* de la loi statutaire implique la création d'une mission de référent déontologue dans chaque service, pour apporter « *tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques* ».

Un renforcement de la Commission de déontologie de la fonction publique

Enfin, pièce maîtresse du dispositif, la Commission de déontologie de la fonction publique voit ses missions renforcées et élargies.

À cet égard, la saisine pour avis avant tout projet de départ d'un agent vers le secteur concurrentiel devient obligatoire. La commission de déontologie évalue les risques déontologiques également au regard des principes déontologiques mentionnés à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983. En l'absence de saisine de la commission de déontologie par l'Administration ou l'agent, le président de la commission elle-même dispose d'un délai de trois mois pour la saisir. Lorsque la commission de déontologie rend un avis d'incompatibilité ou de compatibilité avec réserves, celui-ci est liant pour l'Administration et pour l'agent. En cas de non-respect de cet avis, le contrat de l'agent prend fin. En outre, les pouvoirs d'investigation et d'information de la commission de déontologie sont renforcés, notamment en coordination avec la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Enfin, dans ses fonctions de conseil déontologique auprès des administrations, la commission de déontologie peut émettre des recommandations sur l'ensemble des dispositions déontologiques de la loi du 13 juillet 1983.

La protection du lanceur d'alerte

Parachèvement du dispositif déontologique de prévention, il est créé un droit à la protection du lanceur d'alerte dans le cadre de la fonction publique dès lors qu'il témoigne, de bonne foi, de faits susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts selon un circuit de signalement gradué. Dans la suite de la réflexion du Conseil d'État, à laquelle la DGAFP a participé, sur la protection des lanceurs d'alerte en vue d'une mise en cohérence et d'une amélioration des dispositifs existants, le dispositif introduit à l'article 6 *ter* A de la loi du 13 juillet 1983 est susceptible d'être complété dans les prochains mois.

Conforter la laïcité

● La loi du 20 avril 2016 réaffirme les principes de neutralité et de laïcité

Les agents publics bénéficient, comme tous les citoyens, de la liberté de conscience, de croyance et de religion. La liberté d'opinion fait l'objet d'une protection spécifique à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983. Dans ce cadre est strictement interdite toute discrimination (lors du recrutement comme en cours de la carrière) en raison notamment de l'appartenance ou de la non-appartenance à une religion.

En revanche, les agents publics sont soumis à une obligation de neutralité en adoptant, en permanence, dans l'exercice de leurs fonctions, une attitude neutre sur le plan religieux à l'égard de leurs collègues de travail et des usagers. La laïcité dans la fonction publique a été ajoutée, parmi les valeurs de la fonction publique énoncées à l'article 25 du titre I^{er} du statut général, par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. La portée du principe de laïcité est précisément définie : les agents publics doivent s'abstenir de manifester leurs opinions religieuses dans l'exercice de leurs fonctions ; ils doivent respecter la liberté de conscience et assurer l'égalité de traitement des usagers du service.

● Pour renforcer la laïcité, valeur fondamentale de la fonction publique, le ministère de la Fonction publique agit sur plusieurs plans

Dès 2014, la DGAFP a inscrit la formation aux principes de laïcité, de neutralité et leur respect dans les services publics dans les priorités interministérielles du plan triennal (2015-2017) de formation initiale et continue de tous les agents publics. Cette priorité se traduit par un parcours de formation « Laïcité » développé par le réseau des écoles de service public, en lien avec le bureau des cultes de la direction des Libertés publiques et des Affaires juridiques du ministère de l'Intérieur (DLPAJ) et utilisé notamment par les instituts régionaux d'administration (IRA). Dans le cadre de la formation continue au sein des ministères et en services déconcentrés, le principe de laïcité est traité dans le cadre des formations sur les droits et obligations des fonctionnaires ou sur la lutte contre les discriminations.

Une commission dédiée à la laïcité, installée par la ministre de la Fonction publique en juin 2016, se réunit chaque mois pour évoquer avec les employeurs publics, les organisations syndicales et des représentants de la société civile, les enjeux liés au respect et à la promotion de la laïcité dans les services publics. Au moyen d'auditions d'interlocuteurs de divers horizons du secteur public, elle identifie les problématiques actuelles de la laïcité dans la fonction publique et les bonnes pratiques susceptibles d'apporter aux agents publics des solutions concrètes aux questions qu'ils se posent dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Une fonction publique plus agile, plus simple et plus efficace

2

Bien former l'encadrement et lui donner
les moyens de jouer pleinement son rôle 2.1

Déconcentrer pour donner des leviers RH
pertinents aux décideurs locaux 2.2

Simplifier la gestion, moderniser les SIRH,
dématérialiser les procédures 2.3

Garantir une meilleure adéquation
entre les besoins des services
et les compétences des agents 2.4

Moderniser, simplifier, rapprocher la prise de décision de celui chargé de manager ou de mettre en œuvre, investir sur le management sont autant d'objectifs poursuivis pour disposer d'une fonction publique encore plus agile, plus simple et plus efficace, au bénéfice des usagers et des agents.

2.1 Bien former l'encadrement et lui donner les moyens de jouer pleinement son rôle

Détecter les talents, décloisonner les viviers, professionnaliser les nominations

- **Professionnaliser et rendre plus transparentes les nominations : les comités d'audition pour la nomination des directeurs d'administration centrale et des chefs de service**

Dans la circulaire du 10 juin 2015 relative à la gestion des cadres et au management dans la fonction publique de l'État, le Premier ministre encourageait les ministres à développer les pratiques des commissions de sélection pour procéder aux nominations aux postes d'encadrement supérieur de chaque ministère.

Afin de consolider cette préconisation, les décrets n^{os} 2016-663 et 2016-664 du 24 mai 2016, issus d'un travail conjoint entre le secrétariat général du gouvernement, dont la Mission cadres dirigeants (MCD) et la DGAFP, ont porté création d'un comité d'audition respectivement pour la nomination des directeurs d'administration centrale et pour la nomination des chefs de service des administrations de l'État.

Le comité d'audition pour la nomination des directeurs d'administration centrale est chargé d'auditionner les personnes susceptibles d'être nommées dans les fonctions de secrétaire général d'un ministère, de directeur général ou de directeur d'administration centrale. Le comité, qui est présidé par le secrétaire général du gouvernement ou son représentant et où sont notamment présents une personnalité extérieure et un spécialiste des ressources humaines, émet un avis sur l'aptitude des candidats à exercer l'emploi à pourvoir de nature à éclairer le choix des autorités de nomination. Cette procédure ne s'applique pas aux emplois participant directement aux programmes d'armement et aux missions opérationnelles des services de défense et de sécurité, dont la liste est fixée par arrêté du Premier ministre, ou en cas d'urgence constatée par le Premier ministre.

Le comité d'audition pour la nomination des chefs de service est désigné par le ministre dont relève l'emploi, présidé par le secrétaire général du ministère d'emploi et composé du directeur auprès duquel le chef de service sera placé, d'un représentant désigné par le Premier ministre et le ministre chargé de la fonction publique et d'une personnalité qualifiée extérieure à l'administration d'emploi. Ce comité est chargé d'auditionner les candidats, sélectionnés au préalable par l'administration recruteuse selon les procédures propres à chaque ministère. Le comité émet un avis sur l'adéquation de chaque candidat auditionné aux caractéristiques de l'emploi à pourvoir afin que le ministre puisse opérer son choix. Cette procédure devrait concerner, en année pleine, une soixantaine de chefs de service.

La mise en place de comités d'audition constitue une étape importante dans l'ouverture et la professionnalisation du recrutement des cadres supérieurs et dirigeants de l'État et favorise également le renforcement du caractère interministériel des viviers.

● Mettre en place des plans managériaux dans les ministères

L'ensemble des ministères a élaboré un plan managérial au début de l'année 2016.

Porteurs de modernisation en matière de politique de gestion des cadres de l'État, les plans managériaux marquent une avancée dans la connaissance des pratiques ministérielles et offrent un cadre aux ministères pour insuffler cohérence et visibilité à leur action en matière de management.

Dans un contexte démographique marqué par le départ à la retraite de la moitié de la haute fonction publique dans les dix prochaines années, les ministères conçoivent leurs plans comme un moyen :

- d'attirer, d'identifier et de fidéliser les hauts potentiels et les talents, en tenant compte à la fois des aspirations des cadres et de la difficulté à construire des parcours de carrière motivants sur une durée de plus de 40 ans ;
- de répondre aux objectifs de féminisation des emplois d'encadrement supérieur fixés par le législateur (40 % de nominations équilibrées en 2017) ;
- de promouvoir de nouvelles pratiques managériales indispensables à la réussite de la conduite du changement en intégrant notamment l'utilisation du numérique, permettant d'optimiser l'organisation et le fonctionnement des ministères.

Au cours du premier semestre 2016, une mission d'appui et de conseil sur les plans managériaux a été constituée par la DGAFP et le Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP), en lien avec la Mission cadres dirigeants (MCD), afin d'apporter aux ministères un soutien méthodologique, dans la mise en place et dans le suivi du déploiement de leurs plans managériaux pour la fin de l'année 2016 et pour l'année 2017, et de faciliter la mise en œuvre d'actions concrètes. S'ils concernent actuellement surtout les cadres supérieurs, la vocation des plans managériaux est de diffuser une culture managériale commune et de s'élargir à tous les encadrants.

La première phase de la mission d'appui et de conseil a permis, grâce à la mobilisation des ministères, de faire un état des lieux de la mise en œuvre concrète des plans managériaux et d'identifier les attentes et les besoins des différents ministères, notamment au sujet des trois thématiques de la circulaire du 10 juin 2015 retenues par le comité de pilotage (DGAFP/SGMAP/MCD) : les revues de cadres, les communautés de cadres/réseaux innovants de cadres, la prévention et la remédiation des difficultés de parcours des cadres.

Au cours du second semestre 2016, la deuxième phase de la mission d'appui et de conseil sur les plans managériaux consistera en un appui individuel pour les ministères demandeurs, et un accompagnement thématique pour travailler de manière collégiale avec la communauté interministérielle afin d'identifier et de capitaliser les pratiques managériales les plus susceptibles de conforter les cadres dans leurs parcours.

Former les cadres

● La formation constitue un des principaux leviers dont dispose l'Administration pour développer la culture managériale

La formation, en particulier la formation continue, permet de toucher dans des délais assez rapides les cadres déjà en fonction, ainsi que ceux venant d'accéder à des postes à forte dimension managériale, et de leur délivrer une formation adaptée à leur situation tant du point de vue du format que du contenu.

La circulaire du 10 juin 2015, par laquelle le Premier ministre demande notamment à chaque ministre de « renforcer la dimension managériale » dans son administration, prévoit d'ailleurs que,

parmi les priorités de son plan managérial ministériel, doit figurer l'élaboration d'une « véritable politique de formation » sortant d'une « logique d'offre » et s'orientant davantage vers les actions et priorités interministérielles, au premier rang desquelles figure le développement de la culture managériale.

En complément des demandes faites aux ministères, d'importantes actions sont menées dans ce domaine au niveau interministériel par la DGAFP et la Mission cadres dirigeants (MCD) du secrétariat général du gouvernement. Les deux principales actions de formations interministérielles destinées aux cadres supérieurs de l'État sont le cycle interministériel de management de l'État (CIME) et le séminaire interministériel de management pour les nouveaux sous-directeurs et chefs de service.

● Le cycle interministériel de management de l'État

Il s'agit d'une formation destinée aux chefs de service et sous-directeurs les plus expérimentés de chaque ministère et susceptibles de pouvoir accéder à des fonctions de directeur d'administration centrale. Cette formation a été mise en place par la MCD en collaboration avec la DGAFP en 2012. Elle se déroule sur sept ou huit mois à raison d'une ou deux journées par mois. Elle vise à développer les capacités managériales des participants et à les aider à se préparer aux fonctions de directeur d'administration centrale en cas de nomination sur cet emploi. Quatre promotions se sont succédé entre 2012 et 2016 et témoignent tant du succès que de la qualité de cette formation.

● Le séminaire interministériel de management pour les nouveaux sous-directeurs et chefs de service

Ce séminaire, organisé par la DGAFP et l'ENA, est destiné aux nouveaux sous-directeurs et chefs de service de l'ensemble des ministères. Il était jusqu'à présent organisé sur deux jours consécutifs.

Axée sur le positionnement du sous-directeur et sur le management des équipes, des projets et du changement, cette formation combine des interventions de consultants spécialisés et des témoignages de directeurs et de sous-directeurs expérimentés. Elle comporte également des séquences de travail en ateliers qui permettent d'échanger librement entre pairs sur des thématiques managériales ainsi que sur les différentes situations rencontrées et les pratiques dans les différents ministères.

Cette formation est en cours d'évolution pour mieux l'articuler avec les formations ministérielles : un module ministériel d'un jour, suivi de deux modules interministériels d'un jour et demi et d'un jour, séparés de quelques mois.

Élargir les possibilités d'accès aux emplois fonctionnels

Le décret n° 2015-984 du 31 juillet 2015 portant diverses mesures relatives à certains emplois de l'encadrement supérieur de l'État et à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois supérieurs concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux a modifié certaines dispositions des statuts d'emplois supérieurs de l'État relatifs aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet (décret n° 2008-382 du 21 avril 2008), de direction de l'Administration territoriale de l'État (décret n° 2009-360 du 31 mars 2009), de chef de service et de sous-directeur (décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012). Ces modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Elles permettent notamment d'adapter les conditions d'accès aux emplois de niveau équivalent à ceux de sous-directeurs et de chefs de service parmi les emplois de direction de l'Administration territoriale de l'État (DATE), ainsi qu'aux emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau (DP-EHN), et d'apporter d'autres mesures de cohérence entre les trois statuts d'emplois.

Deux mesures de ce décret visent particulièrement à élargir l'accès aux emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur.

- D'une part, une possibilité d'accès aux emplois de DP-EHN et de DATE a été ouverte aux fonctionnaires de catégorie A appartenant à des corps dont l'indice terminal culmine au moins à l'indice brut 966, sous certaines conditions tenant à avoir occupé, au préalable, un ou plusieurs emplois fonctionnels culminant au moins en hors-échelle B, afin de valoriser les parcours professionnels les plus remarquables :
 - pour l'accès aux emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau, ces fonctionnaires doivent justifier de huit ans de services accomplis en position de détachement dans un ou plusieurs de ces emplois fonctionnels ;
 - pour l'accès aux emplois de direction de l'Administration territoriale de l'État de groupes I et II, ces fonctionnaires doivent justifier de huit ans de services accomplis en position de détachement dans un ou plusieurs de ces emplois fonctionnels ;
 - en outre, l'accès aux emplois de DATE des groupes I et II des agents ayant occupé un ou des emplois du groupe III pendant une durée minimum de quatre ans est maintenu.
- D'autre part, le décret du 31 juillet 2015 instaure, pour toute première nomination dans un emploi de sous-directeur ou de chef de service au sein d'un même département ministériel, une période probatoire d'un an, au terme de laquelle l'autorité de nomination pourra confirmer ou infirmer le choix du titulaire de l'emploi. Cette mesure, qui ne modifie pas la durée maximale d'occupation d'un même emploi (six ans), vise à diversifier les recrutements et à favoriser l'interministérialité des parcours.

Comparer les pratiques entre la fonction publique et les entreprises

Pour structurer son rôle interministériel d'animation et d'appui, la DGAFP a mis en place différentes instances d'échange d'expériences et d'informations pour une meilleure mutualisation des innovations et bonnes pratiques entre secteurs public et privé et avec les entreprises.

S'adressant à des publics et des niveaux variés, ces instances se complètent et proposent des modalités de valorisation spécifiques.

Les trois niveaux d'instances définis se caractérisent par leur niveau de représentation (public cible) et leurs finalités.

● Le Comité des DRH public-privé (CDRHPP)

Placé auprès de la ministre chargée de la Fonction publique, ce comité rassemble une vingtaine de DRH issus des administrations et du secteur privé. Les participants y siègent *ex officio*.

L'objectif est de débattre au sein de cette instance de sujets d'intérêt commun, sur la base d'une confrontation des bonnes pratiques du privé et du public.

Au-delà de ce partage d'expérience en termes de pratiques RH et de management, les travaux de ce comité cherchent à s'axer également sur le développement de passerelles entre secteurs public et privé, notamment dans une logique d'enrichissement des parcours professionnels des cadres.

Le comité s'est réuni en février 2016 sur le thème du rôle des DRH face à la transformation numérique. La prochaine rencontre de l'automne 2016 permettra des échanges sur la question de la reconnaissance de la valeur professionnelle.

● Le Club « gestion des talents-Louis Armand »

Fruit d'un partenariat avec l'Association nationale des DRH (ANDRH), il rassemble une quinzaine de responsables RH (de niveau sous-directeur pour le secteur public) des administrations et des entreprises.

Il s'agit de l'organisation d'échanges autour de l'intervention d'un participant du secteur public et d'un participant du secteur privé qui partagent leur expérience et leurs projets en lien avec la thématique proposée (la gestion des talents). Ces interventions, au cours desquelles sont exposés les réussites mais aussi les obstacles et difficultés auxquelles ont été confrontés les participants, sont suivies d'un temps d'échange et de débat entre les membres du club. Trois rencontres ont eu lieu depuis le lancement du Club fin 2015.

● Les ateliers public-privé

Depuis 2011, la DGAFP organise des ateliers d'échange public-privé. Ils rassemblent une cinquantaine de gestionnaires RH et managers trois fois par semestre à Paris avec une déclinaison dans quatre régions qui prennent chacune en charge un atelier dans l'année, soit un total annuel de dix ateliers. À l'inverse des instances précédentes, ces ateliers sont ouverts à tous avec une inscription en ligne sur le site fonction publique.

2.2 Déconcentrer pour donner des leviers RH pertinents aux décideurs locaux

Concrétiser la déconcentration d'actes de gestion des ressources humaines

Après avoir établi, en lien avec les ministères, une cartographie précise et inédite depuis 2003 de la déconcentration des ressources humaines au sein de l'État, la DGAFP a élaboré, dans le cadre d'un mandat donné par le Premier ministre et la ministre de la Fonction publique, deux arrêtés relatifs à la déconcentration « juridique » et à la déconcentration « managériale » prévus par les II et III de l'article 12 du décret du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration.

L'état des lieux dressé par le bilan de la déconcentration dans la fonction publique de l'État a montré que le paysage global s'écarterait assez fortement du principe de la déconcentration.

En premier lieu, le mouvement de déconcentration, loin de progresser depuis 2003, a régressé dans plusieurs domaines, en particulier pour tout ce qui concerne les actes ayant un impact sur la rémunération. Elle est plus répandue pour les personnels de catégorie C et B. La gestion des cadres reste fortement centralisée.

En deuxième lieu, la déconcentration est paradoxalement plus forte en dehors du périmètre de l'administration territoriale de l'État (ministère de l'Éducation nationale par exemple). La gestion des agents exerçant dans les directions départementales interministérielles reste en grande partie assurée par les administrations centrales. De nombreux actes intéressant la carrière restent centralisés, malgré la possibilité de mettre en place des CAP locales.

Dans l'élaboration des arrêtés d'application de la charte de la déconcentration, trois caractéristiques peuvent être soulignées. En premier lieu, la priorité a été donnée à une réforme de la déconcentration au sein du périmètre de l'administration territoriale de l'État. En deuxième lieu, la déconcentration des ressources humaines peut être appréhendée sous deux angles : la déconcentration « juridique » et la déconcentration « managériale ».

La déconcentration « juridique » permet de rendre compétente une autorité pour prendre des actes administratifs individuels relatifs à la gestion des agents publics.

La déconcentration « managériale » prévoit que l'avis préalable d'un chef de service, ne disposant pas de la compétence juridique pour prendre un acte relatif à la situation individuelle d'un agent exerçant dans les services placés sous son autorité, est requis. Dans les faits, cet avis est déjà très majoritairement sollicité par les ministères.

En dernier lieu, le type d'acte individuel de gestion des agents a été pris en compte en tant que critère déterminant : seuls ont été sélectionnés les actes non soumis à l'avis préalable de la CAP du corps de l'agent.

Ainsi, la déconcentration des ressources humaines opérée porte sur le périmètre des administrations civiles de l'État placées sous l'autorité du préfet de région (DIRECCTE, DRAAF, DRAC, DREAL, DRJSCS, préfectures) et, au sein de ce périmètre, sur la déconcentration juridique des actes de gestion qui ne sont pas soumis à l'avis préalable de la CAP, ainsi que sur la déconcentration « managériale » relative à plusieurs actes à forte valeur ajoutée dans la GRH de proximité (avancement de grade, détachement ou mutation par exemple).

Parallèlement, dans un objectif d'accompagnement des ministères en administration centrale et dans les services déconcentrés, un guide de procédure de la déconcentration des actes de gestion de proximité est en cours d'élaboration avec l'appui du Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH). Il comportera des fiches de procédure pour chaque acte de gestion déconcentré ainsi que le ou les modèle(s) d'acte type correspondant.

Outre-mer

L'actualité ultramarine de l'année 2015-2016 a été marquée par des avancées importantes sur trois aspects.

● La prise en compte de la notion de centre des intérêts matériels et moraux dans les critères de mutation (loi du 20 avril 2016)

En premier lieu, la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, intègre désormais le centre des intérêts matériels et moraux parmi les critères d'appréciation des demandes de mutations des personnels dont les mobilités sont régies par un tableau de mutation ou des agents relevant des statuts spéciaux (articles 29 et 32 modifiant respectivement les articles 10 et 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État).

● La « clause de revoyure » concernant les agents affectés à Mayotte

En deuxième lieu, conformément aux engagements pris par le président de la République, le gouvernement a procédé, à compter du 1^{er} janvier 2013, à l'alignement des dispositifs indemnitaires d'attractivité et de congés au profit des agents de la fonction publique affectés à Mayotte, sur les dispositifs de même nature servis dans les autres départements ultramarins.

Lors des concertations de juillet 2013 avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, il a été décidé la tenue d'une réunion d'étape dite « clause de revoyure Mayotte ». Celle-ci s'est tenue le 29 septembre 2015 et a permis d'établir un bilan à mi-parcours des différentes réformes lancées, à dresser un tableau global des réformes engagées et réalisées à Mayotte puis de présenter le schéma stratégique de développement pour ce territoire. Cette réunion a été l'occasion de réaffirmer et de compléter les engagements dans cinq domaines principaux : l'indemnité d'éloignement, les questions statutaires, les questions de retraite, les questions d'attractivité et la gouvernance locale et le dialogue social.

Compte tenu de la montée en charge des dispositifs d'attractivité jusqu'en janvier 2017, le gouvernement s'est engagé à rencontrer à nouveau les organisations syndicales au printemps 2017.

- **La mise en place d'un groupe de travail avec les organisations syndicales dans le cadre du projet de loi « égalité réelle dans les outre-mer » en vue de la possible insertion de dispositions propres à la fonction publique**

Enfin, dans le cadre du projet de loi « égalité réelle dans les outre-mer » porté par la ministre des Outre-mer, qui sera examiné par le Parlement à l'automne 2016, la ministre de la Fonction publique a mis en place un groupe de travail qui s'est réuni à trois reprises (13 juin, 4 juillet, 16 septembre) visant à insérer des mesures propres à la fonction publique.

Accompagner l'organisation territoriale de l'État

L'édition 2015 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique a consacré plusieurs pages (p. 25 et suivantes) à la description des garanties énoncées par la communication du conseil des ministres du 22 avril 2015 de la ministre en charge de la Fonction publique pour accompagner la réforme des services régionaux de l'État : un dialogue social approfondi tout au long de la réforme, un accompagnement individualisé et collectif des agents, un traitement identique des agents, quelle que soit leur appartenance ministérielle et enfin un accompagnement particulier des cadres dans la conduite du changement.

En 2015-2016, ces quatre garanties ont été déclinées dans une feuille de route arrêtée par la ministre de la Fonction publique le 9 septembre 2015, au travers de 12 engagements, fixés après des échanges approfondis avec les organisations syndicales, qui ont tous donné lieu à la mise en œuvre des actions concrètes (cf. encadré ci-après).

Cet accompagnement, conduit conjointement avec la mission de coordination nationale pour la réforme de l'État (MICORE), le Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP), la direction du Budget (DB), les ministères concernés et les préfètes et préfets de région, a marqué, pour la première fois s'agissant d'une réforme de cette ampleur, la prise en compte dès la conception de la réforme des enjeux de ressources humaines.

Le dialogue social national interministériel a été conduit au sein d'un groupe de travail composé des organisations syndicales siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, copiloté par la DGAFP et la MICORE. Les réunions, qui se sont tenues tout au long de la réforme (27 mai 2015, 16 juin 2015, 2 septembre 2015, 17 novembre 2015, 10 février 2016, 25 mai 2016), ont permis d'informer les organisations syndicales sur la réforme, mais également d'échanger au fond (grands principes de l'accompagnement RH, 13 chantiers de la feuille de route d'accompagnement RH, modalités de l'accompagnement financier et personnalisé, présentation des plans ministériels d'accompagnement, réalisations de bilans, signalements des organisations syndicales). Au niveau local, les instances informelles de dialogue social ont été réunies par les préfets préfigurateurs puis préfets de région à quatre reprises dans chaque région fusionnée en 2015 et à une reprise au moins dans chaque nouvelle région depuis le 1^{er} janvier dernier. Plusieurs centaines de réunions de comités techniques et de CHSCT locaux ont été organisées : en particulier en novembre et décembre 2015, plus de 80 réunions des comités techniques locaux ont été organisées pour procéder au vote sur la nouvelle organisation des services.

S'agissant des mobilités, dont l'évaluation chiffrée doit être prise avec prudence, on dénombre environ 1 800 mobilités fonctionnelles (contre 1 500 estimées au tout début de la réforme) et 350 mobilités géographiques (contre 500 estimées au tout début de la réforme). Il y aurait donc *a priori* un peu plus de mobilités fonctionnelles et un peu moins de mobilités géographiques qu'estimé initialement, ce qui peut être interprété comme le signe d'un bon accompagnement des agents. À ce stade, sur des données portant sur 7 800 agents, 160 situations non réglées dans le cadre du prépositionnement ont été identifiées, qui donnent lieu à des échanges complémentaires. Le taux de situations traitées dans le cadre du prépositionnement est donc estimé à 98 %.

De manière plus générale, l'accompagnement RH de la réforme territoriale a permis d'avancer sur l'identification des conséquences en matière RH de cette réforme sur les agents, les organisations et les pratiques de management. Il s'agit d'anticiper et d'accompagner ces conséquences en identifiant avec précision leurs impacts en matière de ressources humaines et en tirant parti de la transformation numérique. S'agissant de l'impact de ces évolutions sur les agents, il est nécessaire de rédiger des études d'impact RH dans l'ensemble des services concernés par une réforme substantielle. À cette fin, la DGAFP et le SGMAP ont publié conjointement un guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines en juillet 2016, dont l'usage dépasse la seule réforme des services régionaux de l'État. L'importance d'anticiper et d'accompagner la transformation numérique pour en tirer parti afin de moderniser les modes de fonctionnement et de proposer aux agents de meilleures conditions d'exercice de leurs fonctions a également été notée. L'accompagnement par le ministère de la Fonction publique dans ce domaine s'est notamment adressé aux cadres et à leurs équipes, avec la publication prochaine d'un guide de l'encadrante et de l'encadrant et d'un guide des outils managériaux, le financement d'actions innovantes en matière de formation et le nouveau positionnement des plates-formes régionales RH outillées, professionnalisées et mieux positionnées.

Encadré n° 4 : Principales réalisations dans le cadre de l'accompagnement RH de la réforme territoriale des services régionaux de l'État

Circulaire de la ministre de la Fonction publique du 9 septembre 2015 relative à la feuille de route accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'État, comportant 13 engagements.

Engagement 1 : renforcer le dialogue social

- Circulaires de la ministre de la Fonction publique du 28 avril 2015 relative aux modalités d'organisation du dialogue social informel interministériel local, renouvelée le 18 janvier 2016 pour la poursuite de ce dialogue.
- Instruction DGAFP du 27 mai 2015 relative aux facilités accordées aux représentants syndicaux dans le cadre de la réforme territoriale de l'État.
- Décret n° 2015-932 du 29 juillet 2015 relatif au mandat des membres des commissions administratives paritaires et à des règles relatives aux réunions conjointes de certaines instances consultatives de la fonction publique.
- Article 39 modifié du décret n° 2011-184 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État : complété afin de permettre la réunion conjointe de CT de proximité de niveau régional relevant du même département ministériel.
- Article 65 modifié du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique : possibilité de réunion conjointe de CHSCT de proximité de niveau régional relevant du même département ministériel.
- Modèle d'arrêté relatif au maintien à titre transitoire de la compétence et du mandat des CT institués auprès des services déconcentrés fusionnés dans les nouveaux services déconcentrés dans le cadre de la réforme territoriale de l'État et à leur éventuelle réunion conjointe.
- Modèle d'arrêté relatif au maintien à titre transitoire de la compétence et du mandat des CHSCT institués auprès des services déconcentrés fusionnés dans les nouveaux services déconcentrés dans le cadre de la réforme territoriale de l'État et à leur éventuelle réunion conjointe.

Engagement 2 : associer les agents à la réforme en tant que force de proposition

- Circulaire de la ministre de la Fonction publique du 9 septembre 2015, relative aux études d'impact et plans ministériels d'accompagnement RH.

Engagement 3 : mettre en place un suivi particulier pour les agents susceptibles d'effectuer une mobilité

- Circulaire de la ministre de la Fonction publique du 9 septembre 2015 relative à l'accompagnement individuel des agents.

- Fiche sur l'outil d'aide à la décision dans le cadre d'une mobilité exercée par un agent appartenant à la fonction publique de l'État.
- Guide DGAFP sur le conseil en mobilité-carrière et l'accompagnement personnalisé des agents dans les services de l'État.
- Guide DGAFP présentant les réseaux ministériels chargés de l'accompagnement personnalisé des agents publics au sein des services de l'État.
- Lancement de travaux avec les plates-formes RH régionales (PFRH) afin de définir des « fiches action » destinées aux réseaux ministériels et aux agents des PFRH (réunion du groupe de travail le 12 juillet 2016).

Engagement 4 : renforcer le dispositif de formation professionnelle

- Circulaire de la ministre de la Fonction publique du 5 novembre 2015 relative aux priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État (année 2016).
- Enveloppe exceptionnelle de 500 000 euros destinés à financer en 2016 les formations innovantes en matière de management.

Engagement 5 : créer une nouvelle priorité d'affectation ou de détachement au profit des agents dont le poste est supprimé

- Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Engagement 6 : mobiliser les bourses de l'emploi public

- Mise en ligne de la nouvelle version de la Bourse interministérielle de l'emploi public (2 mai 2016).

Engagement 7 : créer une autorisation spéciale d'absence de deux jours maximum (reconnaissance nouvelle affectation)

- Circulaire du 4 janvier 2016 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence dans le cadre d'une mobilité géographique ou fonctionnelle liée à la nouvelle organisation territoriale de l'État.

Engagement 8 : offrir à tout agent qui le souhaite le bénéfice d'une période d'adaptation en cas de changement d'affectation

- Circulaire du 4 janvier 2016 relative à la période d'adaptation en cas de changement d'affectation.

Engagement 9 : appliquer aux agents contractuels les mesures d'accompagnement prévues pour les agents titulaires

- Fiche relative aux agents contractuels sur les mesures d'accompagnement.

Engagement 10 : garantir un traitement identique des agents

- Cadrage interministériel du 9 octobre 2015 sur la procédure d'affectation des agents dans le cadre de la réforme territoriale.
- Loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 : instauration d'un Fonds d'accompagnement interministériel de la réforme adossé sur le programme 551 « provision relative aux rémunérations ».

Engagement 11 : améliorer l'accompagnement financier des mobilités

- Décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État.
- Arrêté du 4 septembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État.
- Arrêté interministériel du 23 décembre 2015 relatif aux opérations ouvrant droit au bénéfice de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État et du complément à la mobilité du conjoint : liste des principaux services concernés.
- Instruction du 13 janvier 2015 relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif de compensation de l'écart de cotisations de pension entre la fonction publique de l'État et les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

- Fiche relative aux procédures de versement des indemnités instituées par le décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État.
- Circulaire conjointe DGAFF – MICORE du 17 mai 2016 rappelant les modalités retenues pour les engagements 10 et 11 de la feuille de route d'accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'État.
- Document « questions-réponses » sur les mesures d'accompagnement de la réforme, et notamment les mesures financières.

Engagement 12 : assurer un suivi particulier des cadres dont l'emploi fonctionnel est appelé à disparaître

- Décret n° 2015-984 du 31 juillet 2015 portant diverses mesures relatives à certains emplois de l'encadrement supérieur de l'État et à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois supérieurs concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux.
- Instruction du 18 février 2016 relative à la mise en œuvre du décret n° 2015-984 du 31 juillet 2015.
- Décret n° 2015-1043 du 20 août 2015 portant mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant certains emplois au sein des services de l'État en région, des secrétariats généraux pour les affaires régionales et des agences régionales de santé, concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux.
- Instruction du 18 février 2016 relative à la mise en œuvre du décret n° 2015-1043 du 20 août 2015.

Engagement 13 : offrir à tout agent chargé d'encadrement un dispositif d'accompagnement à la conduite du changement

- Organisation des rencontres professionnelles de l'École du management et des ressources humaines en octobre et novembre 2015.
- Création de neuf postes de conseillers « organisation du travail – conduite du changement RH » en PFRH.

2.3 Simplifier la gestion, moderniser les SIRH, dématérialiser les procédures

La modernisation et la sécurisation de la paie des agents publics constituent les objectifs fondamentaux du projet de l'opérateur national de paie et, à partir de 2014, du programme interministériel de modernisation « SIRH-Paie » qui en a pris la suite. Depuis 2014, le nouveau programme interministériel, qui comprend une soixantaine de projets interministériels et ministériels en cours, poursuit également des objectifs liés au développement d'outils de pilotage des politiques RH et de suivi de la masse salariale (conception d'un système d'information décisionnel), à la simplification des règles et processus de gestion des agents, ainsi qu'à l'enrichissement, à la mise en cohérence et à la convergence des systèmes d'informations relatifs aux ressources humaines (SIRH) des ministères.

La mise en œuvre de ce programme, composé d'une soixantaine de projets interministériels et ministériels, repose sur les DRH et DSI des ministères et, au niveau interministériel, sur la DGAFF et son département des études, des statistiques et des systèmes d'information, la DINSIC et sa direction de programme SIRH-Paie, le Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines en qualité d'opérateur.

Sécuriser la paie des agents

En matière de sécurisation de l'élaboration de la paie des agents publics, la priorité du programme va à l'« intégration de la chaîne RH-Paie », soit à la rénovation du lien entre les SIRH des ministères

et la DGFIP. Il s'agit en particulier de rénover la fonction « préliquidation » dans les SIRH des ministères, afin de préparer et garantir la fiabilité de l'ensemble des données utiles au calcul de la paie, de moderniser la transmission automatisée à la DGFIP de ces éléments pour le calcul effectif et la liquidation de la paie et de faire évoluer l'application PAY de la DGFIP chargée d'effectuer cette liquidation.

Ce projet intitulé « PAYSAGE » actualisera les outils informatiques afin d'offrir une sécurité renforcée.

Ces travaux sont engagés notamment dans les solutions SIRH communes à plusieurs ministères comme HRa Suite 9 et RenoIRH.

La fiabilisation de la paie repose ensuite sur la poursuite des travaux sur le « noyau RH-FPE » qui visent à clarifier, normaliser et rapprocher les règles juridiques et de gestion s'appliquant tant à la gestion des ressources humaines qu'aux règles de calcul de la paie. Cet outil, hérité du projet ONP, est constitué de l'ensemble des référentiels élémentaires permettant à chaque ministère d'assurer, *via* son SIRH, les opérations de gestion administrative, de gestion RH et de paie conformes à la réglementation en vigueur. Sa mise à jour est assurée par un travail conjoint des ministères, du CISIRH et de la DGAFP, gardienne des règles de droit et porteuse de la volonté de modernisation et de simplification en matière de RH. Les différents référentiels constitutifs du noyau sont articulés au sein d'un outil de gestion élaboré par le CISIRH : Ingres, périodiquement mis à jour. Les nomenclatures sont ainsi mieux partagées, les textes réglementaires sont expliqués pour une meilleure transcription dans les règles de calcul des SIRH. L'écriture de ces règles est aussi l'occasion d'une simplification des textes réglementaires, sous l'égide de la DGAFP.

En outre, la DGAFP participe aux travaux dirigés par la direction interministérielle du Numérique et du Système d'information et de Communication de l'État (DINSIC) du secrétariat général pour la Modernisation de l'action publique avec les ministères en matière de contrôle interne et la mise en qualité des données utilisées dans les SIRH.

Offrir de nouveaux services aux agents et simplifier la gestion

Les nouveaux outils numériques développés, notamment dans les SIRH ministériels et la dématérialisation des procédures qu'ils autorisent, sont un vecteur de modernisation, de simplification et de plus grande individualisation de la gestion des agents publics. Certains de ces outils, dont la DGAFP selon les cas soutient le développement ou participe plus directement à la conception et à la mise en œuvre, sont particulièrement structurants. Ils concernent la délivrance et la conservation du bulletin de paie (ENSAP), la gestion du dossier individuel de l'agent et la conservation de ses pièces constitutives sous format dématérialisé (DIADEM), la recherche d'emploi et d'affectation dans la fonction publique avec la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP), la gestion du corps des administrateurs civils (SIGNAC).

Le projet de décret permettant la communication et la conservation sur support électronique des bulletins de paie rend possible l'ouverture prochaine de l'espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP). Ce dispositif permettra à chaque agent de l'État ou ancien agent d'accéder à ses bulletins de paie ou bulletins de pension dématérialisés. Ce développement rendra un double service : d'une part, offrir aux agents la garantie de stockage des documents et leur accès depuis n'importe quel support connecté à Internet, d'autre part permettre aux gestionnaires de moindres manipulations et une réduction de la charge de travail. Une expérimentation sera menée avec le ministère de la Défense (marins) et le ministère de l'Économie et des Finances à partir de la fin 2016 et sera étendue progressivement.

Le projet DIADEM (dossier individuel de l'agent dématérialisé), initié par les ministères économiques et financiers en 2010 et actuellement développé par le CISIRH, constitue une solution logicielle interministérielle permettant d'héberger de manière sécurisée les documents numériques relatifs

à la situation administrative et à la justification de la paye des agents. Les documents seront soit nativement numériques, soit des copies numériques de documents papier.

La bourse interministérielle de l'emploi public a été renouvelée et agrémentée d'une nouvelle fonctionnalité permettant aux candidats de déposer leur curriculum vitae en ligne (cf. *infra*).

2.4 Garantir une meilleure adéquation entre les besoins des services et les compétences des agents

Promouvoir la mobilité professionnelle

Levier d'enrichissement et de diversification du parcours professionnel pour les agents, la mobilité est aussi un vecteur d'élévation du niveau général de qualification des agents, notamment grâce au brassage d'expériences qu'elle autorise.

En 2015 et 2016, la DGAFP a entrepris des actions visant à faciliter l'exercice du droit fondamental à la mobilité professionnelle. Ces actions ont visé à développer la mobilité au niveau international, entre l'État, les collectivités locales et les hôpitaux publics, au sein de l'État entre les administrations centrales, les services déconcentrés et les opérateurs. Un objectif prioritaire consiste également à développer les passerelles permettant d'effectuer des mobilités fonctionnelles au niveau local sur un même bassin d'emplois, en particulier dans un contexte de réformes administratives. Les actions entreprises sont de plusieurs natures, visant tant à rendre plus transparentes les offres et les demandes en matière d'emploi public qu'à lever des contraintes juridiques qui brident son exercice par des agents.

Ces actions seront complétées à brève échéance dans le cadre de l'élaboration de l'habilitation prévue à l'article 83 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires de prendre par ordonnance des mesures afin : « 1° De favoriser et de valoriser l'affectation des agents publics dans des zones connaissant des difficultés particulières de recrutement ; 2° d'adapter et de moderniser les dispositions relatives aux conditions d'affectation et aux positions statutaires, afin de favoriser la mobilité des agents publics à l'intérieur de chaque fonction publique et entre les trois fonctions publiques et de contribuer à la diversification de leur parcours professionnel. »

Assurer la transparence des offres d'emplois publics

Le ministère de la Fonction publique, s'appuyant sur la contribution active de plusieurs autres ministères, a entrepris en 2015 une transformation profonde de la bourse interministérielle de l'emploi public, site Internet sur lequel les employeurs publics peuvent publier des offres d'emplois. De fait, même si cette bourse interministérielle connaissait de bons résultats en termes de consultation (sept millions de visites annuelles et environ 2 500 postes publiés en permanence), il est apparu nécessaire de donner un nouvel élan à ce site.

En rendant plus transparentes, plus visibles et plus accessibles les différentes offres de postes vacants ou susceptibles de l'être, les chances de permettre aux recruteurs de disposer de « la bonne personne à la bonne place » sont accrues. Le vivier des candidats potentiels sur un poste ne se limite pas au seul vivier du « recruteur », mais est beaucoup plus large.

La nouvelle bourse interministérielle de l'emploi public, mise en ligne le 2 mai 2016, améliore l'ergonomie du site en le rendant plus intuitif pour les candidats et les recruteurs et de proposer une offre de services correspondante aux meilleurs standards (publication des offres d'emplois simplifiée, possibilité de candidater en ligne, possibilité de déposer un curriculum vitae dans un espace dédié...). Elle rend plus visibles les postes vacants sur le plan national, avec l'intégration des bourses régionales précédemment existantes à la bourse nationale, aboutissant à un seul support pour une meilleure lisibilité. Elle sécurise l'application d'un point de vue technique et rend accessible les offres d'emplois aux personnes en situation de handicap. Enfin, la nouvelle bourse facilite l'exploitation des données, permettant ainsi de mieux connaître le marché de l'emploi public.

Même s'il est tôt pour dresser un bilan de la mise en œuvre de la nouvelle bourse de l'emploi public, on constate qu'avec une moyenne de 80 000 visiteurs uniques par semaine, plus de 3 000 offres publiées (hors offres d'apprentissage), une CV-thèque constituée de 2 500 curriculum vitae en seulement quelques semaines, et plus de 20 000 candidatures réalisées au travers de la bourse, le nouveau site suscite l'intérêt des agents. Il évoluera dans les prochains mois en tenant compte des signalements des utilisateurs, pour encourager plus encore les employeurs publics à assurer la transparence de leurs emplois.

Favoriser la mobilité au sein des différentes filières métier

Le développement de la mobilité au sein d'une même filière de métiers passe par des mesures réglementaires visant notamment à élargir les espaces statutaires ou à rapprocher les règles de gestion des personnels relevant de corps et cadres d'emplois différents ainsi que par des actions plus qualitatives comme l'animation RH des personnels relevant d'une même filière de métiers (GPEEC, communautés professionnelles, transparence des offres d'emplois, formations communes).

S'agissant de l'action par la réglementation, la DGAFP œuvre à l'harmonisation des dispositions statutaires en vigueur dans les trois versants de la fonction publique, notamment à l'occasion de la transposition des mesures du protocole PPCR aux différents corps de chaque versant.

Le protocole PPCR prévoit en outre la définition d'un programme de simplification statutaire propre à la fonction publique de l'État, qui pourra se traduire par des rapprochements de corps et par le développement de corps interministériels, dans le respect des identités professionnelles et des missions exercées, et après engagement d'une concertation avec les partenaires sociaux. Ce programme pourrait ainsi conduire à la création de nouveaux corps interministériels à gestion ministérielle (CIGEM).

Un bilan du fonctionnement du CIGEM des attachés d'administration a été présenté à la commission statutaire du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État le 13 juillet dernier et a permis de mesurer les progrès réalisés dans la convergence des pratiques de gestion, depuis la mise en œuvre de ce nouveau cadre statutaire.

Les enseignements de ce bilan permettront de faciliter la constitution de nouveaux CIGEM et de poursuivre des travaux qui ne pourront toutefois être engagés qu'après la phase de reconstruction de toutes les grilles de la fonction publique.

S'agissant des actions de politique de ressources humaines, le ministère de la Fonction publique soutient les initiatives entreprises par plusieurs directions interministérielles visant à animer et professionnaliser des filières de métiers qui transcendent largement la notion de corps et de cadres d'emplois : filière financière animée par la direction du Budget de la DGFiP ; filière achat par la direction des Achats de l'État ; filière immobilière par la direction de l'Immobilier de l'État. Dans chacun de ces cas, le développement de la mobilité est un objectif de premier rang, à côté des actions de professionnalisation, de formation et de mise en réseau des acteurs.

Lever les freins financiers à la mobilité

Instrument de valorisation des fonctions et de reconnaissance de la manière de servir, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), institué par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, est l'outil central de simplification du paysage indemnitaire de la fonction publique et permet d'objectiver et de rendre plus comparables les dispositifs indemnitaires de chaque département ministériel.

Le RIFSEEP instaure un mécanisme innovant, permettant d'identifier, grâce à une cartographie précise des postes, les critères professionnels attachés aux fonctions exercées, et également de valoriser l'engagement professionnel.

Ainsi, d'une part, afin de déterminer le montant de l'indemnité principale de ce régime, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), une formalisation des critères professionnels doit être préalablement réalisée pour répartir les postes au sein des différents groupes de fonctions. L'encadrement, la coordination ou la conception ; la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification ; les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste font partie des critères retenus pour établir cette cartographie. Le montant de l'IFSE versé à l'agent pourra être modulé en tenant compte de son expérience professionnelle acquise, de sa mobilité ou être réévalué tous les quatre ans. D'autre part, en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, un complément indemnitaire annuel, facultatif, peut lui être versé. Dans ce cadre sont évalués la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

La mise en œuvre de ce nouveau dispositif a vocation à s'appliquer à toutes les catégories statutaires (A, B, C) et à toutes les filières. Le RIFSEEP constitue ainsi un des leviers majeurs pour réduire les freins à la mobilité.

La structuration en groupes de fonctions pour la détermination de l'IFSE doit en effet permettre une comparaison simple des niveaux de responsabilités et des postes, tout en étant suffisamment large pour ne pas rigidifier à l'excès la gestion du dispositif. C'est cette simplification du panorama fonctionnel qui va faciliter les comparaisons et permettre l'automatisme des équivalences, tandis que la répartition plus fine des postes au sein des groupes de fonctions sera cadrée par des directives ministérielles et interministérielles. Les mobilités devraient dès lors s'en trouver favorisées.

Au 1^{er} juillet 2016, près de 200 000 agents, relevant de plus de 90 corps et emplois, bénéficient du RIFSEEP. Pour plus de 180 corps et emplois, l'adhésion au 1^{er} janvier 2017 est déjà actée.

Tous les départements ministériels et toutes les catégories statutaires sont concernés. De surcroît, les adhésions ont été réalisées dans une grande variété de filières : la filière administrative au premier chef (plus de 70 corps et emplois) mais également la filière médicosociale (trois corps et deux emplois), la filière technique (une dizaine de corps et emplois). On dénombre également l'adhésion de corps et d'emplois relevant de domaines professionnels plus spécifiques (affaires maritimes, inspection du travail, affaires sanitaires et sociales, permis de conduire et sécurité routière...).

Enfin, deux chantiers interministériels sont en voie d'achèvement avec la publication d'un barème applicable à certains emplois de responsabilités supérieurs tels que les chefs de service ou les sous-directeurs et d'autres propres aux différents corps d'infirmiers (catégories A et B).

Faciliter les mobilités locales sur un même bassin d'emplois

● La mise en place d'une nouvelle priorité d'affectation et de détachement

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a créé, pour les agents de l'État concernés par la suppression de leur emploi dans

le cadre d'une restructuration ou d'une réorganisation administrative, une nouvelle priorité d'affectation ou de détachement sur tout emploi vacant correspondant à leur grade et situé dans la même zone géographique.

Il s'agit de permettre à l'agent dont le poste est supprimé d'effectuer une mobilité ministérielle ou interministérielle à l'intérieur d'une zone géographique donnée, pour retrouver rapidement un emploi sans l'obliger à déménager.

Un décret en Conseil d'État doit préciser les conditions d'application de ce nouveau dispositif.

Par ce dispositif, le gouvernement montre, d'une part, son souhait d'un accompagnement exemplaire de la réforme des services régionaux de l'État, afin de trouver une solution personnalisée à tout agent dont l'emploi serait supprimé du fait de cette réorganisation territoriale et, d'autre part, sa volonté d'une gestion plus déconcentrée, voire décentralisée, des mouvements de mobilité.

Encourager la mobilité européenne et internationale

Capacité d'adaptation au changement, prise de risque, ouverture d'esprit et culturelle, connaissances du fonctionnement d'autres administrations et de nouvelles pratiques ou encore diversification des parcours professionnels, la mobilité des agents publics en Europe et à l'international est à la fois un enjeu en matière de ressources humaines et un levier d'influence de la France au-delà de ses frontières.

Un colloque sur la « valorisation de la mobilité européenne et internationale des agents publics » s'est tenu le 9 juin 2016 sous la présidence de la ministre de la Fonction publique.

Organisé sous la forme de tables rondes et de témoignages, ce colloque a été l'occasion pour les participants de bénéficier des éclairages d'agents de différents versants de la fonction publique française, mais aussi des fonctions publiques canadienne et allemande et du secteur privé.

Au titre de son expertise en matière de questions de ressources humaines et de gouvernance publique au plan international, l'OCDE a animé l'événement en tant que modérateur et facilitateur des échanges entre les intervenants, ainsi qu'avec les participants.

En effet, malgré une demande croissante d'expertise publique à l'international et de compétences internationales au sein des administrations, le constat est qu'il existe des marges de progrès pour mieux valoriser les expériences d'expatriation dans les parcours de carrière des agents.

Parmi les pistes et les propositions envisagées en conclusion du colloque, on peut citer notamment :

- intégrer la valorisation de la mobilité européenne et internationale aux travaux d'élaboration en cours, par les ministères, des plans managériaux, en vue d'une meilleure gestion des parcours où s'inscrivent ces expériences *via*, notamment, une gestion active des viviers ;
- mieux définir, pour l'administration, ce qui est attendu de la mobilité européenne ou internationale : la systématisation des lettres de mission cadrant la mobilité de l'agent est un progrès vers une meilleure définition et connaissance, par l'Administration, de la démarche et du contenu de la mobilité ;
- mieux prendre en compte, au retour des agents ayant accompli ce type de mobilité, les acquis et les compétences développées par les agents durant ces expériences, au bénéfice des administrations : adaptabilité accrue, capacité à gérer le travail en réseau...

Une fonction publique plus stratégique

3

Connaître pour anticiper et agir 3.1

Construire les règles de gestion de demain
par le dialogue avec les partenaires sociaux 3.2

S'ouvrir à l'Europe et à l'international 3.3

Créer avec les ministères une véritable DRH de l'État 3.4

La fonction publique doit anticiper les changements de la société et agir de manière éclairée. Elle a, à cette fin, consolidé ses outils de pilotage stratégique et prévisionnel, renforcé les échanges avec les pays européens et internationaux afin de mieux comprendre son environnement et de s'inspirer des bonnes pratiques, et poursuivi la construction des règles de gestion de demain, par le dialogue avec les partenaires sociaux.

3.1 Connaître pour anticiper et agir

Renforcer les outils de pilotage stratégique

Les employeurs, les tutelles ministérielles sur les établissements publics ainsi que les acteurs interministériels (DGAFP, direction du Budget, services du Premier ministre) ont besoin d'outils leur permettant d'identifier les difficultés, frictions ou besoins sur l'emploi, les compétences et la masse salariale, plus encore dans le contexte budgétaire contraint et de mise en œuvre de la réforme territoriale.

Des travaux sont en cours pour doter les DRH ministériels et la DGAFP d'outils d'aide à la décision en matière de politique RH :

- mise à la disposition des ministères des données issues de l'infocentre des rémunérations INDIA Remu ;
- développement d'une application dénommée Vermeer mettant à la disposition des DRH des données issues des fichiers de paie, des déclarations annuelles de données sociales et des enquêtes DGAFP ;
- outil d'aide à la décision adossée au SIRH Renoirh.

Le développement du numérique est à cet égard particulièrement utile, car source de telles perspectives par exemple dans le cadre du suivi des offres d'emploi (BIEP), des données de concours (application Gréco) ou de développement en cours de réflexion de comptes rendus d'entretien professionnel dématérialisés qui pourraient, dans une optique de statistique décisionnelle, faire l'objet de rapprochement avec Vermeer et INDIA Remu. Ces réflexions sont en phase avec les travaux menés par la direction de programme SIRH-paie au sein de la DINSIC sur l'urbanisation de la zone fonctionnelle RH.

Développer le suivi statistique au sein de l'Administration et les comparaisons avec d'autres univers professionnels

● Développer les connaissances statistiques

Le partage des connaissances pour le diagnostic, le dialogue et le pilotage est une nécessité pour l'exercice de la démocratie et, en particulier dans les secteurs administrés, dont la fonction publique. Les enjeux majeurs sont de produire des données statistiques reconnues de qualité, de les comprendre, les interpréter et les analyser, afin de les mettre à disposition largement pour tous les publics. C'est en particulier la mission du système statistique public qui repose directement dans le domaine de la fonction publique sur trois services : la DGAFP, la DGCL et la DREES. L'INSEE, la DEPP et la DARES également jouent un rôle majeur dans le dispositif.

La mise en œuvre du système d'information sur les agents des services publics (SIASP) par l'Insee a permis depuis 2012 le développement en particulier à la DGAFP de nombreuses statistiques

sur l'emploi et les rémunérations. Des exploitations notamment pour analyser la mobilité sont en cours de développement (voir dossier dans le titre 2 du rapport) et d'autres sur les carrières salariales ont par exemple été présentées au Conseil d'orientation des retraites en mai 2016.

L'étude des conditions de travail et de santé au travail des agents de la fonction publique est maintenant rentrée dans un dispositif général récurrent de suivi statistique de l'ensemble des salariés piloté par la DARES. La fonction publique y participe de manière à en assurer une représentativité suffisante pour produire des études ciblées permettant des comparaisons entre versants et avec le secteur privé. Ce dispositif repose sur les enquêtes « Conditions de travail » (dernière menée en 2013), « Risques psychosociaux » (dernière menée sur le terrain début 2016 et dont les premiers résultats seront disponibles en 2017) et « Surveillance médicale des expositions aux risques » (SUMER, dernière menée en 2010 et prochaine sur le terrain à partir de l'automne 2016). Des travaux de recherche sur les conditions de travail et les réorganisations dans le secteur hospitalier, engagés en 2015, devraient aboutir à l'automne 2016.

Des domaines complémentaires doivent être explorés, notamment sur la mesure et la diversité de l'organisation du temps de travail. À cet égard, le rapport remis par Philippe Laurent en mai 2016 formule des recommandations qui obligeront le système statistique à des développements nouveaux. De même, un effort particulier est mis sur la collecte statistique d'informations individuelles sur les accidents du travail, pour répondre au règlement européen 349/2011 et permettre des études fines sur l'ensemble des trois versants de la fonction publique en faveur de la prévention.

De nombreuses sources administratives ont vocation à être réutilisées pour une large diffusion statistique. C'est ainsi que des travaux nouveaux dans la fonction publique sont menés sur les emplois aidés (base ASP, Dares), l'apprentissage (Base Ari@ne, Dares) et les inscriptions aux concours (notamment dans le cadre de la mission de Yannick L'Horty).

Ces statistiques et analyses doivent être partagées le plus largement et rapidement possible. À cette fin, le site Internet de la fonction publique veille à diffuser l'ensemble des résultats, études et analyses produites, accompagnés des données dans des formats réutilisables et des définitions et métadonnées, pour en permettre une meilleure compréhension et appropriation par la société civile. C'est l'objectif poursuivi par le développement de publications plus simples et ciblées comme les huit « Stat rapides », cinq « Point Stat », deux « Études, recherches et débats » publiés en 2015.

● Développer les comparaisons « public/privé », internationales et communautaires

Au travers des différentes instances qu'elle anime en matière de connaissance réciproque et de partage de pratiques avec le secteur privé⁶ et sa participation à différents réseaux et groupes institutionnels au niveau de l'Union européenne et de l'OCDE⁷, et de travaux de recherches documentaires, la DGAFP dispose d'un matériau permettant l'identification et l'analyse de pratiques RH, notamment en termes de pratiques innovantes. Ces ressources permettent de nourrir des réflexions internes dans le cadre des réformes en cours ainsi que de réaliser des études comparatives thématiques à destination des services de la DGAFP mais également de la communauté RH interministérielle.

6 Cf. Partie II / Développer la culture managériale et rénover les leviers managériaux / Comparer les pratiques entre secteurs public et privé.

7 Cf. Partie III / S'ouvrir à l'Europe et à l'international / Conforter les « réseaux d'influence » CSDS/ EUPAN/OCDE.

Renforcer la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

- **Actualiser le guide méthodologique sur la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les services de l'État**

La gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) est l'approche pluriannuelle de la GRH qui renforce la capacité de nos organisations à offrir dans la durée un service de qualité sur l'ensemble du territoire. Elle permet d'anticiper l'impact des réformes, d'adapter les modes de gestion des ressources humaines, d'enrichir et de valoriser les compétences des agents publics.

La DGAFP, qui poursuit le double objectif d'accompagnement individuel de chaque type d'acteur de la GPRH et de coordination des actions interministérielles en la matière, a donné une nouvelle impulsion à cette démarche en procédant à la refonte du « *guide méthodologique sur la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les services de l'État* ».

Ce nouveau guide⁸, qui vise à répondre au besoin de professionnalisation des acteurs de la GPRH, propose également une nouvelle approche de la démarche : il l'inscrit tout d'abord dans une logique de responsabilisation des décideurs publics, à qui la GPRH est présentée comme « *une démarche de prévention des risques* » encourus, tant par les services que par les agents, si aucune gestion prévisionnelle des ressources humaines n'est conduite. Il propose également de nouveaux outils méthodologiques à caractère opérationnel, offrant une vision partagée des processus mis en œuvre à chaque étape de la constitution d'un plan de GPRH : les « *cartographies du processus de GPRH par étape* ». Il préconise enfin d'adopter une vision dynamique de la GPRH, au moyen d'illustrations du principe d'« *amélioration continue de la démarche* ».

La nouvelle édition du guide a fait l'objet d'une présentation à la communauté nationale des acteurs de la GPRH dans les services de l'État, à l'occasion de la troisième édition de la Journée interministérielle sur la gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences (GPEEC), en décembre 2015.

- **Actualiser le Répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME)**

Afin de donner une nouvelle dimension au volet « gestion prévisionnelle des compétences », gage d'une approche plus qualitative de la GPRH, le ministère de la Fonction publique a lancé cette année le projet d'actualisation du Répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME), répondant ainsi à un besoin identifié par les ministères et s'inscrivant dans le rythme d'actualisation quinquennal, désormais traditionnel, de ce document.

Ce chantier, qui aboutira à la publication, d'ici la fin de l'année 2016, de la troisième édition du RIME, mobilise une équipe-projet dédiée au sein de la DGAFP, ainsi que des représentants des différents ministères – chefs de file et autres praticiens de chacun des 25 domaines fonctionnels identifiés.

L'actualisation du RIME consiste en un travail de réflexion et de rédaction conduisant à revisiter la liste et la formulation de l'ensemble des domaines fonctionnels et des 261 fiches d'emplois-référence, pour lesquels sont proposées des modifications, suppressions ou créations. Il est d'ores et déjà prévu que l'ensemble des fiches d'emplois-référence fassent, à l'avenir, référence aux « *compétences managériales* » éventuellement requises, ainsi que l'objet d'une féminisation de leur intitulé.

En termes de méthode, outre la production des groupes de travail qui sont constitués par le domaine fonctionnel du RIME, un des principes retenus consiste à prendre en compte les travaux des groupes de travail ministériels ou interministériels déjà en cours, concernant des filières

8 http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/GPRH-guides-pratiques-2016.pdf

métiers spécifiques : métiers du numérique, du domaine financier, de la relation à l'utilisateur ou des achats.

Pour faire suite à cette actualisation du RIME, il est envisagé de rénover la base de données du Dictionnaire interministériel des compétences (DiCo) existante, en vue d'élaborer un outil de gestion des compétences, qui prendra la forme d'une interface dématérialisée permettant la mise en correspondance des emplois-références interministériels, des emplois-types ministériels, des emplois des deux autres versants de la fonction publique, ainsi que des compétences associées. Cet outil sera utile tant à l'agent en recherche de poste qu'aux recruteurs qui, après avoir sélectionné les compétences détenues, ou recherchées, pourront consulter les fiches emploi-référence du RIME qui y font appel, ce qui devrait contribuer à la meilleure adéquation des ressources en compétences aux besoins des services.

3.2 Construire les règles de gestion de demain par le dialogue avec les partenaires sociaux

Conformément à ses missions, la DGAFP a animé un dialogue social intense, avec plus de 70 réunions organisées au second semestre 2015 et au premier semestre 2016, visant à concerter avec les représentants du personnel les mesures d'évolution de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Ces concertations sont comprises, depuis 2012, dans un agenda social annuel qui fixe les grandes thématiques sur lesquelles le dialogue sera plus particulièrement focalisé.

Présenté lors du Conseil commun de la fonction publique du 23 mars, l'agenda social 2016 comprend quatre grandes thématiques.

Renforcer l'exemplarité de la fonction publique

Cette rubrique traite des thématiques de diversité (ouverture des recrutements de la fonction publique à la diversité), d'égalité professionnelle (bilan de l'accord du 8 mars 2013) ou encore de déontologie (mise en œuvre de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie). Dans ce cadre seront étudiées les mesures ayant fait l'objet d'une concertation et d'un consensus lors de la concertation « Qualité du dialogue social », qui s'est déroulée durant toute l'année 2015, et ayant été traduites au niveau législatif dans la loi du 20 avril 2016. Ces mesures, reprises dans les décrets d'application de cette loi, font l'objet de consultations devant les instances de dialogue social concernées tout au long de l'année 2016 et portent notamment sur :

- la représentation équilibrée dans les instances supérieures et la réforme du collège employeur du Conseil commun de la fonction publique ;
- la présentation de listes équilibrées pour les prochaines élections professionnelles ;
- le congé de formation syndicale des membres de CHSCT ;
- la carrière des représentants syndicaux.

Améliorer les conditions de vie au travail

Ce thème est essentiellement dédié à la poursuite de la concertation débutée le 4 juin 2015 sur la santé et la sécurité au travail. En effet, cinq ans après la signature de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail, il semblait opportun de réfléchir à la mise en œuvre, dans la fonction publique, de la réforme relative à la prévention et à la prise en compte de la pénibilité, mais également d'améliorer les dispositifs de santé sécurité au travail afin d'en renforcer l'efficacité. Durant l'année 2015, les sujets suivants ont fait l'objet de concertation avec les organisations syndicales : acteurs et instances de prévention, reclassement, inaptitude, instances médicales et présomption d'imputabilité et risques professionnels. En juin 2016, un groupe de travail sur la prise en compte et la prévention de la pénibilité dans la fonction publique, au cours duquel un rapport des inspections générales IGA/IGAS a été présenté, a clos cette première séquence de concertation.

Au mois de juin et de juillet 2016, les suites de la concertation ont été présentées aux organisations syndicales. Au vu du calendrier contraint, l'objectif de la concertation a été réorienté vers la valorisation des travaux et la rédaction d'un plan fixant les objectifs pluriannuels en la matière pour l'automne 2016. Les thématiques retenues sont les suivantes : le pilotage de la politique de prévention, la médecine de prévention, la prévention et la prise en compte de la pénibilité, le reclassement des agents déclarés inaptes pour raisons de santé et les instances médicales.

Développer les compétences et construire des parcours professionnels

Ce thème n'existait pas en tant que tel dans l'agenda social 2015. Néanmoins, le gouvernement a souhaité effectuer un diagnostic sur l'ensemble des dispositifs qui contribuent au développement des compétences des agents publics ainsi qu'à la construction de leurs parcours professionnels dans un contexte où les enjeux d'identification, de développement et de reconnaissance des talents dans la fonction publique n'ont jamais été aussi prégnants.

Lancé par la ministre de la Fonction publique le 12 avril 2016, le premier cycle de discussions, portant sur la formation continue, a permis de dresser un bilan des outils de la réforme de 2007 (droit individuel à la formation notamment) et d'échanger sur les modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation dans la fonction publique.

La concertation se poursuit jusqu'à la fin 2016, avec deux cycles complémentaires portant sur le recrutement et les parcours professionnels et du projet d'ordonnance relative au compte personnel de formation dans la fonction publique, en application de l'habilitation prévue par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Mettre en œuvre le protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations »

Les sujets liés à la mise en œuvre du Protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR)⁹, notamment la négociation salariale du 17 mars 2016, la concertation sur les revalorisations de grilles ou encore le sujet du déroulement de carrière sur deux grades ont occupé une place importante dans l'agenda social 2016. Compte tenu de son objet, le protocole a nécessité, dans le respect des spécificités des versants et des métiers, un pilotage très serré et la mise en œuvre d'un dialogue social interministériel sur des sujets marquants comme le rendez-vous salarial du 17 mars 2016, mais aussi la mobilisation, après des phases d'examen communes, de chaque versant de la fonction publique *via* ses conseils supérieurs sur les textes d'application des revalorisations.

9 Cf. Partie I-I / Offrir aux agents des parcours de carrière plus dynamiques et diversifiés, mieux reconnaître leur valeur.

Revalorisations publiées ou ayant fait l'objet d'un examen devant les instances depuis le 1^{er} janvier 2016

Calendrier de présentation aux CSFP	CSFPH/CSFPT et CSFPE réunis les 28/01, 03/02 et 09/02	Passage au CSFPE 4 mai Publication juillet			CSFPT du 6 juillet
Corps/cadres d'emplois	Agents de cat B et A paramédicaux et sociaux 3 versants	Agents de cat C État	Attachés État	Mesure dite « primes/poins »	- Agents de cat C FPT - Agents de maîtrise
Nombre d'agents concernés	770 000	230 000	31 500	tous	+ de 900 000
Décrets	Décrets de 11, 12 et 19 mai	En cours d'examen par le conseil d'État	Décret du 1 ^{er} juillet 2016	Décret du 11 mai 2016	A venir

Au côté de ces grandes concertations, d'autres sujets ont fait l'objet d'une concertation spécifique avec les organisations syndicales, parmi lesquels celui de la nouvelle organisation territoriale de l'État.

Les problématiques RH ont, pour la première fois s'agissant d'une réforme de cette ampleur, été prises en compte dès la conception de la réforme et non pas comme une conséquence de cette réforme. Les échanges avec les organisations syndicales, débutés dès la décision de réforme, ont conduit à une feuille de route partagée comportant 13 engagements précis.

3.3 S'ouvrir à l'Europe et à l'international

Conforter les réseaux

La DGAFP assure la représentation de l'Administration française au sein de réseaux institutionnalisés et de structures spécifiques au sein de l'Union européenne, ainsi qu'auprès de l'OCDE.

Au niveau européen, il s'agit des trois instances suivantes :

- **Le Réseau européen des administrations publiques (EUPAN – European Public Administration Network)**

La présidence du réseau EUPAN est assurée par le pays en charge de la présidence tournante du Conseil de l'UE, la Slovaquie du 1^{er} juillet au 31 décembre 2016, puis Malte de janvier à juillet 2017. Ce réseau a engagé en 2015 un travail de réflexion pour renforcer son action.

● Le Comité sectoriel de dialogue social pour les administrations des gouvernements centraux (CSDS), placé auprès de la Commission européenne

La France a été à l'initiative de la création du comité en décembre 2010 et en assure depuis la vice-présidence avec la République tchèque et la Belgique, au côté de l'Italie présidente. Cette instance a franchi une étape importante en 2015 en adoptant, au terme d'une négociation complexe et sensible, un projet d'accord sur les droits à l'information et à la concertation pour les représentants des personnels des administrations centrales des États membres de l'UE. Signé en décembre 2015, ce texte a été transmis à la Commission européenne en janvier 2016 en vue de sa transposition en directive européenne.

Deux projets structureront l'actualité 2016-2017 pour le CSDS :

- le suivi des travaux liés à la transposition de l'accord sur les droits à l'information et à la concertation des représentants des personnels (cf. *supra*) ;
- l'accompagnement du projet portant sur « Bien-être et Santé & Sécurité dans les administrations centrales : la lutte contre les risques psychosociaux au travail », financé à la demande du CSDS par la Commission européenne. Le projet, qui s'étend de novembre 2015 à mai 2017, a pour objectif de procéder à une analyse en profondeur des nouveaux défis autour des risques psychosociaux et de fournir des lignes directrices communes pour améliorer la prévention et le déploiement de la chaîne de responsabilité dans les États membres. Des défis émergents, tels que l'utilisation des nouvelles technologies et l'exposition croissante à la violence des usagers des services publics, seront au cœur du projet. Ce projet donnera lieu à l'organisation de deux conférences régionales d'ici fin 2016 (Vilnius et Madrid) et une conférence finale au premier semestre 2017 à Berlin.

● Le réseau Emploi public et Management au sein du Comité pour la gouvernance publique (CGP) de l'OCDE

Ce réseau facilite l'identification de nouvelles tendances dans le management public et la diffusion de bonnes pratiques, tout en développant des outils d'analyse. En 2015 et 2016, la DGAFP a été ainsi étroitement associée aux travaux de révision d'une recommandation de l'OCDE adoptée en 1998, visant à promouvoir les comportements éthiques dans le secteur public.

Développer les échanges de fonctionnaires

Depuis 2012, la France participe au programme d'échanges de fonctionnaires Bellevue, qui permet à une douzaine de fonctionnaires de bénéficier chaque année d'une expérience professionnelle dans l'administration de l'un des dix États du dispositif. Le financement de ce programme repose sur la fondation privée allemande Robert-Bosch.

D'ici à 2017, la France aura ainsi accueilli 13 fonctionnaires (espagnols, grecs, irlandais, italiens, polonais et portugais) et permis à dix fonctionnaires français de bénéficier de ce cycle d'échange.

À partir de 2017, en raison d'un changement de stratégie interne, la fondation Bosch va cesser le financement du programme Bellevue. Afin d'assurer la pérennité d'un programme dont le succès a été grandissant depuis sa création, la ministre de la Fonction publique et son homologue allemand ont sollicité leurs homologues des dix pays participant au programme ainsi que la Commission européenne pour définir un nouveau mode de fonctionnement.

Le ministère de la Fonction publique a également initié, depuis 2012, le Cycle international des IRA (CiIRA). À partir d'un dispositif de sélection commun aux cycles internationaux de l'ENA, ce cursus d'une durée de huit mois permet l'acquisition des compétences managériales nécessaires à l'exercice des fonctions de cadre ainsi que l'appropriation de la culture du service public et des pratiques de l'administration publique. Les auditeurs étrangers, qui ont déjà une expérience en matière d'encadrement, sont intégrés à la promotion en cours, de septembre à fin avril. Ils

bénéficient ainsi d'un stage en administration et sont soumis à des épreuves et travaux communs avec les élèves-attachés.

Depuis le lancement du dispositif, 30 auditeurs ont ainsi été accueillis au sein des IRA de Bastia, Lyon et Metz. La promotion 2016-2017 comptera 13 nouveaux lauréats qui suivront leur scolarité au sein des IRA de Lyon ou Metz. Un réseau d'anciens élèves se structure autour des outils des réseaux sociaux et permet de disposer de contacts privilégiés dans plusieurs pays, en particulier sur le continent africain.

Soutenir les réformes de gouvernance dans les pays partenaires

L'enjeu pour le ministère de la Fonction publique est d'assurer le pilotage et la coordination des actions conduites sur le champ de la fonction publique, et plus largement sur celui de la gouvernance et de la réforme de l'État, avec ses partenaires privilégiés, notamment l'ENA, les IRA, Expertise France, le MAEDI, la DGCL, le CNFPT et le SGMAP.

L'offre d'expertise proposée par la DGAFP vise à développer, renforcer ou réformer des structures ou procédures existantes en matière de fonction publique, à renforcer les capacités en gestion des ressources humaines, mais peut également prendre la forme d'un appui pour la refonte globale de l'appareil administratif et de la fonction publique s'agissant, notamment de pays en sortie de crise.

Les actions de coopération résultant de cette offre d'expertise s'organisent, notamment au travers de la conclusion d'accords bilatéraux et permettent, au travers d'un programme de travail construit avec le pays partenaire, de structurer les relations avec ce pays.

Le ministère de la Fonction publique entretient ainsi des relations de coopération en application d'accords avec 16 pays, dont quatre accords de coopération signés en 2015 (Albanie, Inde, Mexique, Turquie). Par ailleurs, quatre accords auront été renouvelés en 2016 (Algérie, Ukraine, Tunisie, Vietnam). Dans ce cadre, le ministère de la Fonction publique a accueilli, en 2015-2016, 408 fonctionnaires étrangers lors de visites d'études et ses agents ont accompli 16 missions d'expertise.

L'année 2016 est également marquée par l'organisation à Paris, du 12 au 14 octobre, de la conférence marquant les dix ans d'existence du réseau GIFT-MENA.

Le réseau GIFT-MENA (Governance Institutes Forum for Training in the Middle East and North Africa) est un consortium d'écoles et instituts spécialisés dans la formation des fonctionnaires et agents publics de la région du Proche- et Moyen-Orient et d'Afrique du Nord. Cette conférence s'inscrit au cœur de l'actualité régionale et internationale en proposant une plateforme de dialogue et de réflexion autour des défis et enjeux inédits de gouvernance, fragilité et développement durable auxquels font face la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MOAN) et ses voisins autour du pourtour méditerranéen.

En pilotant l'organisation de cette grande manifestation, le ministère de la Fonction publique confirme son soutien à ce réseau exemplaire de coopération sud-sud en matière de fonction publique et l'appuie dans la construction de son avenir.

Accompagner les pays en préadhésion à l'Union européenne

En complément des actions de coopération bilatérales, qui doivent avoir un effet levier, le ministère de la Fonction publique est également engagé dans des actions de coopération multilatérale, c'est-à-dire financées par des bailleurs internationaux (en particulier l'Union européenne). Il apporte ainsi en particulier son expertise auprès des pays engagés dans un processus de préadhésion à l'Union européenne ou éligibles à la politique de voisinage de l'Union européenne. Ces actions sont conduites dans le cadre de visites d'études ou de missions d'expertise appelées TAIEX

(Technical Assistance and Information Exchange) ou des appels d'offres et jumelages remportés par l'ENA ou l'opérateur de coopération technique, Expertise France. En 2015, le ministère de la Fonction publique a ainsi organisé trois actions sous forme de TAIEX avec la Macédoine, le Maroc et la Tunisie et a participé à un séminaire organisé par l'ENA en Serbie. En 2016, une action sous forme de TAIEX a été mise en œuvre à destination du Monténégro et deux missions d'expertise seront conduites en Albanie dans le cadre du jumelage piloté par l'ENA.

L'ensemble de ces activités s'inscrit dans l'objectif fixé par l'Union européenne de renforcement de capacités des administrations publiques dans les pays en préadhésion et de la zone de voisinage de l'UE.

3.4 Créer avec les ministères une véritable DRH de l'État

● Un mandat du Premier ministre

Le 2 novembre 2015, le Premier ministre a annoncé devant l'ensemble des secrétaires généraux ministériels et des directeurs d'administration centrale, la présentation d'un « plan de modernisation des ressources humaines de l'État d'ici mi-2016 » afin notamment de le doter d'une « véritable » direction des ressources humaines (DRH).

Le 15 décembre 2015, le Premier ministre et la ministre en charge de la Fonction publique ont confié une lettre de mission au directeur général de l'Administration et de la Fonction publique fixant notamment pour objectif prioritaire la construction d'une stratégie pluriannuelle de modernisation des politiques de ressources humaines.

Les travaux effectués visent à rénover la gouvernance interministérielle des politiques de ressources humaines.

● La coconstruction entre la DGAFP et les DRH ministérielles de la stratégie interministérielle et pluriannuelle de modernisation des ressources humaines

Par lettre datée du 18 janvier 2016, la ministre en charge de la Fonction publique a lancé les travaux de construction de la stratégie de modernisation des ressources humaines, qui doivent donner lieu à une validation en Conseil des ministres.

Ainsi, chaque ministère a travaillé sur une stratégie RH ministérielle portant sur ses principales priorités en matière de ressources humaines, au regard de la situation de ses effectifs et de sa masse salariale et de ses travaux de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences mettant, en particulier sur les points suivants :

- les projets de réorganisation ou de transformation ayant un fort impact RH ;
- les projets de réforme de la gestion des ressources humaines (développement de la gestion prévisionnelle des ressources humaines, rationalisation et simplification des processus RH, rénovation des systèmes d'information...) ;
- la rénovation de la politique salariale, des carrières et des rémunérations (notamment par le déploiement du RIFSEEP) ;
- le développement de la culture managériale : rénovation de l'évaluation des cadres, gestion de viviers, développement de pratiques managériales innovantes, formations prenant en compte la qualité de vie au travail des équipes ;

- le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels (évolution des dispositifs de formation, meilleur accompagnement des parcours professionnels et des mobilités, gestion prévisionnelle des compétences...);
- la prise en compte des objectifs de diversité et d'égalité professionnelle (notamment en matière de recrutement et d'accès aux postes à responsabilité);
- la prise en compte des nouvelles organisations du travail, issues notamment de l'usage du numérique ou des réorganisations territoriales.

Au printemps 2016, la DGAFP a organisé des réunions bilatérales avec chacune des DRH ministérielles afin de coconstruire un premier document de stratégie pluriannuelle de modernisation des politiques de ressources humaines qui devra articuler les problématiques générales et sectorielles, nationales et territoriales, et être ensuite décliné et adapté dans les ministères et leurs établissements publics.

● **Le renforcement de la fonction RH ministérielle, au travers notamment de la rédaction d'un décret définissant les missions et le positionnement des DRH ministériels**

Afin de faciliter son portage politique et de lui conférer une meilleure visibilité, un décret est en cours d'élaboration : son objet serait à la fois de préciser les missions et le rôle de la DGAFP (renforcement de la fonction RH interministérielle) et celui des directeurs des ressources humaines ministériels (renforcement de la fonction RH ministérielle).

ANNEXE

Synthèse sur la production normative de la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique en 2015

La direction générale de l'Administration et de la Fonction publique a produit ou co-instruit 531 textes (hors mesures individuelles, circulaires et arrêtés de ratios promus-promouvables) qui ont fait l'objet d'une publication au *Journal officiel* au cours de l'année 2015, soit une augmentation de 3 % par rapport à 2014.

Ces éléments statistiques portent sur :

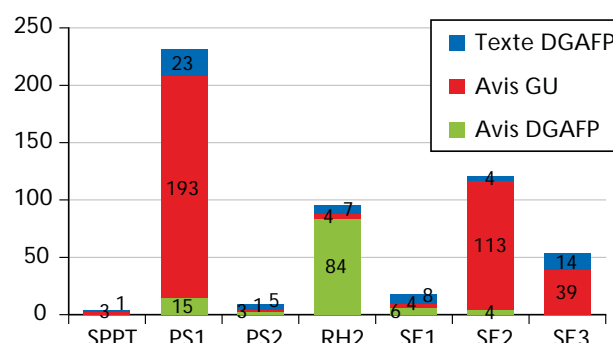
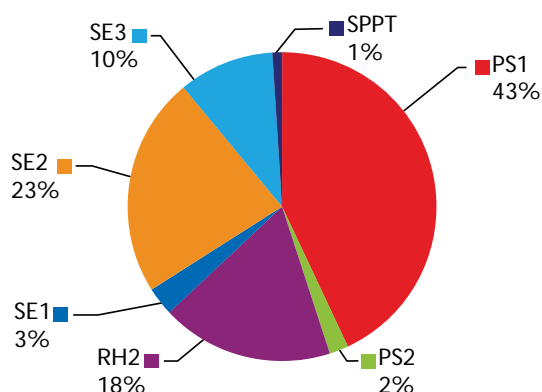
- la production normative de la DGAFP (textes portés par la DGAFP) ;
- son intervention au titre de la procédure dite du guichet unique ;
- son intervention au titre de la procédure dite de l'avis DGAFP.

Cette production normative se répartit comme suit :

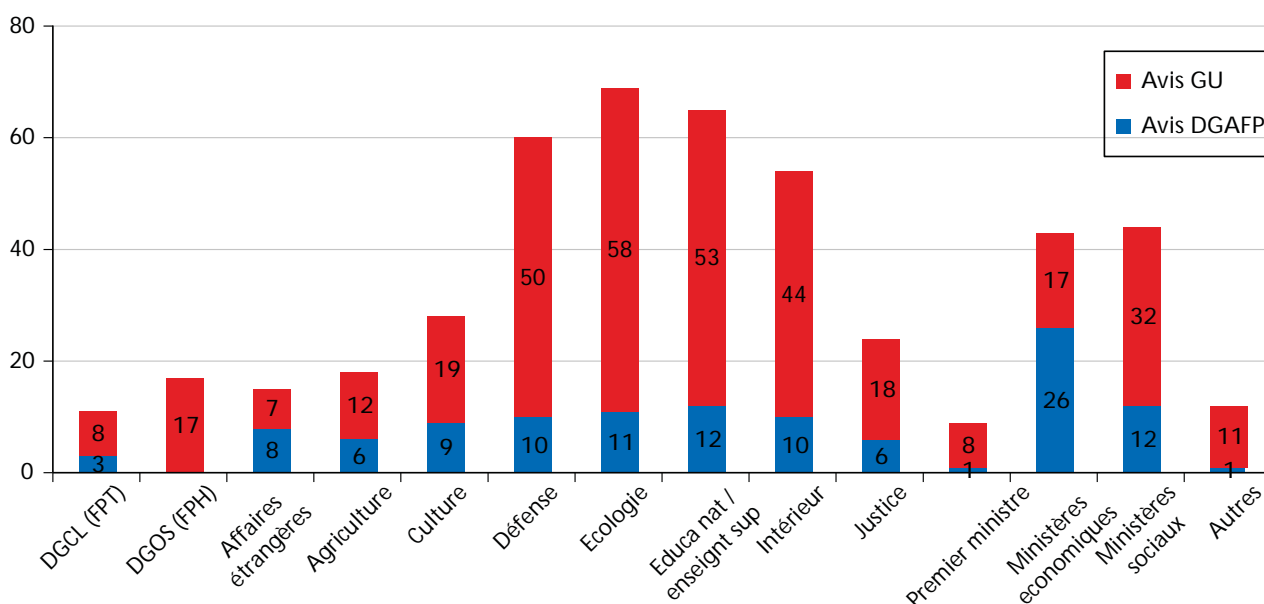
– par type de texte :

16 % de décrets en Conseil d'État, 21 % de décrets simples et 63 % d'arrêtés ;

– par domaine :



– par périmètre ministériel :



Autres : Conseil d'État, Cour des comptes.

Écologie : comprend les textes de la DGAC.

Liste des textes de la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique publiés au JO en 2015

Liste des décrets en Conseil d'État publiés en 2015

- Décret n° 2015-103 du 2 février 2015 portant application des articles 162 et 163 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012
- Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade
- Décret n° 2015-640 du 8 juin 2015 relatif au remboursement des cotisations de retraite versées par des fonctionnaires, des magistrats ou des militaires détachés dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un État étranger ou auprès d'un organisme international
- Décret n° 2015-915 du 24 juillet 2015 modifiant le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique
- Décret n° 2015-932 du 29 juillet 2015 relatif au mandat des membres des commissions administratives paritaires et à des règles relatives aux réunions conjointes de certaines instances consultatives de la fonction publique de l'État
- Décret n° 2015-984 du 31 juillet 2015 portant diverses mesures relatives à certains emplois de l'encadrement supérieur de l'État et à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois supérieurs concernés par la nouvelle organisation des services
- Décret n° 2015-983 du 31 juillet 2015 modifiant le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier du corps des administrateurs civils
- Décret n° 2015-1043 du 20 août 2015 portant mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant certains emplois au sein des services de l'État en région, des secrétariats généraux pour les affaires régionales et des agences régionales de santé, concerné
- Décret n° 2015-1154 du 16 septembre 2015 modifiant l'annexe du décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 fixant la liste des établissements publics de l'État à caractère administratif prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
- Décret n° 2015-1179 du 24 septembre 2015 modifiant le décret n° 2012-1098 du 28 septembre 2012 portant statut particulier du corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'État
- Décret n° 2015-1228 du 2 octobre 2015 modifiant le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle
- Décret n° 2015-1427 du 5 novembre 2015 portant modification du décret n° 95-681 du 9 mai 1995 fixant les conditions d'inscription des candidats aux concours d'accès à la fonction publique de l'État par voie électronique et son extension à la fonction publique
- Décret n° 2015-1439 du 6 novembre 2015 modifiant le décret n° 2008-15 du 4 janvier 2008 relatif à la mobilité et au détachement des fonctionnaires des corps recrutés par la voie de l'École nationale d'administration
- Décret n° 2015-1449 du 9 novembre 2015 relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'École nationale d'administration
- Décret n° 2015-1583 du 3 décembre 2015 relatif à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique de l'État d'effectuer des travaux

- Décret n° 2015-1784 du 28 décembre 2015 relatif à l'intégration des membres du corps des attachés d'administration de l'aviation civile dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'État

Liste des décrets simples publiés en 2015

- Décret n° 2015-54 du 23 janvier 2015 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
- Décret n° 2015-567 du 20 mai 2015 relatif aux modalités du suivi médical postprofessionnel des agents de l'État exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction
- Décret n° 2015-491 du 28 avril 2015 modifiant le décret n° 2002-1247 du 4 octobre 2002 relatif à l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires attribuée aux conducteurs automobiles et chefs de garage
- Décret n° 2015-492 du 29 avril 2015 portant abrogation de l'indemnité exceptionnelle allouée à certains fonctionnaires civils, aux militaires à solde mensuelle ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire prévue par le décret n° 97-215 du 10 mars 1997 et création d'une indemnité dégressive
- Décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- Décret n° 2015-985 du 31 juillet 2015 modifiant le décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État et de ses établissements publics ou afférents à plusieurs corps de fonctionnaires
- Décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de services liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État
- Décret n° 2015-1221 du 1^{er} octobre 2015 relatif à la nouvelle bonification indiciaire attribuée aux fonctionnaires de l'État au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville à la suite de la création des quartiers prioritaires de la politique de la ville
- Décret n° 2015-1555 du 27 novembre 2015 modifiant le décret n° 2002-1247 du 4 octobre 2002 relatif à l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires attribuée aux conducteurs automobiles et chefs de garage
- Décret n° 2015-1814 du 28 décembre 2015 modifiant le décret n° 2012-920 du 27 juillet 2012 relatif à l'introduction d'une aide au maintien à domicile pour les retraités de l'État

Liste des arrêtés interministériels publiés en 2015

- Arrêté du 23 janvier 2015 fixant le montant de l'indemnité allouée au président de la Commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
- Arrêté du 23 janvier 2015 fixant les montants et les conditions d'attribution des indemnités susceptibles d'être allouées aux rapporteurs auprès de la Commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
- Arrêté du 4 février 2015 fixant au titre de l'année 2015 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
- Arrêté du 20 février 2015 portant répartition de décharges de service à caractère interministériel entre les organisations syndicales de fonctionnaires représentées au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique
- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application à certains corps d'inspection des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique
- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique
- Arrêté du 4 mai 2015 modifiant l'arrêté du 10 avril 2012 relatif à l'organisation de la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique
- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique
- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique
- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513
- Arrêté du 10 juin 2015 modifiant l'arrêté du 2 août 2010 relatif aux conditions d'aptitude physique particulières pour l'accès aux emplois de certains corps de fonctionnaires
- Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement
- Arrêté du 24 juillet 2015 fixant le montant des crédits de temps syndical accordés aux organisations syndicales représentatives de la fonction publique
- Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique
- Arrêté du 4 septembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État
- Arrêté du 2 décembre 2015 modifiant l'arrêté du 24 décembre 2014 fixant la liste des fonctions particulières aux administrations employant des architectes et urbanistes de l'État en application de l'article 14-1 du décret n° 2004-474 du 2 juin 2004 portant statut du corps des architectes et urbanistes de l'État
- Arrêté du 15 décembre 2015 RIFSEEP modifiant divers arrêtés relatifs au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Emplois fonctionnels [cat. A type et C])

- Arrêté du 22 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 4-1 du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'État
- Arrêté du 23 décembre 2015 relatif aux opérations ouvrant droit au bénéfice de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État et du complément à la mobilité du conjoint
- Arrêté du 24 décembre 2015 relatif à l'entretien professionnel annuel des chefs de service et des sous-directeurs des administrations de l'État

Liste des arrêtés ministériels publiés en 2015

- Arrêté du 16 février 2015 fixant le montant de la subvention versée aux organisations syndicales représentatives de fonctionnaires de l'État
- Arrêté du 2 avril 2015 modifiant l'arrêté du 10 juin 1982 modifié relatif aux programmes et nature des épreuves des concours et examens portant sur le traitement de l'information
- Arrêté du 23 juin 2015 fixant la liste des thèmes des épreuves d'admissibilité de composition du concours externe, de l'épreuve de note administrative du concours interne et de l'épreuve de note de synthèse du troisième concours d'accès aux instituts régionaux d'administration
- Arrêté du 4 août 2015 relatif à l'entretien professionnel annuel des administrateurs civils
- Arrêté du 3 décembre 2015 fixant l'organisation et le fonctionnement du cycle d'intégration des officiers dans le corps des administrateurs civils
- Arrêté du 4 décembre 2015 portant approbation du règlement intérieur de l'École nationale d'administration
- Arrêté du 16 décembre 2015 relatif à la discipline des concours d'entrée à l'ENA et des épreuves d'accès aux cycles préparatoires au concours interne et au troisième concours
- Arrêté du 24 décembre 2015 fixant le rattachement des sections régionales du comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État aux préfets de région pour l'année 2016
- Arrêté du 16 décembre 2015 relatif à la discipline des concours d'entrée à l'ENA et des épreuves d'accès aux cycles préparatoires au concours interne et au troisième concours
- Arrêté du 16 décembre 2015 fixant la nature, la durée et les coefficients des épreuves d'accès aux cycles préparatoires au concours interne et au troisième concours d'entrée à l'ENA
- Arrêté du 24 décembre 2015 fixant le rattachement des sections régionales du Comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État aux préfets de région pour l'année 2016

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

L'emploi dans la fonction publique en 2014

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2014

Amadou Yaya BA
Jonathan DUVAL
DGAFP*

Chiffres clés

5,4 millions de personnes travaillent dans la fonction publique au 31 décembre 2014.

Évolution des effectifs de la fonction publique entre fin 2013 et 2014 :
Ensemble de la FP : +16 300 agents (+0,3 %)
FPE : -8 000 agents (-0,3 %)
FPT : +15 900 agents (+0,8 %)
FPH : +8 400 agents (+0,7 %)

Évolution des effectifs par statut en 2014 :
Fonctionnaires : +0,7 %
Contractuels : -0,5 %
Militaires : -2,1 %
Autres catégories et statuts : +0,4 %

62 % des agents publics sont des femmes

Au 31 décembre 2014, la fonction publique emploie 5,4 millions d'agents hors bénéficiaires de contrats aidés, en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), dont un peu plus d'un cinquième travaille à temps partiel. L'effectif total est en augmentation avec +0,3 % en 2014 (+16 300 agents).

L'évolution diffère selon le versant. Dans la fonction publique de l'État (FPE), le nombre d'agents baisse de 0,3 % sous l'effet de diminutions importantes des effectifs aux ministères de la Défense, de l'Économie et de l'Écologie, tandis que les effectifs augmentent dans une moindre mesure dans les ministères de la Justice, de l'Intérieur et de l'Éducation nationale. Malgré cette baisse, la fonction publique de l'État reste le versant qui réunit le plus d'agents publics (44 %).

Le nombre d'agents territoriaux augmente à l'inverse de 0,8 %. La progression est plus élevée dans le secteur communal (+1,0 %) en raison du recrutement d'environ 10 000 agents dans la filière animation pour mettre en place la réforme des rythmes scolaires, mais également en raison du dynamisme de l'emploi dans les établissements intercommunaux (+2,7 %), et plus particulièrement dans les communautés d'agglomération dont le nombre a progressé de près de 16 % en quatre ans.

Dans la fonction publique hospitalière (FPH) qui réunit un peu moins de 1,2 million d'agents, l'emploi est en hausse de 0,7 %. L'augmentation est plus élevée dans les établissements médico-sociaux (+2,2 %) que dans les hôpitaux (+0,5 %). Néanmoins, au sein des hôpitaux, les médecins qui représentent près de 10 % de l'emploi sont plus nombreux (+1,9 %) en raison d'une hausse de près de 6 % du nombre d'internes.

Enfin, non comptabilisés dans ces résultats, 192 000 bénéficiaires de contrats aidés travaillent dans la fonction publique, principalement dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État. Leur nombre est en forte progression par rapport à l'année précédente (+24 000), mais d'une ampleur moindre qu'en 2013 (+51 000), qui avait vu la montée en charge des contrats d'avenir.

À l'inverse de la tendance observée ces dix dernières années, la proportion de fonctionnaires augmente de 0,3 point en 2014, tandis que celle des contractuels diminue de 0,1 point dans l'ensemble de la fonction publique. Cette évolution s'explique par la disparition des postes de « contractuels admissibles » créés en 2013 au ministère de l'Éducation nationale pour répondre à la modification du

* Direction générale de l'administration et de la fonction publique – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

calendrier des concours des enseignants du premier et du second degré, devenus pour la plupart fonctionnaires. Elle s'explique également par l'augmentation du nombre de fonctionnaires dans ce même ministère ainsi que dans la filière « animation » de la FPT consécutivement à la réforme des rythmes scolaires.

La structure de l'emploi public par sexe, âge ou catégorie hiérarchique, évolue peu d'une année sur l'autre, et les grands mouvements observés depuis dix ans se poursuivent en 2014. Ainsi, la féminisation progresse dans l'ensemble des versants et en particulier parmi les catégories hiérarchiques supérieures. L'âge moyen continue également d'augmenter, et la part des agents de 55 ans et plus s'accroît rapidement.

Le nombre d'entrées dans la fonction publique (absents fin 2013 mais présents fin 2014) est supérieur au nombre de sorties (présents fin 2013 mais absents fin 2014). Pour les seuls fonctionnaires, le nombre d'entrées est en revanche inférieur de moitié à celui du nombre de sorties, la progression du nombre de fonctionnaires en 2014 s'explique donc en partie par la titularisation d'agents non fonctionnaires.

Par ailleurs, on dénombre 248 400 agents qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique en 2014, dont plus de la moitié travaille dans la FPT. Enfin, 200 000 agents interrompent temporairement leur activité en 2014 pour une durée moyenne variant de deux mois et demi dans la FPE à trois mois et demi dans la FPH.

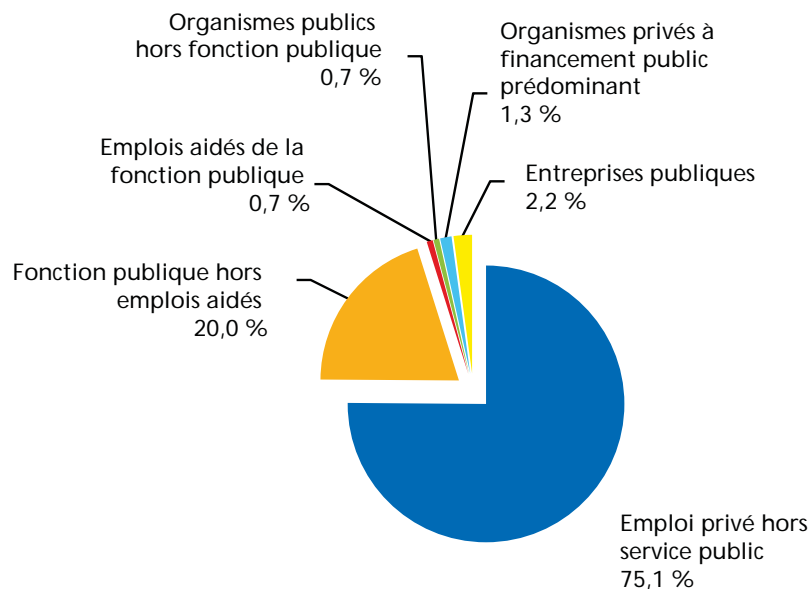
Fin 2014, 5,4 millions d'agents dans la fonction publique sur le territoire national, soit un emploi sur cinq

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 2014, sur le territoire national (métropole + DOM¹) 5,448 millions d'agents au sein d'organismes dont le statut commun de recrutement est le droit public. Néanmoins, des dispositions réglementaires permettent à certains de ces organismes d'effectuer des recrutements de droit privé. Par ailleurs, ces mêmes employeurs emploient 192 000 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé, fin 2014, généralement exclus du décompte des emplois réalisés par la DGAFP.

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

¹ Hors Mayotte. Ce département d'outre-mer n'est pas encore intégré dans l'ensemble des processus de déclarations sociales à partir desquelles est construit le système Siasp.

Figure V 1-1 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2014 en France [en %]



Sources : Siasp, DADS, Recme, 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.

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 6,171 millions de personnes en France (métropole + DOM) fin 2014.

La fonction publique emploie 5,4 millions d'agents fin 2014, dont un cinquième à temps partiel

Au 31 décembre 2014, on comptabilise 5,4 millions d'agents dans les trois versants de la fonction publique (**Figure V 1-2**) sur le territoire national (métropole et DOM, à l'exception de Mayotte). Les employeurs publics emploient également 192 000 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé, généralement exclus ici des décomptes de l'emploi public. La fonction publique de l'État réunit le plus grand contingent d'agents publics (43,7 %), mais cette part s'érode de 0,3 point par rapport au 31 décembre 2013 au profit des deux autres versants : la fonction publique territoriale (34,9 % des agents, en hausse de 0,2 point) et la fonction publique hospitalière (21,4 % des agents, en hausse de 0,1 point).

Tous les agents ne travaillent pas à temps complet. Un peu plus d'un cinquième d'entre eux travaille à temps partiel, une proportion inchangée en 2014. C'est dans la fonction publique territoriale que le temps partiel (ou temps incomplet, voir **définitions**) est le plus fréquent puisqu'il concerne près de 27 % des agents, en hausse de 0,3 point par rapport à l'année précédente. L'augmentation de la proportion d'agents à temps partiel concerne également la fonction publique hospitalière où elle atteint 23,0 % (+0,5 point). En revanche, dans la fonction publique de l'État, la fréquence du temps partiel diminue de 0,6 point et s'établit à 14,9 %. Le nombre d'agents au 31 décembre en équivalent temps plein (ETP), c'est-à-dire en pondérant les agents par leur quotité de travail à cette date, est ainsi de 5,1 millions en 2014. En moyenne, fin 2014, un agent public représente 0,93 ETP. C'est dans la fonction publique de l'État, versant où se conjugue la fréquence de temps partiel la plus faible avec la quotité moyenne des agents à temps partiel la plus élevée (69 %), que

la valeur moyenne en ETP d'un agent est la plus élevée (0,95). Un agent représente en moyenne 0,91 ETP dans la fonction publique territoriale et 0,93 ETP dans la fonction publique hospitalière.

Le volume annuel de travail s'exprime en équivalent temps plein annualisé (EQTP) et se mesure en prenant en compte l'ensemble des agents actifs dans l'année au prorata de leur durée de travail et de leur quotité moyenne de temps de travail. En 2014, ce volume de travail s'élève à 5,1 millions d'EQTP.

Figure V 1-2 : Effectifs physiques en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique en 2014

	Effectifs physiques au 31/12/2014		ETP au 31/12/2014	EQTP annualisé en 2014
	Ensemble	dont à temps partiel (en %)		
Fonction publique de l'État	2 392 579	14,9	2 280 793	2 295 919
Fonction publique territoriale	1 894 655	26,6	1 714 301	1 770 186
Fonction publique hospitalière	1 161 087	23,0	1 075 517	1 080 269
Ensemble de la fonction publique	5 448 321	20,7	5 070 612	5 146 374

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.

L'emploi public s'accroît de 0,3 %

En 2014, l'emploi dans l'ensemble de la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, augmente pour la troisième année consécutive (+0,3 %) : on comptabilise 16 300 agents supplémentaires entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2014. L'emploi mesuré en fin d'année en ETP évolue moins rapidement que l'emploi en volume mesuré tout au long de l'année en EQTP (respectivement +0,3 % et +0,5 % entre 2013 et 2014). Cette hausse de l'emploi public s'accompagne d'une progression de 14 % du nombre de bénéficiaires de contrats aidés, soit 24 000 bénéficiaires supplémentaires, dont 14 200 dans la fonction publique territoriale (+20 %) et 7 100 dans la fonction publique de l'État (+9 %). Depuis 2012 et la création des contrats d'avenir – contrats d'aide à l'insertion destinés aux jeunes particulièrement éloignés du marché de l'emploi par un manque de formation ou à cause de leur origine géographique –, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a augmenté de 64 % dans l'ensemble de la fonction publique, soit 75 000 bénéficiaires supplémentaires (voir **encadré**). La prise en compte des bénéficiaires de contrats aidés dans l'emploi public fait ainsi plus que doubler l'évolution globale en 2013 et en 2014 : +1,5 % contre +0,6 % en 2013, +0,7 % contre +0,3 % en 2014.

L'augmentation de l'emploi dans la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, n'est pas uniforme selon le versant. Les effectifs se réduisent de 8 000 agents dans la fonction publique de l'État (−0,3 %) quand ils augmentent de 8 400 dans la fonction publique hospitalière (+0,7 %) et de 15 900 dans la fonction publique territoriale (+0,8 %).

Dans la fonction publique de l'État, cette baisse des effectifs est la neuvième consécutive (**Figure V 1-3**). Depuis 2004, ce versant a perdu 264 300 emplois, soit près de 10 % de ses effectifs. Une partie de cette baisse s'explique par des transferts vers la fonction publique territoriale, intervenus entre 2006 et 2010, que la direction générale des collectivités locales (DGCL) évalue à 135 000 personnes physiques. Il s'agit essentiellement de transferts de personnels du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement vers la fonction publique territoriale dans le cadre de l'acte II de la décentralisation.

Encadré : Emplois aidés dans la fonction publique

Il existe deux types de contrats aidés dans la fonction publique : le contrat d'accompagnement dans l'emploi et, depuis 2012, le contrat d'avenir. Mis en place le 1^{er} janvier 2010 en métropole et un an plus tard dans les DOM, le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) est un contrat aidé dans le secteur non marchand qui facilite grâce à une aide financière pour l'employeur l'accès durable à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. C'est un contrat de travail de droit privé dont la durée ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à 24 mois, renouvellement compris. Il peut s'agir d'un temps partiel – avec un minimum de 20 heures hebdomadaires, sauf exception justifiée par les difficultés d'insertion de la personne embauchée – ou d'un temps complet. Il a remplacé les contrats aidés existant à cette date.

Le contrat d'avenir (CA) est quant à lui spécifiquement réservé aux jeunes de 16 ans à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés), sans diplôme ou titulaires d'un CAP/BEP, n'étant ni en emploi ni en formation, présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Les emplois d'avenir de professeur sont réservés aux étudiants boursiers se destinant au professorat et constituent la seule voie de recrutement d'emploi d'avenir pour les établissements d'enseignement. Depuis la rentrée 2015, l'emploi d'avenir de professeur a été remplacé par le contrat étudiant apprenti professeur. L'étudiant bénéficie d'un contrat d'apprentissage qui lui permet d'alterner formation universitaire et immersion en classe, encadré par un tuteur enseignant. Ce type de contrat permet à certains étudiants de suivre une formation professionnalisante et de percevoir une rémunération.

Au 31 décembre 2014, on dénombre 191 300 bénéficiaires de contrats aidés dans l'ensemble de la fonction publique, dont 140 000 CUI-CAE et 51 300 emplois d'avenir (**Figure V 1.E-1**). Ainsi, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a augmenté de 14 %, soit près de 23 600 bénéficiaires de plus par rapport à 2013. En 2014, la FPE réunit 45 % des contrats aidés contre 43 % dans la FPT et 12 % dans la FPH.

La FPT connaît la plus forte augmentation. Dans ce versant, le nombre de bénéficiaires a progressé de 20 % par rapport à 2013. On enregistre une progression de la même ampleur dans le secteur communal qui emploie plus de 88 % des bénéficiaires de contrats aidés dans la FPT. L'augmentation est de 13 % dans la FPH et de 9 % dans la FPE. Dans la FPE, près de 98 % des bénéficiaires de contrats aidés travaillent dans les EPA (dont 95,8 % dans les établissements publics locaux d'enseignement). Un grand nombre des contrats aidés dans les établissements publics locaux d'enseignement correspond à des emplois d'assistance éducative et notamment d'aide aux élèves handicapés.

Figure V 1.E-1 : Nombre de contrats aidés par employeur et nature de contrat dans chacun des versants de la fonction publique au 31 décembre 2014

		Effectifs physiques au 31/12/2014		
		CUI-CAE	Emploi d'avenir	Total
Fonction publique de l'État	Ministères	1 661	38	1 699
	EPA de la FPE	72 688	7 647	80 335
Total FPE		74 349	7 685	82 034
Fonction publique territoriale	Secteur Communal ⁽¹⁾	46 340	30 610	76 950
	Départements	4 480	3 470	7 950
	Régions	380	900	1 280
	Autres EPA locaux	336	523	859
Total FPT		51 536	35 503	87 039
Fonction publique hospitalière		14 162	8 081	22 243
Ensemble de la fonction publique		140 047	51 269	191 316

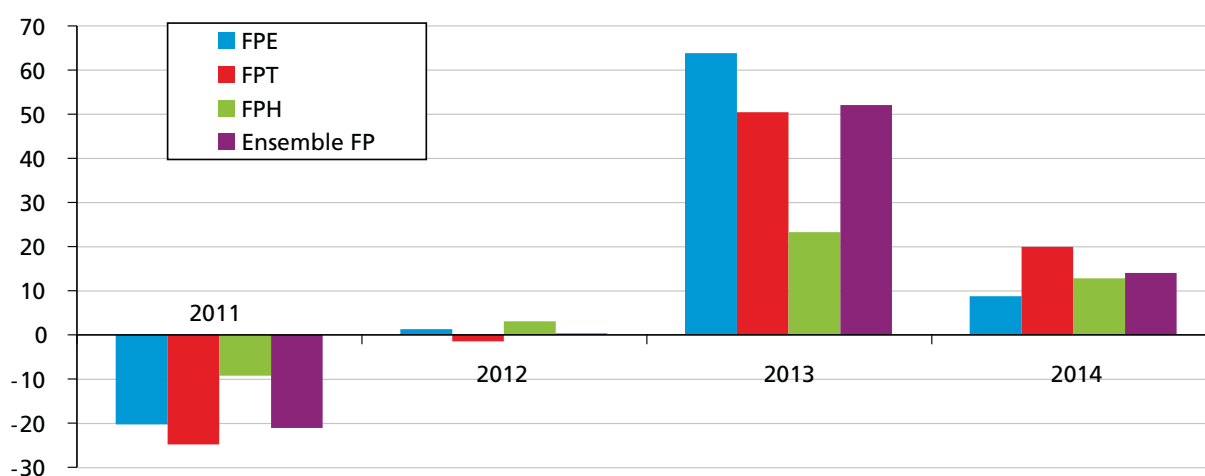
Source : DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information d'après ASP.

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

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

Entre fin 2011 et fin 2014, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique a progressé de 74,0 %, soit 20,3 % en moyenne par an (**Figure V 1.E-2**). La hausse des effectifs s'est surtout produite entre fin 2012 et fin 2013 avec un doublement des effectifs dû à la création des contrats d'avenir. Ce dispositif s'est particulièrement développé dans le secteur communal qui emploie, en 2014, six bénéficiaires de contrats d'avenir sur dix dans l'ensemble de la fonction publique.

Figure V 1.E-2 : Évolution du nombre de contrats aidés dans les trois versants de la fonction publique depuis 2011 (en %)



Source : DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information d'après ASP.

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

Sources

Les résultats de cet encadré complètent et révisent ceux déjà publiés sur les emplois aidés dans la fonction publique dans le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* et dans les *Insee Première* sur l'emploi public. 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 18 000 assistants d'éducation, de droit public, employés par certains établissements publics locaux d'enseignement en contrats non aidés en 2014. 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 2013. Ces révisions ne modifient pas l'évolution de l'emploi, y compris contrats aidés, mais seulement les évolutions du nombre de contrats aidés (en particulier dans la FPE) et de l'emploi hors contrats aidés (**Figure V 1.E-3**).

Figure V 1.E-3 : Évolution de l'emploi en fin d'année hors contrats aidés dans la FPE et dans l'ensemble de la fonction publique avant et après révision du nombre de contrats aidés dans Siasp (en %)

	2011/2010	2012/2011	2013/2012	2014/2013
FPE brute	-2,8	-0,7	0,1	-0,4
FPE redressée	-2,1	-0,7	0,0	-0,3
Total FP brute	-0,6	0,4	0,7	0,3
Total FP redressée	-0,3	0,4	0,6	0,3

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

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

(Figure V 1-4). Si dans l'ensemble du versant, le nombre d'agents diminue de 8 000, il diminue de 14 300 dans les ministères (-0,7 %) et augmente de 6 300 (+1,3 %) dans les EPA par rapport à 2013.

Le ministère de la Défense (y compris les EPA sous sa tutelle) est le ministère qui contribue le plus à la diminution des effectifs dans la FPE. Il perd en effet 10 400 emplois (-3,7 %), dont 8 400 postes de militaires et 1 700 d'ouvriers d'État. Cette évolution suit la tendance observée depuis plusieurs années. Depuis 2010, le ministère a ainsi perdu près de 35 000 agents, dont 26 700 militaires, soit 11,4 % de ses effectifs.

La diminution est également importante dans les ministères économiques et financiers, dont les effectifs diminuent de 3 100 postes (-2,0 %). En particulier, le nombre d'attachés d'administration y diminue de 1 500 et le nombre de contrôleurs des finances publiques de 600.

Au ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, l'emploi baisse, EPA sous tutelle compris, de 2 100 postes (-2,5 %) : le nombre d'agents directement employés par le ministère diminue de 5 300 (-8,5 %) quand le nombre de ceux employés par un EPA sous sa tutelle augmente de 3 300 (+16,9 %). La hausse des effectifs dans les EPA s'explique par le transfert de 3 200 postes du ministère vers un EPA nouvellement créé, le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema).

Enfin, on mesure également une diminution des effectifs dans les ministères des Affaires étrangères et des Affaires sociales et de la Santé, mais ces baisses se limitent au plus à quelques centaines de personnes.

Les autres ministères connaissent à l'inverse une progression du nombre de leurs agents. Le ministère de la Justice emploie 2,0 % d'agents en plus, soit 1 500 postes supplémentaires répartis sur l'ensemble de ses programmes LOLF : le nombre d'emplois affectés au programme « Justice judiciaire » augmente ainsi de près de 900 (+2,7 %), celui de l'administration pénitentiaire de 500 (+1,4 %) et celui de la Protection judiciaire de la jeunesse de plus de 100 (+1,4 %). Au ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer, la hausse est de 2 600 postes (+0,9 %). Le nombre de militaires (Gendarmerie nationale) y augmente de 2 100. On comptabilise également 900 adjoints de sécurité contractuels de plus qu'en 2013.

L'accroissement des effectifs dans la sphère du ministère du Travail est directement imputable à Pôle emploi dont le nombre d'agents augmente en 2014 de 1 300 (+2,6 %). Enfin, si en proportion les effectifs du ministère de l'Éducation nationale et des EPA sous sa tutelle évoluent peu (+0,2 %), en nombre ils augmentent de 1 900 agents, principalement par l'accroissement du nombre d'assistants d'éducation dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL).

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2014

1

Figure V 1-4 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État en France entre 2004 et 2014

	Au 31 décembre 2014		Évolution par rapport à 2013		Évolution moyenne annuelle entre 2004 et 2014	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Ensemble FPE	2 392 579	100,0	-0,3		-1,0	
Ensemble des ministères, dont :	1 911 702	79,9	-0,7	-0,3	-2,4	-1,2
Écologie, Développement durable et Énergie	56 902	2,4	-8,5	-0,2	-6,7	-0,2
Défense	262 388	11,0	-3,8	-0,4	-4,8	-0,5
Ministères économique et financier	149 410	6,2	-2,0	-0,1	-2,4	-0,1
Ministères de l'enseignement	1 000 053	41,8	0,0	0,2	-2,8	-0,8
Intérieur et Outre-mer	286 249	12,0	0,9	0,1	3,5	0,4
Ministères sociaux	20 947	0,9	-2,0	-0,0	-5,2	-0,0
Ensemble des EPA, dont :	480 877	20,1	1,3	0,3	8,3	1,2
EPA sous tutelle des ministères de l'enseignement	327 933	13,7	0,6	0,1	11,6	1,0
EPA sous tutelle des ministères sociaux	79 471	3,3	1,5	0,1	6,6	0,2

Sources : 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 2014, on compte 56 902 agents au ministère de l'Écologie, soit 2,4 % des effectifs de la FPE à cette date. Cet effectif est en baisse de 8,5 % par rapport au 31 décembre 2013 (-6,7, % de baisse moyenne par an depuis 2004) et la part des agents de la FPE en poste au ministère de l'Écologie a baissé de 0,2 point de pourcentage en un an (-0,2 point de pourcentage en moyenne annuelle depuis 2004).

La part des agents de la fonction publique de l'État employés par les EPA continue donc de progresser. En dix ans, elle est passée de 8,2 % à 20,1 %, le nombre d'agents des ministères diminuant de 21 % et celui des EPA augmentant de 121 %. Une part importante de cette évolution est imputable à la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) de 2007 qui a transformé en EPA autonomes des universités qui emploient 160 000 agents en 2014. Sans cette loi, la part des agents de la FPE employés par des EPA serait de 13,4 %.

La part des effectifs affectés dans les EPA est plus ou moins importante selon le ministère. De manière générale, elle est très faible dans les ministères régaliens (Intérieur, Défense, Justice et Affaires étrangères) où elle ne dépasse pas 5 %. Elle est de 55 % au ministère de la Culture (+18 points depuis 2004), de 79 % dans les ministères sociaux (+25 points depuis 2004 explicables par l'intégration des Assédic dans la fonction publique avec la création de Pôle emploi puis son transfert du ministère de l'Économie au ministère du Travail) et atteint, après la loi LRU, plus de 96 % au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (cette part était de 61 % au 31 décembre 2009).

Dans la fonction publique territoriale, l'emploi augmente quel que soit le type d'employeur

La fonction publique territoriale emploie, au 31 décembre 2014, 1,9 million de personnes, hors bénéficiaires de contrats aidés. Le nombre d'agents territoriaux augmente de 0,8 % en 2014. Cette hausse concerne tous les types d'employeurs, et en particulier le secteur communal dont les effectifs progressent de 1,0 % avec 14 800 agents supplémentaires (Figure V 1-5).

Dans les communes proprement dites, l'augmentation des effectifs est de +0,6 %, soit 6 500 postes supplémentaires, due à la forte hausse du nombre d'emplois dans la filière animation, conséquence de la réforme des rythmes scolaires. Le nombre d'agents dans cette filière progresse de 9,7 %, soit 7 900 postes. Hors animateurs, l'emploi communal a reculé de 1 400 postes en 2014. Plus globalement, dans l'ensemble du secteur communal, la filière animation compte près de 10 000 agents supplémentaires.

À l'intérieur du secteur communal, le dynamisme des effectifs provient des établissements intercommunaux avec +2,7 % (+7 200 postes) et plus particulièrement des communautés d'agglomération avec +6,6 % (+5 200 postes). Depuis le 31 décembre 2010, les effectifs ont très fortement progressé dans ce type de structure (+34,2 %) suivant l'augmentation du nombre de ces communautés d'agglomération qui, d'après la DGCL, est passé de 181 à 222 entre le 1^{er} janvier 2010 et le 1^{er} janvier 2014.

Figure V 1-5 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale entre 2004 et 2014 en France

	Au 31 décembre 2014		Évolution par rapport à 2013		Évolution moyenne annuelle entre 2004 et 2014	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Communes *	1 034 795	54,6	0,6	-0,1	0,7	-0,9
Départements	295 337	15,6	0,0	-0,1	4,5	0,3
Régions	81 476	4,3	0,4	-0,0	19,4	0,3
Ensemble des collectivités territoriales	1 411 608	74,5	0,5	-0,3	1,9	-0,2
Établissements communaux *	133 317	7,0	0,7	0,0	2,3	0,0
Établissements intercommunaux *	274 090	14,5	2,7	0,3	5,3	0,4
Établissement départementaux	67 254	3,6	1,1	0,0	1,4	-0,0
Autres EPA locaux *	8 386	0,4	1,6	0,0	-9,3	-0,1
Ensemble des EPA locaux	483 047	25,5	1,9	0,3	3,2	0,2
Total FPT	1 894 655	100,0	0,8	0,0	2,2	
dont secteur communal ⁽¹⁾	1 450 588	76,6	1,0	0,1	1,4	-0,6

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 2014, on compte 295 337 agents dans les départements, soit 15,6 % des effectifs de la FPT à cette date. Cet effectif est stable par rapport au 31 décembre 2013 (en moyenne +4,5 % d'augmentation par an). La part des agents de la FPT en poste dans les départements est en baisse de 0,1 point (+0,3 point en moyenne par an depuis 2004).

Par ailleurs, non comptabilisés ici, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a fortement augmenté en 2014 dans la fonction publique territoriale, passant de 72 600 au 31 décembre 2013 à 86 800 au 31 décembre 2014, soit une augmentation de près de 20 %.

La répartition des emplois par type d'employeur de la fonction publique territoriale se stabilise en 2014, sauf au sein du secteur communal. Elle s'est toutefois fortement modifiée en dix ans tant dans l'ensemble du versant territorial qu'au sein du secteur communal. Malgré une augmentation moyenne annuelle des effectifs de 1,4 %, la part du secteur communal a diminué de 5,2 points. La part des effectifs communaux proprement dits a baissé de 9 points : ils ont augmenté en moyenne de 0,7 % par an, moins vite que ceux des établissements communaux (+5,3 % en moyenne par

an). Les communes restent néanmoins le premier employeur d'agents territoriaux en réunissant plus de la moitié des agents de la FPT (54,6 % au 31 décembre 2014). Le poids des régions s'est considérablement accru puisque leurs effectifs ont été multipliés par six en dix ans. Leur part dans l'ensemble de la fonction publique territoriale reste toutefois modeste (4,3 %). Enfin, celle des agents départementaux dans la fonction publique territoriale, en baisse de 0,1 point en 2014, est passée en dix ans de 12,4 % à 15,6 %.

Au sein de la fonction publique hospitalière, les effectifs des établissements d'hébergement pour personnes âgées restent dynamiques

Enfin, la fonction publique hospitalière emploie 1,2 million d'agents au 31 décembre 2014, en augmentation de 0,7 % (**Figure V 1-6**). La majorité de ces agents (78,5 %) travaille au sein des hôpitaux en tant que personnel non médical. Les médecins des hôpitaux constituent la deuxième catégorie la plus importante (9,9 %). Enfin, le reste des agents hospitaliers est employé par des établissements d'hébergement pour personnes âgées (8,3 %) ou par d'autres établissements médico-sociaux (3,4 %). La fonction publique hospitalière emploie par ailleurs 22 500 bénéficiaires de contrats aidés, en augmentation de 13,3 % par rapport à 2013.

Les effectifs des hôpitaux progressent de 0,5 % par rapport à 2013, à un rythme inférieur de moitié au rythme annuel moyen des dix dernières années (+1,0 %). Le ralentissement de l'augmentation des effectifs des hôpitaux est dû à celui observé pour les personnels non médicaux, tandis que le nombre de médecins s'accroît encore fortement (+1,9 %, soit 2 100 en plus, dont 1 900 internes) en 2014.

La hausse des effectifs des établissements d'hébergement pour personnes âgées ralentit également tout en restant élevée : +2,6 % en 2014, soit 0,5 point de moins que la tendance au cours des dix dernières années.

La structure de l'emploi par type d'employeurs évolue lentement au sein de la fonction publique hospitalière au profit des établissements d'accueil de personnes âgées, dont la part s'est accrue de 1,4 point en dix ans pour atteindre 8,3 %.

Figure V 1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 2004 et 2014

	Au 31 décembre 2014		Évolution par rapport à 2013 (en %)		Évolution en moyenne annuelle entre 2004 et 2014	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Total hôpitaux *	1 025 884	88,4	0,5	-0,2	1,0	-0,1
<i>Médecins</i>	114 968	9,9	1,9	0,1	1,2	0,0
<i>Personnel non médical</i>	910 916	78,5	0,4	-0,3	0,9	-0,1
Établissement d'hébergement pour personnes âgées	96 107	8,3	2,6	0,1	3,1	0,1
Autres établissements médico-sociaux	39 096	3,4	1,2	0,0	1,1	-0,0
Total fonction publique hospitalière	1 161 087	100,0	0,7		1,1	

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 2014, on compte 1 025 884 agents dans les hôpitaux, soit 88,4 % des effectifs de la FPH à cette date. Cet effectif augmente de 0,5 % par rapport au 31 décembre 2013 (en moyenne +1,0 % d'augmentation par an). La part des agents de la FPH en poste dans les hôpitaux est en baisse de 0,2 point (-0,1 point en moyenne par an depuis 2004).

Le nombre de fonctionnaires augmente dans chacun des versants de la fonction publique

En 2014, l'évolution des effectifs des agents publics par statut est assez différente de la tendance observée depuis dix ans. Au 31 décembre 2014, 70,6 % des agents publics sont fonctionnaires (**Figure V 1-7**). Cette part augmente de 0,3 point par rapport au 31 décembre 2013, alors qu'en moyenne elle diminue de 0,1 point par an depuis dix ans. À l'inverse, la part des contractuels (17,3 % de l'ensemble des agents) diminue de 0,1 point alors que, depuis 2004, on observe en moyenne une augmentation annuelle de 0,3 point. La diminution du nombre de militaires s'accélère (-2,1 % contre -1,1 % en 2013 et -1,3 % en moyenne par an depuis dix ans). Depuis 2004, le nombre de militaires a baissé de plus de 40 000, soit une réduction de près de 12 %. Enfin, le nombre d'agents relevant des autres catégories et statuts augmente de 0,4 % en 2014. Ils réunissent 6,6 % des agents de la fonction publique, une part stable en 2014, mais en moyenne en baisse de 0,1 point par an depuis 2004.

La modification de la structure par statut de la FPE s'explique en grande partie par des évolutions au sein du ministère de l'Éducation nationale. Le nombre de contractuels y diminue de 12 000 postes, suite à la disparition des 15 000 postes de contractuels créés temporairement pour les candidats admissibles en juin 2013 au concours du premier et du second degré qui, suite au changement de calendrier du concours, ont passé leurs épreuves d'admission en juin 2014 (voir la Vue 2.1 « Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014 »). Dans le même temps, le nombre de fonctionnaires y augmente de 12 200 postes, dont 3 700 postes supplémentaires de professeurs certifiés hors classe et 4 200 postes supplémentaires de professeurs des écoles. Hors ministère de l'Éducation nationale, le nombre de contractuels a augmenté de 0,5 % dans l'ensemble de la FPE. Il a notamment augmenté de 15,3 % au ministère de la Justice (+900 postes) et de 5,6 % au ministère de l'Intérieur (+800 postes). Toujours hors ministère de l'Éducation nationale, le nombre de fonctionnaires a diminué de 0,2 % dans la FPE consécutivement à la diminution du nombre de postes dans les ministères économiques et financiers (-2 600 postes) et au ministère de l'Écologie (-1 700 postes) principalement.

Le nombre de fonctionnaires augmente en 2014 dans la FPT (+1,0 %) et plus spécifiquement dans chacune des filières d'emplois, notamment dans la filière animation (+6,5 %, soit 3 600 postes supplémentaires). Le nombre de contractuels progresse également sous l'effet des recrutements importants effectués dans la filière animation : les effectifs de contractuels y augmentent de 6 600 postes (+13,7 %). Hors filière animation, le nombre de contractuels diminue de 1,4 % dans la FPT, notamment dans les filières « technique » (-1,3 %, soit 1 700 postes de moins qu'en 2013), « administration » (-2,2 %, soit 1 500 postes de moins) et « sportive » (-9,0 % équivalant à 500 postes de moins). Enfin, le nombre d'agents relevant des autres catégories et statuts est en baisse (-0,6 %) en raison notamment d'une diminution de près de 500 du nombre d'apprentis.

Dans la FPH, tous les types de statut voient leurs effectifs s'accroître. L'augmentation la plus importante est celle des contractuels (+2,0 %). Cette hausse importante du nombre de contractuels dans le versant reste toutefois inférieure à celle constatée tous les ans en moyenne depuis 2004 (+3,6 %). Le nombre des agents des autres catégories et statuts augmente de 1,8 % conformément à la tendance observée depuis dix ans (+1,8 % en moyenne par an) du fait notamment de 1 900 internes en plus en 2014. Le nombre de fonctionnaires progresse en comparaison de manière beaucoup plus faible (+0,3 %) et la part de ceux-ci dans l'ensemble du versant diminue de 0,3 point.

Figure V 1-7 : Évolution des effectifs par statut dans la fonction publique entre 2004 et 2014

	Au 31 décembre 2014		Évolution par rapport à 2013		Évolution annuelle moyenne entre 2004 et 2014	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
FPE						
Fonctionnaires	1 537 855	64,3	0,6	0,6	-1,6	-0,4
Contractuels	375 652	15,7	-2,6	-0,4	2,3	0,4
Militaires ⁽¹⁾	303 392	12,7	-2,1	-0,2	-1,3	-0,0
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	175 680	7,3	-0,1	0,0	-1,6	-0,0
Total	2 392 579	100,0	-0,3		-1,0	
FPT						
Fonctionnaires ⁽³⁾	1 468 020	77,5	1,0	0,1	2,4	0,1
Contractuels	364 199	19,2	0,4	-0,1	1,8	-0,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62 436	3,3	-0,6	-0,0	-0,0	-0,1
Total	1 894 655	100,0	0,8		2,2	
FPH						
Fonctionnaires	838 375	72,2	0,3	-0,3	0,5	-0,4
Contractuels	202 778	17,5	2,0	0,2	3,6	0,4
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	119 934	10,3	1,7	0,1	1,8	0,1
Total	1 161 087	100,0	0,7		1,1	
Ensemble de la fonction publique						
Fonctionnaires ⁽³⁾	3 844 250	70,6	0,7	0,3	0,2	-0,1
Contractuels	942 629	17,3	-0,5	-0,1	2,4	0,3
Militaires ⁽¹⁾	303 392	5,6	-2,1	-0,1	-1,3	-0,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	358 050	6,6	0,4	0,0	-0,3	-0,1
Total	5 448 321	100,0	0,3		0,4	

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

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires (2 200 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

Les structures hiérarchiques évoluent peu

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.

La structure par catégorie hiérarchique est très différente selon le versant (**Figure V 1-8**). La FPE est l'unique versant dans lequel les agents de catégorie A sont majoritaires (55,1 %), mais ce constat doit être nuancé, car cette caractéristique provient des seuls ministères de l'Enseignement : près de la moitié des agents civils de l'État sont des enseignants, classés en catégorie A pour plus de 98 % d'entre eux. Hors enseignants, la proportion de personnes de catégorie A dans la FPE tombe à 28,7 %. La proportion d'agents de catégorie A parmi les militaires est quant à elle de 12,7 % en 2014. Fin 2014, par rapport à fin 2013, les proportions d'agents de catégories A et C augmentent

respectivement de 0,3 point et de 0,4 point quand la proportion d'agents de catégorie B baisse de 0,7 point. Cette baisse provient d'une modification statistique qui résulte du classement conventionnel en catégorie C dans Siasp, des personnels des nouveaux grades d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH, contractuels), auparavant regroupés sous le même grade que l'ensemble des assistants d'éducation (AED), classés en B. Au regard notamment de l'exigence de diplôme, plus élevé pour les AESH que pour les AED, ce classement pourrait être remis en cause dans les prochaines éditions du fichier Siasp et, dans ce cas, la proportion d'agents de catégorie B augmenterait de 0,1 point, alors que celle de catégorie C diminuerait de 0,3 point en 2014. La tendance depuis dix ans est quant à elle à une augmentation du poids des agents de catégorie A (+7,1 points) et de catégorie B (+2,6 points) au détriment de la part des agents de catégorie C (-9,5 points). Cette tendance s'explique notamment par le remplacement progressif à partir de 1990 du corps des instituteurs (catégorie B) par le corps des professeurs des écoles (catégorie A), par le transfert vers la FPT de personnels de catégorie C (notamment des agents techniciens, ouvriers et de services – TOS) dans le cadre de la décentralisation et par la requalification des corps d'encadrement et d'application de la Police nationale de catégorie C en catégorie B entre 2005 et 2006.

La FPT se caractérise par une très importante proportion d'agents de catégorie C (76,1 %), mais cette proportion peut varier fortement selon la filière de métiers : de 5,6 % dans la filière « médico-technique » à 90,6 % dans la filière « sécurité - police municipale ». Ce versant se caractérise également par une structure hiérarchique qui évolue peu depuis 2004 : le poids des agents de catégorie A s'est renforcé de 1,5 point, et celui des agents de catégorie C a diminué de deux points. En 2014, l'érosion de la part des agents de catégorie C se poursuit : elle diminue de 0,2 point au profit de celle des agents de catégorie B, soit strictement dans le rythme de la tendance passée.

Enfin, dans la FPH, on observe également en dix ans d'importants changements dans les parts respectives de chacune des catégories hiérarchiques, et en particulier une augmentation importante du poids de la catégorie A (+18,3 points) et une diminution de plus de 16,4 points de celui de la catégorie B. Ce changement est la conséquence directe des requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A. Ce fut d'abord le cas pour les corps des infirmiers spécialisés² au début des années 2000, suivis par les infirmiers diplômés d'État en 2010. C'est la poursuite de ce mouvement de requalification à un rythme ralenti auquel s'ajoute l'augmentation du nombre de médecins (qui contribue pour 0,1 point) qui explique, en 2014, la progression de 0,6 point de la part des agents de catégorie A dans ce versant en 2014.

² Infirmiers anesthésistes, infirmiers de bloc opératoire et puéricultrices.

Figure V 1-8 : Répartition par catégorie hiérarchique(*) des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2014

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Fonction publique de l'État (ministères et EPA)	48,0	55,1	22,3	24,9	29,6	20,1
Agents civils	53,6	61,3	17,4	20,5	29,0	18,2
<i>dont enseignants ⁽¹⁾</i>	<i>91,9</i>	<i>98,3</i>	<i>8,1</i>	<i>1,7</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>
<i>hors enseignants</i>	<i>21,1</i>	<i>28,7</i>	<i>25,4</i>	<i>37,1</i>	<i>53,5</i>	<i>34,2</i>
Militaires	11,4	12,7	54,6	54,6	34,0	32,8
Fonction publique territoriale	8,0	9,5	13,9	14,4	78,1	76,1
Fonction publique hospitalière	13,4	31,7	36,2	19,8	50,4	48,5
Total	29,3	34,2	22,4	20,1	48,3	45,7
<i>dont civils hors enseignants</i>	<i>13,7</i>	<i>20,8</i>	<i>23,5</i>	<i>21,9</i>	<i>62,9</i>	<i>57,3</i>

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, chercheurs, 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 3 % des agents. Un redressement est donc effectué.

Martinique, Guyane et Corse sont les régions où l'emploi public augmente le plus en 2014, il recule en Bourgogne - Franche-Comté et dans la région Grand-Est

Hors bénéficiaires de contrats aidés, la fonction publique emploie un peu plus de 72 agents civils (hors militaires) pour 1 000 habitants au 31 décembre 2014 sur le territoire national (**Figure V 1-9**).

Le taux d'administration est variable selon les régions et l'image régionale a été sensiblement modifiée par la réforme territoriale entrée en vigueur en 2016, certaines nouvelles régions ayant agrégé des anciennes régions à profils très différents. L'Île-de-France reste la région métropolitaine avec le taux d'administration le plus élevé (près de 82 agents pour 1 000 habitants) tiré par le département de Paris (138 agents pour 1 000 habitants) où sont localisées la plupart des administrations centrales. Le taux d'administration dans le reste de l'Île-de-France est comparable à celui des autres régions métropolitaines (autour de 69 pour 1 000 habitants).

Dans les DOM, le taux d'administration est plus important (84,4 pour 1 000 en moyenne) et culmine à 97,3 en Martinique. En effet, en raison de l'isolement géographique, les DOM concentrent sur un territoire restreint l'ensemble des services publics.

Avant le nouveau découpage territorial, la région limousine se classait en première position des régions métropolitaines pour son nombre d'agents publics par habitant (84,3 agents pour 1 000 habitants, soit 11 agents pour 1 000 habitants de plus que la nouvelle région Nouvelle-Aquitaine, dont elle fait dorénavant partie). En 2014, la région métropolitaine (hors Île-de-France) qui possède le taux d'administration le plus élevé est la Corse (79,1 agents pour 1 000 habitants). La région Pays de la Loire reste quant à elle la région avec le taux d'administration le plus faible (63,3 agents civils pour 1 000 habitants, inchangé en 2014).

Figure V 1-9 : Taux d'administration (en ETP) dans l'ensemble de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Province	27,5	25,1	16,8	69,5
Île-de-France	39,7	28,0	14,0	81,7
<i>dont Paris</i>	<i>81,3</i>	<i>32,2</i>	<i>24,8</i>	<i>138,3</i>
<i>dont autres départements d'Île-de-France</i>	<i>30,3</i>	<i>27,0</i>	<i>11,6</i>	<i>68,9</i>
France métropolitaine	29,8	25,6	16,3	71,8
DOM	35,1	35,0	14,3	84,4
Guadeloupe	36,6	34,9	16,0	87,5
Martinique	36,5	39,5	21,2	97,3
Guyane	39,8	29,8	12,1	81,7
La Réunion	32,4	34,6	11,0	78,0
France entière	29,9	25,9	16,3	72,1

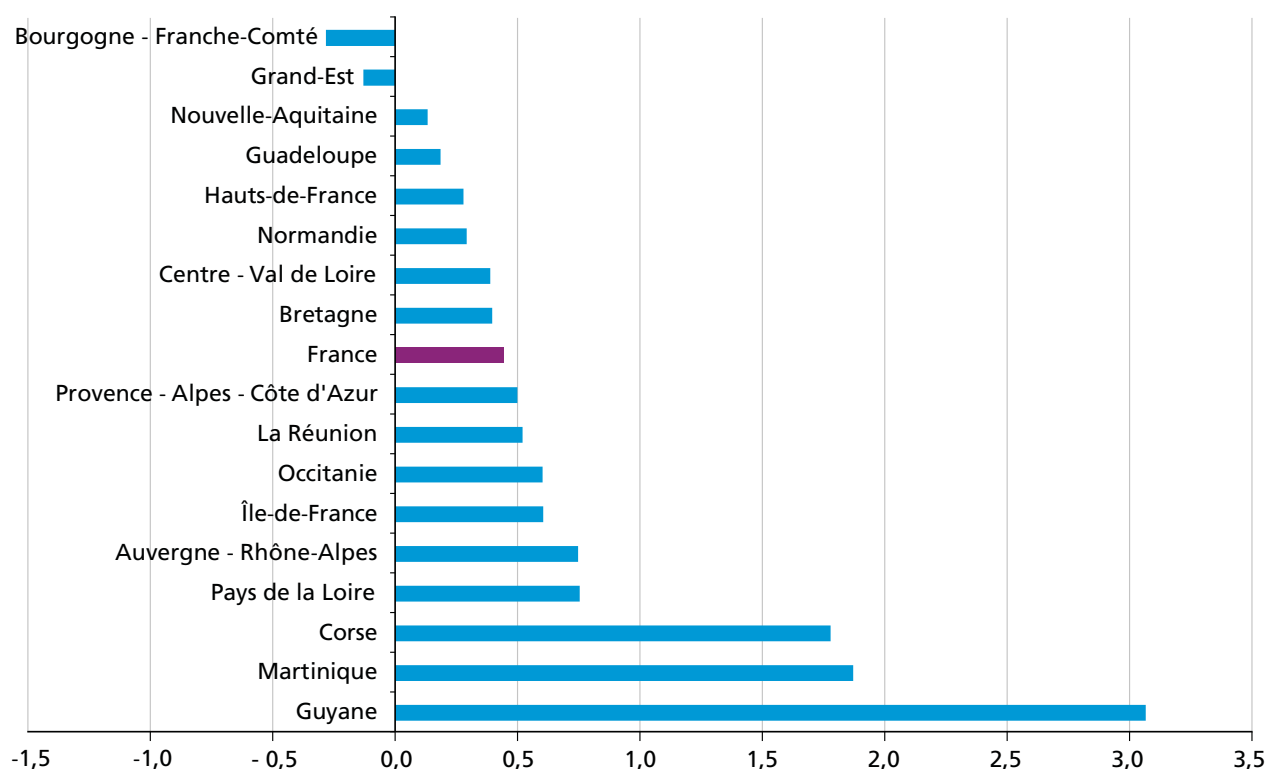
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 équivalents temps plein) pour 1 000 habitants.

Après deux années consécutives de baisse, le nombre d'agents civils a augmenté en Martinique, et ce, trois fois plus vite qu'au niveau national (**Figure V 1-10**). Cette hausse du nombre d'agents civils s'explique par celle des agents territoriaux et de l'État, qui s'élèvent respectivement à 2,3 % et 2,5 %. La Martinique forme avec la Guyane et la Corse les trois régions qui ont connu les plus fortes augmentations cette année. À l'opposé, les deux régions Bourgogne-Franche-Comté et Grand-Est enregistrent une baisse de leurs effectifs civils. En Bourgogne-Franche-Comté, le repli est de 0,3 %, suite à la diminution du nombre d'agents civils de l'ancienne région Bourgogne dans l'ensemble de la fonction publique (–0,5 %, dont –1,4 % pour la seule FPE). L'ancienne région Franche-Comté enregistre une légère hausse (+0,1 %) de son nombre d'agents civils, malgré une baisse de 0,9 % dans la FPE. Le nombre d'agents civils dans le Grand-Est baisse légèrement de 0,1 %. Parmi les trois régions qu'elle réunit, seule la Lorraine connaît un repli de ses effectifs civils (–0,6 %, dont –1,0 % dans la FPH, –0,6 % dans la FPE et –0,2 % 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 au 31 décembre 2014 en France



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 moitié des agents civils de l'État en métropole exerce leurs activités dans un service déconcentré ou un établissement public local d'enseignement

Pour chaque agent, on distingue son employeur et son lieu de travail ou service d'affectation. On classe ces services d'affectation en huit catégories, dont l'administration centrale, les EPA ou les services déconcentrés. Dans les statistiques produites ici, à partir de Siasp, les résultats peuvent différer de ceux produits dans le cadre des exercices budgétaires, notamment parce que des agents rattachés à l'administration centrale peuvent être employés au sein de services déconcentrés.

Les agents travaillant au ministère de la Défense ou dans des établissements sous sa tutelle sont regroupés dans la catégorie Défense. Ils représentent 3,5 % des agents civils de l'État en métropole, et leur nombre diminue de 4,9 % en 2014 (**Figure V 1-11**).

Les services chargés de fonctions à portée nationale (administration centrale, service à compétence nationale et EPA) réunissent 23,7 % des agents, une proportion en augmentation de 0,3 point malgré la diminution de 2,1 % du nombre d'agents en service en administration centrale.

Les agents en poste dans les services déconcentrés (24,3 % des agents civils), comme les agents en poste dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) (26,2 % des agents civils), sont chargés de la mise en œuvre locale des politiques nationales. L'évolution des effectifs dans ces deux types de service est différente. Dans les services déconcentrés, les effectifs diminuent de 1,0 %. Ils diminuent en particulier dans l'administration territoriale de l'État (ATE) dont la

1 L'emploi public

mission consiste, sous l'autorité des préfets, à exercer l'action territoriale de l'État dans le cadre des régions, départements et arrondissements. Au sein de l'ATE, le nombre d'agents diminue dans les directions départementales interministérielles (DDCS, DDCSPP, DDPP, DDT, DDTM³), dans les directions régionales (Direccte, Draaf, Drac, Dreal, DRJSCS⁴) et dans les préfetures de régions, de départements et les sous-préfetures. Dans les EPLE, en revanche, le nombre d'agents augmente de 0,2 %.

Enfin, près de 15 % des agents civils de la FPE travaillent au sein de structures qui appartiennent à d'autres versants de la fonction publique, et 7,3 % des agents civils exercent leur activité hors de la fonction publique : il s'agit essentiellement d'enseignants ou de maîtres de l'enseignement privé. Ces deux parts sont stables en 2014.

Figure V 1-11 : Évolution des effectifs d'agents civils de la FPE en France métropolitaine par type de service

	Au 31 décembre 2014		Évolution par rapport à 2013	
	Effectifs	Part (en %)	(en %)	(en point de %)
Administration centrale	63 049	3,1	-2,1	-0,1
Service à compétence nationale	12 141	0,6	0,8	0,0
Défense	70 590	3,5	-4,9	-0,2
EPA	403 728	20,0	1,6	0,3
Services déconcentrés	491 551	24,3	-1,0	-0,2
Administration territoriale de l'État (ATE)	90 436	4,5	-2,9	-0,1
Rectorats et services déconcentrés de l'éducation nationale	62 897	3,1	-0,9	-0,0
Autres services déconcentrés	338 218	16,7	-0,5	-0,1
EPLE	530 205	26,2	0,2	0,1
Autres versants de la fonction publique	300 905	14,9	0,1	0,0
Hors fonction publique	147 823	7,3	0,1	0,0
Total	2 019 992	100,0	-0,1	

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

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

La féminisation des catégories hiérarchiques supérieures se poursuit

Les femmes sont très largement majoritaires dans la fonction publique : elles représentent 62 % des agents publics au 31 décembre 2014. C'est une spécificité de l'emploi dans la fonction publique : si l'on considère l'ensemble de salariés, cette proportion n'est plus que de 50,0 %. La proportion de femmes progresse de 0,3 point en un an dans l'ensemble de la fonction publique. Depuis 2004, la part des femmes dans les effectifs de la fonction publique n'a cessé d'augmenter d'en moyenne 0,3 point par an. Cependant, la population des agents publics n'est pas homogène, et la proportion de femmes peut varier fortement selon le versant ou la catégorie hiérarchique considérée.

3 DDCS : direction départementale de la cohésion sociale ; DDCSPP : direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations ; DDPP : direction départementale de la protection des populations ; DDT : direction départementale des territoires ; DDTP : direction départementale des territoires et de la mer.

4 Direccte : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Draaf : direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ; Drac : direction régionale des affaires culturelles ; Dreal : direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement ; DRJSCS : direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

La FPH est le versant le plus féminisé (77,5 %), et cette proportion augmente de 0,1 point en 2014 sous l'effet d'un accroissement du nombre de femmes (+0,8 %, soit +7 600 postes) supérieur à celui du nombre d'hommes (+0,3 %, soit 800 postes). La filière la plus féminisée du versant reste la filière « administrative » (89,5 % de femmes, en hausse de 0,1 point), tandis que la filière « technique ouvrière » est celle qui comporte proportionnellement le moins de femmes (34,9 %, mais en hausse de 0,3 point). La proportion de femmes dans la filière soignante est élevée et stable (82,3 %), mais à l'intérieur de cette filière, la part de femmes médecins augmente de 0,6 point à 51,5 %. La proportion de femmes augmente quel que soit le type d'employeur, et c'est dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) qu'elle est la plus importante (87,1 %).

La FPT est composée à 61,1 % de femmes, proportion en augmentation de 0,3 point par rapport à 2013 en raison comme dans la FPH d'une augmentation plus importante du nombre de femmes que du nombre d'hommes (+1,3 % contre +0,2 %). Ainsi, sur les 15 900 agents supplémentaires dans ce versant, 14 600 sont des femmes. Un peu plus de la moitié d'entre elles travaillent dans la filière « animation », dont le taux de féminisation progresse de 0,4 point, pour atteindre 71,6 %. Comme dans la FPH, on constate de très fortes différences selon la filière : plus de neuf agents sur dix sont des femmes dans les filières « sociale » et « médico-sociale » quand ce n'est le cas que de 4,8 % des effectifs de la filière « incendie et secours » et de 21,5 % des agents de la filière « sécurité-police municipale ». La proportion de femmes varie également de manière importante selon l'employeur. Dans les communes, qui réunissent près de 55 % des agents territoriaux, cette proportion est de 60,5 %, en augmentation de 0,4 point : 8 100 femmes de plus quand le nombre d'hommes diminue de 1 600. La proportion la plus faible (26,9 %) se retrouve dans les établissements départementaux dont près de quatre agents sur cinq travaillent dans un service départemental d'incendie et de secours. À l'opposé, le taux de féminisation des établissements communaux et plus particulièrement des centres communaux d'action sociale atteint presque 90 %.

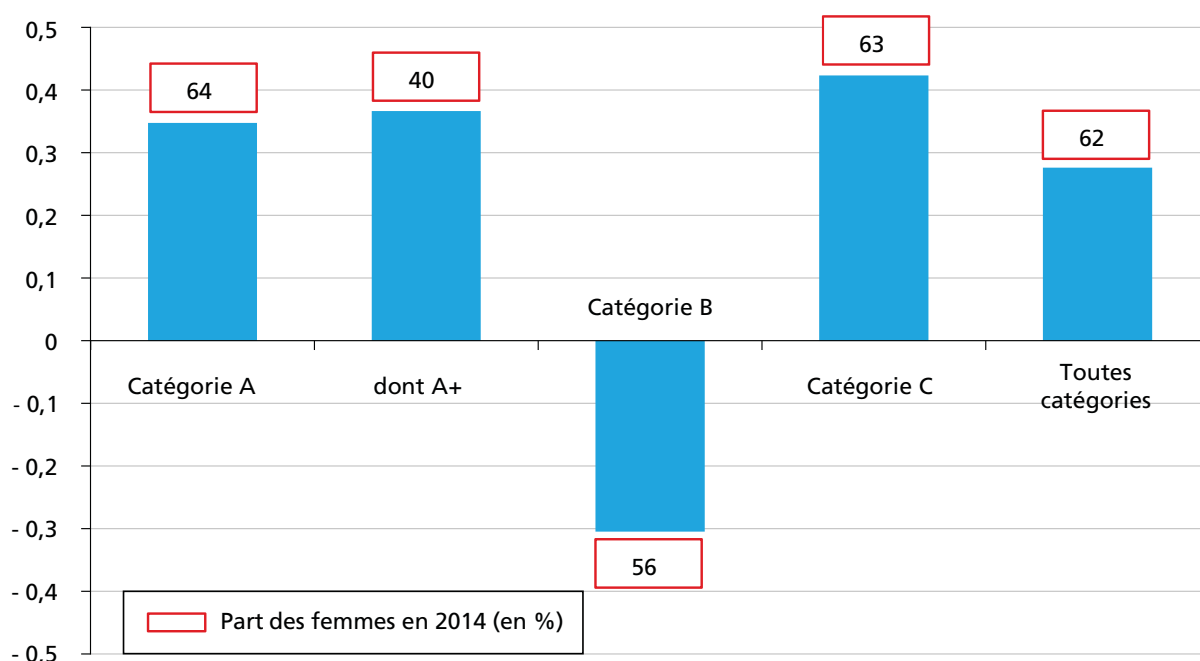
Enfin, dans la FPE, versant le moins féminisé, la part de femmes progresse également de 0,3 point, poursuivant une tendance qui l'a conduite de 50,4 % en 2004 à 54,7 % en 2014. L'évolution entre fin 2013 et fin 2014 s'explique par une diminution du nombre d'hommes (-11 000) quand, dans la même période, on compte 2 900 femmes supplémentaires. La baisse du nombre d'hommes découle notamment de la diminution des effectifs masculins au ministère de la Défense (-8 300, dont 6 900 militaires). La part des femmes parmi les agents directement employés par les ministères augmente de 0,4 point à 54,4 %, mais elle reste stable parmi les agents employés par des EPA (55,7 %). EPA compris, la place des femmes se renforce dans la presque totalité des ministères parfois de manière importante comme au ministère des Affaires étrangères (+2,8 points). Au ministère de la Justice, la part des femmes augmente de 0,5 point, au ministère de l'Agriculture, elle augmente de 0,4 point. La seule diminution de la part des femmes concerne les ministères économiques et financiers (57,2 %, soit -0,2 point) dans lesquels la diminution du nombre de femmes (-2 200) dépasse celle du nombre d'hommes (-1 000). Enfin, toujours EPA compris, c'est au ministère de l'Éducation nationale et dans les ministères sociaux que la part des femmes reste la plus importante (70,6 % dans chacun des deux ministères, en hausse de 0,2 point). Le ministère de la Défense et celui de l'Intérieur et de l'Outre-mer restent les moins féminisés (respectivement 21,7 % et 28,6 % de leurs effectifs sont des femmes).

Sur une période de dix ans, la représentation des femmes a augmenté dans les catégories A et C dans l'ensemble des versants de la fonction publique, avec respectivement des hausses de 8,8 points et 3,7 points. Ainsi, en 2014, la part des femmes parmi les agents de catégorie A dépasse celle des femmes parmi les agents de catégorie C (63,7 % contre 63,1 %). En revanche, parmi les agents de catégorie B, la part des femmes a diminué de 5,3 points en dix ans passant de 61,1 % à 55,8 %. Cette diminution s'explique en partie par la requalification progressive des infirmiers d'État à partir de 2010, la population des infirmiers étant à large majorité féminine (environ 86 % de femmes parmi les infirmiers et les infirmiers spécialisés). En 2014, la part des femmes dans la catégorie B diminue à nouveau de 0,3 point (+0,4 point pour celle des femmes de catégorie C) par

rapport à l'année précédente dans l'ensemble de la fonction publique, et elle baisse de 1,0 point dans la seule FPE (+1,6 point pour celle des femmes de catégorie C) en raison du changement de classement des AESH (**Figure V 1-12**). Sans ce changement, la part des femmes parmi les agents de catégorie B aurait augmenté de 0,3 point (+0,5 point dans la seule FPE) et celle des femmes parmi les agents de catégorie C de 0,2 point (−0,1 point dans la FPE).

Figure V 1-12 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2013 et fin 2014 en France

[en point de pourcentage]



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

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

Dans la FPE et la FPT, c'est dans la catégorie A que la proportion de femmes est la plus importante. En revanche dans la FPH, la catégorie C reste la catégorie hiérarchique la plus féminisée. Enfin, la féminisation des corps de catégorie A+ se poursuit à l'exception de la FPT dans laquelle elle semble marquer le pas en 2014. Dans la FPH, la part des femmes parmi les agents de catégorie A+ augmente de 0,9 point (après +1,2 point en 2013) sous l'effet notamment d'une progression de 2,1 points de la place des femmes parmi les directeurs d'hôpitaux. L'augmentation est moins forte dans la FPE (+0,5 point après +0,7 en 2013), mais elle est de 1,2 point dans les emplois à la décision du gouvernement. En revanche, dans la FPT, la part des femmes dans la catégorie A+ est inférieure à celle qu'elle était en 2012 (51,7 %). En particulier, la part des femmes parmi les emplois de direction de la FPT diminue de 0,4 point.

La part croissante des agents de 55 ans et plus augmente l'âge moyen dans l'ensemble de la fonction publique

Le système de la carrière qui régit l'emploi des fonctionnaires ainsi que celui des recrutements de personnes en moyenne plus diplômées et donc plus âgées dans la fonction publique que dans le secteur privé expliquent que l'âge moyen des agents de la fonction publique soit plus élevé que

celui des salariés du privé (43 ans contre 41 ans). L'âge médian y est également plus élevé (44 ans contre 41 ans dans le privé).

Au cours des quatre dernières années, l'âge moyen des agents de la fonction publique s'est accru de près de onze mois, soit une hausse moyenne d'un peu moins de trois mois par an (+2,4 mois entre fin 2013 et fin 2014). Cet âge moyen élevé est directement lié à l'importante proportion d'agents de 50 ans et plus. En 2014, ils représentent 32 % des agents de la fonction publique, et leur nombre augmente à un rythme bien supérieur à celui du nombre total d'agents publics (+2,6 % contre +0,3 %). Au sein de cette classe d'âge, ce sont les effectifs des 55 ans et plus qui progressent (+4,6 %) en lien avec le relèvement de l'âge de départ à la retraite (voir Vue 2.2 « Les départs à la retraite dans la fonction publique ») quand ceux des 50-54 ans augmentent au rythme de l'ensemble des effectifs (+0,3 %).

A contrario, la part des moins de 30 ans n'est que de 14,5 % dans l'ensemble de la fonction publique et seulement 5,0 % des agents ont moins de 25 ans. Leur nombre continue de décroître en 2014 respectivement de 0,9 % et de 1,6 % sous l'effet de l'augmentation de la durée de la scolarité. On mesure donc des évolutions opposées aux deux extrémités de la pyramide des âges (**Figure V 1-13**). En 2014, la part des 55 ans et plus a augmenté dans l'ensemble de la fonction publique (+0,7 point) quand celle des moins de 25 ans diminuait de 0,1 point. Sur une période plus longue, entre fin 2010 et fin 2014, la part des 55 ans et plus a progressé de trois points dans l'ensemble de la fonction publique, tandis que celle des moins de 25 ans perdait 0,5 point.

Figure V 1-13 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2014



1,7 point). Par ailleurs, 63,3 % des assistants maternels et familiaux appartiennent à cette classe d'âge (+1,4 point). Inversement, plus d'un tiers des agents de la filière « animation » et 30,6 % des contractuels de la FPT ont moins de 30 ans, ces deux proportions augmentant respectivement de 0,8 point et de 0,9 point entre fin 2013 et fin 2014.

La FPE se caractérise elle aussi par le vieillissement de ses agents. La moyenne d'âge atteint 42,3 ans en 2014 (+2,3 mois par rapport à fin 2013) et la part des agents de 50 ans et plus est deux fois plus importante que celle des moins de 30 ans (respectivement 29,2 % et 15,2 %, avec des évolutions respectives de +0,4 point et -0,2 point). Plus spécifiquement, la part des plus de 55 ans augmente de +0,5 point quand celle des 50-54 ans diminue de 0,1 point.

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2014

1

et plus diminue également de 0,1 point dans cette catégorie, alors qu'elle augmente de 0,4 point dans la catégorie B et de 1,0 point dans la catégorie C. Dans ce versant, la catégorie B regroupe les agents les plus âgés : ils ont 43,4 ans en moyenne et plus d'un tiers a 50 ans ou plus.

Figure V.1-14 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge

	Situation au 31 décembre 2014				Évolution entre les 31 décembre 2013 et 2014			
	Part des hommes (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des hommes (en point de %)	Part des femmes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	36,3	63,7	13,5	30,1	-0,3	0,3	-0,2	0,3
dont A+	60,2	39,8	2,0	46,1	-0,4	0,4	0,0	0,5
Catégorie B	44,2	55,8	15,2	29,3	0,3	-0,3	-0,3	0,8
Catégorie C	36,9	63,1	14,8	34,8	-0,4	0,4	-0,1	1,0
Toutes catégories	38,2	61,8	14,5	32,1	-0,3	0,3	-0,2	0,7

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

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

Les agents de catégorie A+ (voir **définitions**) sont de loin les plus âgés. Leur moyenne d'âge est de 48 ans, en hausse de 1,3 mois en un an, ce qui représente un écart de cinq ans et deux mois avec l'âge moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique. Cela est dû à une part des moins de 30 ans très faible (moins de 2,0 %) (**Figure V 1-14**). C'est dans la FPT que les agents de catégorie A+ sont les plus âgés (52 ans en moyenne), suivie de la FPH (48,8 ans en moyenne) et de la FPE (47,6 ans en moyenne). Enfin, quel que soit le versant, les emplois d'encadrement supérieur et de direction regroupent les agents de la catégorie A+ les plus âgés : ils ont en moyenne 49,3 ans et 56 % d'entre eux ont 50 ans ou plus.

Dans la FPE, le nombre de sortants dépasse le nombre d'entrants

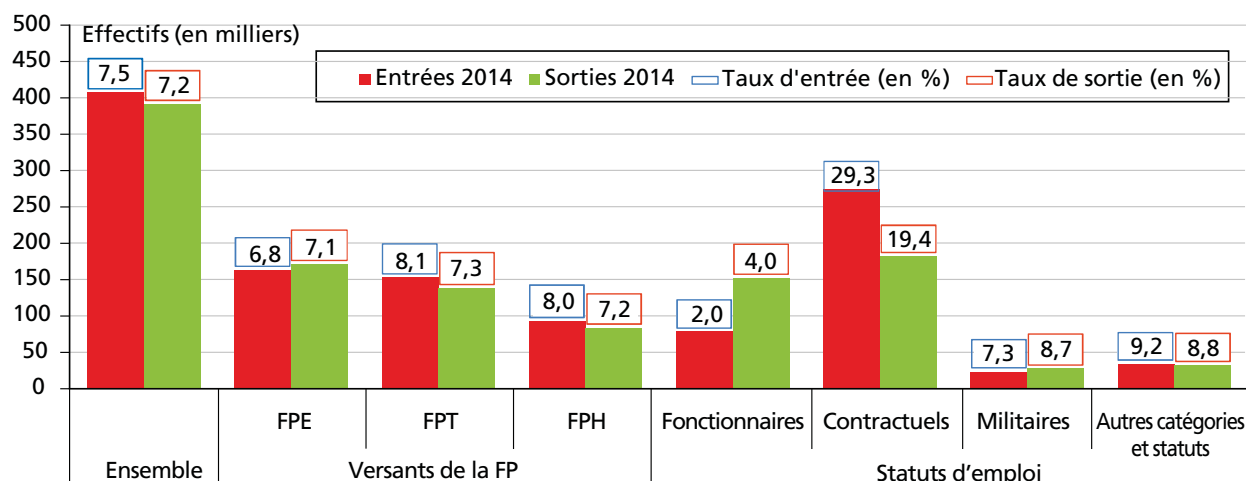
Chaque année, de nouveaux agents entrent dans la fonction publique, tandis que d'autres en sortent. Ces entrants et sortants n'ayant pas les mêmes caractéristiques, ces mouvements modifient le profil moyen des agents. On définit ici les entrants comme les agents présents dans les décomptes de l'emploi public au 31 décembre 2014 et pas au 31 décembre 2013. Symétriquement, un sortant est une personne comptabilisée parmi les agents publics au 31 décembre 2013, mais pas au 31 décembre 2014.

Compte tenu de ces définitions, on comptabilise 406 800 entrants (hors contrats aidés), soit 7,5 % du nombre moyen d'agents publics en 2014⁵ – on appelle cette proportion le taux d'entrée (**Figure V 1-15**). On comptabilise également 390 900 sortants (hors contrats aidés), soit un taux de sortie de 7,2 %. La prise en compte des contrats aidés porte le nombre d'entrants et de sortants à respectivement 483 700 et 443 900 et les taux d'entrée et de sortie à respectivement 8,6 % et 7,9 %. Les entrants se répartissent pour 40,0 % d'entre eux dans la FPE, 37,4 % dans la FPT et le reste dans la FPH. La FPT a le taux d'entrée le plus élevé (8,1 %), la FPE, celui le plus bas (6,8 %). La répartition des sortants par versant est assez proche : 43,6 % proviennent de la FPE, 35,2 % de la FPT et 21,2 % de la FPH. Les taux de sortie varient de 7,1 % dans la FPE à 7,3 % dans la FPH. Si globalement le nombre de sortants est inférieur au nombre d'entrants, ce n'est pas le cas dans la FPE qui totalise un déficit d'entrants de 7 900 par rapport au nombre de sortants. Ce déficit est imputable aux

⁵ On estime le nombre moyen d'agents publics en 2014 en faisant la moyenne des effectifs de la fonction publique au 31 décembre 2013 et au 31 décembre 2014.

mouvements qui affectent le ministère de la Défense, les ministères économiques et financiers et le ministère de l'Écologie qui totalisent à eux trois 14 900 départs de plus que d'entrées.

Figure V 1-15 : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant et par statut



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

Champ : Postes principaux (définitions) au 31 décembre, hors bénéficiaires de contrats aidés, situé en France (métropole + DOM, hors COM et étrangers), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

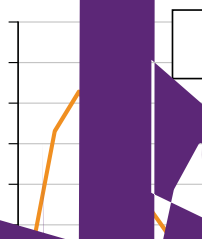
La répartition par statut des entrants est très différente de celle des sortants. En 2014, 77 900 fonctionnaires entrent dans la fonction publique (19,2 % des entrants), tandis que 151 500 en sortent (38,7 % des sortants). Ce déficit du nombre d'entrants par rapport au nombre de sortants n'empêche pas une progression du nombre de fonctionnaires de 25 700 entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2014, et ceci, dans chacun des versants. Cette augmentation est donc imputable à la titularisation de 99 300 agents contractuels déjà en poste, fin 2013. Ces mêmes titularisations participent à diminuer le nombre de contractuels entre ces deux mêmes dates (-4 400), alors qu'ils sont plus nombreux à entrer en 2014 (276 300, soit 67,2 % du total des entrants) qu'à sortir de la fonction publique (181 400, soit 46,4 % des sortants). Compte tenu de ces volumes, les taux d'entrée et de sortie sont beaucoup plus faibles pour les fonctionnaires que pour les contractuels (respectivement 2,0 % et 4,0 % pour les fonctionnaires contre 29,3 % et 19,4 % pour les contractuels).

Les profils par âge des entrants et des sortants diffèrent très largement (**Figure V 1-16**). La moyenne d'âge des sortants (hors bénéficiaires de contrats aidés) est en effet nettement supérieure à la moyenne d'âge des entrants (42 ans contre 33 ans). On trouve toutefois 30 % de sortants de moins de 30 ans, qui sont à 72 % des contractuels. C'est parmi les fonctionnaires sortants que la moyenne d'âge est la plus élevée (52 ans, dont 51 ans pour les femmes et 54 ans pour les hommes) et plus de la moitié d'entre eux est âgée de 58 ans ou plus, leur sortie de la fonction publique correspondant généralement à un départ en retraite. Par comparaison, moins de 10 % des contractuels sortants ont plus de 58 ans. En revanche, ils sont assez nombreux à sortir de la fonction publique entre 20 et 30 ans (47 % contre seulement 8 % des fonctionnaires sortants).

À l'inverse, un peu plus de la moitié des entrants (51 %) a moins de 30 ans. Là encore, on note une différence d'âge entre les entrants fonctionnaires et les entrants contractuels. Les fonctionnaires, occupant plus fréquemment des postes de catégorie A (35,1 % contre 22,1 % des contractuels), entrent dans la fonction publique à un âge en moyenne plus élevé. Ainsi, la proportion de fonctionnaires entrants à 25 ans ou moins est de 22,8 %, alors qu'elle est de 35,5 % pour les contractuels.

aires
s de
lique

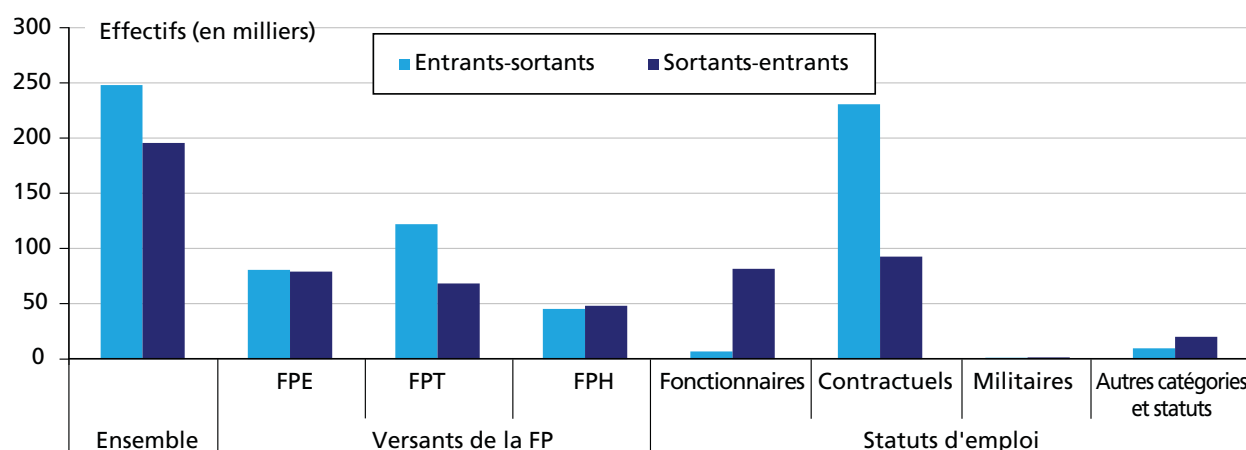
Prof



des entrants-sortants sont employés dans le secteur communal, et la presque totalité sont des contractuels. Ils sont majoritairement affectés sur les postes d'adjoints soit techniques, soit administratifs ou encore d'animation. On dénombre près de 81 000 entrants-sortants dans la FPE, dont 31 800 au seul ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et 24 800 au ministère de l'Éducation nationale. Enfin, dans la FPH, les EHPA réunissent 18,0 % des entrants-sortants pour seulement 8,3 % des emplois de ce versant. La durée moyenne d'activité des salariés entrants et sortants en cours d'année est de 3,3 mois. C'est dans la FPE que cette durée est la plus longue (109 jours), suivie de la FPT (96 jours) et de la FPH (91 jours). En revanche, selon le statut, les écarts sont plus marqués : trois mois en moyenne pour les contractuels et six mois pour les bénéficiaires de contrats aidés⁶.

En outre, parmi les personnes présentes fin d'année 2013 et 2014, toutes n'ont pas été en emploi tout au long de l'année. Dans l'ensemble de la fonction publique, 195 900 personnes ont connu une interruption d'activité dans l'année, dont on ne peut déterminer la raison précise. Elle peut être de différentes natures : période d'inactivité au sein de la fonction publique entre deux contrats à durée déterminée, période de disponibilité pour un fonctionnaire, congé parental, etc. Ces agents qualifiés de « sortants-entrants » se répartissent pour 40,6 % dans la FPE, pour 34,9 % dans la FPT et pour 24,4 % dans la FPH. En 2014, tous versants confondus, 10,3 % des agents contractuels et 5,6 % des « autres catégories et statuts » ont connu une interruption d'activité probablement en raison d'une vacance d'emploi entre deux contrats. Ces interruptions concernent 2,1 % des fonctionnaires et une part infime des militaires (0,5 %). La durée moyenne d'interruption est d'un peu moins de trois mois. Elle varie de deux mois et demi dans la FPE à trois mois et demi dans la FPH.

Figure V 1-17 : Effectifs qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique en 2014 (entrants-sortants) et effectifs qui interrompent leur activité en 2014 (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 (définitions) au 31 décembre, hors bénéficiaires de contrats aidés, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étrangers), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

⁶ Ces durées moyennes sont calculées sur la seule population des agents qui entrent et sortent au cours de l'année civile et ne correspondent pas forcément aux durées moyennes d'activité de la population des agents qui entrent et sortent dans la fonction publique sur un an à n'importe quelle date. En effet, pour des raisons de saisonnalité, les agents qui entrent dans la fonction publique en 2013 et sortent en 2014, moins d'un an après, peuvent avoir des durées d'activité différentes de celles de la population étudiée.

Les flux de personnels dans la fonction publique

2

Les recrutements externes
dans la fonction publique de l'État
et la fonction publique territoriale en 2014 **2.1**

Les départs à la retraite dans la fonction publique **2.2**

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

Nunzia BOUNAKHLA
DGAFP*

Chiffres clés

45 867 recrutements externes dans la FPE avec 66,8 % de femmes en 2014.

30 687 admis aux concours de la FPT, dont plus de la moitié sélectionné sans concours.

En 2014, 57 889 lauréats ont été admis par recrutement sur concours externe comme fonctionnaires dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État (FPE) – respectivement 13 498 et 44 391 –, auxquels s'ajoutent 18 665 recrutements directs sans concours (17 189 et 1 476 respectivement).

La fonction publique territoriale a recruté 3 958 lauréats de moins que l'année précédente (-11,4 %), à l'inverse de la fonction publique de l'État qui a fortement augmenté son offre d'emplois (+21 487 par rapport à 2013, dont +18 996 enseignants) et les recrutements effectifs (+17 403 par rapport à 2013, dont 15 028 enseignants) dans le cadre de 478 concours. En 2014, la FPE est ainsi le premier recruteur public (45 867 recrutements externes), mais avec un niveau qui reste inférieur à celui de 2004 (49 134 recrutés).

Dans la FPE, même si le nombre de recrutements réalisés s'accroît dans toutes les catégories hiérarchiques (36 402 après 21 141 en catégorie A en 2013, 4 171 après 3 285 en B et 5 294 après 4 038 en C), c'est essentiellement en catégorie A, sur les postes d'enseignants, que porte la progression. Hors enseignants, le nombre de recrutements augmente de 2 375, atteignant 13 873 nouveaux fonctionnaires.

Dans la fonction publique territoriale, les sélections sans concours en catégorie C ont été beaucoup moins nombreuses qu'en 2013 (17 189 après 22 235), comme les entrées en catégorie B (4 250 après 5 441).

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, 3^{ème} concours ou concours à voie unique d'accès (voir **définitions**), s'est diversifiée. Depuis 2002, des procédures dérogatoires permettent de pourvoir sans concours certains emplois de catégorie C. En 2005, l'administration a créé le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) et, depuis 2007, elle cherche à mieux prendre en compte la Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) (voir **encadré**).

* Direction générale de l'administration et de la fonction publique – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Augmentation significative du nombre des postes offerts dans la fonction publique de l'État en 2014, essentiellement à l'Éducation nationale

Après une décennie de repli du nombre de postes offerts dans la fonction publique de l'État, l'année 2014 est marquée par une hausse du nombre des emplois proposés par rapport à 2013¹ pour atteindre 51 304 postes (+21 487, dont +2 791 hors enseignants). Cette hausse de l'offre d'emplois concerne essentiellement les emplois d'enseignants (37 951 après 19 255 en 2013) et fait suite à la réforme de la formation des enseignants modifiant le calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation). Au concours pour la rentrée 2014, deux sessions se sont 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. Ces enseignants ont été recrutés et comptés dans l'emploi en 2013 comme contractuels avant d'être titularisés en 2014. Hors enseignants, le nombre de postes offerts en 2014 est de 13 353 après 10 562 en 2013.

Toutes les voies d'accès externes accroissent leur offre de postes, excepté le concours unique et le Pacte

En 2014, les administrations ont ouvert 47 565 postes au concours externe, soit 20 955 postes de plus par rapport à l'année précédente (26 610, soit +78,7 %) (**Figure V 2.1-1**). Les postes supplémentaires se concentrent essentiellement à l'Éducation nationale (postes d'enseignants) du fait de la modification du calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation) qui conduit à doubler exceptionnellement le nombre de postes en 2014 (19 000 postes pour la première session, auxquels se sont ajoutés 17 600 autres lors de la seconde session).

Les emplois proposés au 3^{ème} concours ont doublé par rapport à l'année précédente (994 postes en 2014 contre 507 en 2013). La session supplémentaire du concours de professeur des écoles explique cette hausse exceptionnelle et replace cette voie d'accès à un niveau égal à celui de 2005, après sept années de baisses successives. L'offre de l'État, *via* ce concours, reste cependant à un niveau inférieur à celui des années 2003 (-42 %) et 2004 (-22 %). Le 3^{ème} concours ne représente cependant que 1,9 % de l'offre totale de recrutement externe.

Le recrutement externe sans concours, y compris le Pacte, s'accroît de 11,9 %, mais de manière contrastée : le recrutement externe sans concours enregistre 176 postes supplémentaires, alors que le Pacte voit son offre baisser de 17 postes. Au total, ces nouveaux modes d'accès représentent 2,9 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés l'est toujours *via* la voie traditionnelle (externe avec concours) à 92,7 %.

Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, l'offre au concours unique est restée stable pendant cinq années, oscillant autour de 1 800 postes par an. À partir de 2012, l'offre se réduit de façon significative, avec seulement 1 232 postes. Après une légère augmentation constatée en 2013 (+128 postes), elle baisse de nouveau en 2014 pour se situer à 1 246 postes offerts (-114 postes par rapport à l'année précédente).

¹ En 2014, 478 concours ont été organisés, contre 407 en 2013. Après avoir atteint son niveau le plus bas en 2011 (23 778 postes offerts dont 12 093 hors enseignants), l'État a proposé 51 304 postes (dont 13 353 hors enseignants) en 2014, retrouvant ainsi un niveau équivalent à celui de 2003 (50 507 postes offerts, dont 21 025 hors enseignants).

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

2

Figure V 2.1-1 : Nombre de postes offerts et structure des recrutements externes dans la fonction publique de l'État

Postes offerts	2003	2004	2013	2014	Part (en %)	2014/2013 Évolution (en %)	2014/2004 Évolution (en %)
Concours externe	44 373	37 934	26 610	47 565	92,7	78,7	25,4
Concours unique	2 346	1 341	1 360	1 246	2,4	-8,4	-7,1
3 ^{ème} concours	1 730	1 271	507	994	1,9	96,1	-21,8
Autres recrutements externes dont :	2 058	2 908	1 340	1 499	2,9	11,9	-48,5
<i>Sans concours</i>	2 058	2 908	1 049	1 225	2,4	16,8	-57,9
<i>Pacte (sélection sans concours)</i>	0	0	291	274	0,5	-5,8	-
Total postes offerts	50 507	43 454	29 817	51 304	100,0	72,1	18,1

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Le nombre des recrutements externes s'accroît fortement en 2014, mais moins que l'offre de postes, et son niveau reste en deçà de celui de 2004

En 2014, l'État a pourvu 89 % des postes offerts² (+72,1 % par rapport à 2013) par le recrutement de 45 867 fonctionnaires, soit 61,1 % de plus qu'en 2013 (Figure V 2.1-2). Cette hausse, tout comme celle du nombre de postes offerts, est exceptionnelle en raison de la modification du calendrier des épreuves de recrutement des enseignants et fait de 2014 l'année avec les plus forts recrutements enregistrés depuis 2003. 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 avec une légère reprise et une accélération en 2014 : recrutement de 17 403 agents supplémentaires par rapport à l'année précédente (dont 2 375 hors enseignants). Hors recrutements pour la rentrée 2015, la hausse aurait été de 2 796.

Figure V 2.1-2 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours dans la FPE

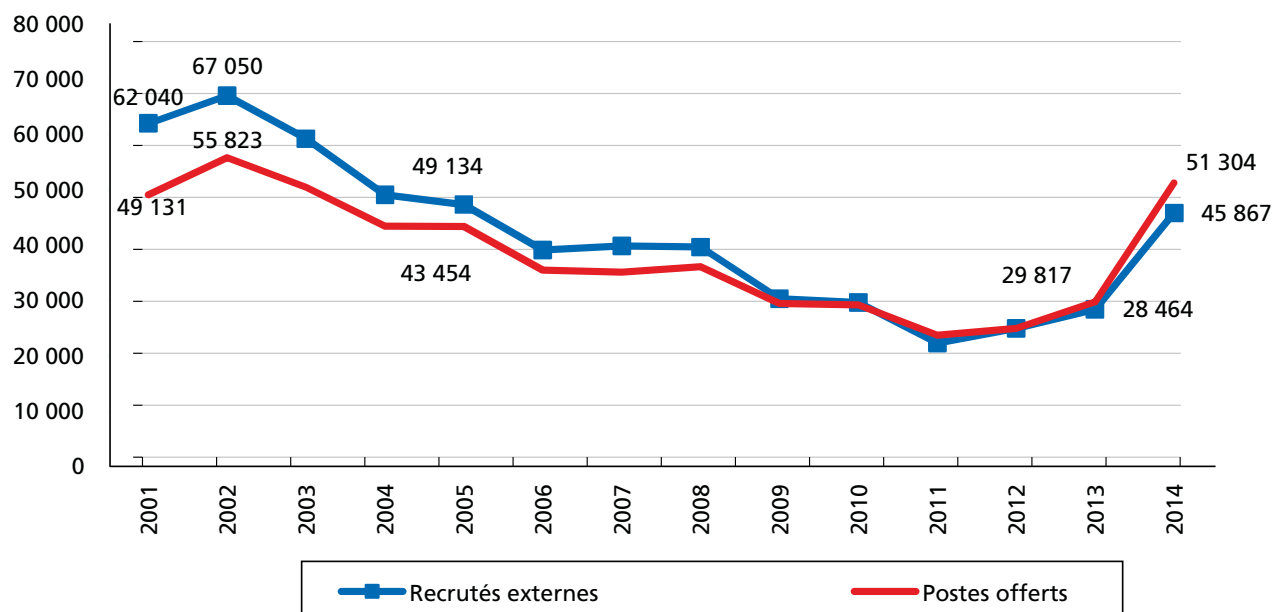
Recrutements	2003	2004	2013*	2014*	Part (en %)	2014/2013 Évolution (en %)	2014/2004 Évolution (en %)
Concours externe	52 510	43 415	25 684	42 288	92,2	64,6	-2,6
Concours unique	2 565	1 364	1 257	1 175	2,6	-6,5	-13,9
3 ^{ème} concours	1 532	1 255	444	928	2,0	109,0	-26,1
Autres recrutements externes dont :	2 685	3 100	1 079	1 476	3,2	36,8	-52,4
<i>Sans concours</i>	2 685	3 100	789	1 204	2,6	52,6	-61,2
<i>Pacte (sélection sans concours)</i>	0	0	290	272	0,6	-6,2	-
Total recrutements externes	59 292	49 134	28 464	45 867	100,0	61,1	-6,6

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF – 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.

2 Pour la quatrième année consécutive, le niveau effectif des recrutements est inférieur à celui du nombre de postes offerts qui habituellement intègre des recrutements sur liste complémentaire suite à l'apparition de besoins nouveaux après publication des arrêtés d'ouverture de concours au Journal officiel.

Figure V 2.1-3 : Évolution du nombre de postes offerts au recrutement externe et des recrutés dans la FPE



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Le surcroît de recrutements des administrations par concours externe (+16 604 personnes en 2014, soit une hausse de 64,6 %) provient pour l'essentiel du recrutement d'enseignants (+15 028 personnes). Toutefois, le 3^{ème} concours connaît également un regain significatif, alors qu'il s'inscrivait en net recul sur plusieurs années (–26 % par rapport à 2004). Ce concours, réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral, a permis l'entrée de 928 personnes, soit le double de 2013. Comme pour les concours externes, des concours exceptionnels d'enseignants ont été proposés également à l'Éducation nationale par la voie du 3^{ème} concours, ce qui explique en grande partie cette progression (+434).

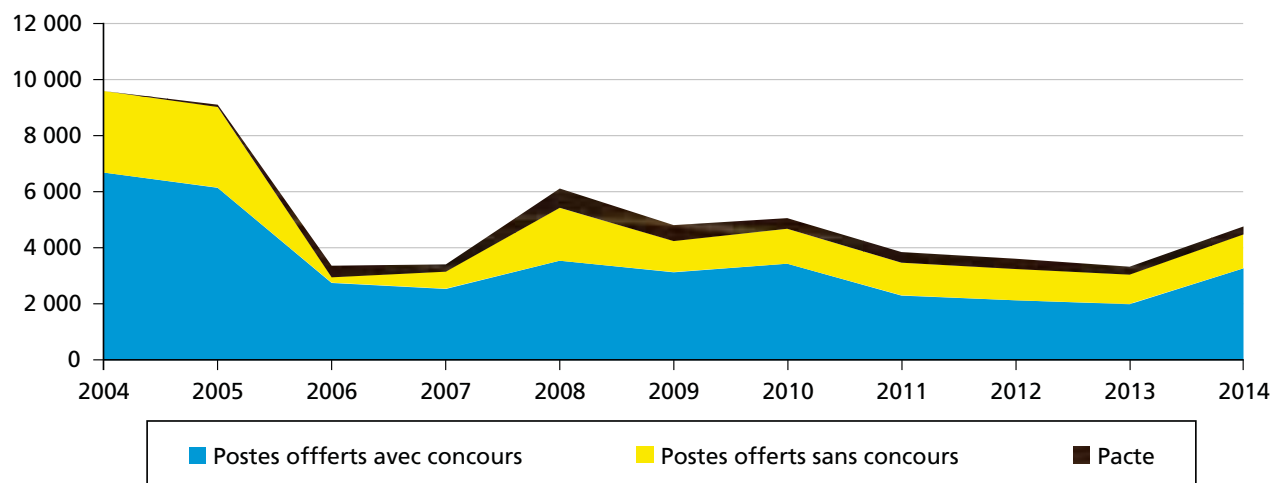
Le nombre d'agents recrutés par concours unique est en légère baisse en 2014 par rapport à l'année précédente (1 175 recrutés, soit –82 agents), constituant ainsi avec 2012 le niveau le plus bas sur les dix dernières années. Cette voie d'accès qui permet l'entrée de personnels sur des postes spécialisés (chercheurs, ouvriers spécialisés...) avait atteint un niveau de recrutement record en 2000, avec 4 376 entrées.

Les recrutements directs sans concours, qui permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C, sont plus nombreux en 2014 qu'en 2013 (+415). En revanche, les contrats Pacte signés en 2014 sont au nombre de 272, soit 18 de moins que l'année précédente. Les emplois de catégorie C accessibles sans concours représentent presque un tiers des agents recrutés en catégorie C (27,9 %).

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

2

Figure V 2.1-4 : Évolution comparée du nombre de postes offerts aux concours de catégorie C



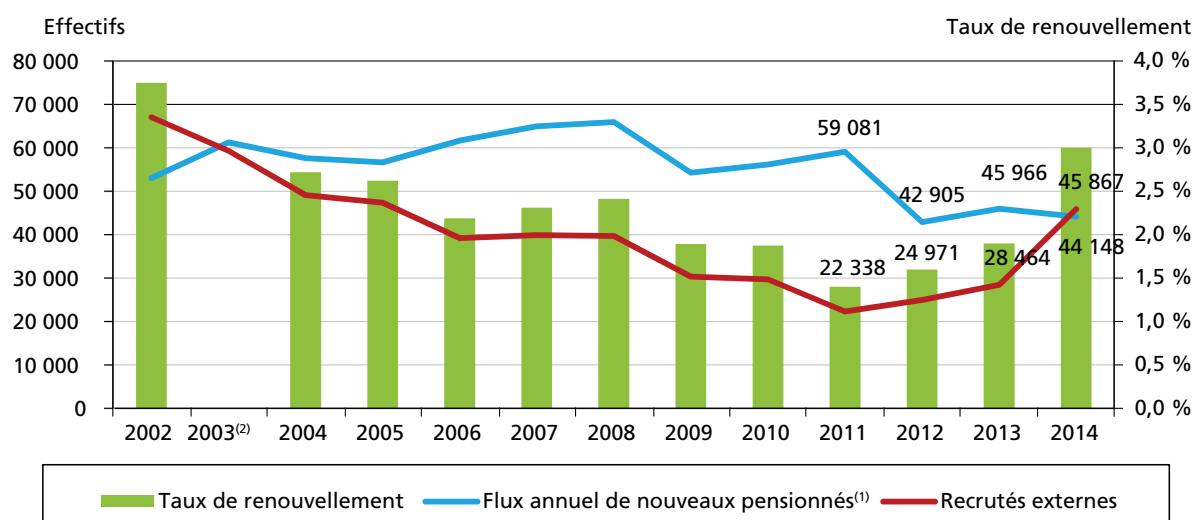
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

En 2014, le recrutement de fonctionnaires équivaut au nombre de départs à la retraite dans la fonction publique de l'État

Jusqu'en 2002, le nombre de recrutements externes de fonctionnaires 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 double exceptionnellement le nombre de recrutements, les deux courbes se rejoignent de nouveau, signifiant que le remplacement des départs en retraite se fait en proportion égale. Le taux de renouvellement dans la FPE (nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des fonctionnaires au 31 décembre) grimpe pour atteindre 3,0 %, alors que sa variation se situait dans une fourchette de 1,4 à 2,7 % entre 2004 et 2013.

Figure V 2.1-5 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la FPE, et taux de renouvellement



Sources : 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 et de l'évaluation ; 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.

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

Lecture : En 2014, on dénombre 45 867 recrutés externes pour 44 148 départs à la retraite, soit un taux de renouvellement de 3 %.

La sélectivité des recrutements enregistre son niveau le plus bas sur la période 2001-2014

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. La sélectivité enregistre en 2014 – avec un niveau de 7,6 présents par admis pour l'ensemble des recrutements, alors qu'il était de 9,7 en 2013 – son niveau le plus bas pour l'ensemble des recrutements externes depuis que l'enquête est réalisée en 2001. Le niveau moyen de la sélectivité des concours de l'État est plus encore que d'habitude fortement influencé par le poids des concours d'enseignants : sans compter les concours exceptionnels d'enseignants pour la rentrée 2015, ce taux serait de 9,6. Par ailleurs, hors enseignants, la sélectivité est de 18,3 en 2014 après 22,2 en 2013.

Alors que l'offre totale d'emplois via le recrutement externe a augmenté de 72,1 % en 2014 par rapport à 2013, le nombre de candidats ne s'est accru que de 29,7 % (334 036 présents aux épreuves de sélection en 2014 contre 257 622 en 2013). Aux seuls concours externes, la sélectivité baisse de deux points, passant de 9,5 en 2013 à 7,3 en 2014.

Un document de travail et un article parus dans *France, portrait social*, édition 2015 (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 de la sélectivité qui se résorbe plus ou moins les années suivantes selon

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

2

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.

Au concours unique, la sélectivité ne varie pas significativement par rapport à 2013 (11,8), la baisse du nombre de candidats présents au concours (-6,4 %) fait écho à celle du nombre de postes offerts (-8,4 %).

En revanche, le 3^{ème} concours est un peu plus sélectif en 2014. Son taux se situe à 6,7, soit un point de plus que l'année précédente (5,7 en 2013). C'est le seul concours qui enregistre un nombre de candidats en augmentation plus importante que celle de l'offre de postes (+145 % de candidats et +90 % de postes).

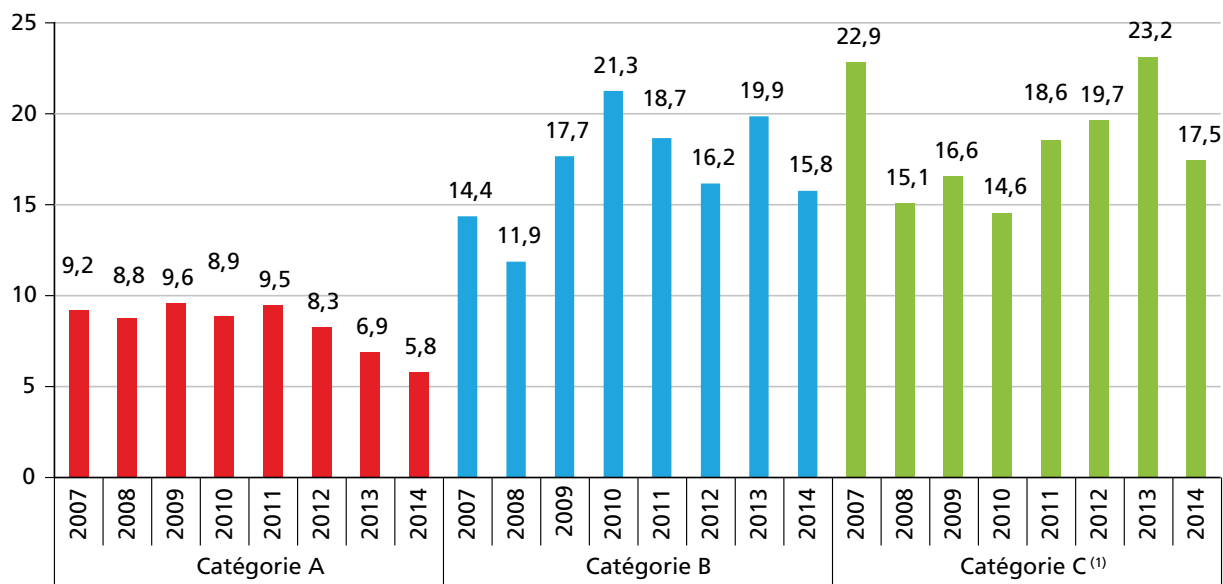
En 2014, la sélectivité est en baisse dans toutes les catégories hiérarchiques

En 2014, la sélectivité aux concours de catégorie A est en baisse d'un point par rapport à 2013 (5,8 au lieu de 6,9) (**Figure V 2.1-6**). Le nombre de candidats présents aux épreuves de sélection est en hausse de 48 %, moitié moins que l'augmentation du nombre des postes offerts (+80 %). Hors concours exceptionnels d'enseignants pour la rentrée 2015, la sélectivité serait de 7,4 (avec -38 % de candidats présents et -55 % de postes offerts). Pour les concours de catégorie A hors enseignants, la sélectivité est de 21,3, après 23,2 en 2013.

La tendance est la même pour les concours de catégories B et C. La sélectivité dans la catégorie B diminue de quatre points (15,8 en 2014 contre 19,9 en 2013). L'augmentation de 4 % du nombre des candidats présents est beaucoup moins forte que celle des postes offerts (+33 %). C'est le cas dans de nombreux corps de catégorie B, tels ceux de conseillers d'insertion et de probation (+14 % de postes et +5 % de présents), contrôleurs des finances publiques (+149 % de postes et +6 % de présents), greffiers des services judiciaires (+117 % de postes pour +19 % de présents) ou encore techniciens de recherche et formation (+15 % et -1,3 % de présents).

Les concours de catégorie C perdent six points de sélectivité par rapport à l'année précédente (17,5 contre 23,2 ; +17 % de présents et +65 % de postes supplémentaires). Les corps qui traduisent cette forte évolution sont d'une part les surveillants de l'administration pénitentiaire (nombre de postes multiplié par quatre pour un nombre de candidats en progression de 7 % seulement) et d'autre part le concours de personnel de catégorie C du ministère des Finances (+32 % de postes alors que les présents sont en diminution de 4 %). Pour les autres concours de catégorie C, la sélectivité est en hausse d'un point et atteint 24,8 candidats pour un admis.

Figure V 2.1-6 : Évolution de la sélectivité (ensemble des recrutements externes) par catégorie hiérarchique de 2007 à 2014⁽¹⁾



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : En 2014, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 5,8, soit 1 admis pour 6 présents.

Les catégories B et C ne représentent plus qu'un recrutement sur cinq dans la fonction publique de l'État

L'État recrute majoritairement pour des emplois de catégorie A (79,4 %), soit 36 402 agents recrutés par concours en 2014, en hausse de 72,2 % par rapport à 2013 (Figure V 2.1-7).

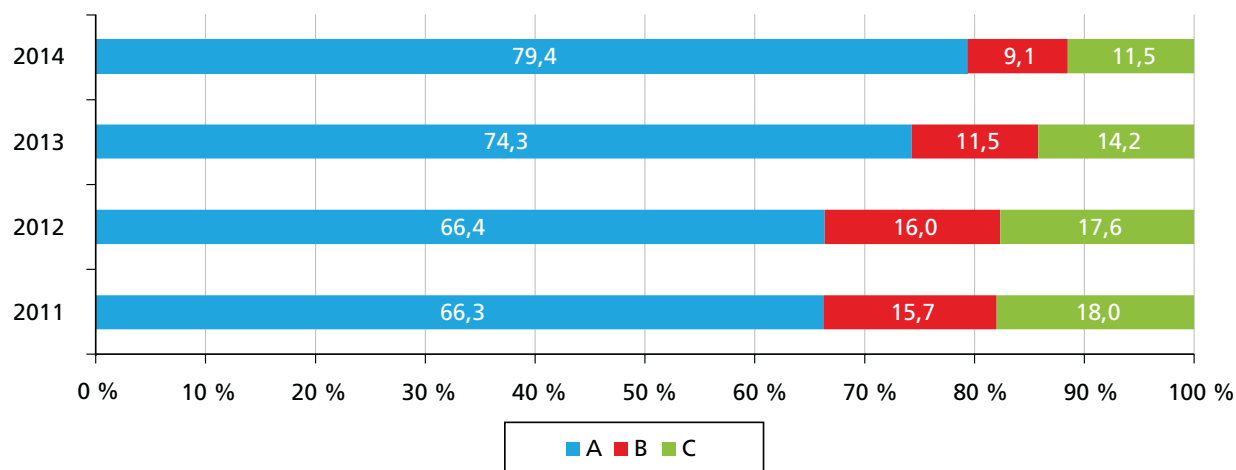
Pour ces recrutements, un niveau Bac +5 est exigé dans 93 % des cas en 2014 (soit 33 729 recrutés, +83,5 %).

Cela 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 maîtrise (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.

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

2

Figure V 2.1-7 : Évolution de la part de chaque catégorie hiérarchique dans le recrutement [en %]



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : 79,4 % des agents recrutés en 2014, occupent des emplois de catégorie A dans la FPE.

En 2014, 976 personnes ont été recrutées pour des postes de chercheurs (chargés de recherche, directeurs de recherche et ingénieurs de recherche) qui nécessitent l'obtention du doctorat ou un niveau minimum d'études équivalent à Bac +5. Jusqu'en 2011, le nombre de chercheurs recrutés chaque année dépassait la barre des 1 200 agents (de 1 215 à 1 295 agents entre 2008 et 2011). Mais, depuis 2012, la tendance est à la baisse, ils n'étaient plus que 873 chercheurs à intégrer la FPE en 2012. Après une légère remontée en 2013 (+129 recrutés), le nombre d'entrants se réduit à nouveau en 2014 (-26 recrutés).

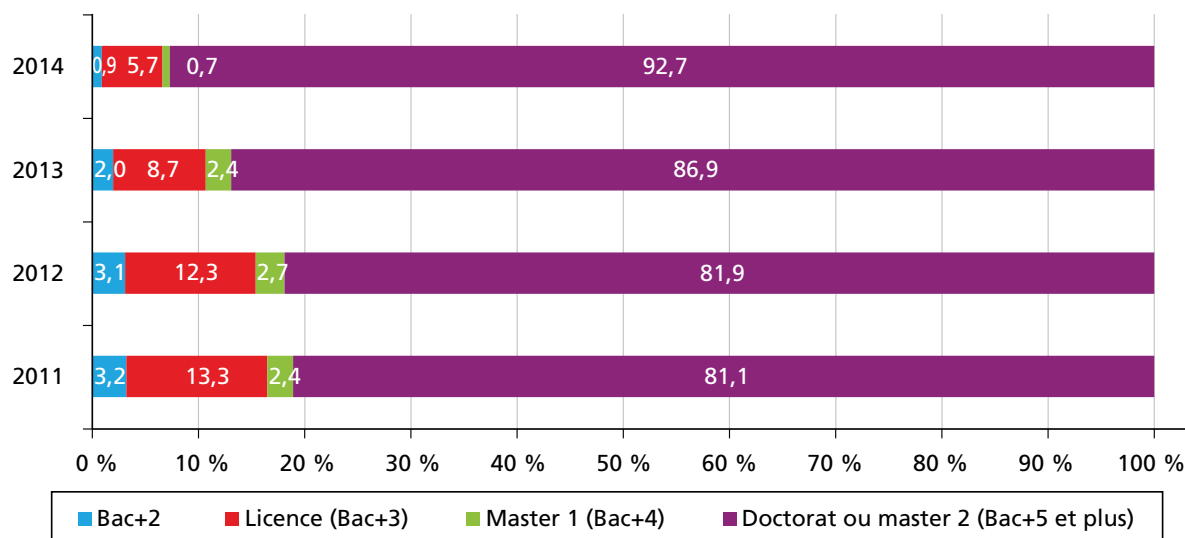
Les concours de catégorie A accessibles avec un niveau d'études inférieur au master 2 (Bac +5) sont de moins en moins nombreux et offrent un nombre de places en constante diminution. Seuls 7,3 % des nouveaux entrants répondent à ce critère en 2014 (11,4 % hors concours exceptionnels d'enseignant). Ils étaient près de 19 % en 2011 (**Figure V 2.1-8**).

En outre, les personnes recrutées ont souvent un diplôme plus élevé que le diplôme minimal exigé. Les recrutements externes exigeant un niveau master 1 représentent 0,7 % des recrutements en catégorie A. Il s'agit essentiellement des concours d'entrée à l'école de la magistrature et d'inspecteurs du travail. Sur les 273 agents recrutés à ces concours, un peu plus de la moitié (177) avait un diplôme de Bac +5 ou plus, soit au moins un an d'études supplémentaire.

Les sélections externes qui requièrent un niveau d'études égal à la licence sont de moins en moins nombreuses.

En catégorie A, les entrées de ce type concernent 5,7 % des lauréats, deux fois moins qu'en 2011 (13,3 %). En 2014, 2 067 personnes ont été recrutées pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : élèves attachés des IRA, inspecteurs des finances publiques, secrétaires des Affaires étrangères et ingénieurs d'études. Parmi les lauréats dont le diplôme était connu (soit 82 % des reçus), 61 % avaient un diplôme supérieur à la licence (46,7 % un Bac +5 et 14,1 % un Bac +4).

Figure V 2.1-8 : Évolution de la part de chaque niveau de diplôme requis en catégorie A dans la FPE
[en %]



Source : 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 2014, 92,7 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie A nécessitant un niveau de diplôme équivalent au doctorat ou au master.

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 0,9 % des recrutés dans cette catégorie (soit 333 lauréats en 2014, -24,3 %). Parmi ceux dont le diplôme était connu (40 % d'entre eux), 21,9 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (11,1 % un Bac +5, 0,9 % un Bac +4 et 9,9 % un Bac +3).

Au final, sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2014, 47,7 % des reçus dont le diplôme était connu avaient un niveau au moins équivalent à Bac +5 et 42,2 % un niveau Bac +4 (**Figure V 2.1-9**) (respectivement 47,9 % et 39,3 % sans compter les enseignants recrutés pour la rentrée 2015).

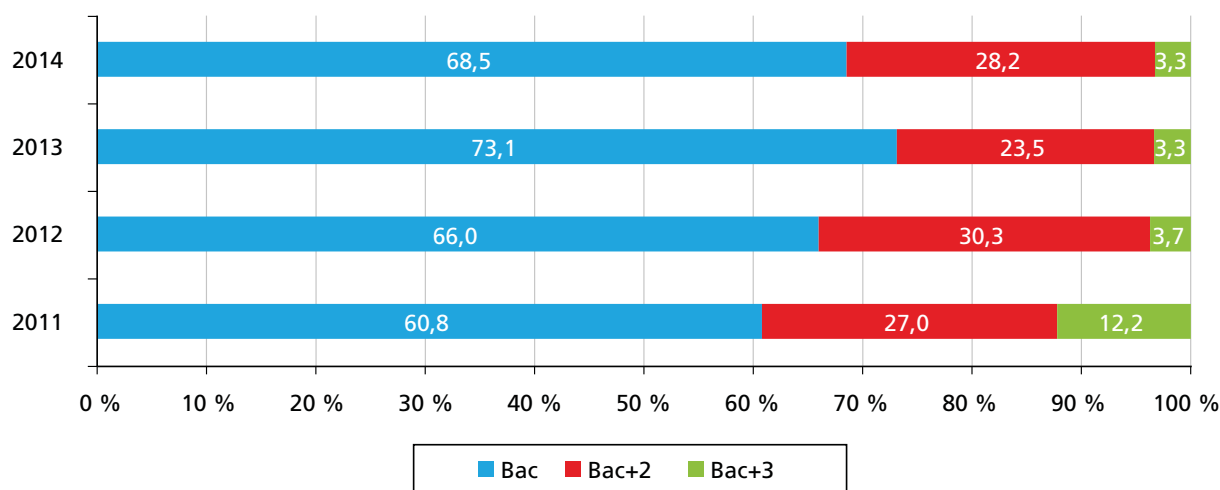
Les concours de la catégorie B représentent 9,1 % du recrutement total par concours dans la FPE en 2014. Cette proportion est en baisse continue depuis plusieurs années (-2 % par rapport à 2013 et -7 % par rapport à 2012). L'accès à cette catégorie hiérarchique nécessite le plus souvent le baccalauréat, mais pour certains corps, le niveau Bac +2 est requis : conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation, éducateurs, greffiers, lieutenants pénitentiaires, secrétaires administratifs de classe supérieure, techniciens de la Police nationale. 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 des jeunes aveugles) ou même trois (techniciens paramédicaux civils, assistants de service social et infirmiers jusqu'en 2011).

En 2014, sur 4 171 agents reçus en catégorie B, 68,5 % avaient passé un concours requérant uniquement le baccalauréat, et 31,5 % un niveau Bac +2 ou Bac +3. Or, sur l'ensemble des lauréats de ces concours, au moins 16,8 % possédaient un niveau Bac +5 et 7,4 % un niveau Bac +4 (**Figure V 2.1-10**). Sous l'hypothèse que les 24,4 % de lauréats dont le diplôme est inconnu se répartissent comme les autres, ces proportions pourraient atteindre respectivement 20,9 % et 9,2 %.

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

2

Figure V 2.1-9 : Évolution de la part des recrutements dans la catégorie B par niveau d'étude requis
[en %]



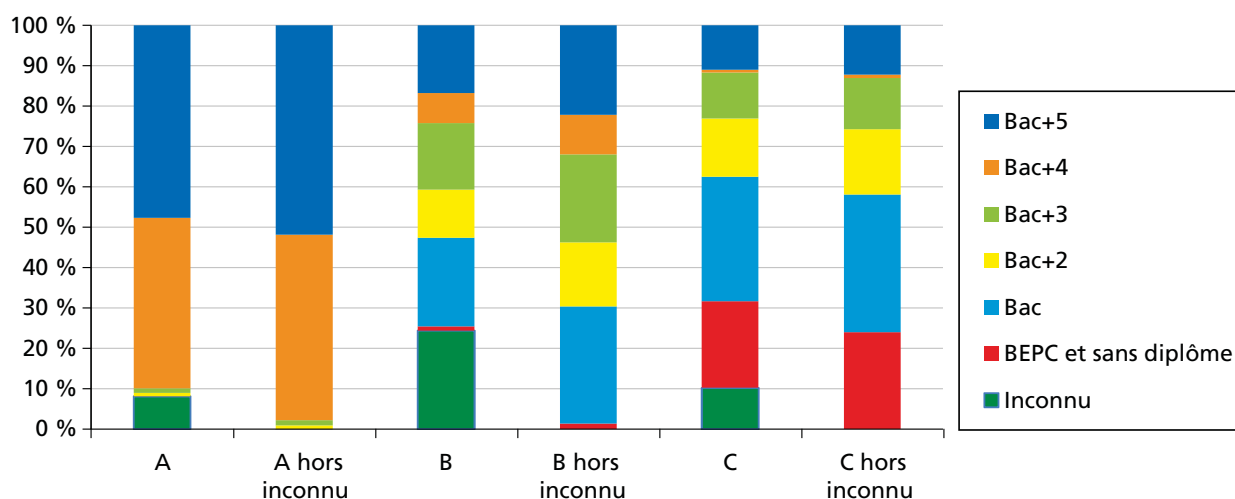
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État - DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2014, 26,3 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie B nécessitant un niveau de diplôme équivalent à Bac+2.

Les concours de la catégorie C représentent 11,5 % du recrutement total dans la FPE en 2014, soit 5 294 agents (+31 % par rapport à 2013). Ces emplois sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au brevet mais, dans certains cas, aucune condition de diplôme n'est exigée. La part de cette catégorie de personnel dans le recrutement se réduit encore en 2014 (-3 %). Elle avait baissé de 1 % entre 2011 et 2012, puis de 3 % en 2013.

Le niveau de diplôme des lauréats à ces concours en 2014 est inconnu dans 10,4 % des cas mais, sur les données collectées, 11,7 % au moins des reçus à ces concours avaient un niveau égal ou supérieur à Bac +4, 25,9 % au moins un niveau Bac +2 ou Bac +3 et au moins 30,7 % un niveau Bac.

Figure V 2.1-10 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes en 2014



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

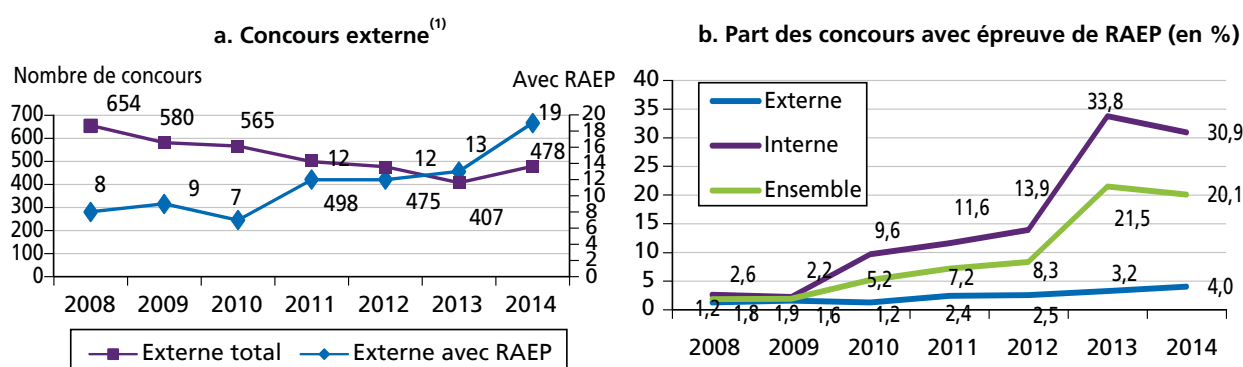
La RAEP est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique et pour la promotion interne, avec comme objectif de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, conformément à la 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 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 2014, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 238 concours et promotions, soit 20 de plus qu'en 2013. Le nombre de concours concernés par la RAEP a triplé en deux ans (80 sélections en 2012). Ils représentent 20 % des sélections sur l'ensemble des concours de la FPE.

Parmi les sélections, 58 concours internes se sont déroulés avec des épreuves de RAEP (55 en 2013), 72 examens professionnels (97 en 2013), 89 concours réservés de titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 – dite loi Sauvadet – (53 en 2013), 11 concours externes (10 en 2013), 6 du type 3^{ème} concours (comme en 2013) et 2 concours uniques.

En recrutement externe, la RAEP a été proposée dans 7 concours de catégorie A – inspecteur du travail, attaché d'administration issu des IRA, directeur des services de la Protection judiciaire de la jeunesse, médecin et médecin inspecteur de santé publique, officier de port et pharmacien inspecteur –, 10 de catégorie B (éducateur, greffier des services judiciaires, assistant de service social, contrôleur, officier de port adjoint et technicien supérieur du ministère de l'Agriculture, technicien supérieur principal de l'agriculture et de l'écologie, technicien de l'administration pénitentiaire et de l'Office national des forêts) et 2 de catégorie C (surveillant de l'administration pénitentiaire et adjoint technique).

Figure V. 2.1-E : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de concours



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Externes : concours externe, 3^{ème} concours, et concours unique.

Lecture figure a : En 2014, la FPE a organisé 478 concours externes. Parmi ces concours, 19 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 30,9 % de l'ensemble des sélections internes en 2014.

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement de 2008 à 2014, surtout dans les sélections internes. Sur la période, 41,2 % des postulants à l'interne ont passé une épreuve de type RAEP contre 4,6 % à l'externe.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer aux épreuves de RAEP en 2014, comme généralement depuis 2009 (61,3 % des candidats sont des femmes en 2014, contre 63,0 % en 2013), puisque globalement, sur les sept années d'application du dispositif, elles représentent 59,9 % des participants.

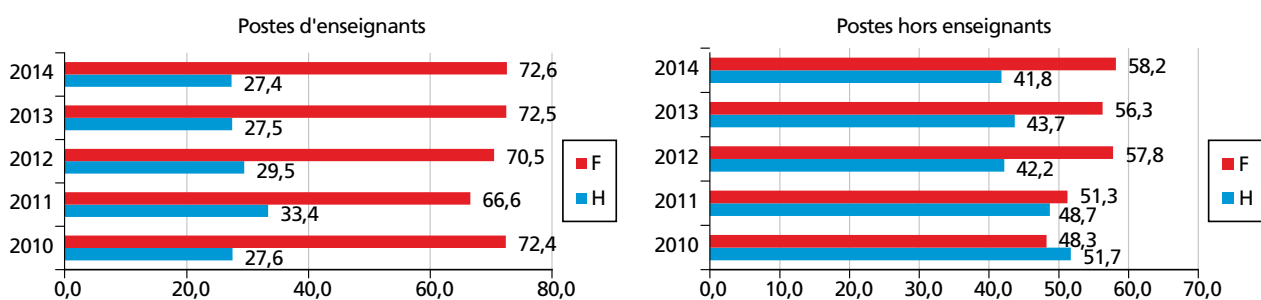
Les femmes sont majoritaires et réussissent mieux que les hommes dans les recrutements de catégorie A, notamment ceux d'enseignants

En 2014, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes continue de s'accroître : elle s'élève à 66,8 %, soit un point de plus qu'en 2013.

Elles réussissent mieux que les hommes sur les postes de catégorie A (59,8 % de femmes parmi les présents et 70,9 % parmi les recrutés).

De façon constante, les femmes sont plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (68,9 % de femmes parmi les candidats en 2014) où les recrutements sont plus encore féminisés (72,6 % des lauréats) (**Figure V 2.1-11**). Ce taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes est équivalent à celui de 2013.

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



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

En revanche, pour les postes de catégories B et C, les femmes restent majoritaires parmi les candidats mais réussissent moins bien que leurs homologues masculins : en 2014, sur les postes de catégorie B, elles représentent 56,2 % des candidats présents et 53,1 % parmi les recrutés. De même, dans la catégorie C, elles sont 58,0 % parmi les présents et 46,4 % parmi les recrutés. Le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est amélioré pour les agents de catégorie B en 2014 ; en revanche, il s'est dégradé pour ceux de catégorie C.

Toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État augmente avec le niveau de diplôme : majoritaires parmi les lauréats possédant un diplôme Bac +3 et au-delà, elles sont minoritaires pour le niveau de diplôme en deçà (du niveau BEPC à Bac +2) (**Figure V 2.1-12**).

Figure V 2.1-12 : Part des femmes parmi les lauréats aux concours externes par niveau de diplôme

	2011	2012	2013	2014
Diplôme	En %			
Bac +5 et plus	64,4	68,2	72,2	68,6
Bac +4	60,8	63,4	62,6	73,6
Bac +3	54,4	63,2	62,2	56,0
Bac +2	50,5	48,6	48,3	46,9
Bac	44,5	35,4	35,8	36,3
BEPC	48,1	43,8	35,9	32,1
Diplôme inconnu	54,5	62,5	61,6	68,4

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Une évolution des recrutements très différente selon les ministères

Si le ministère de l'Éducation nationale est le principal bénéficiaire en nombre de l'augmentation des nouveaux entrants dans la FPE, c'est au ministère de la Culture et au ministère de la Justice que l'évolution est la plus forte relativement entre 2013 et 2014 (Figure V 2.1-13).

Figure V 2.1-13 : Nombre de recrutés par ministère

Ministères						Évolution en %	
	2003	2004	2012	2013	2014	2014/2013	2014/2004
Affaires étrangères	74	55	108	86	70	-18,6	27,3
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt	1 145	772	457	498	487	-2,2	-36,9
Ministères économique et financier⁽¹⁾	3 133	3 869	2 445	2 720	2 969	9,2	-23,3
Culture et Communication	110	23	180	38	199	423,7	765,2
Défense	1 028	350	410	159	110	-30,8	-68,6
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer ⁽¹⁾	2 296	1 061	720	676	654	-3,3	-38,4
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche⁽¹⁾	40 402	35 237	15 922	20 230	35 726	76,6	1,4
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales ⁽¹⁾	6 338	4 402	1 363	1 608	1 796	11,7	-59,2
Justice et Libertés	3 741	2 269	2 459	1 619	2 979	84,0	31,3
Ministères sociaux :							
Santé, Jeunesse et Sports	446	575	378	319	356	11,6	-38,1
Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social	105	55	66	57	67	17,5	21,8
Services du Premier ministre ⁽²⁾	474	466	463	454	454	0,0	-2,6
Total	59 292	49 134	24 971⁽¹⁾	28 464⁽¹⁾	45 867⁽¹⁾	61,1	-6,6

Source : 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) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2013 (Éducation nationale, Intérieur, Écologie, Économie) et en 2014 (Éducation nationale et Écologie). Cela concerne essentiellement les recrutements sans concours et les Pacte. Les résultats présentés sont estimés. Ils prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

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

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

2

Au ministère de la Justice, on enregistre 1 360 recrutements supplémentaires en 2014 par rapport à l'année précédente. Il s'agit de la plus forte hausse pour ce ministère depuis 2010. Les recrutements en catégorie B ont augmenté d'un tiers (934 recrutés en 2014 pour 643 en 2013). Ainsi, les conseillers d'insertion et de probation sont entrés en plus grand nombre (+149), de même que les greffiers des services judiciaires (+141). Mais c'est surtout en catégorie C que l'arrivée de nouveaux agents est notable, essentiellement dans le corps de surveillants de l'administration pénitentiaire (1 404 recrutements, soit +830 agents par rapport à 2013).

L'évolution en pourcentage du nombre de recrutés au ministère de la Culture, importante en apparence, doit être relativisée : en effet, 2013, comme 2004, prise ici comme référence, sont deux années où les recrutements de ce ministère avaient été particulièrement faibles (respectivement 23 et 38 recrutés), puisque seul un concours dans le corps des conservateurs du patrimoine avait été organisé ces deux années. En 2014, avec 199 intégrations nouvelles, ce ministère retrouve un niveau équivalent à celui de 2012. Les trois catégories hiérarchiques sont concernées par cette reprise, avec des recrutements dans les corps de maîtres assistants et professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture (31 et 9 recrutés), techniciens d'art (78 recrutés) et adjoints techniques (57 recrutés).

En 2014, à l'Éducation nationale, à la suite de la modification du calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation), un concours pour la rentrée 2015 (admission en juin 2014) a été organisé en plus du concours pour la rentrée 2014 (admission en janvier 2014). Au final, ce changement de calendrier contribue à augmenter exceptionnellement le nombre de recrutements de 76,6 % par rapport à 2013 (soit 14 902 lauréats supplémentaires), mais seulement +1,4 % par rapport à 2004 (soit +489 lauréats). Après la hausse perceptible du nombre de recrutements d'enseignants en 2013, le changement de calendrier conduit à doubler le nombre de recrutements dans les corps de professeurs des écoles (15 463 lauréats en 2014 contre 7 872 en 2013), professeurs du second degré (9 855 contre 4 968), professeurs de lycée professionnel (1 939 contre 1 105), professeurs de lycée technique (759 contre 272) et professeurs d'éducation physique et sportive (1 488 contre 760). Seul le corps de professeurs agrégés a accueilli un nombre quasi équivalent d'agents les deux années (1 529 lauréats après 1 492). En revanche, les recrutements de médecins et d'infirmiers scolaires sont en léger recul (respectivement -3 et -16 recrutés).

Le nombre de recrutements progresse très légèrement dans les corps de catégorie B (706 en 2014 au lieu de 672). La hausse la plus significative étant celle du nombre d'entrées dans le corps d'assistants de service social qui passe de 44 recrutés en 2013 à 89 en 2014.

Cependant, l'Éducation nationale a proposé peu de postes dans la catégorie C. Aux concours externes, le recul est de moitié (soit -198 recrutés). Les postes de magasinier et d'agent technique ouverts l'année précédente (139 postes) n'ont pas été rouverts en 2014.

Le recrutement est en progression dans les ministères économiques et financiers (+9,2 %), mais reste cependant inférieur à son niveau de 2004 (-23,3 %). C'est la troisième année consécutive que ce ministère accueille un nombre accru de lauréats (+249 en 2014, +275 en 2013, +339 en 2012). Les contrôleurs des finances publiques sont arrivés plus nombreux (+192), ainsi que les inspecteurs (+64). Au total, pour ce ministère, 2 969 nouveaux agents ont été intégrés en 2014 (ils étaient 3 869 en 2004 et 5 869 en 2002).

En 2014, le ministère de l'Intérieur a augmenté son recrutement de 11,7 % par rapport à 2013, en accueillant plus de gardiens de la paix (+156 lauréats) et d'adjoints administratifs (+117). Mais il reste à l'un de ses niveaux les plus faibles depuis 2009. Par rapport à 2004, le nombre d'entrées a été divisé par deux (-59,2 %).

L'Écologie enregistre un repli de 3,3 % (654 recrutés en 2014), dans des proportions égales à celles du ministère de l'Agriculture (-2,2 % et 487 recrutés).

Le ministère de la Défense n'a recruté que 110 fonctionnaires aux concours externes en 2014, soit près d'un tiers de moins sur un an et plus des deux tiers par rapport à 2004. Il figure parmi les ministères qui recrutent le moins en 2014, avec le ministère des Affaires étrangères (70 recrutés) et le ministère du Travail (67 recrutés).

La moitié des recrutements de la fonction publique de l'État s'effectue *via* les concours déconcentrés

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en région. Le nombre de postes offerts a augmenté de 67 % par rapport à 2013 (21 809 postes ont été proposés au lieu de 13 013).

Les emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (86 %), dans les services académiques et les établissements scolaires. Ce ministère a proposé 18 659 postes déconcentrés en 2014, soit le double de 2013 (9 846). La forte hausse du recrutement des enseignants explique cette évolution au niveau local. Parmi les corps concernés, on trouve essentiellement les professeurs des écoles, recrutés en nombre plus important qu'en 2013.

Les ministères de l'Intérieur et économiques et financiers sont également organisateurs de concours déconcentrés. Ils ont recruté respectivement 930 et 931 agents en 2014, dans les corps de gardiens de la paix et de personnels administratifs pour les services préfectoraux et pour les trésoreries publiques (contrôleurs, inspecteurs).

Les postes offerts aux recrutements externes sans concours sont pour moitié proposés en région (48 %) et presque la totalité des PACTE (97 %).

Un recul sensible des recrutements externes sans concours dans la fonction publique territoriale en 2014

L'ensemble des employeurs territoriaux ont admis 13 498 agents (12 410 en 2013) par concours externes en 2014 (concours externe, concours unique et 3^{ème} concours). S'y ajoutent 17 189 recrutements directs sans concours contre 22 235 l'année précédente. La part des entrées sans concours reste majoritaire (56 %) mais en retrait par rapport à 2013 et 2012 (58 %) (**Figure V 2.1-14**).

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 39 sélections en 2014, soit huit de moins qu'en 2013. Parmi elles, 27 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 12 le 3^{ème} concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

Certains concours ne sont pas organisés tous les ans, mais une année sur deux et parfois tous les trois ans ou encore de manière irrégulière. Par ailleurs, contrairement à la fonction publique de l'État, la réussite à l'un des concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement : pour trouver un emploi, les lauréats disposent de trois ans au terme desquels ils perdent le bénéfice du concours.

De leur côté, la Ville de Paris et le Centre d'action sociale de la Ville de Paris ont organisé 53 concours externes en 2014 (soit 16 de plus qu'en 2013) et 25 concours uniques (ouverts aux candidats déjà qualifiés : infirmiers, professeurs, médecins...).

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 des effectifs de la fonction publique territoriale, c'est-à-dire avec les trois quarts relevant de la catégorie C : 78 % des recrutements directs ou par concours concernent des emplois de catégorie C (11 % dans la FPE), dont 56 % sont pourvus par recrutement direct sans concours (3 % dans la FPE).

Figure 2.1-14 : Profils comparés du recrutement dans la FPT et la FPE en 2014
[en %]



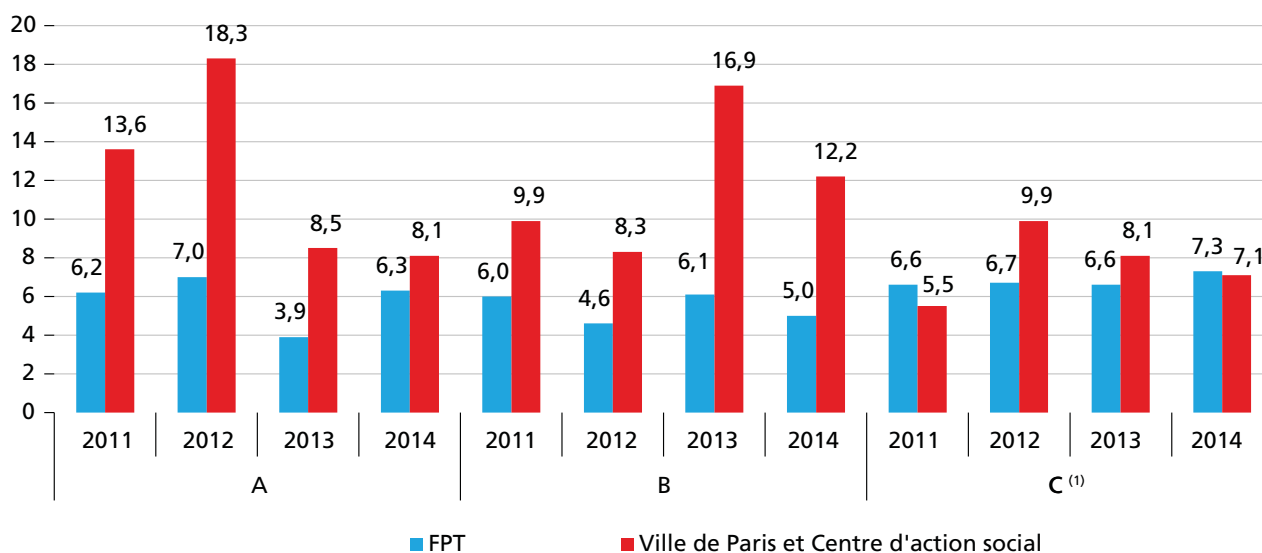
La catégorie C (48,8 % des recrutements par concours) enregistre 6 592 nouveaux agents admis par concours. Le recrutement dans cette catégorie progresse de 33,1 %, avec un nombre de lauréats presque égal à celui des catégories A et B réunies (6 906). Il atteint son niveau le plus haut sur les quatre dernières années. Parmi les corps recrutés en 2014, on trouve les gardiens de police municipale (383) et les adjoints administratifs (1 721).

Parallèlement, 17 189 recrutements directs sans concours ont eu lieu, afin de pourvoir des postes ouverts dans les corps de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints d'animation...) contre 22 235 en 2013.

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, la sélectivité en 2014 se situe à 6,3 candidats présents pour un admis pour les concours de catégorie A (**Figure V 2.1-16**). Elle est plus forte pour les catégories C, avec un candidat admis pour 7,3 présents.

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 reste inchangée par rapport à l'année précédente (8,1), mais bien inférieure au niveau atteint en 2012 (18,3). Les concours de catégorie B sont les plus sélectifs (12,2 présents pour un admis), malgré la baisse de 3 points par rapport à 2013. Pour la catégorie C (hors recrutement direct), la sélectivité des concours a baissé d'un point à la Ville de Paris, mais progresse de 0,7 point dans les autres concours territoriaux.

Figure V 2.1-16 : Sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale de 2011 à 2014



Définitions

Concours (de la fonction publique) : mode de recrutement ouvert sur dossier ou épreuves dont le nombre de postes offerts est prédéterminé.

- Les concours externes sont ouverts aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme ou de l'accomplissement de certaines études, à l'exception de certains concours de catégorie C ouverts sans condition de diplôme ou de formation ;
- les concours internes sont ouverts aux seuls fonctionnaires et agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers ;
- les concours à voie unique d'accès également appelés concours uniques sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes pour le recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple ;
- le 3^{ème} concours ou troisième voie est un accès réservé 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.

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 titulaires, soit comme fonctionnaires stagiaires).

Bibliographie

- Bounakhla N., « Les recrutements dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2013 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2015*, La Documentation française.
- « Concours enseignants du secondaire public : les recrutements externes ont presque doublé en 2014 », *Note d'information* n° 20, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, juin 2015.
- « Concours de professeurs des écoles dans l'enseignement public : deux fois plus de recrutements externes en 2014 », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information* n° 21, juin 2015.
- Daussin-Benichou J.-M., Idmachiche S., Leduc A. et Pouliguen E., « Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques ? », *France portrait social, Insee Références*, Édition 2015.
- Gualbert N., Gallin C., Gautier L., « Les départs à la retraite dans la fonction publique », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2015*, La Documentation française.
- Daussin-Benichou J.-M., Idmachiche S., Leduc A. et Pouliguen E., « Les déterminants de l'attractivité de la fonction publique de l'État », *Document de travail*, n° G2015/09, Insee, mai 2015.

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

Pierrick BONNIEU-MILOT

DGAFF

Christophe GALLIN

SRE (DGFIP)

Loïc GAUTIER

CNRACL, FSPOEIE

Nathalie CHATAIGNER

Ircantec

Chiffres clés

Admission à la retraite en 2015 :

- 41 300 titulaires civils hors La Poste et Orange et 11 200 militaires dans la FPE ;
- 33 200 titulaires dans la FPT ;
- 21 000 titulaires dans la FPH.

Âge moyen de départ à la retraite en 2015 :

- titulaires civils(hors La Poste et Orange) : 61,1 ans, et militaires dans la FPE : 45,4 ans ;
- titulaires dans la FPT : 61,1 ans ;
- titulaires dans la FPH : 59,2 ans.

En 2015, le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et au Service des retraites de l'État (SRE) continue de diminuer par rapport aux années précédentes. Ce sont 41 300 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 (-6,4 % par rapport à 2014, contre -4,0 % en 2014), et 11 200 aux militaires (-4,9 % par rapport à 2014, contre -0,5 % en 2014). À la CNRACL, après la forte baisse en 2012, liée au contrecoup de la réforme de la retraite anticipée des fonctionnaires parents de trois enfants, suivie de la reprise en 2013, le flux de nouveaux pensionnés tend à reculer légèrement. Toutefois, la baisse concerne uniquement les fonctionnaires hospitaliers avec 21 000 nouvelles pensions de droit direct (-3,3 % par rapport à 2014) tandis que le flux croît toujours depuis 2013 pour les fonctionnaires territoriaux avec 33 200 nouvelles pensions de droit direct (+1,2 % par rapport à 2014).

Par ailleurs, les départs avant l'âge de 60 ans continuent de se réduire en 2015, en particulier dans la fonction publique hospitalière (FPH). Leur part diminue de 0,9 point pour les fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL (pour atteindre 13,7 %) et pour les fonctionnaires civils de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange - ex. France Télécom - (22,9 %). Elle recule plus encore pour les fonctionnaires hospitaliers affiliés à la CNRACL (4,1 points) pour atteindre 45,1 %. Ces départs anticipés concernent principalement les agents de catégorie active.

Dans le même temps, l'âge moyen de départ à la retraite au sens de la radiation des cadres progresse pour les agents civils de la FPE (61,1 ans hors ceux de La Poste et d'Orange), de la FPT (61,1 ans) et de la FPH (59,2 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 2014, 34,5 % des effectifs de fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), 40,3 % des fonctionnaires territoriaux et 32,1 % des fonctionnaires hospitaliers.

En 2016, les départs à la retraite seront encore marqués par la poursuite de l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite.

Le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires poursuit sa diminution en 2015

Une évolution différenciée des nouvelles pensions entrées en paiement en 2015 dans la fonction publique de l'État

Près de 89 000 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires (y compris fonctionnaires de La Poste et d'Orange), de droit direct ou de droit dérivé (voir **définitions**), sont entrées en paiement en 2015, alors qu'elles étaient près de 91 500 en 2014, soit une baisse de 3 %.

S'il est constaté une baisse des entrées en paiement, cette baisse n'est pas uniforme dans les quatre catégories de nouveaux pensionnés (droits directs ou dérivés/civils ou militaires) puisqu'elle concerne seulement les pensions de droit direct, entrées en paiement en 2015, qu'elles soient civiles (-6 %) ou militaires (-5 %).

Pour celles de droit direct, ce sont ainsi plus de 51 000 pensions civiles et près de 11 200 pensions militaires qui sont entrées en paiement en 2015. Le nombre des pensions civiles de droit dérivé nouvellement entrées en paiement augmente par rapport à 2014 de 3 % pour atteindre 19 000 pensions, le nombre des pensions militaires de droit dérivé, avec 7 400 pensions, augmente de 8 %. La hausse du nombre de pensions de droit dérivé s'explique notamment par la forte mortalité observée en 2015¹.

Fin 2015, près de 2,4 millions de pensions civiles et militaires de retraite (en hausse de + 0,7 %) sont en paiement. Plus des trois quarts du stock des pensions en paiement sont des pensions civiles (77 %), réparties en 1 530 000 pensions de droit direct et 310 000 pensions de droit dérivé. Le nombre de pensions civiles augmente de 1 % entre 2014 et 2015. Les pensions militaires concernent, quant à elles, près de 550 000 pensions, en baisse de 0,3 % par rapport au stock au 31 décembre 2014.

Comme en 2014, les pensions de l'Éducation nationale et les pensions militaires représentent respectivement 38 % et 23 % de l'ensemble des pensions en paiement (droit direct et droit dérivé).

Le montant des pensions payées en 2015 s'est élevé à 41,8 milliards d'euros pour les pensions civiles et à 9,6 milliards d'euros pour les pensions militaires.

Légère hausse du nombre des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2015

La CNRACL est la caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et de la plupart des fonctionnaires territoriaux. Parmi les fonctionnaires territoriaux, ceux travaillant à temps non complet avec une quotité de travail inférieure à 80 % d'un temps complet sont affiliés au régime général avec l'Ircantec comme régime complémentaire (voir **Encadré 1**). En 2014, les fonctionnaires territoriaux affiliés à l'Ircantec et toujours en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation étaient au nombre de 1 080.

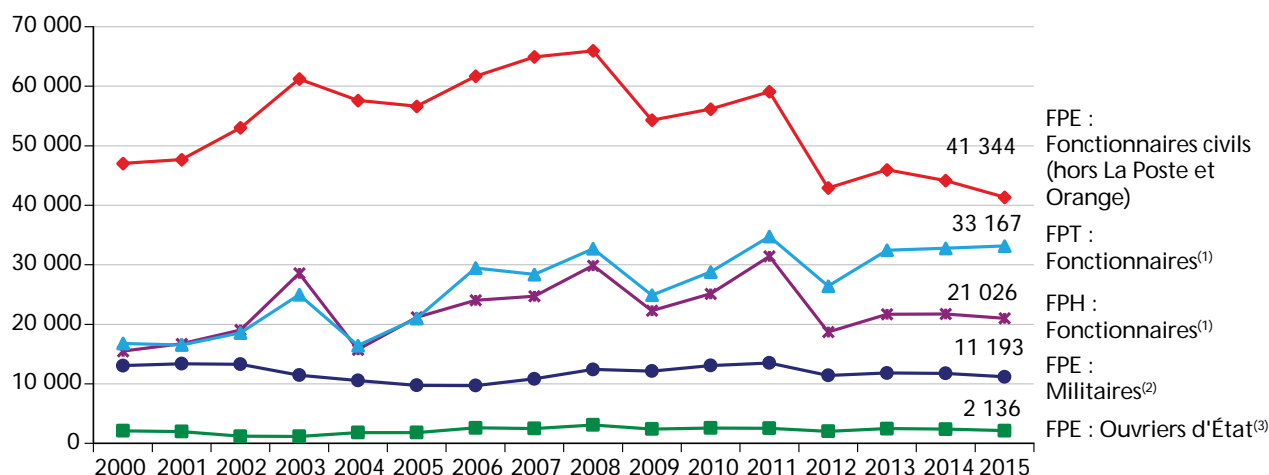
Après un rattrapage du nombre des nouveaux pensionnés de la CNRACL en 2013 lié au contrecoup de la chute enregistrée en 2012, la CNRACL a octroyé, en 2015, 64 609 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé), soit une hausse équivalente au flux observé en 2014 (+0,6 %).

Le montant des pensions payées en 2015 s'est élevé à 17,9 milliards d'euros.

Concernant la fonction publique territoriale (FPT), 33 167 départs à la retraite de droit direct ont été constatés à la CNRACL en 2015 (**Figure V 2.2-1**), dont 11,6 % pour invalidité. Plus d'un pensionné sur trois est parti au titre du dispositif carrière longue.

¹ Voir Bellamy et Beaumel (2016).

Figure V 2.2-1 : Effectifs de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement dans l'année, pour les agents affiliés au SRE (hors La Poste et Orange), à la CNRACL et au FSPOEIE, de 2000 à 2015



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) Y compris soldes de réserve, et hors pensions anciennement cristallisées.

(3) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avance depuis 2004.

Parmi l'ensemble des départs à la retraite de la FPT, les femmes sont prédominantes (52,4 %), mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,6 % des départs pour motifs familiaux (6 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent seulement un départ anticipé sur trois dans le cadre du dispositif carrière longue.

En 2015, 6 889 pensions territoriales de droit dérivé sont entrées en paiement, dont 18,4 % suite à des décès d'agents en activité.

Concernant la fonction publique hospitalière (FPH), 21 026 départs à la retraite de droit direct ont été observés à la CNRACL en 2015, dont 8,8 % pour invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans ce versant de la fonction publique et concentre 77,4 % de l'ensemble des départs et quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent 10,3 % de l'ensemble des départs).

En 2015, 3 527 pensions de droit dérivé sont entrées en paiement à la CNRACL dans la fonction publique hospitalière, dont 15,9 % suite à des décès d'agents en activité.

Baisse du nombre de nouveaux pensionnés au FSPOEIE en 2015

Le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime de retraite des ouvriers d'État (-3,1 %). Après une faible diminution de l'effectif des nouveaux pensionnés de droit direct en 2014, le FSPOEIE a octroyé, en 2015, 2 136 nouvelles pensions de droit direct, soit une baisse de 12,2 % par rapport à 2014. Au total, 3 628 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) ont été attribuées en 2015, soit une baisse de 5,1 % par rapport à 2014.

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 médecins hospitaliers* ;
- 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 titulaires 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 affiliés** ;
- 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. Contrairement aux régimes de fonctionnaires, l'Ircantec est un régime par points.

Ce champ a été réformé en 2014. L'affiliation à l'Ircantec s'effectue désormais au regard de la nature du contrat : sont ainsi affiliés à l'Ircantec tous les agents contractuels de droit public. À l'issue de la période transitoire prévue par la loi (c'est-à-dire à compter du 1^{er} janvier 2017), la détermination du régime de retraite complémentaire applicable aux salariés nouvellement recrutés devra s'opérer au regard du critère de la nature du contrat de travail pour tous les employeurs. 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 seront 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.

* Y compris les médecins hors établissement hospitalier.

** 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).

Hausse du nombre de nouveaux retraités à l'Ircantec en 2015, pour des durées de cotisation toujours courtes

L'Ircantec est le régime complémentaire obligatoire des agents contractuels, médecins hospitaliers et fonctionnaires à faible quotité de travail de la fonction publique territoriale. Leur régime de base est le régime général de la sécurité sociale. En 2015, l'Ircantec compte 165 890 nouveaux retraités de droit direct dans le régime salarié (hors élus, mais y compris 9 % d'agents ne relevant pas de la fonction publique) (**Figures V 2.2-2 et 2.2-3**), en hausse de 7,7 % par rapport à 2014.

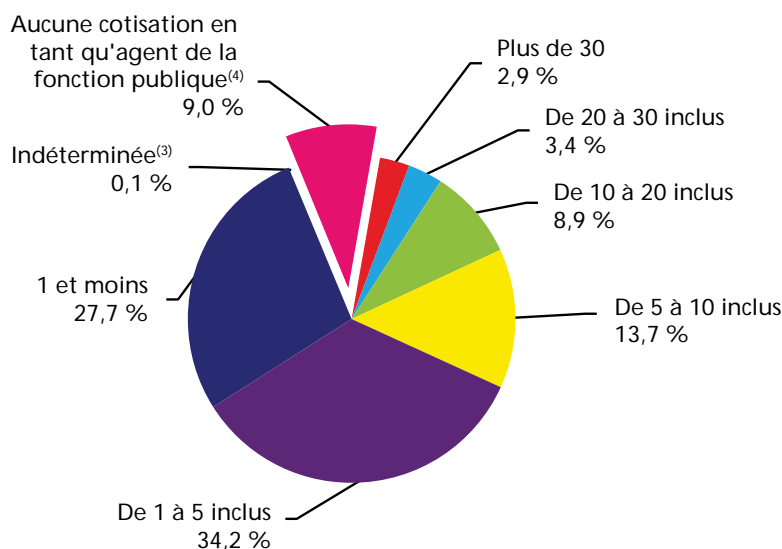
Les durées de cotisation à l'Ircantec sont souvent très courtes : moins de trois ans dans la moitié des cas, si bien que la durée moyenne de cotisation associée aux pensions attribuées en 2015 est de 5,8 ans. Il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés : aux trois millions d'actifs qui y cotisent s'ajoutent 13 millions d'anciens salariés y ayant acquis des droits, souvent très faibles, mais n'y cotisant plus. En 2014, 43,6 % des affiliés de 65 ans et plus n'avaient pas liquidé leurs droits. Cependant, l'amélioration de l'information apportée aux actifs fait diminuer ce taux à partir de la génération 1949 (65 ans en 2014).

Parmi les nouveaux retraités ayant cotisé au titre d'un emploi dans la fonction publique (91 % du total), 42 % relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 40 % de la FPT et 18 % de la FPH.

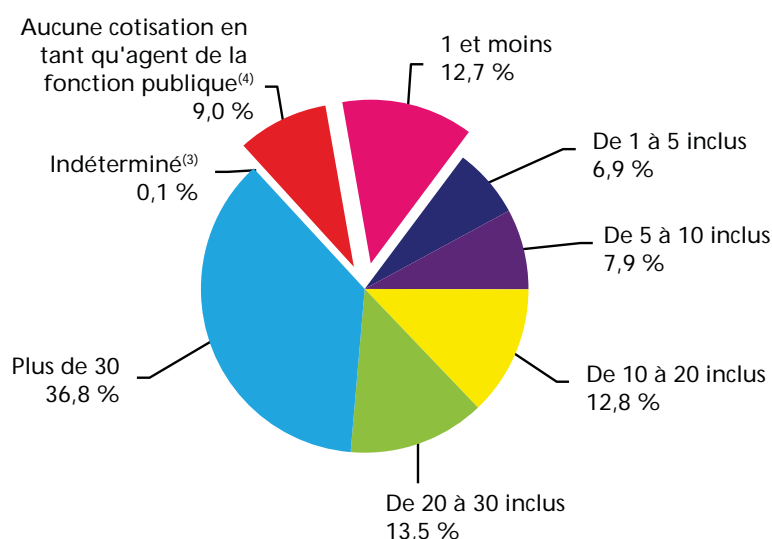
Figures V 2.2-2 et V 2.2-3 : Répartition des retraités de droit direct du régime salarié⁽¹⁾ de l'Ircantec ayant liquidé en 2015⁽²⁾ selon :

[en %]

1) la durée de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique [en années]



2) le délai écoulé depuis la dernière cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique [en années]



Source : Ircantec, chiffres définitifs au 31 décembre de l'année. Traitement DGAFP – Département des études, 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 2015, 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.).

Près de 29 % des retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2015 ont cotisé dans le champ de la fonction publique plus de cinq ans, dont 9 % entre 10 et 20 ans, 3,5 % entre 20 et 30 ans et 3 % plus de 30 ans. Parmi les nouveaux retraités de l'Ircantec, 13 % ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 37 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

En 2015, 31 % 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, 50 % de la FPT et 19 % de la FPH. Les nouveaux retraités ayant travaillé dans la FPT sont plus fréquemment en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension Ircantec (18 % des nouveaux retraités de la FPT) que ceux des deux autres versants (10 % pour la FPE et 15 % pour la FPH).

Parmi l'ensemble des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ de la fonction publique, 90 % avaient un statut de contractuel ou de fonctionnaire à temps non complet sur leur dernière période de cotisation, 7 % un statut de fonctionnaire sans droit à pension et 3 % un statut de médecin (Figure V 2.2-4).

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 2015⁽²⁾

	Effectifs de retraités ayant liquidé en 2015	Part sur l'ensemble des liquidants en 2015 (en %)	FPE	FPT	FPH
Retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 :	165 890	100,0	64 030	60 016	26 817
- dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation ⁽³⁾ :	21 549	13,0	6 579	10 876	4 094
Contractuels	18 389	11,1	6 545	9 691	2 153
Fonctionnaires à temps non complet ⁽⁴⁾	1 080	0,7		1 080	
Fonctionnaires sans droit à pension ⁽⁵⁾	110	0,1	22	76	12
Médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)	1 970	1,2	12	29	1 929
- 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 :	144 341	87,0	57 451	49 140	22 723
Contractuels ou fonctionnaires à temps non complet ⁽⁴⁾	115 768	69,8	51 775	47 085	16 908
Fonctionnaires sans droit à pension ⁽⁵⁾	10 113	6,1	5 482	1 780	2 851
Médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)	3 433	2,1	194	275	2 964
- dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique ⁽⁶⁾	14 900	9,0	-	-	-
- Indéterminés	127	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 2015, 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 un 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 partir 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 toujours pour les fonctionnaires, quel que soit leur régime, ainsi que pour les ouvriers d'État

L'âge moyen de première mise en paiement de la pension augmente dans tous les régimes 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 (**Encadré 2**). Parmi ces mesures peuvent être cités le décalage de l'âge légal de départ à la retraite (9 mois en 2012, 14 mois en 2013, 19 mois en 2014) et la fermeture du dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants.

Ces différentes mesures influent sur l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires dans les trois versants de la fonction publique.

Les âges moyens de première mise en paiement de la pension² poursuivent leur progression en 2015 à un moindre rythme : il est désormais de 61,6 ans pour les fonctionnaires civils de la FPE (hors La Poste et Orange, soit quatre mois de plus), de 48,2 ans pour les militaires (cinq mois de plus), de 60,2 ans pour les ouvriers d'État (stable), de 61,8 ans pour les fonctionnaires de la FPT (deux mois de plus) et de 59,8 ans ceux de la FPH (cinq 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 FPT³, 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 trois mois selon le régime. En 2014, ils ont augmenté plus sensiblement en progressant de deux mois pour les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), de quatre mois pour les ouvriers d'État et les fonctionnaires territoriaux, de cinq mois pour les militaires et de six mois pour les fonctionnaires hospitaliers.

Depuis 2012, cet âge s'est donc accru de quatre ans et huit mois pour les fonctionnaires hospitaliers, de deux ans et onze mois pour les fonctionnaires territoriaux, de deux ans et dix mois pour les fonctionnaires civils de l'État, d'un an et demi pour les ouvriers d'État, et d'un an et cinq mois pour les militaires.

2 Concernant les âges de départ à la retraite, seuls les âges moyens de mise en paiement sont commentés ici, voir la fiche thématique 5.1-1 pour les âges de radiations des cadres.

3 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.

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 de 2011 à 2015

			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
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires civils hors La Poste et Orange (SRE)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,8	60,9	61,1	61,3	61,6
		dont catégories sédentaires	59,8	62	62,1	62,4	62,7
		dont catégories actives	55,8	57,3	57,6	57,9	58,3
	Militaires (SRE)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	46,8	46,9	47,4	47,8	48,2
	Ouvriers d'État (FSPOEIE)	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	58,4	59,5	59,8	60,1	60,1
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL ⁽¹⁾	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,9	61,2	61,3	61,6	61,8
		dont catégories sédentaires	61,5	62,1	62,2	62,9	63,3
		dont catégories actives	57,7	58,5	59,1	59,3	59,5
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL ⁽¹⁾	Ensemble (hors départs pour invalidité)	55,1	58,6	58,9	59,4	59,8
		dont catégories sédentaires	61,1	61,5	61,7	62,2	62,4
		dont catégories actives	57,1	57,7	57,8	58,3	58,7

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 droit direct, entrées en paiement en 2011 à 2015, hors pensions d'invalidité, hors La Poste et Orange et hors pensions anciennement cristallisées.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'Ircantec.

Encadré 2 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014**Les principaux points de la réforme de 2003 pour les agents fonctionnaires de la fonction publique**

La promulgation de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires (voir schéma dans la Fiche thématique 5.3), avec une entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004.

Les principaux points sont notamment :

- 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 quarante ans en 2008 (augmentation progressive jusqu'en 2008). En fonction des gains d'espérance de vie constatés dans les prochaines années, il était également prévu de porter progressivement cette durée à quarante et un ans en 2012 ;
- l'instauration progressive d'une décote, lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à une durée de référence de 160 trimestres en 2008, et d'une surcote, dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence, au titre des trimestres de services accomplis au-delà de cette durée de référence et après l'âge de 60 ans ;
- les paramètres de calcul de la retraite dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année durant laquelle l'agent remplit les conditions d'âge et/ou de durée de services nécessaires à son admission à la retraite ;
- une modification du calcul de minimum garanti.

La réforme de 2003 a également ouvert la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans pour les 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 primes et indemnités non soumises à cotisation pour pension (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut). Un droit à l'information a été instauré pour l'ensemble des retraités, concernant leur retraite, avec la mise en place d'une information régulière des actifs concernant leur future retraite, à partir du relevé de situation individuelle (RSI), répertoriant l'ensemble des périodes de cotisation, et l'estimation individuelle globale (EIG), reprenant l'estimation du montant total de la retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

Le rendez-vous sur les retraites de 2008

Les principales mesures portant sur les régimes de fonctionnaires ont été les suivantes :

- la confirmation de l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance exigée pour le taux plein de quarante ans en 2008 à quarante et un ans en 2012 ;
- le relèvement du taux de surcote de 0,75 % à 1,25 % par trimestre à compter du 1^{er} janvier 2009 et l'alignement des conditions pour bénéficier de la surcote sur le régime général ;
- à partir de 2009, la revalorisation des pensions intervient chaque année au 1^{er} avril, de façon à prendre en compte l'inflation réellement constatée pour l'année précédente ;
- l'élargissement du cumul emploi-retraite intégral aux cas dans lesquels 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 l'Ircantec de 2008

La réforme, conduite en 2008 en concertation avec les partenaires sociaux, a porté à la fois sur les paramètres et la gouvernance du régime, afin d'en assurer la pérennité sur le long terme. D'ici à 2018, la réforme des paramètres combine une baisse progressive du rendement du régime par points (de 12,1 % à 7,75 %) et une hausse progressive des taux théoriques de cotisation (de 4,5 % à 5,6 % en tranche A et de 14 % à 15,6 % en tranche B), le taux de cotisation effectif étant égal à 125 % du taux de cotisation théorique.

La réforme introduit des critères de pilotage du régime sur le long terme. Il a été décidé que le paiement des pensions devait être assuré sur une durée de trente ans par les cotisations futures, ainsi que par les réserves.

Ces dernières devront être, au minimum, équivalentes à une année et demie de prestations à l'horizon de vingt ans. En 2018, au terme d'une période transitoire de neuf ans, la responsabilité du pilotage du régime incombera au conseil d'administration.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

La réforme des retraites opérée en 2010 prolonge l'effort entrepris en 2003 et vise le retour à l'équilibre des régimes de retraite à l'horizon de 2018. À ce titre, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites modifie profondément les règles de pension pour les fonctionnaires, notamment par :

- le relèvement de deux ans des bornes d'âge de la retraite (âge légal d'ouverture du droit à la retraite ; âge de la retraite à taux plein ; limites d'âge et durée minimale de service pour les catégories actives) ;
- l'alignement progressif du taux de cotisation d'assurance vieillesse des fonctionnaires sur celui en vigueur pour les salariés non cadres relevant du régime général ;
- la mise en extinction progressive, accompagnée de dispositions transitoires, du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants justifiant de quinze ans de services, à compter du 1^{er} janvier 2012 ;
- la nécessité pour percevoir le minimum garanti de remplir les conditions de durée d'assurance exigées pour avoir le taux plein ;
- la réduction de 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'écêtement au vu du montant total des pensions comme pour le minimum contributif.

Les réformes réalisées en 2012

L'accélération du calendrier de relèvement de l'âge de départ à la retraite

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de la transition. Ainsi, l'âge d'ouverture des droits à la retraite pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire est relevé de cinq mois (au lieu de quatre mois) pour les générations nées entre 1952 et 1955. L'âge d'ouverture des droits sera ainsi porté à 62 ans dès 2017 pour la génération née à partir de 1955. L'âge de l'annulation de la décote suivra l'âge d'ouverture des droits (67 ans pour la génération 1955).

Les paramètres de la réforme de 2010 restent inchangés : à terme, l'âge légal d'ouverture des droits reste fixé à 62 ans, et l'âge d'ouverture des droits à taux plein à 67 ans. Seul le calendrier est accéléré. Les mesures de relèvement des âges sont transposées à l'ensemble des agents publics, elles concernent également les fonctionnaires appartenant à la catégorie active. Cette réforme vise ainsi un retour à l'équilibre des comptes dès 2017.

Le départ à la retraite 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 assouplir le dispositif de départ anticipé pour carrière longue qui avait été modifié dans le cadre de la réforme des retraites de 2010. Il permet aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (quarante et un ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de partir à la retraite à 60 ans. Les modifications portent essentiellement sur trois points :

- l'ouverture du dispositif aux assurés qui ont commencé à travailler avant 20 ans (et non plus seulement aux assurés qui ont commencé à travailler avant 18 ans) ;
- la suppression de la condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de huit trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- l'assouplissement des conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés »). Outre les quatre trimestres déjà pris en compte au titre des services militaires et des congés pour maladie sont ajoutés deux trimestres au titre du chômage et deux trimestres au titre de la maternité. Pour les fonctionnaires, cet avantage aura cependant uniquement un effet au titre de périodes acquises dans d'autres régimes.

Le départ à la retraite 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 :

• la hausse du taux de cotisation des employeurs et des salariés. La hausse sera répartie équitablement entre les deux parties. Depuis la loi 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 (quarante-trois annuités) pour la génération née en 1973.

Pour les retraités :

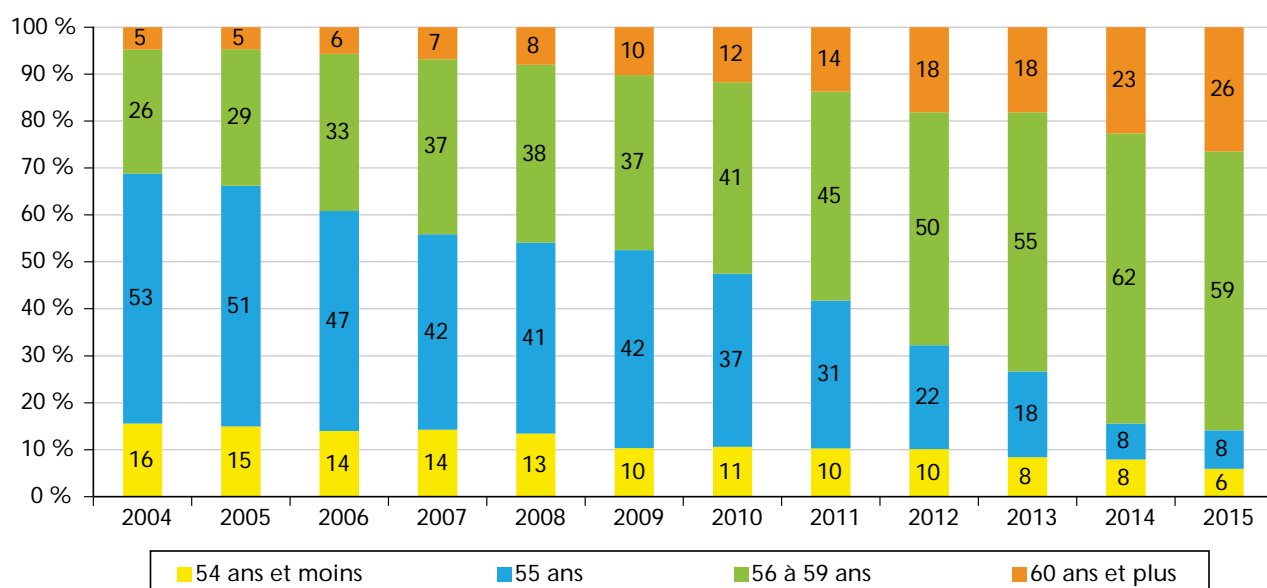
- la loi reporte la revalorisation des pensions de retraite au 1^{er} octobre de chaque année. La revalorisation au 1^{er} avril est cependant maintenue pour les petites retraites et pensions d'invalidité ;
- en outre, les majorations de 10 % perçues par les retraités qui ont élevé trois enfants ou plus sont désormais imposées.

La réforme comporte également un nombre important de mesures visant à compenser les injustices et inégalités. Outre un assouplissement des conditions d'ouverture de droit à une carrière longue, la loi comprend une série de mesures visant à corriger les périodes d'interruption de carrière qui affectent les droits à la retraite (congé parental, formation initiale et continue, etc.).

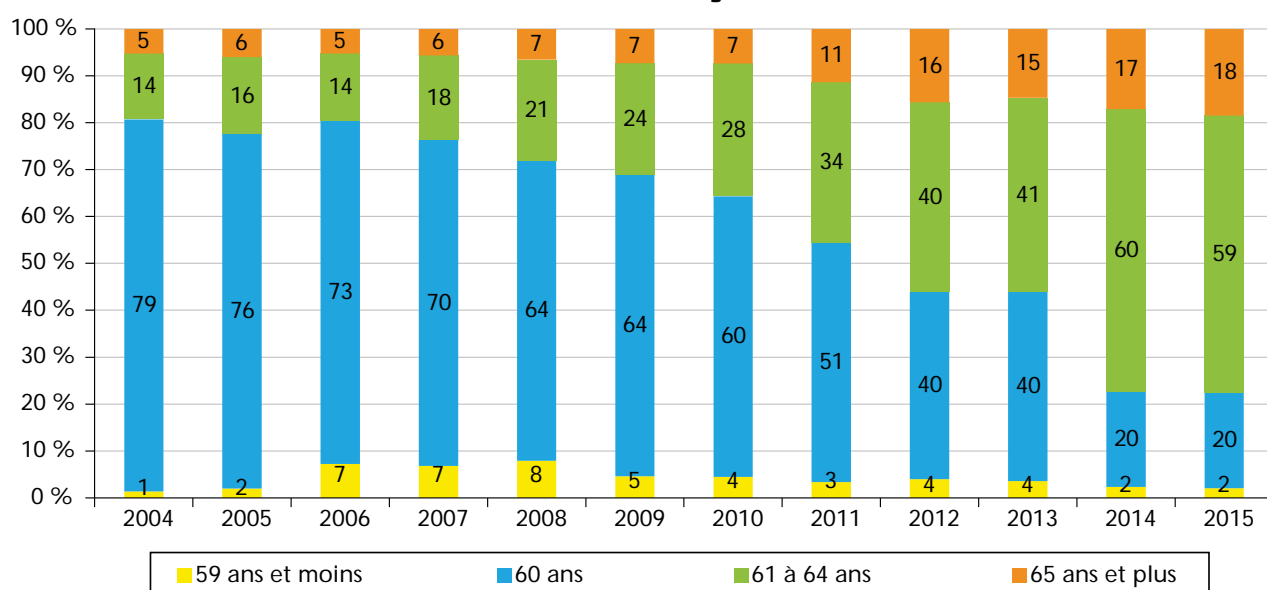
En 2015, toutes populations confondues, l'âge moyen de départ des femmes (61 ans et 7 mois) reste supérieur de plus de sept mois à celui des hommes (61 ans), les hommes étant relativement plus présents au sein des catégories actives.

Figures V 2.2-6 et 2.2-7 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les pensionnés de droit direct (départs pour ancienneté uniquement) issus de la fonction publique civile de l'État, dont la pension est entrée en paiement de 2004 à 2015

Pensions civiles de l'État : catégories actives



Pensions civiles de l'État : catégories sédentaires



Source : DGFIP – Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Pensions civiles des retraités de l'État, de droit direct (départs pour ancienneté) entrées en paiement de 2004 à 2015, hors pensions anciennement cristallisées, y compris La Poste et Orange.

L'âge moyen de départ à la retraite des militaires radiés des cadres pour ancienneté progresse de cinq mois

L'âge moyen de radiation des cadres de militaires augmente de cinq mois en 2015. Cette progression, proche de celle de 2014, s'explique principalement par une progression de l'âge de départ des non-officiers (+6 mois). En 2015, la part des officiers (18 %) ainsi que l'âge de radiation des cadres restent stables.

Les effets des réformes des retraites sur les départs des militaires sont globalement modérés, du fait de leur rythme différent de montée en charge. Dans le flux 2015, plus de 43 % des militaires liquidant pour ancienneté ont encore une durée de référence de 150 trimestres. Cette proportion a d'abord diminué fortement avec l'entrée en vigueur de la réforme de 2003 (90 % pour le flux 2004, 81 % pour le flux 2005, 68 % pour le flux 2007), puis plus lentement (53 % en 2012, 50 % en 2013, 45 % en 2014). Il faut noter cependant que les militaires ne bénéficient pas du dispositif de la surcote.

Le nombre de départs à la retraite des militaires est fortement fluctuant, étant largement déterminé par des facteurs propres à la politique de gestion des personnels militaires. Ainsi, les plans qui sont intervenus et les mesures d'incitation au départ qui les accompagnaient ont entraîné un fort volume de départs entre 1996 et 2002, notamment en 2000, 2001 et 2002 (de l'ordre de 13 000 départs). Puis, jusqu'en 2006, le nombre d'entrées en retraite a diminué régulièrement, par simple contrecoup du mouvement d'accélération qui a précédé. Le nombre de pensions militaires d'ayants droit entrées en paiement est ensuite reparti fortement à la hausse (+7 % par an en moyenne entre 2007 et 2011) puis a diminué de 15 % en 2012 (11 500 contre 13 500 en 2011). En 2013, 11 830 pensions militaires d'ayants droit sont entrées en paiement, soit une augmentation de 4 % par rapport à 2012. Après s'être stabilisé en 2014 (11 770), l'effectif de nouveaux retraités baisse de 4,9 % en 2015 (11 190 pensions). Sans les 1 132 pensions afférentes au grade supérieur (PAGS), pension militaire particulière instituée par l'article 36 de la loi de programmation militaire (LPM) du 18 décembre 2013, cette baisse aurait été de 11 %.

L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL radiés des cadres progresse de plus de trois mois

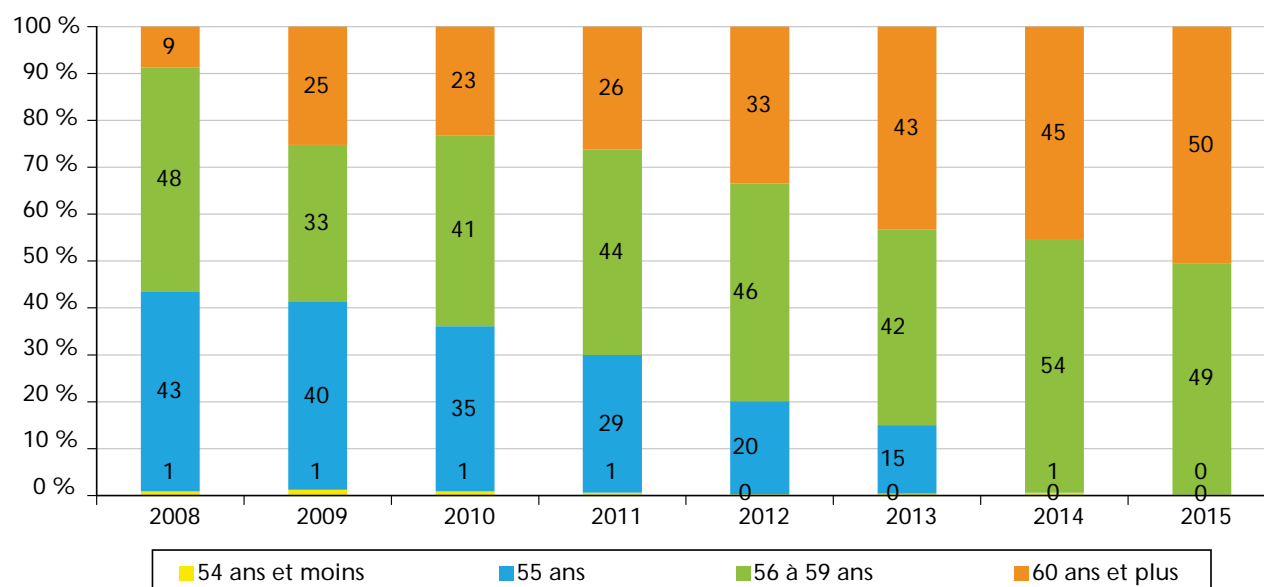
Après avoir dépassé, pour la première fois en 2012 la barre des 60 ans, l'âge moyen à la radiation des cadres pour l'ensemble des départs de droit direct à la CNRACL est de 60,4 ans. En se limitant aux départs de droit direct hors motifs familiaux et invalidité, il s'établit à 61 ans en 2015 (après 60,7 ans en 2014) du fait de l'impact des réformes successives des retraites.

Dans la FPT, l'âge moyen à la radiation des cadres est de 61,1 ans pour l'ensemble des départs de droit direct (**Figures V 2.2-8 et V 2.2-9**). Il est en hausse de deux ans et demi par rapport à 2011, en raison principalement de la baisse sensible des départs anticipés des parents de trois enfants (Encadré 3) et du décalage de l'âge légal de départ à la retraite. Il est de 61,6 ans pour les départs pour motifs familiaux et de 56,3 ans pour les départs pour invalidité. En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires territoriaux sont partis à 61,7 ans en 2015.

Dans la FPH, l'âge moyen à la radiation des cadres s'établit à 59,2 ans pour l'ensemble des départs de droit direct (**Figures V 2.2-10 et V 2.2-11**). Il est en hausse de plus de quatre ans depuis 2011. Il est de 58,6 ans pour les départs pour motifs familiaux et de 54,5 ans pour les départs pour invalidité (**Encadré 3**). En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires hospitaliers sont partis à 59,8 ans en 2015.

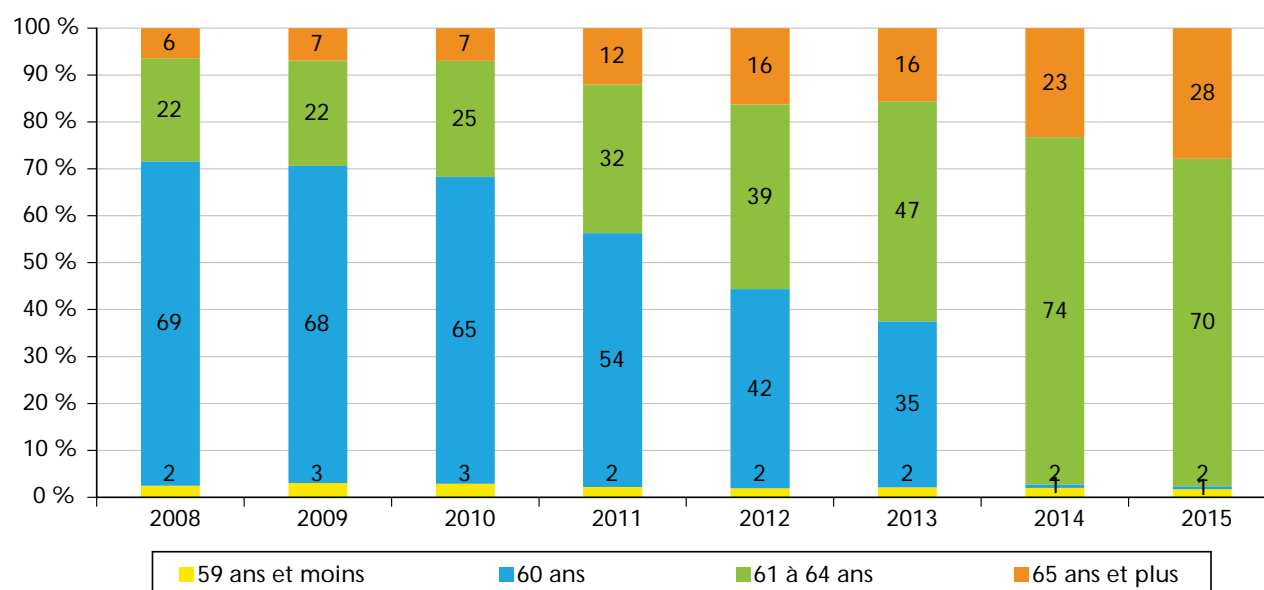
Figures V 2.2-8, V 2.2-9, V 2.2-10 et V 2.2-11 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les pensionnés de droit direct (départs en catégories active et sédentaire) pour les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement de 2008 à 2015

Fonction publique territoriale : catégories actives



Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL (pensionnés de droit direct, départ en catégorie active), dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

Fonction publique territoriale : catégories sédentaires

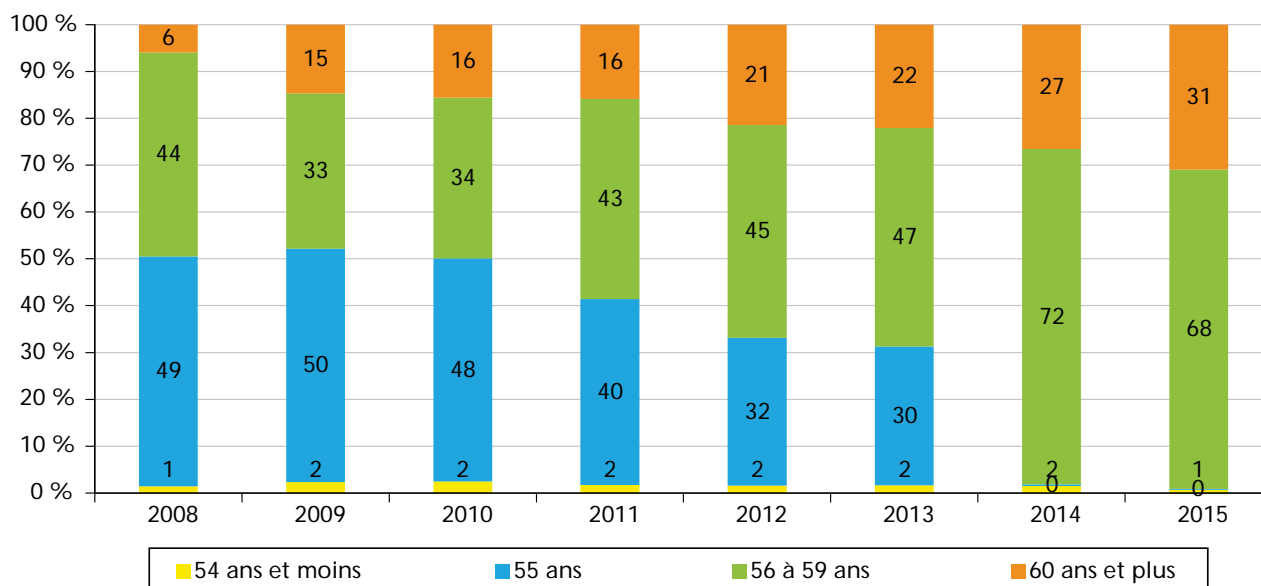


Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL (pensionnés de droit direct, départ en catégorie sédentaire), dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

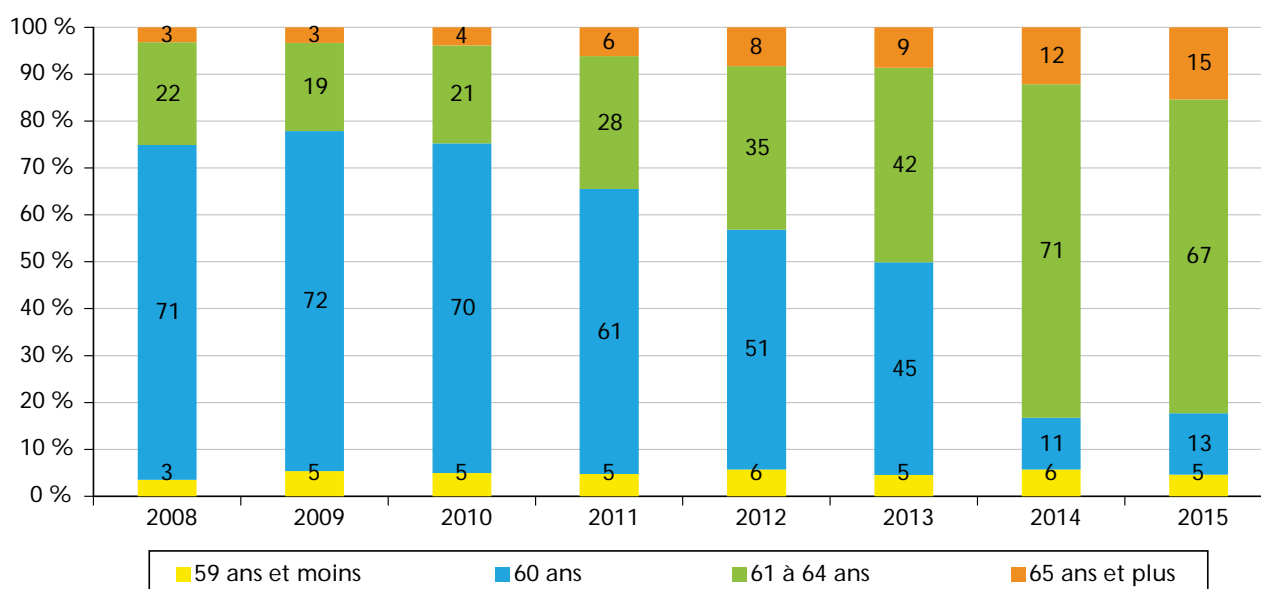
2

Fonction publique hospitalière : catégories actives



Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : Fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL (pensionnés de droit direct, départ en catégorie active), dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

Fonction publique hospitalière : catégories sédentaires



Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : Fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL (pensionnés de droit direct, départ en catégorie sédentaire), dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

Encadré 3 : Les différents types de départs anticipés dans la fonction publique

Les départs anticipés de parents de trois enfants

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas : soit avoir trois enfants, soit avoir un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité au moins égale à 80 %, soit avoir un conjoint atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession. Ce type de départs 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** : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014). Ces départs constituent le principal cas de départ anticipé pour motifs 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 à 18 ans. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est de nouveau assoupli en permettant aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (quarante et un ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de bénéficier du dispositif.

Le décret n° 2014-350 du 19 mars 2014 portant application de la loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a élargi le champ des trimestres « réputés cotisés » pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue. Ainsi, depuis le 1^{er} avril 2014, certains trimestres (chômage, invalidité, maternité) peuvent être pris en compte dans la durée de cotisation nécessaire pour pouvoir partir à la retraite.

Les départs pour invalidité

Contrairement au régime général, un départ à la retraite pour cause d'invalidité est possible, et ce, sans conditions d'âge ni de durée de services.

La catégorie active dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L 24-I-1° du code des pensions civiles et militaires 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 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 ans de services dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55 ans (au lieu de 60 ans), et ceux ayant réalisé au moins douze ans dans un emploi de la catégorie « insalubre » le peuvent dès 50 ans. La réforme de 2010 relève 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).

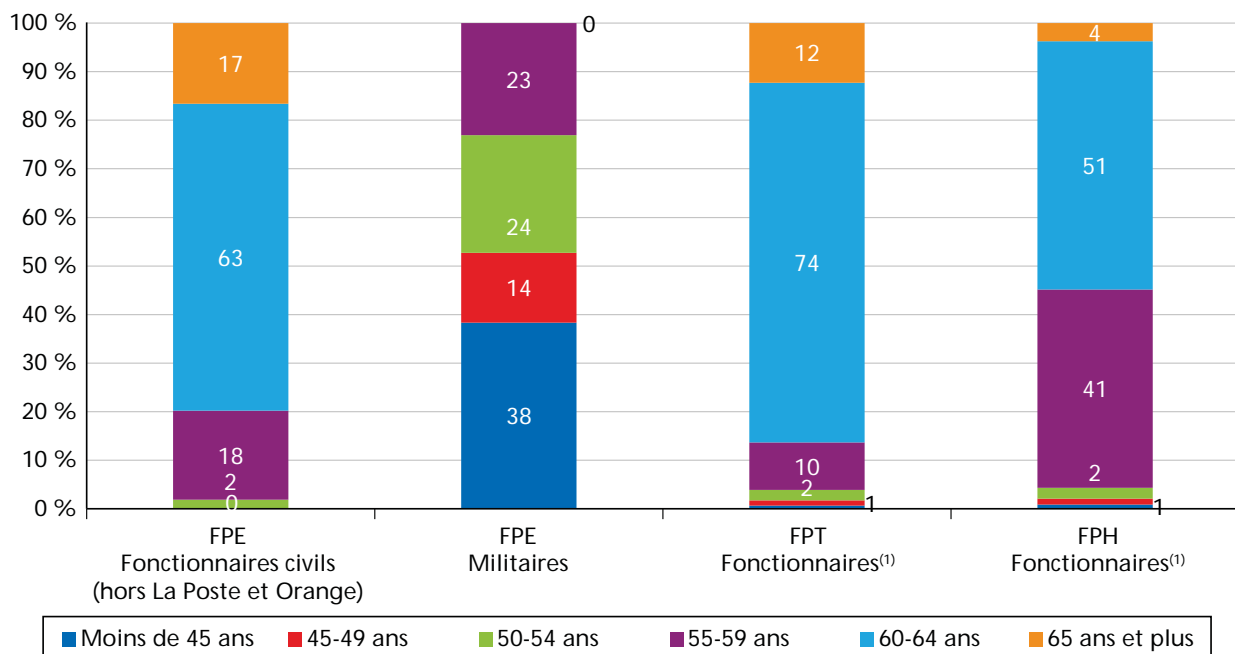
Dans les ministères, 153 700 agents fonctionnaires civils occupaient un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2014, soit 11,6 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils des ministères, appartenant principalement au ministère de l'Intérieur (71,1 %) et au ministère de la Justice (15,4 %). Dans la fonction publique territoriale, le classement dans la catégorie active concerne quelques corps comme, par exemple, les sapeurs-pompiers professionnels, représentant entre 5 % et 10 % de l'effectif total. Dans la fonction publique hospitalière, environ les deux tiers des effectifs (hors médecins) relèvent d'un corps classé dans la catégorie active. Il s'agit principalement des personnels paramédicaux en contact avec les malades.

Le cas particulier des militaires

Au 1^{er} janvier 2015, les militaires peuvent partir à la retraite après 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 (hors départs pour invalidité) selon leur âge de radiation des cadres au SRE (hors départs pour invalidité) et leur date d'effet de la pension à la CNRACL (tous motifs de départ), dont la pension est entrée en paiement en 2015



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 : Pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, pensions civiles et militaires hors invalidité et pensions anciennement cristallisées 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.

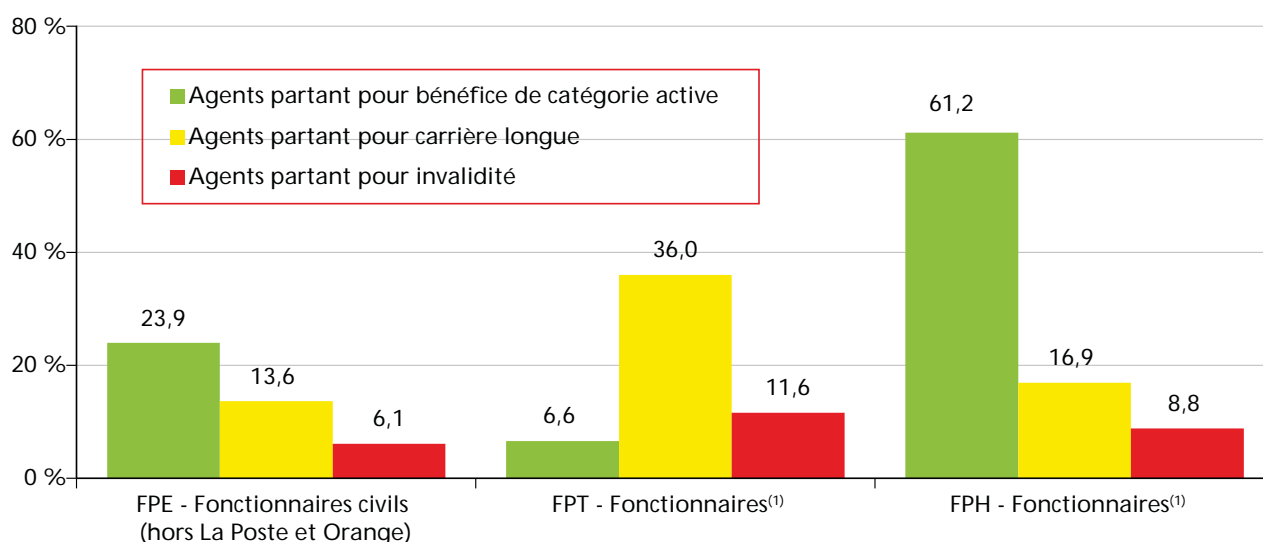
Parmi les fonctionnaires, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans sont de plus en plus concentrés sur les agents en catégorie active⁴

En 2015, tous motifs confondus, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans (**Encadré 4**) concernent davantage les fonctionnaires de la FPH (45,1 %, dont 96,3 % d'agents en catégorie active) que les fonctionnaires civils de la FPE, hors fonctionnaires de La Poste et Orange (22,9 %, dont 91,0 % d'agents en catégorie active) et les fonctionnaires de la FPT (13,7 %, dont 54,7 % d'agents en catégorie active) (**Figure V 2-2.12**).

Figure V 2.2-12 : Part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL partant avant l'âge

Fs fonctionnaires c

Figure V 2.2-13 : Part, selon différents types de départ, des agents fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement en 2015



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL. 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 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.

L'année 2014 s'est caractérisée par une augmentation sensible des départs au titre du dispositif de retraite anticipée pour « carrière longue », conséquence de la réforme 2010 et de l'assouplissement des conditions en 2012 puis en 2014 (voir Encadré 2 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014). En 2015, ce flux se poursuit et se stabilise : un peu plus de 5 600 départs ont été observés en 2015 pour les fonctionnaires civils (hors La Poste et Orange) au SRE, soit huit fois plus qu'en 2011, mais autant qu'en 2014 ; et 15 500 départs à la CNRACL, soit six fois plus qu'en 2011. La part de ce type de départ demeure forte en 2015 pour les affiliés du SRE et de la CNRACL. Ces départs, en 2015, représentent 13,6 % du flux de départs des fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et Orange (13,0 % en 2014, 11,0 % en 2013, 5,9 % en 2012 et 1,3 % en 2011), 36,0 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL (contre 31,8 % en 2014, 23,7 % en 2013 et 15 % en 2012) et 16,9 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPH (contre 14,7 % en 2014, 10,8 % en 2013 et 6,7 % en 2012).

Au sein de la CNRACL, les premiers départs au titre du dispositif pour carrière longue 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 ancienneté⁵ 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 carrière longue 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 et 28,6 % en 2015.

⁵ Les départs pour ancienneté, à la CNRACL, couvrent les départs pour catégorie active, catégorie sédentaire, catégorie insalubre et carrière longue.

Les départs pour carrière longue représentent, en outre, 26,3 % des départs d'ouvriers d'État (contre 22,7 % en 2014, 10,2 % en 2013, 20,1 % en 2012 et 8,8 % en 2011). La part des départs pour invalidité et pour motifs familiaux est en revanche très faible pour les ouvriers d'État (respectivement 2,1 % 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 depuis 2011. En 2015, ils ne représentent que 7,6 % du flux de départs des fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et Orange (comme en 2014, contre 7,4 % en 2013, 8,5 % en 2012 et 24,2 % en 2011), 6 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPT (contre 6,5 % en 2014, 7,0 % en 2013, 8,7 % en 2012 et 25,7 % en 2011) et 10,3 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPH (contre 11,2 % en 2014, 11,5 % en 2013, 13,6 % en 2012 et 38,8 % en 2011).

Pour mémoire, la mise en extinction du dispositif « parent de trois enfants et quinze ans de services » avait entraîné, en 2011, un flux de départs très important à la CNRACL : un pensionné sur trois souhaitait bénéficier du dispositif avec la réglementation d'avant réforme. En 2015, ce type de départ ne représente plus à la CNRACL que 7,7 % des nouveaux pensionnés de droit direct.

Encadré 4 : Les motivations de départ à la retraite dans la fonction publique*

En 2014, l'enquête bisannuelle mise en place en 2010 par le COR, la Drees, la DSS et la Cnav sur les motivations de départ à la retraite a été étendue aux régimes de la fonction publique (SRE pour la FPE, CNRACL pour la FPT et FPH). Ses résultats permettent de mieux cerner, pour les fonctionnaires âgés de plus de 50 ans et ayant pris leur retraite entre juillet 2012 et juin 2013, leurs motifs de départ et le niveau de connaissance de leurs droits et des différents dispositifs en matière de retraites.

Différentes motivations de départ ont été proposées aux personnes interrogées : financières, pour raison de santé, personnelles, liées au droit à pension et au travail. Concernant la connaissance des droits et des dispositifs, les agents ont été interrogés sur le taux plein (ou taux maximum), la durée d'assurance, la surcote, la décote, le minimum garanti, le cumul emploi retraite.

Au total, 1 222 anciens fonctionnaires civils et militaires de l'État, dont 1 124 anciens fonctionnaires civils et 1 022 fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers ont été interrogés. Les données sur les militaires n'ont pas été exploitées.

Si 55 % des fonctionnaires nouvellement retraités indiquent être partis à la retraite à l'âge souhaité, 25 % des fonctionnaires déclarent être partis à la retraite après cet âge, tandis que 20 % déclarent être partis avant l'âge souhaité. Il est important de préciser qu'être parti plus tard que l'âge souhaité n'est pas nécessairement synonyme de départ retardé après l'âge légal. En effet, il n'y a pas forcément adéquation entre volonté de départ et possibilité de départ (au sens des règles d'ouverture des droits).

L'écart entre l'âge de départ souhaité et l'âge de départ réel (huit mois plus tardif en moyenne pour l'ensemble des fonctionnaires), ainsi que les motivations de départ à la retraite sont fortement influencés par l'appartenance du fonctionnaire à une catégorie hiérarchique. L'écart entre l'âge de départ souhaité et l'âge de départ réel est plus marqué parmi les catégories les moins qualifiées. En résumé, les anciens fonctionnaires de catégorie C sont partis à la retraite en moyenne un an plus tard qu'ils ne l'escomptaient ; tandis que les anciens fonctionnaires de catégorie A (hors enseignants) ne sont partis que deux mois plus tard que souhaité. Par ailleurs, plus de la moitié des fonctionnaires partis à la retraite déclarent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité. La corrélation entre catégorie hiérarchique et le choix de partir dès que cela est possible est également prégnante, puisque si 66 % des fonctionnaires de catégorie C déclarent avoir quitté la vie active dès qu'ils en ont eu la possibilité, cette proportion ne s'élève plus qu'à 35 % pour les fonctionnaires de

* Cet encadré s'appuie sur Aubert *et al.* (2015).

catégorie A hors enseignants, et 39 % pour les seuls enseignants. Il faut cependant préciser que tous les fonctionnaires interrogés n'ont pas nécessairement la même appréciation de « partir dès que possible ». Par exemple, pour certains, cela peut signifier dès l'âge d'ouverture des droits, pour d'autres dès l'obtention d'une pension à taux plein.

Si l'on considère les motifs de cessations d'activité, celui le plus souvent cité par les nouveaux retraités (68 %), quelle que soit la catégorie hiérarchique, consiste à « profiter de sa retraite le plus longtemps possible ». Par ailleurs, 43 % de ces nouveaux retraités estiment avoir un niveau de pension suffisant pour cesser leur activité, appréciation d'autant plus favorable que la catégorie hiérarchique est élevée.

Si les réponses sont agrégées par déterminants, 90 % des nouveaux retraités citent au moins un motif lié au droit à pension tel qu'« avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein », « avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite » ou encore « avoir atteint un niveau de pension suffisant ». Le choix d'un départ ne se fonde pas uniquement sur ce type de motif : 85 % des nouveaux retraités déclarent ainsi que leur décision relève également de motifs liés à la santé, à leur travail et d'ordre personnel.

Si les motifs invoqués pour le choix d'une cessation d'activité sont communs à l'ensemble des catégories hiérarchiques, leur prédominance diffère sensiblement selon la catégorie considérée. Les fonctionnaires de catégorie C mentionnent plus souvent des motifs liés à la santé ou les motifs « d'atteinte du taux plein », « d'atteinte de l'âge légal » que les fonctionnaires de catégories A et B. Le motif lié au fait « d'avoir d'autres projets personnels » est lui plus souvent cité par les fonctionnaires de catégorie A, enseignants ou non.

La possibilité de partir à la retraite n'entraîne pas mécaniquement un départ à la retraite, puisque 42 % des fonctionnaires nouveaux retraités indiquent être partis à la retraite plus tardivement qu'ils l'auraient pu. Plusieurs raisons sont avancées par les agents pour expliquer ces départs décalés, les principales étant l'intérêt de l'emploi, le souhait de conserver une rémunération d'activité pendant encore quelques années et le souhait d'augmenter leurs droits à retraite. Cependant, les raisons diffèrent selon l'appartenance à une catégorie hiérarchique. Le motif relatif à l'intérêt du travail est plus souvent cité (20 points d'écart) par les anciens fonctionnaires de catégorie A que par les anciens fonctionnaires de catégories B ou C.

Les nouveaux retraités partis avec une pension assortie d'une décote représentent 12 % des répondants. Près de la moitié d'entre eux a indiqué que la perte engendrée par la décote n'était pas suffisamment importante pour les dissuader de partir avant l'annulation de cette décote. Cependant, cette décote est parfois subie par les agents puisqu'un quart des retraités affirme n'avoir pu retarder leur départ et ainsi annuler ou minorer la décote. En particulier, les agents de catégorie C ont moins souvent de décote (8 %), mais lorsqu'ils en ont une, elle est plus souvent subie (38 %). Les nouveaux retraités partis avec une pension assortie d'une surcote représentent 31 % des répondants. La motivation principale de la prolongation d'activité a été principalement financière (38 % des cas) même si 39 % des agents interrogés évoquent des facteurs non monétaires. Les agents de catégorie B indiquent à 51 % que la recherche d'une pension plus élevée grâce à la surcote est l'argument principal les ayant incités à prolonger leur activité, alors que moins du tiers des agents de catégories A (hors enseignants) et C mentionnent cette raison.

Enfin, s'agissant du ressenti de leur situation de nouveaux retraités, près de 75 % des retraités s'estiment satisfaits de leur situation, même si une proportion similaire (71 %) estime que le passage de la vie active à une vie de retraité a entraîné une baisse importante de leurs revenus personnels. Les deux tiers des fonctionnaires interrogés indiquent que leur situation est conforme à celle qu'ils imaginaient avant de partir à la retraite.

En 2015, la part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL concernés par la décote poursuit sa baisse

En 2015, la part de fonctionnaires civils de la FPE concernés par la décote continue de diminuer, tandis que celle de fonctionnaires civils concernés par la surcote reste stable⁶

En 2015, comme en 2014 et 2013, 31 % des nouveaux retraités civils bénéficient de la surcote (voir **définitions**) : le nombre de surcotés (16 000) baisse de 5 % par rapport à 2014, tandis que le nombre de nouveaux retraités baisse de 6 %.

En 2014, le nombre de surcotés (17 000) restait stable bien que l'effectif des nouveaux retraités diminuait de près de 3 %. En 2013, le nombre de surcotés avait baissé de 1 %, alors que l'effectif des nouveaux retraités avait augmenté de 10 %. En 2012, l'effectif de nouveaux retraités avait connu une forte baisse (-34 %), principalement du fait de l'extinction progressive des possibilités de départ anticipé pour parents de trois enfants et de la mesure d'âge. De ce fait, malgré la progression de la part des surcotés, l'effectif de surcotés se réduisait à 18 000 concernés contre 21 000 en 2011.

Le montant mensuel moyen de la surcote était de 37 euros en 2004, de 85 euros en 2007 et de 153 euros en 2009. Il avait nettement progressé en 2010 du fait de la diminution de la part des petites surcotes et de la majoration du taux de surcote pour atteindre 196 euros par mois. Entre 2012 et 2014, il était respectivement de 293 euros, 304 euros puis 323 euros par mois, en lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote. En 2015, le montant mensuel moyen de la surcote a légèrement diminué (317 euros). Le coût global induit par la surcote est estimé à 61,2 millions d'euros en 2015 contre 65,5 millions d'euros en 2014.

En 2015, le nombre de nouvelles pensions décotées est de 6 700, soit 13,1 % des nouveaux pensionnés (**Encadré 5**). Cette part était de 14,2 % en 2014, de 15,7 % en 2013 et de 15,2 % en 2012. Comme en 2014, la part des hommes et celle des femmes concernés par la décote reste identique (elle était de 17 % pour les hommes et 15 % pour les femmes en 2013). En 2015, la perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 141 euros pour les retraités concernés. L'estimation de l'économie globale induite par la décote, hors effet des reports de départ, se replie légèrement à 11 millions d'euros en 2015 contre 13 millions d'euros en 2014, comme en 2013 et 9 millions d'euros en 2012.

En 2015, la part de fonctionnaires de la FPH et de la FPT affiliés à la CNRACL concernés par la décote diminue et celle des fonctionnaires concernés par la surcote augmente

En 2015, la proportion du flux de nouveaux retraités de la FPT affiliés à la CNRACL qui remplissent les conditions pour bénéficier de la surcote (et qui ne sont pas relevés au minimum garanti) représente 23,6 % (après 23,5 % en 2014). Cette proportion est de 12,9 % dans la FPH (après 12,5 % en 2014).

La surcote procure un gain moyen mensuel⁷ de 189,2 euros pour les nouveaux pensionnés de 2015 (contre 198,3 euros en 2014). Ce gain ne concerne que les nouveaux pensionnés de droit direct (hors invalides) qui remplissent les conditions pour bénéficier de la surcote (et qui ne sont pas relevés au minimum garanti).

La part des agents concernés par la décote en 2015 est de 5,8 % du flux des pensionnés de droit direct à la CNRACL pour la FPT (avec un taux moyen de décote de 9,9 %) et de 6,3 % pour la FPH (avec un taux moyen de décote de 9,3 %). Ces proportions étaient de 6,6 % pour la FPT et de 8,3 % pour la FPH en 2014.

⁶ Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et Orange)

⁷ Ce gain moyen est calculé à partir de la pension versée en décembre 2014, sauf pour les nouveaux retraités décédés en cours d'année où un autre mois est retenu.

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 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 %.

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, du plus petit nombre entre le nombre de trimestres manquant pour atteindre la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein et le nombre de trimestres séparant l'âge auquel la pension est liquidée de la limite d'âge.

Ces paramètres font l'objet d'une montée en charge progressive jusqu'en 2020 au terme de laquelle le coefficient de minoration sera égal à 1,25 % par trimestre manquant (soit 25 % au maximum) et l'âge d'annulation de la décote correspondra à la limite d'âge.

Figure V 2.2-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 annulation de la décote
Jusqu'en 2005	Pas de décote	Pas de décote
2006	0,13	Limite d'âge moins 16 trimestres
2007	0,25	Limite d'âge moins 14 trimestres
2008	0,38	Limite d'âge moins 12 trimestres
2009	0,50	Limite d'âge moins 11 trimestres
2010	0,63	Limite d'âge moins 10 trimestres
2011	0,75	Limite d'âge moins 9 trimestres
2012	0,83	Limite d'âge moins 8 trimestres
2013	1,00	Limite d'âge moins 7 trimestres
2014	1,13	Limite d'âge moins 6 trimestres
2015	1,25	Limite d'âge moins 5 trimestres
2016	1,25	Limite d'âge moins 4 trimestres
2017	1,25	Limite d'âge moins 3 trimestres
2018	1,25	Limite d'âge moins 2 trimestres
2019	1,25	Limite d'âge moins 1 trimestre
2020	1,25	Limite d'âge

En 2015, la perte moyenne⁸ occasionnée par la décote s'établit à 97,2 euros par mois (contre 98,3 euros en 2014). Cette perte ne concerne pas les nouveaux pensionnés de droit direct (hors invalides) qui sont relevés au minimum garanti.

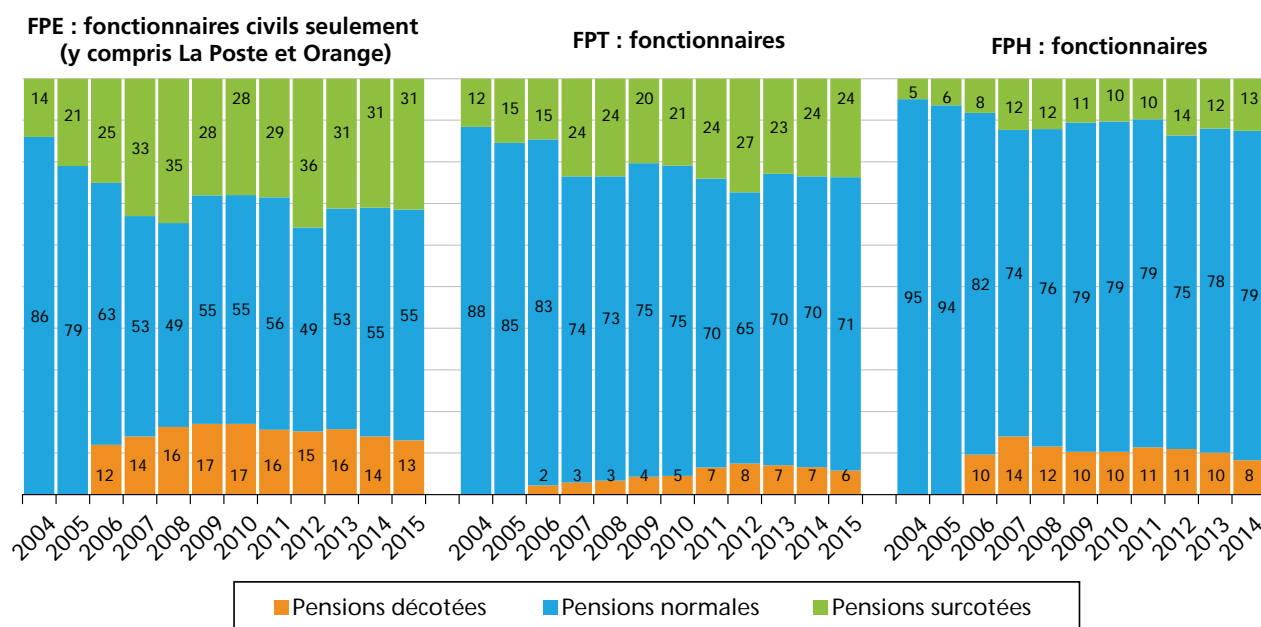
Le taux de liquidation représente la part du traitement de référence pris en compte pour le calcul de la pension. Dans la FPT, en 2015, le taux moyen de liquidation hors décote et surcote des nouveaux pensionnés territoriaux s'établit à 52,1 % du fait de carrières incomplètes. La proportion des pensions au taux plein (75 %) est de 13,9 % et celle des pensions relevées au minimum garanti s'élève à 33 %. Au final, les nouveaux pensionnés territoriaux perçoivent une pension moyenne

⁸ Cette perte moyenne est calculée à partir de la pension versée en décembre 2014, sauf pour les nouveaux retraités décédés en cours d'année où un autre mois est retenu.

mensuelle de 1 265 euros, pour une durée moyenne de cotisation de 114 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications).

Dans la FPH, en 2015, les nouveaux pensionnés, dont le taux moyen de liquidation hors décote et surcote s'élève à 60,7 %, sont 19,1 % à recevoir une pension relevée au minimum garanti, et 17,8 % à percevoir une pension à taux plein. La pension moyenne mensuelle s'élève à 1 498 euros, dont près de 6 % d'avantages accessoires (voir **définitions**), pour une durée moyenne de cotisation de 132,3 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications).

Figure V 2.2-14 : Évolution de la structure des pensions de fonctionnaires entrées en paiement de 2004 à 2015, selon qu'elles sont ou non décotées ou surcotées
[en %]



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRA. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP - 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).

Lecture : En 2015 dans la FPT, près de 24 % des pensions entrées en paiement sont surcotées et près de 6 % sont décotées.

Encadré 6 : Les comportements de départ à la retraite des agents de catégories A+ dans les trois versants de la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, les comportements de départ à la retraite des agents civils de catégorie A+ sont spécifiques par rapport à ceux des autres fonctionnaires*

En 2015, 2 393 pensions de droit direct (soit 6,2 % du total) sont entrées en paiement suite au départ à la retraite de fonctionnaires civils de catégorie A+ de la fonction publique de l'État (hors La Poste et Orange), soit une baisse de 12,5 % par rapport à 2014 (-7,2 % pour les femmes et -14,7 % pour les hommes).

* Les départs pour invalidité sont exclus. Dans le cas des polypensionnés, c'est-à-dire des personnes ayant cotisé à différents régimes de retraite de base en raison des multiples employeurs qu'ils auraient eus pendant leur carrière, les niveaux de pension reflètent la seule pension acquise au titre de la carrière prise en compte par le SRE. Cet encadré actualise pour 2015 les éléments présentés dans Baradji et al. (2015), p.17-18.

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

2

L'évolution du nombre de départs des catégories A+ s'inscrit dans le mouvement général orienté à la baisse du nombre de pensions entrées en paiement pour les fonctionnaires civils de la FPE (pour 2015, cette baisse des départs est de 6,4 % pour les femmes et pour les hommes) qui résulte d'une part du décalage de l'âge légal de départ à la retraite, et d'autre part de la suppression depuis le 1^{er} janvier 2012 des départs anticipés des parents de trois enfants.

Parmi les femmes de catégorie A+ dont la pension est entrée en paiement en 2015, 16,9 % avaient liquidé leur pension pour motifs familiaux, soit une proportion plus importante que parmi l'ensemble des femmes fonctionnaires (14,2 %) mais identique à celle des autres femmes de catégorie A.

En 2015, l'âge moyen de la première mise en paiement des pensions des agents de catégorie A+ est plus élevé (65 ans et 2 mois) que celui de l'ensemble des fonctionnaires civils sédentaires (62 ans et 8 mois) ainsi que de celui des autres agents fonctionnaires sédentaires de catégorie A (62 ans et 9 mois). L'âge moyen de la première mise en paiement des pensions des hommes de catégorie A+ est supérieur de 7 mois à celui des femmes de catégorie A+. Un écart important est observé chez les personnels de catégorie A : 11 mois entre l'âge moyen de jouissance initiale des hommes (63 ans) et celui des femmes (62 ans et 6 mois).

En 2015, les agents fonctionnaires de catégorie A+ ont liquidé leurs droits à pension avec un indice majoré moyen de 1 047, en augmentation de 6 points par rapport à 2014 (1 004 pour les femmes, 1 067 pour les hommes) et un indice majoré médian de 1 058 (963 pour les femmes, 1 058 pour les hommes). Un quart d'entre eux ont liquidé leur pension avec un indice inférieur à 916, un quart avec un indice supérieur à 1 164.

Le montant mensuel moyen brut (montant principal et accessoires) des pensions entrées en paiement en 2015 s'élève, au moment de la liquidation, à 3 935 euros pour les catégories A+, le montant médian à 3 892 euros. En termes de dispersion, 25 % des nouveaux pensionnés de catégorie A+ perçoivent moins de 2 985 euros et pour les 25 % les mieux rémunérés, plus de 4 942 euros. L'écart de pension moyenne entre femmes et hommes de catégorie A+ au moment de la liquidation (375 euros) est plus faible que pour l'ensemble des fonctionnaires civils (395 euros). Pour les agents de catégorie A+, l'écart de pension entre femmes et hommes relève avant tout de l'écart de rémunération indiciaire en faveur des hommes atteint avant la liquidation (63 points d'écart entre indices majorés moyens à la liquidation ; cet écart étant de 92 points pour l'ensemble des fonctionnaires civils).

Figure V 2.2-E6 : Effectifs et caractéristiques des fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange, hors départs pour invalidité), dont la pension est entrée en paiement en 2015

		Nombre de départs à la retraite (hors invalidité)				Âge de départ à la retraite		Indice majoré à la liquidation en 2015				Montant mensuel des pensions de droit direct en 2015 (en euros) Pension principale et accessoires			
		Nombre de départs en 2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Dont nombre de départs pour motifs familiaux en 2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Âge moyen de première mise en paiement en 2015	Évolution 2015/2014 (en années)	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
Ensemble	Ensemble titulaires civils dont :	38 812	-6,4	3 146	-6,5	61,595	0,5%	663	494	658	783	2 263	1 591	2 173	2 747
	Catégories A+	2 393	-12,5	129	-11,0	65,158	0,1%	1 047	916	1 058	1 164	3 935	2 985	3 892	4 942
	Catégories A (hors A+)	20 207	-7,2	1 964	-3,9	61,662	0,6%	757	695	746	783	2 577	2 161	2 576	2 944
Femmes	Ensemble titulaires civils dont :	21 481	-6,4	3 041	-6,2	61,666	0,6%	622	443	612	771	2 087	1 497	2 014	2 623
	Catégories A+	740	-7,2	125	-13,2	64,719	0,2%	1 004	821	963	1 164	3 676	2 790	3 692	4 491
	Catégories A (hors A+)	11 466	-6,6	1 939	-3,7	61,269	0,6%	733	658	741	783	2 459	2 074	2 488	2 840
Hommes	Ensemble titulaires civils dont :	17 331	-6,4	105	-12,5	61,508	0,2%	714	562	706	783	2 482	1 819	2 340	2 946
	Catégories A+	1 653	-14,7	4	300,0	65,355	0,1%	1 067	963	1 058	1 270	4 050	3 093	3 997	5 168
	Catégories A (hors A+)	8 741	-7,9	25	-16,7	62,178	0,4%	787	700	783	813	2 732	2 273	2 669	3 131

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – base des pensions 2015.

Champ : Pensions civiles des retraites de l'État, de droit direct, entrées en paiement en 2015, hors pensions d'invalidité, hors La Poste et Orange et hors pensions anciennement cristallisées.

Pour les officiers généraux, un dispositif particulier d'aménagement de fin de carrière

Les officiers généraux, et certains colonels, bénéficient d'un dispositif particulier d'aménagement de fin de carrière, la deuxième section. Ils basculent donc dans ce dispositif avant de partir définitivement en retraite (en grande majorité à 67 ans, âge maximal de maintien en seconde section).

D'après le code de la défense, « la deuxième section comprend les officiers généraux qui, n'appartenant pas à la première section, sont maintenus à la disposition du ministre de la Défense » pour faire face à des situations exceptionnelles de conflit. Lorsqu'ils cessent leur activité, les officiers généraux sont admis en « deuxième section » et peuvent y rester jusqu'à l'âge de 67 ans. Certains colonels peuvent aussi être nommés directement en deuxième section sans passer par la première section. En deuxième section, les officiers généraux ne sont plus en activité, mais ne sont pas encore en retraite.

Les officiers généraux placés en deuxième section perçoivent une solde de réserve. Cette solde est calculée comme une pension de retraite, mais n'est cependant pas une pension de retraite, car il n'y a pas de radiation des cadres. Elle est considérée comme un revenu d'activité du point de vue fiscal, qui donne droit à l'abattement de 10 % pour frais professionnel, mais comme une pension du point de vue des cotisations sociales, ce qui est plus avantageux.

En 2015, 133 pensions de droit direct (solde de réserve) sont entrées en paiement suite au départ à la retraite d'officiers généraux (contre 176 en 2014, 194 en 2013 et 120 en 2012).

Le montant mensuel moyen des soldes de réserve (montant principal + accessoires) entrées en paiement en 2015 s'élève à 4 864 euros pour les officiers généraux de seconde section (4 153 euros pour les colonels et 5 118 euros pour les généraux).

À la CNRACL, les comportements de départ à la retraite des agents de catégorie A+ sont spécifiques par rapport à ceux des autres catégories statutaires

En 2015, 697 pensions de droit direct (soit 1,3 % de l'ensemble des pensions de droit direct à la CNRACL), dont sept pensions pour motif d'invalidité, sont entrées en paiement suite au départ à la retraite d'agents de catégorie A+ de la FPT et de la FPH.

Parmi les femmes de catégorie A+ (237, soit un tiers des départs), 20,3 % ont liquidé leur pension pour motifs familiaux. Cette proportion est supérieure à celle de l'ensemble des femmes (12,2 %) et à celle des autres femmes de catégorie A (13,3 %).

En 2015, l'âge moyen à la date d'effet de la pension des agents de catégorie A+ (63,5 ans) est plus élevé que celui de l'ensemble des départs (60,4 ans) et que celui des autres agents de catégorie A (61,7 ans).

Au sein des agents de catégorie A+, l'âge moyen de départs des hommes (63,5 ans) est légèrement supérieur à celui des femmes (63,4 ans). Sur l'ensemble des départs de fonctionnaires de la FPT et de la FPH, l'âge moyen de départ est de 60,6 ans pour les hommes contre 60,3 ans pour les femmes, soit un écart légèrement plus important. Par ailleurs, pour les autres agents de catégorie A, on constate un écart de près d'un an : 62,2 ans pour les hommes et 61,3 ans pour les femmes.

En 2015, l'indice majoré moyen à la liquidation des agents de catégorie A+ est de 936 (952 pour les femmes et 927 pour les hommes).

Le montant mensuel moyen (montant principal et accessoires) des pensions entrées en paiement en 2015 s'élève à 3 233 euros pour les catégories A+ (2 887 euros pour les femmes et 3 411 euros pour les hommes).

La durée d'assurance totale des femmes de catégorie A+ est inférieure à celles des hommes de même catégorie de 2,2 %.

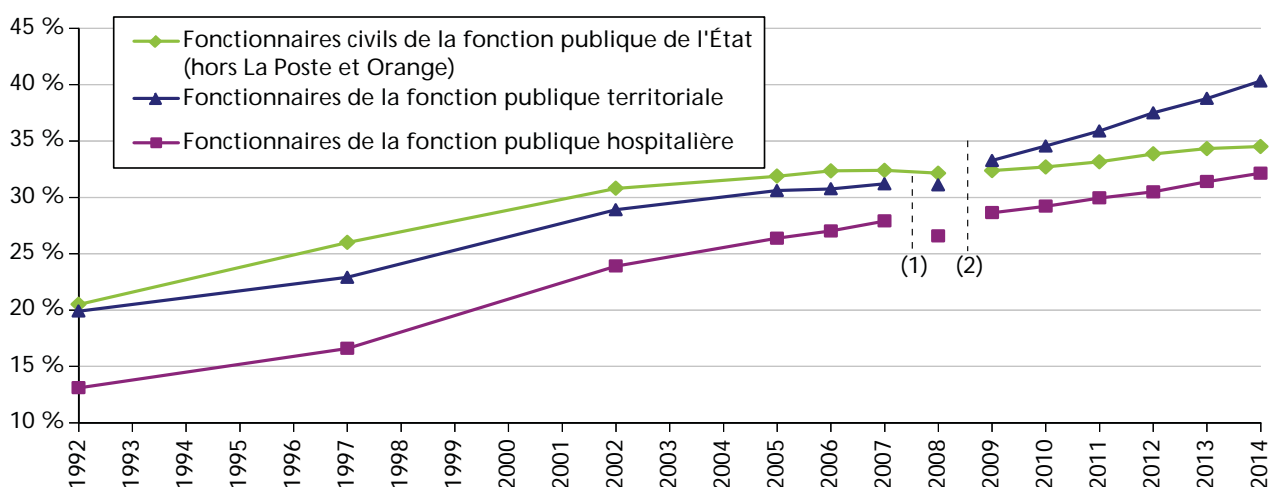
Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique

L'âge moyen dans la fonction publique progresse encore de deux mois, notamment suite aux réformes des retraites, et la part des fonctionnaires de 50 ans et plus augmente dans les trois versants de la fonction publique

Entre décembre 2013 et décembre 2014, l'âge moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 2,4 mois : 2,3 mois pour la FPE, 2,8 mois pour la FPT et 1,7 mois pour la FPH.

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 2014 de presque 14 points dans la FPE, de 19 points dans la FPH et de plus de 20 points dans la FPT (**Figure V 2.2-15**). En 2014, elle augmente de 0,2 point chez les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), de 0,8 point pour les fonctionnaires hospitaliers et de 1,5 point pour les fonctionnaires territoriaux.

Figure V 2.2-15 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus chez les fonctionnaires civils pour la FPE, chez les agents cotisants à la CNRACL pour la FPT et la FPH, au 31 décembre de chaque année de 1992 à 2014



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.

(2) 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.

Plus d'un agent fonctionnaire civil sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2013 dans la fonction publique de l'État (hors La Poste et Orange) : 34,5 % en 2014, après 34,3 % en 2013, 33,9 % en 2012 et 33,2 % en 2011. La proportion est plus élevée encore pour les fonctionnaires territoriaux : en 2014, les agents de 50 ans ou plus représentent 40,3 %, après 38,8 % en 2013, 37,5 % en 2012 et 35,9 % en 2011. Elle est toutefois moindre chez les fonctionnaires hospitaliers : 32,1 % en 2014 après 31,4 % en 2013, 30,5 %⁹ en 2012 et 30,0 % en 2011, principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet, près de 60 % des fonctionnaires hospitaliers sont classés en catégorie active fin 2014.

Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite à venir

L'utilisation, depuis 2013, d'une nouvelle nomenclature des statuts harmonisée sur les trois versants de la fonction publique permet de mieux illustrer le vieillissement des effectifs dans la fonction publique et les flux de départ en retraite passés et à venir. En effet, le statut des agents (fonctionnaires, contractuels, etc.) détermine leur régime de retraite d'appartenance.

Fin 2014, la part des 50 ans et plus parmi les fonctionnaires de la fonction publique est de 36,2 %. Parmi les contractuels de la fonction publique, qui cotisent à l'Ircantec, cette proportion est de 20,3 %.

La pyramide des âges des fonctionnaires de l'État présente en 2014 une forme relativement aplatie, proche de celle des années précédentes (**Figure V 2.2-16**). Les recrutements dans la fonction publique de l'État ont en effet été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom, puis ont été réduits par la suite. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans poursuit son léger reflux en 2014 (-0,6 % après -1,7 %), après une nette progression en 2012 et 2011 (respectivement +15,8 % et +11,5 %).

La part des fonctionnaires quittant la FPE à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente¹⁰, majoritairement pour partir à la retraite, demeure relativement stable depuis 2012 : elle est de 14,1 % en 2014, elle était de 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.

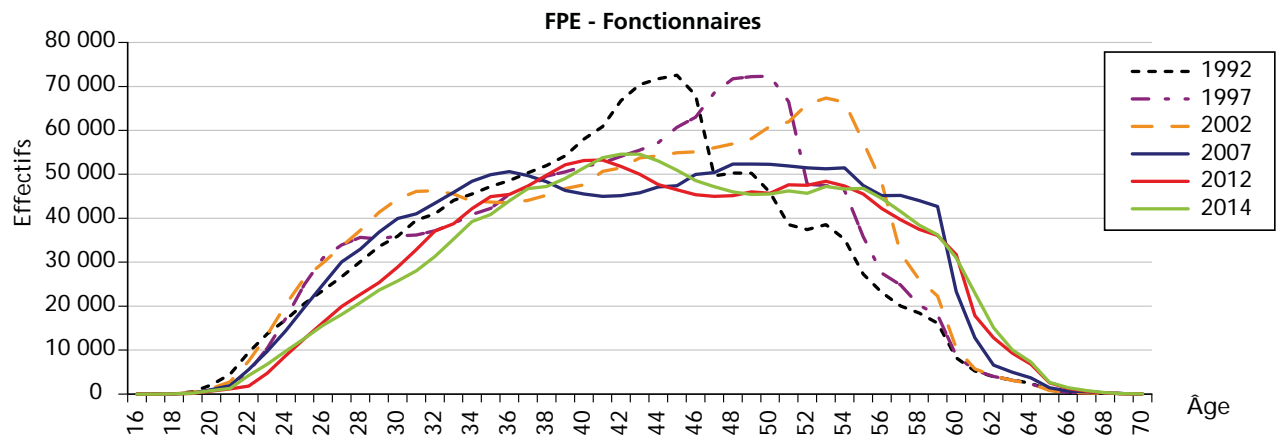
Les pyramides des âges des agents contractuels de la fonction publique de l'État et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune et bien plus stable dans le temps, avec un pic chez les 23-26 ans (respectivement 20,5 % et 8,5 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations, fin 2014) [**Figures V 2.2-17 et 2.2-18**].

La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts, qui prend notamment en compte les maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les ouvriers d'État, annonce des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années (avec 37,4 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2014) [**Figure V 2.2-19**].

⁹ 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.

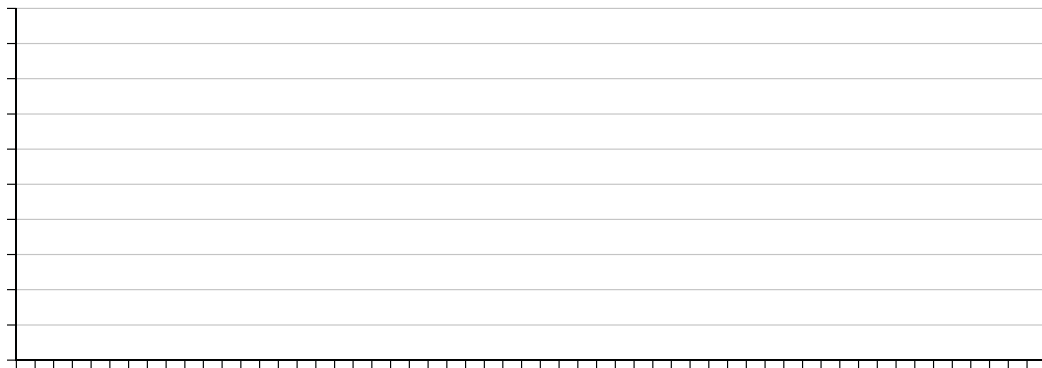
¹⁰ C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPE âgés de 59 ans l'année $n-1$ et ceux de fonctionnaires de la FPE âgés de 60 ans l'année n , rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPE âgés de 59 ans de l'année $n-1$.

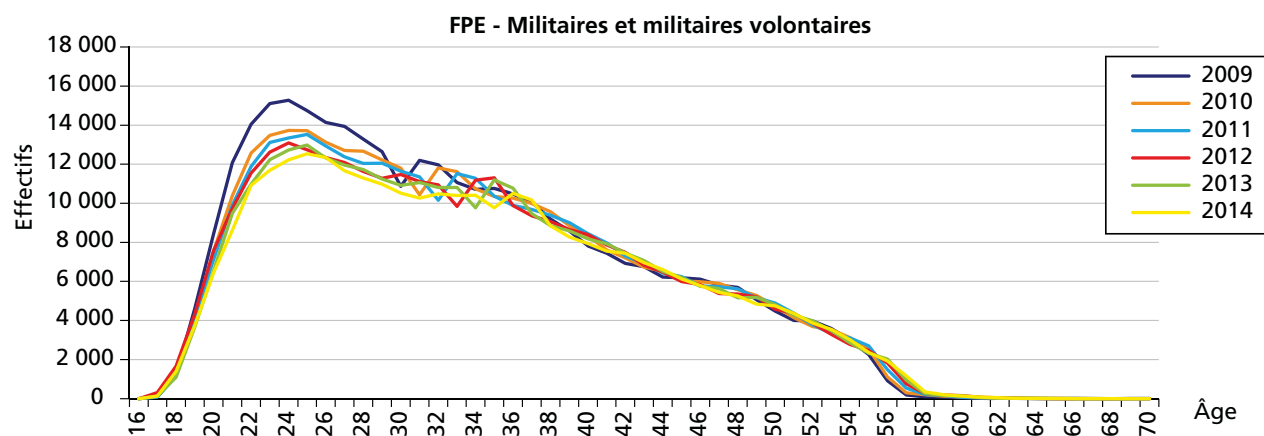
Figures V 2.2-16 à V 2.2-19 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009



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

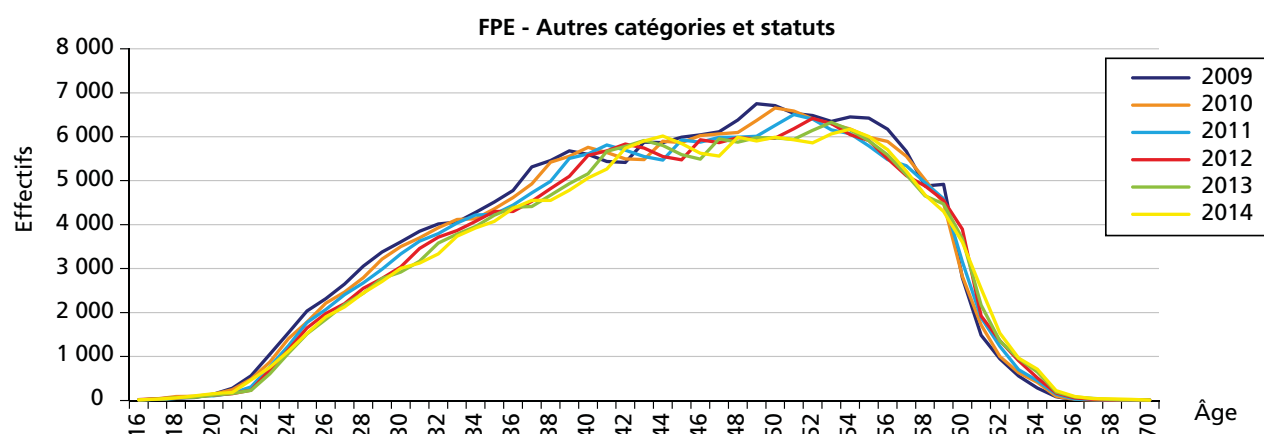
Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre de l'année de 1992 à 2007 (FGE, Insee), agents fonctionnaires civils des ministères et EPA (hors La Poste et Orange) au 31 décembre de l'année 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. 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 (40,3 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2014) laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années (**Figure V 2.2-20**). Ce phénomène a été amplifié par les transferts d'agents¹¹ 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 11,7 % en 2014 et a quasiment doublé depuis l'année 2009.

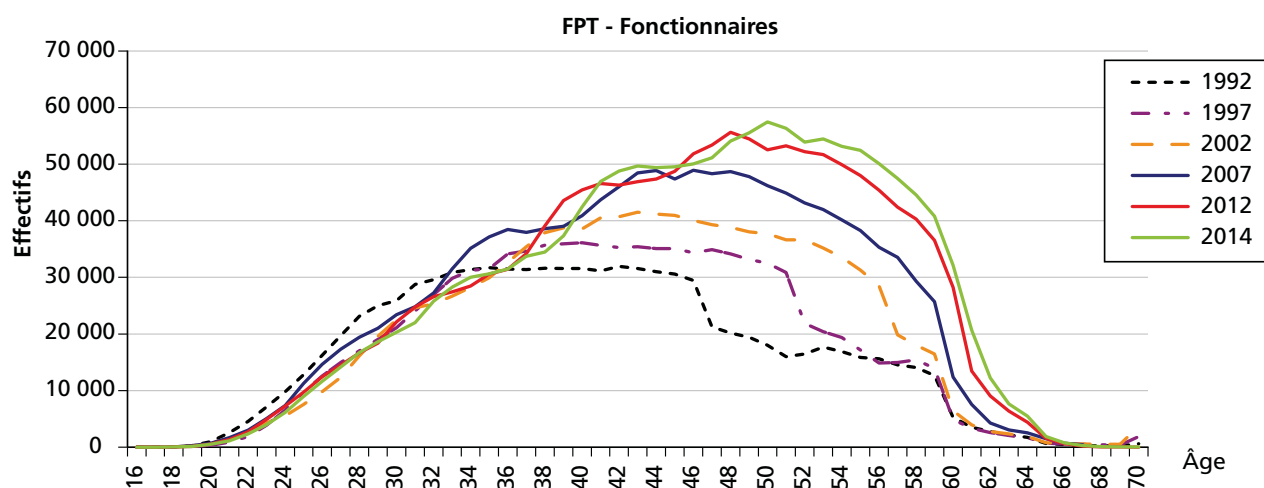
Le constat est le même pour la pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les assistants maternels et familiaux), les effectifs les plus importants se regroupant dans la tranche 50-60 ans (40,4 % fin 2014) [**Figure V 2.2-22**]. Le nombre d'agents de plus de 60 ans continue par ailleurs d'augmenter en 2014, avec une évolution de +7,8 %, après +10,0 % en 2013, +7,7 % en 2012 et +14,9 % 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 beaucoup plus faiblement depuis 2013 (avec +1,7 % en 2013 et +1,1 % en 2014).

¹¹ 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

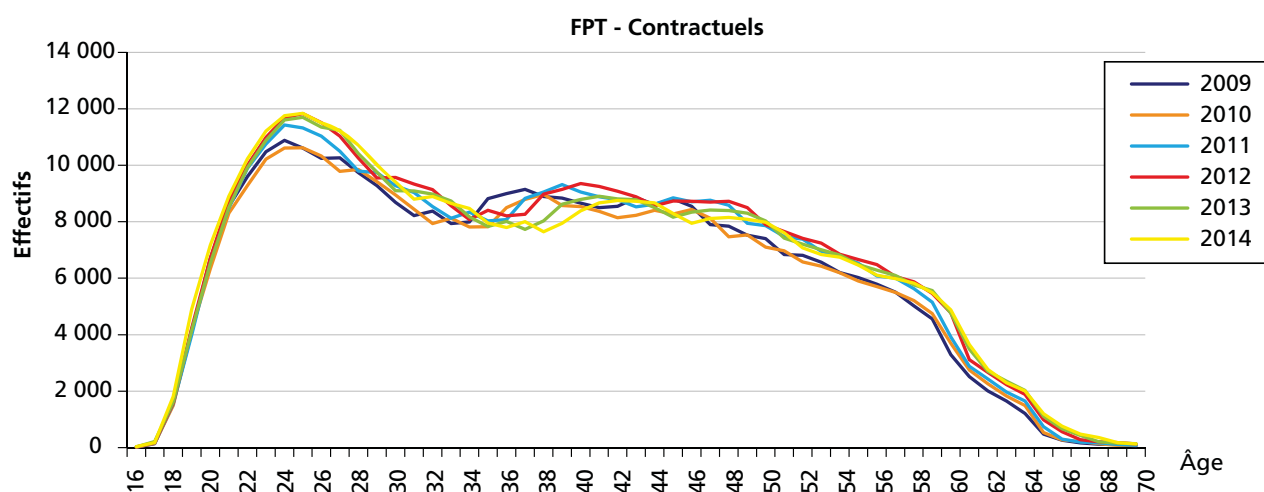
La pyramide des âges des agents contractuels présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 25 ans (**Figure V 2.2-21**). Seulement 23,3 % des agents contractuels de la FPT sont âgés de 50 ans et plus fin 2014.

La part des fonctionnaires quittant la FPT à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente¹², majoritairement due à des départs en retraite, est de 18,0 % en 2014. Cette part est relativement stable par rapport à 2013 (18,6 %), 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 2.2-20 à V 2.2-22 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009

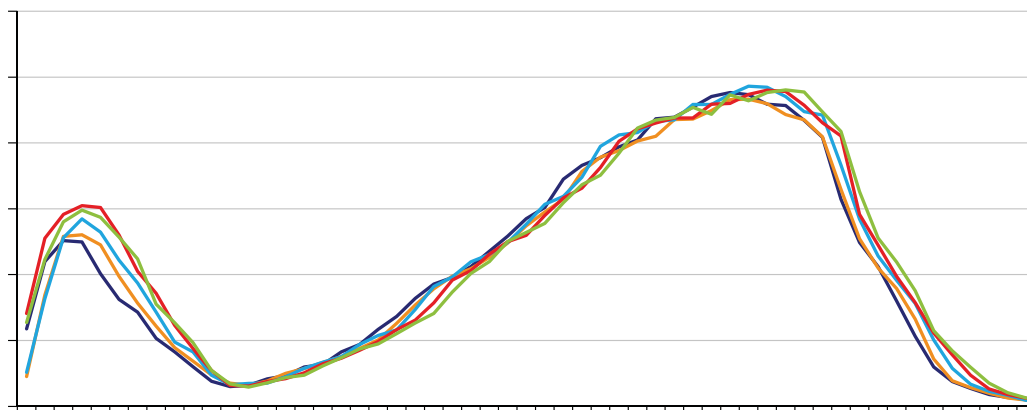


Sources : Données CNRACL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPT affiliés 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).

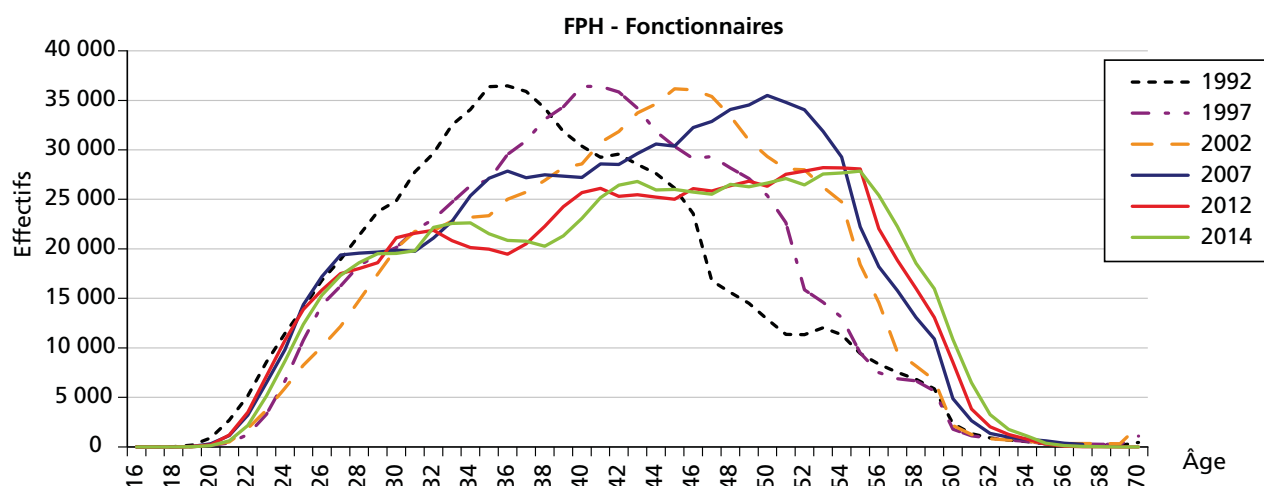


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels au 31 décembre de l'année.

¹² 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 $n-1$.

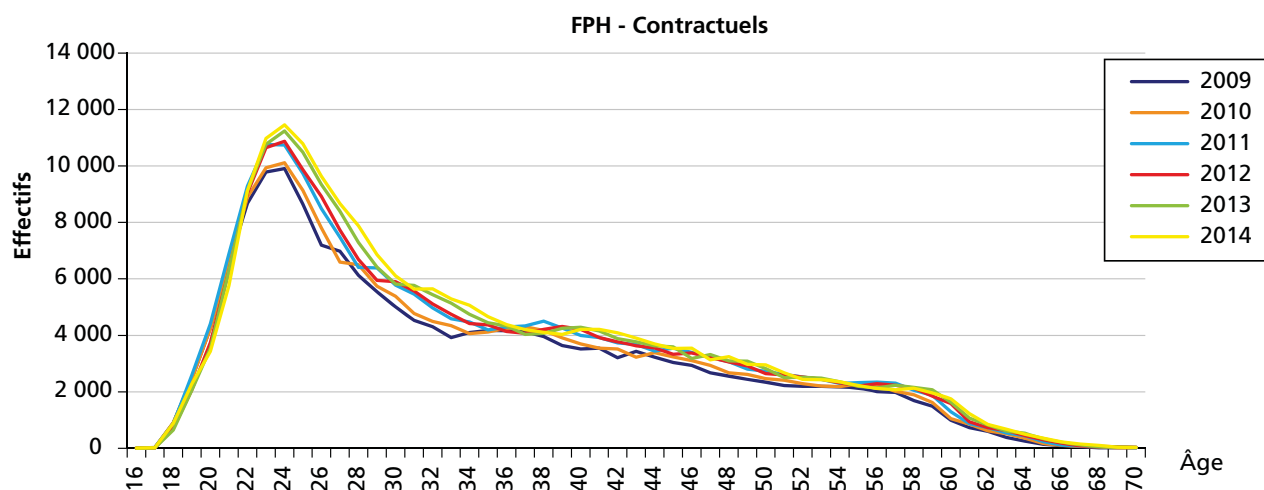


Figures V 2.2-23 à 2.2-25 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009



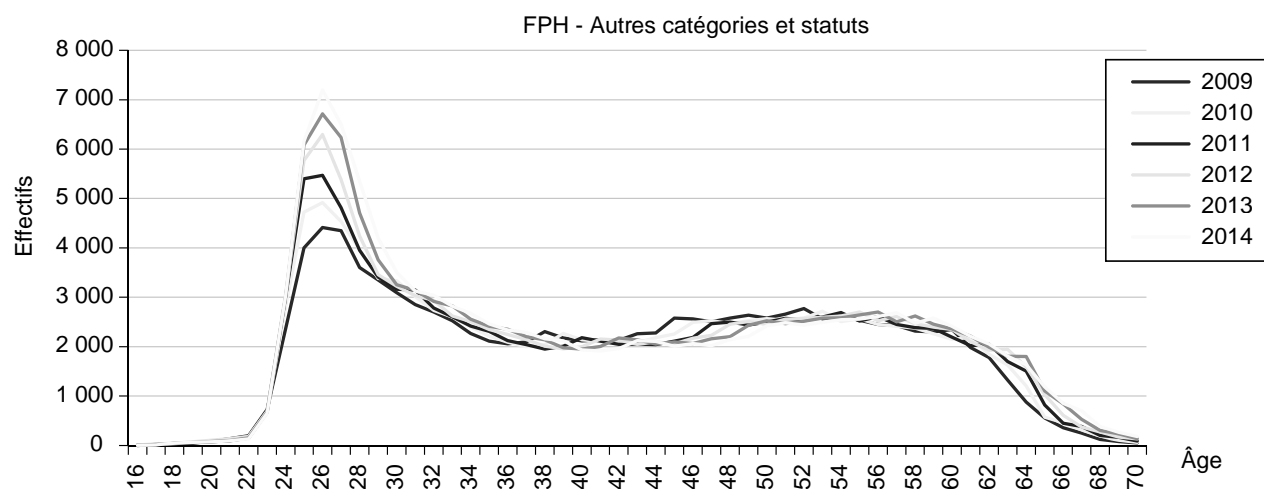
Sources : Données CNRACL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

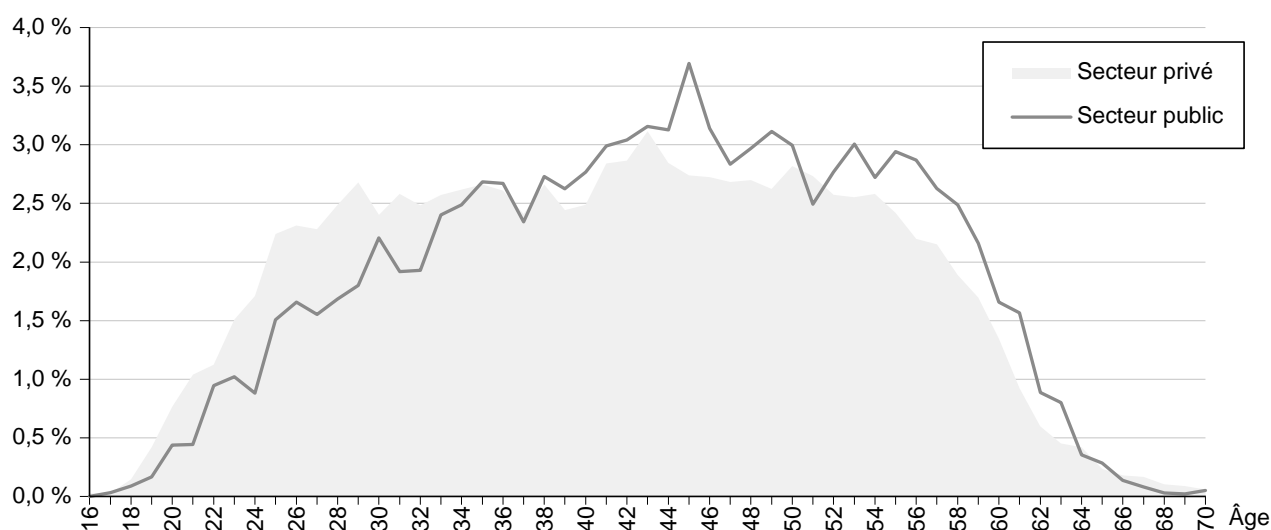
Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels au 31 décembre de l'année.



Une structure par âge différente entre secteur public et secteur privé

La proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique à celle du secteur privé (Figure V 2.2-26). Cette situation résulte du rythme différent des recrutements passés d'une part, mais aussi des modalités différentes de départs à la retraite. Dans le privé, le recours à des dispositifs de préretraite (et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs), ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail contribuent à diminuer le poids des plus âgés. À la différence du privé, le système de carrière dans la fonction publique conduit, en règle générale, à une plus grande stabilité de l'emploi et donc au maintien dans l'emploi des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents de la fonction publique, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé, explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Figure V 2.2-26 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé en 2015



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) prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite pour les personnes dont l'emploi est classé dans la catégorie active ayant accompli au moins quinze ans de services actifs, à l'âge de 50 ou 55 ans (d'autres âges sont prévus pour certains emplois (Encadré 7). La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève progressivement, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées. Ainsi, l'âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD) est progressivement relevé à 52 ans pour les fonctionnaires, dont l'AOD était antérieurement fixé à 50 ans, et à 57 ans pour les fonctionnaires dont l'AOD était antérieurement fixé à 55 ans. De même, la durée de service actif requise est relevée à dix-sept ou vingt-sept ans à compter du 1^{er} janvier 2015. La notion de services actif et insalubre est liée à l'occupation d'un emploi présentant un « risque particulier » ou des « fatigues exceptionnelles », aux termes de l'article L. 24 du code des pensions.

Encadré 7 : L'utilisation de Siasp pour détecter les catégories actives

La détection des ayants droit à la retraite anticipée au titre de la catégorie active est relativement délicate. En effet, la source d'information utilisée (Siasp-Insee) permet seulement de repérer les agents occupant un emploi classé dans la catégorie active, sans garantie d'un départ à la retraite ultérieur en tant que tel, celui-ci étant conditionné par la durée de service. Il existe ensuite des problèmes inhérents à la source dans chaque versant de la fonction publique.

Les estimations des effectifs de la catégorie active ne sont possibles dans la FPT que lorsqu'il existe une correspondance directe avec des grades disponibles dans Siasp, c'est-à-dire les sapeurs-pompiers professionnels et les agents de police municipale.

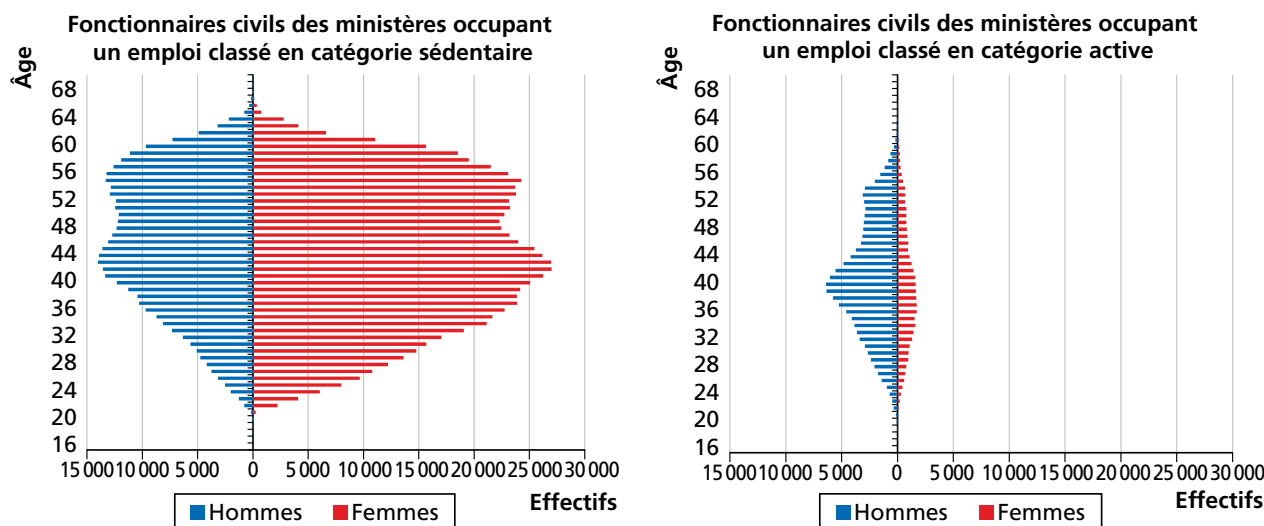
Dans la FPH, les différents emplois de la catégorie active ont été identifiés sur le champ des fonctionnaires à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois hospitaliers (NEH). Les effectifs des autres emplois de la catégorie active sont plus difficiles à estimer précisément, compte tenu de l'impossibilité de distinguer au sein des différents grades les fonctions ou emplois concernés par le classement dans la catégorie active. Là encore, les chiffres fournis constituent une estimation plafond.

Dans la FPE, les différents emplois de la catégorie active ont été identifiés parmi les fonctionnaires civils des ministères à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois de l'État (la NNE). Les grades NNE des agents des établissements publics administratifs (EPA) n'étant pas toujours renseignés dans Siasp, ces agents sont automatiquement exclus de l'étude.

Dans certains cas, les effectifs n'ont pu être estimés (cas des personnels paramédicaux des hôpitaux militaires) ; dans d'autres cas, le chiffre fourni constitue une estimation plafond (par exemple, pas de distinction possible au sein des contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer, des fonctions donnant lieu à un classement dans la catégorie active).

Dans les ministères, on estime à 153 700 le nombre d'agents fonctionnaires civils occupant un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2014, soit 11,6 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils des ministères, proportion en légère diminution par rapport à l'année précédente (11,8 % en 2013 et 12,1 % fin 2012). Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 17,8 %, proportion relativement stable depuis 2012. Elle est de 35,6 % chez les fonctionnaires civils occupant un emploi de la catégorie sédentaire (**Figure V 2.2-27**). 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.

Figure V 2.2-27 : Pyramide des âges des fonctionnaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2014



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

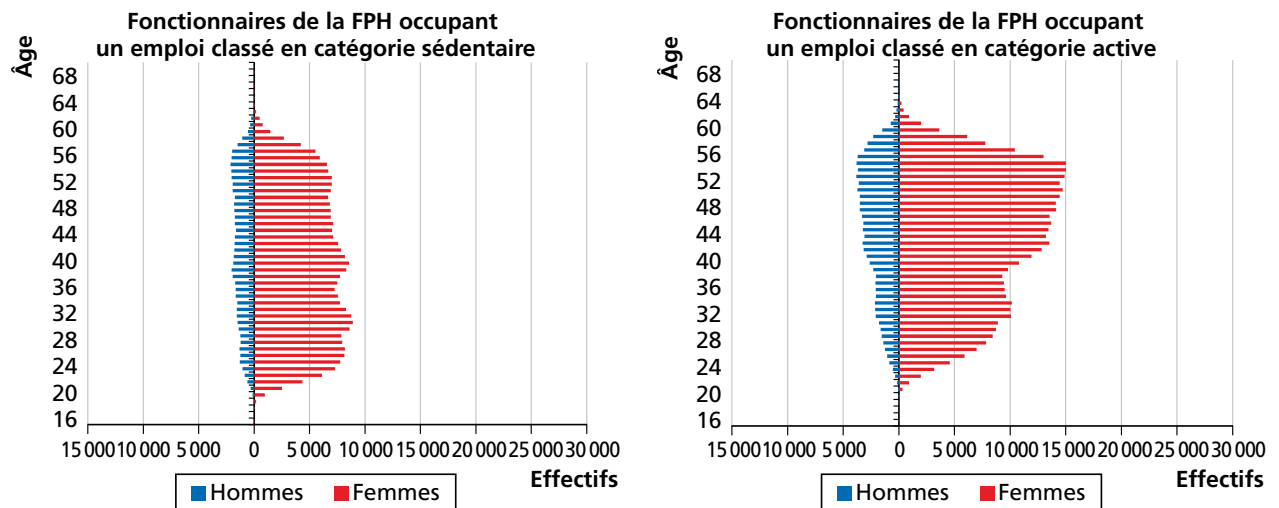
Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre 2014.

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 414 600 agents) (**Figure V 2.2-28**).

Au total, 497 700 agents fonctionnaires étaient susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2014, soit 59,2 % de l'ensemble des agents fonctionnaires de la FPH, en très léger recul depuis 2012 (59,6 % en 2013 et 60,1 % en 2012). 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 34,3 % et 24,0 %). Ce résultat transitoire provient du choix offert aux infirmiers de garder leur « statut actif » en restant classé en catégorie B, ou de passer en catégorie A, avec perte du classement dans la catégorie active. Parmi les personnes proches de la retraite, peu ont choisi de passer en catégorie A.

Figure V 2.2-28 : Pyramide des âges des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2014



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

Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires au 31 décembre 2014.

Figure V 2.2-29 : Effectifs des fonctionnaires occupant un emploi classé en catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2014

	Effectifs au 31/12/2014	Remarques
Fonction publique de l'État		
Personnels actifs de la Police nationale	109 319	
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	19 030	
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	2 828	
Personnels de la surveillance des douanes	9 006	
Instituteurs ⁽¹⁾	3 532	
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	5 010	
Éducateurs et infirmiers de la Protection judiciaire de la jeunesse	4 605	
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	nd	
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	401	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	nd	
Sapeurs-pompiers professionnels	38 783	
Agents de police municipale	17 375	
Agents de surveillance de la préfecture de police ⁽²⁾	nd	
Agents techniques (certains emplois, notamment dans le domaine de la salubrité)	nd	
Fonction publique hospitalière		
Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010	109 309	
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	304 326	
Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	4 214	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en contact avec les malades
Puériculteurs en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active)	9 430	Impossibilité de distinguer dans la source les services de pédiatrie
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	52 856	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents d'entretien (certaines fonctions)	16 372	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents de service mortuaire et de désinfection	191	

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 2014.

(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. À l'occasion du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011, l'introduction du nouveau système d'information Siasp-Insee pour le décompte des effectifs des trois versants de la fonction publique a conduit à réviser les périmètres de chacun des versants de la fonction publique à partir de la catégorie juridique de l'employeur. En revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'identifier parmi les agents de la préfecture de police de Paris ceux classés en catégorie active.

nd : Données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Bibliographie

- Gualbert N., Gallin C., Gautier L., « Les départs à la retraite dans la fonction publique », Vue 2.2 et fiches thématiques 5 « Retraite », DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2015, p.135-172 et 441-501.
- Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2016, direction du Budget.
- COR, « Évolutions et perspectives des retraites en France », rapport annuel de juin 2016, juin 2015 et juin 2014.
- Dernier (3^{ème} avis annuel du Comité de suivi des retraites, juillet 2016.
- Solard G. (dir.), *Les Retraités et les Retraites*, Drees, Études et statistiques, édition 2016.
- « Les chiffres-clés des retraites de l'État », « Le recueil statistique » et « L'abrégé statistique », Service des retraites de l'État, édition 2015.
- « Le recueil statistique de la CNRACL », CNRACL, édition 2015.
- « Le recueil statistique de l'Ircantec », Ircantec, édition 2015.
- « Les chiffres clés du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État », FSPOEIE, 2014.
- Aubert P., Le Meil P., Leroy S., « Les motivations de départ à la retraite des fonctionnaires », SG-COR, SRE, CDC-DRS, *Questions Retraite & Solidarité*, n° 10, janvier 2015.
- Baradji E., Dorothée O., Pouliquen E., « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », DGAFP, *Point Stat*, p.17-18, février 2015.
- Bellamy V. et Beaumel C., « Bilan démographique 2015 – Le nombre de décès au plus haut depuis l'après-guerre », *Insee Première*, n° 1581, 2016.

Annexe

État des lieux des polypensionnés de la fonction publique

Par définition, un individu est dit polypensionné lorsqu'il perçoit des pensions de différents régimes de retraite de base : il s'agit donc d'un individu ayant été affilié à plusieurs régimes de base durant sa carrière professionnelle.

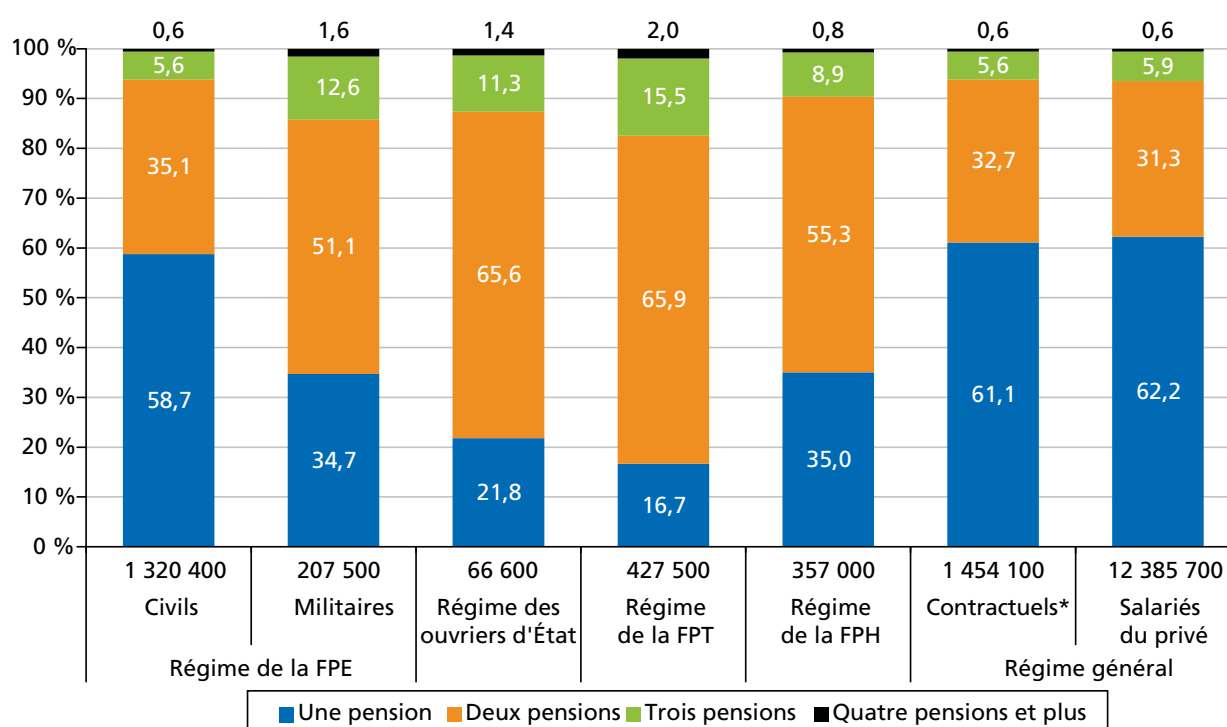
En 2012, d'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), la proportion de polypensionnés, parmi les pensionnés âgés de 60 ans ou plus des différents régimes, varie de près de 39 % (pour l'Ircantec) à 78 % (pour le FSPOEIE) contre près de 38 % au sein du régime général.

Dans le détail, les pensionnés civils de la fonction publique de l'État et de l'Ircantec (anciens contractuels) se caractérisent par une faible proportion de polypensionnés (inférieure à 50 %), tandis que les pensionnés militaires, les pensionnés des versants hospitalier et territorial de la fonction publique ainsi que les anciens ouvriers d'État se distinguent par une forte proportion de polypensionnés (supérieure à 65 %, voir **Figure V 2.2-A-1**).

Un agent contractuel de la fonction publique (affilié à l'Ircantec) occupe plus fréquemment différents emplois sous différents statuts durant sa carrière. Cependant, du fait du périmètre très large du régime général auquel est associé le régime complémentaire de l'Ircantec, il a plus de chances d'avoir toujours occupé des emplois, que ce soit dans le public ou le privé, relevant de ce régime de base. Ainsi, la proportion de polypensionnés parmi les pensionnés de l'Ircantec est, au final, inférieure à celle des autres régimes. De même, un fonctionnaire de l'État, du fait de l'étendue de la fonction publique de l'État et de son statut, réalise plus fréquemment l'intégralité de sa carrière au sein de ce même régime.

À l'inverse, les militaires ont souvent une « seconde carrière » civile à la suite de leur service. Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL ont également plus de passerelles, notamment dans la fonction publique hospitalière, avec des emplois comparables dans le secteur privé, ce qui est également le cas des ouvriers d'État. Ces éléments expliquent la très forte proportion de polypensionnés parmi les bénéficiaires de ces régimes.

Figure V 2.2-A-1 : Répartition des polypensionnés selon les régimes d'affiliation



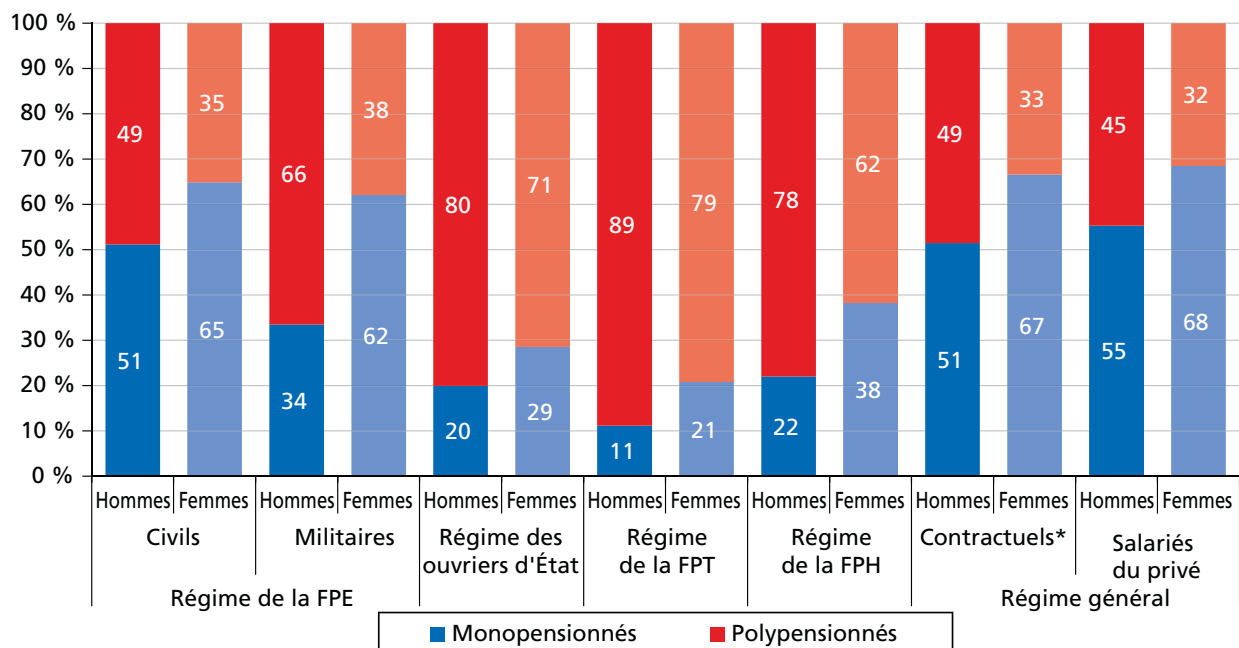
Source: EIR 2012 (Drees, traitement DGAFP/Dessi).

Champ : Pensionnés de 60 ans ou plus percevant un avantage principal de droit direct au 31/12/2012 (hors versement unique).

*Le régime complémentaire de l'Ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que certains salariés des entreprises publiques ou semi-publiques.

La part des polypensionnés parmi les femmes est sensiblement inférieure à celle parmi les hommes, dans l'ensemble des régimes de la fonction publique. Ceci témoigne d'une disparité importante de la mobilité au cours de la carrière professionnelle passée selon le sexe. Parmi les pensionnés du régime de la FPT, il y a ainsi une proportion deux fois plus faible de monopensionnés parmi les hommes (11 %) que parmi les femmes (21 %, voir **Figure V 2.2-A-2**)

Figure V 2.2-A-2 : Part des polypensionnés selon le sexe et les régimes d'affiliation



Source: EIR 2012 (Drees, traitement DGAFP/Dessi).

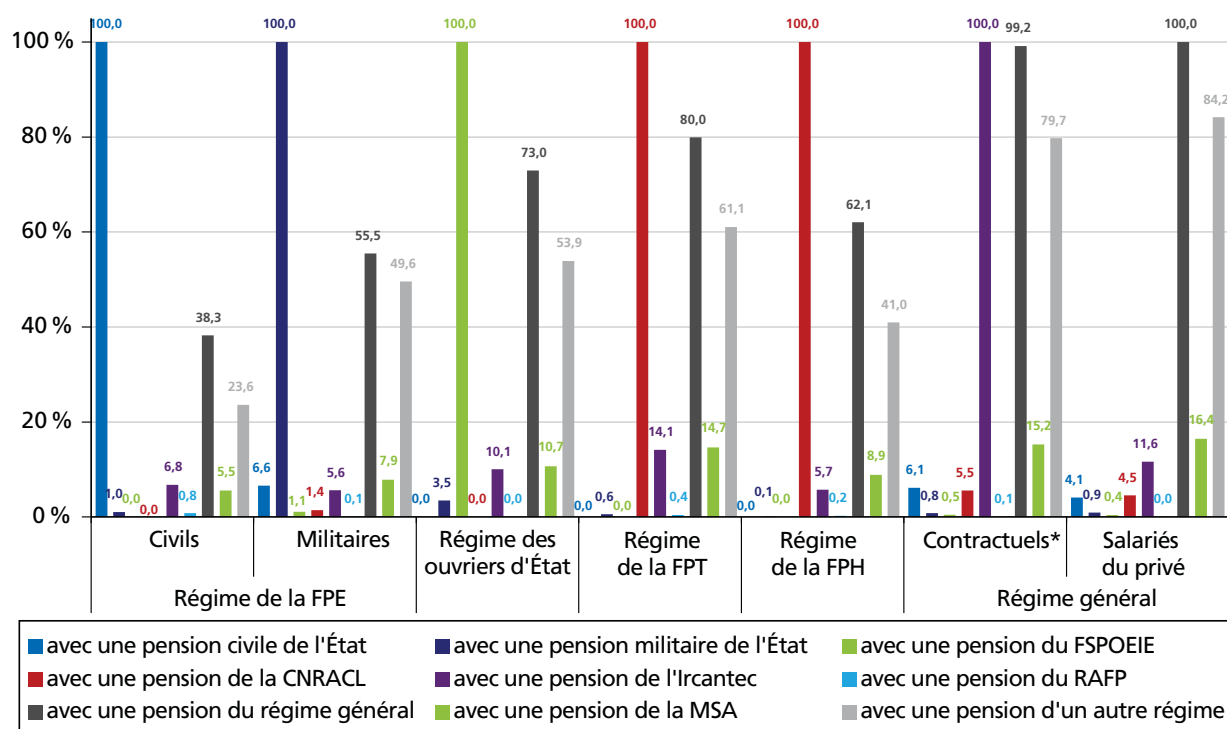
Champ : Pensionnés de 60 ans ou plus percevant un avantage principal de droit direct au 31/12/2012 (hors versement unique).

*Le régime complémentaire de l'Ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que certains salariés des entreprises publiques ou semi-publiques.

Certaines combinaisons de régimes sont plus fréquentes que d'autres parmi les polypensionnés (**Figure V 2.2-A-3**). Ainsi, certains cumuls sont quasiment la règle : les pensionnés de l'Ircantec doivent nécessairement être affiliés à un régime de base (Cnav ou MSA) et ainsi près de 99 % perçoivent en parallèle une pension du régime général. À l'inverse, aucun pensionné ne cumule une pension civile de l'État et une pension de la CNRACL, étant donné qu'une pension unique est versée par le dernier des deux régimes auquel l'agent a été affilié. Par ailleurs, une proportion importante des pensionnés du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE cumule également une pension du régime général (38 % des pensionnés civils de l'État, 55 % des pensionnés militaires et près de 72 % des pensionnés de la CNRACL et du FSPOEIE). Environ 10 % des pensionnés militaires perçoivent, outre leur pension militaire, une pension civile de l'État, une pension de la CNRACL ou une pension du FSPOEIE.

Entre 6 % et 10 % des pensionnés des régimes de retraite des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, des militaires et des ouvriers d'État cumulent aussi en parallèle une pension de l'Ircantec. Une proportion non négligeable de pensionnés, allant de 6 % (parmi les pensionnés civils de l'État) à 15 % (parmi ceux de l'Ircantec), bénéficie également d'une pension auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Figure V 2.2-A-3 : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions



Source : EIR 2012 (Drees, traitement DGAFP/Dessi).

Champ : Pensionnés de 60 ans ou plus percevant un avantage principal de droit direct au 31/12/2012 (hors versement unique).

*Le régime complémentaire de l'Ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que certains salariés des entreprises publiques ou semi-publiques.

Le Régime additionnel de la fonction publique (RAFP) n'étant pas un régime de base, il n'entre pas dans la détermination des polypensionnés. Tous les fonctionnaires civils et militaires des trois versants de la fonction publique sont affiliés au RAFP depuis 2005 : si moins de 1 % des pensionnés d'un régime de retraite public (hors FSPOEIE) perçoivent déjà une pension du RAFP en 2012, cette proportion est appelée à progresser graduellement jusqu'à concerner l'ensemble de ces pensionnés avec le flux des nouveaux pensionnés ayant suffisamment cotisé pour percevoir une pension au titre du RAFP.

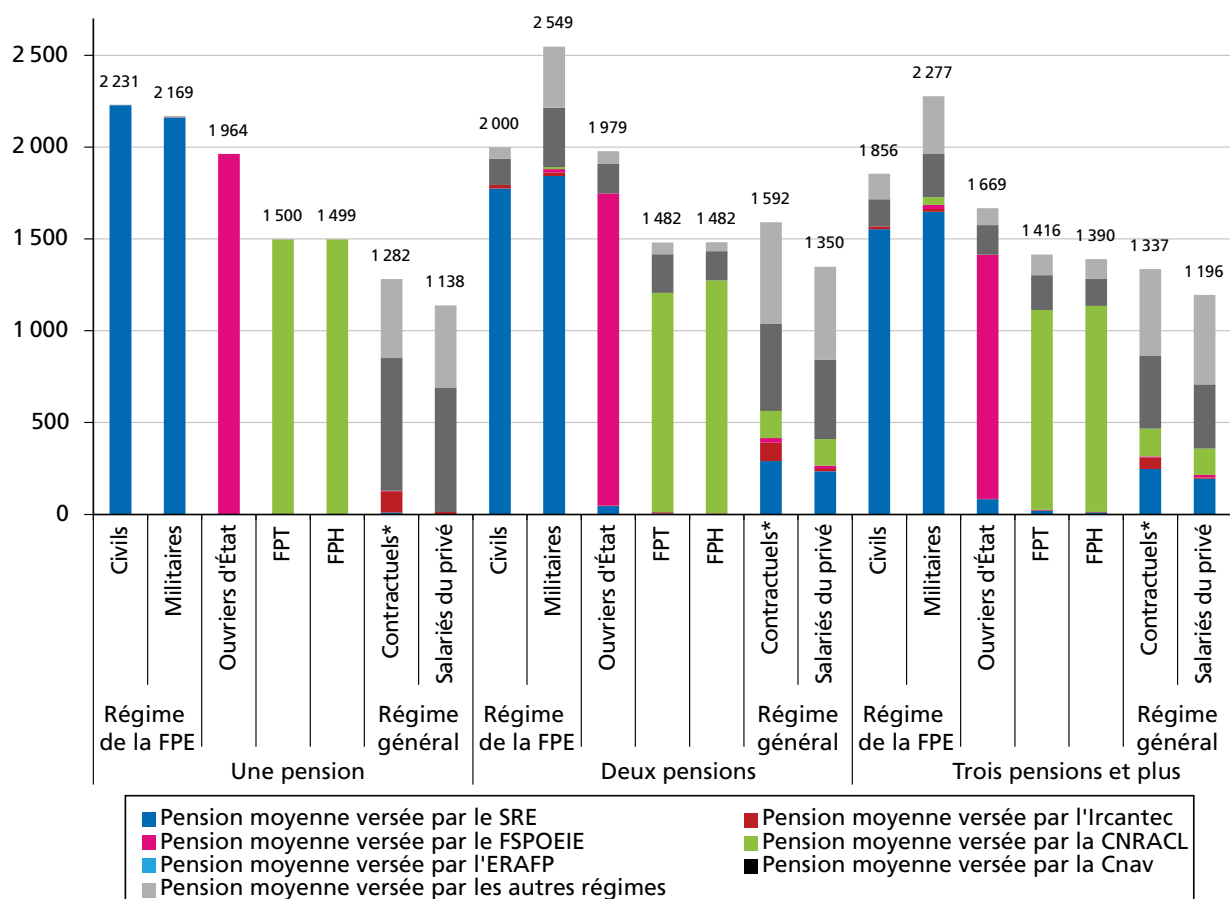
En termes de montant de pension, la situation des polypensionnés de la fonction publique varie assez fortement selon leur régime et le nombre de leurs pensions (**Figure V 2.2-A-4**). Ainsi, l'avantage brut principal de droit direct moyen (donc la pension totale hors majorations et réversion) est plus élevé lorsqu'il y a cumul de pensions pour les anciens militaires et contractuels ainsi que pour les anciens salariés du régime général (qui bénéficient d'une pension globale en moyenne supérieure de 20 à 30 % à celle des monopensionnés). Ce n'est par contre pas le cas des anciens fonctionnaires civils, dont la pension globale est en moyenne inférieure de près de 10 % à celle des monopensionnés.

Toutefois, à partir d'un cumul de trois pensions ou plus, la pension moyenne totale diminue quel que soit le régime. Il ne s'agit pas là d'un effet « carrière incomplète », le nombre de trimestres cotisés étant en moyenne plus élevé pour les polypensionnés que pour les monopensionnés, mais plutôt d'un effet « rémunération ». Les polypensionnés ont ainsi en moyenne des rémunérations prises en référence pour leur liquidation plus faibles que leurs homologues monopensionnés. Si la perception d'une deuxième pension va de pair avec une carrière professionnelle en moyenne plus longue (et donc une durée d'assurance supérieure) pour les anciens militaires et contractuels, la perception d'une troisième pension (ou d'une deuxième pension pour les anciens fonctionnaires civils de l'État) est davantage le signe d'une carrière professionnelle incomplète (et donc d'une durée d'assurance plus réduite).

Pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, le nombre de pensions distinctes perçues n'a en revanche que peu d'influence sur le niveau global de pension.

En termes de composition de la pension moyenne, les pensions publiques (versées par le SRE, la CNRACL, le FSPOEIE et l'Ircantec) représentent logiquement l'intégralité des pensions des monopensionnés de la fonction publique, à l'exception des anciens contractuels pour lesquels l'Ircantec n'est que le régime complémentaire : ils ne perçoivent en moyenne que 10 % de leur pension totale de ce régime à ce titre. Parmi les bipensionnés de la fonction publique, la part des pensions publiques dans la pension totale moyenne se maintient entre 74 % (anciens militaires) et 90 % (anciens fonctionnaires civils de l'État) à l'exception des anciens contractuels pour lesquels cette part augmente à 34 % (leur second régime d'affiliation est ainsi souvent un régime public). Enfin, parmi les pensionnés percevant plus de deux pensions de base distinctes, cette part fléchit légèrement pour se situer entre 74 % (anciens militaires) et 82 % (anciens fonctionnaires civils de l'État et ouvriers d'État), tandis qu'elle diminue à hauteur de 34 % pour les anciens contractuels.

Figure V 2.2-A-4 : Décomposition de l'avantage principal de droit direct moyen versé aux pensionnés selon les régimes d'affiliation et le nombre de régimes de base
[en euros]



Source: EIR 2012 (Drees, traitement DGAFP/Dessi).

Champ : Pensionnés de 60 ans ou plus percevant un avantage principal de droit direct au 31/12/2012 (hors versement unique).

*Le régime complémentaire de l'Ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que certains salariés des entreprises publiques ou semi-publiques.

Les rémunérations dans la fonction publique

Les rémunérations dans la fonction publique en 2013

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

Céline DENNEVAULT
Drees*

Natacha GUALBERT
DGAFP**

Safiedine HAMA
DGCL***

Chiffres clés

Le salaire net mensuel moyen en 2014 est de 2 205 euros dans la fonction publique :

- 2 477 euros dans la FPE ;
- 1 877 euros dans la FPT ;
- 2 223 euros dans la FPH ;
- 2 226 euros dans le secteur privé.

Évolution en 2014 du salaire net mensuel moyen (SMPT) en euros constants :

- +0,2 % dans la fonction publique ;
- -0,2 % dans la FPE,
- +0,8 % dans la FPT et
- +0,3 % dans la FPH ;
- + 0,6 % dans le secteur privé.

Évolution de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) en euros constants : 1,9 % dans la fonction publique avec 1,6 % dans la FPE, 2,1 % dans la FPT et 1,5 % dans la FPH.

Point fonction publique : pas d'évolution en 2014.

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2014, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 661 euros. Il est de 3 002 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 257 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 675 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 2 205 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés (et le salaire net médian à 1 957 euros). Il s'élève à 2 477 euros mensuels dans la fonction publique de l'État (et le salaire net médian à 2 276 euros), à 1 877 euros dans la fonction publique territoriale (et le salaire net médian à 1 688 euros), à 2 223 euros dans la fonction publique hospitalière (et le salaire net médian à 1 881 euros) et à 2 226 euros dans le secteur privé.

En 2014, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,7 %, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+1,0 %), en lien avec l'augmentation du taux de cotisation salariale pour les pensions des fonctionnaires et des contractuels. Dans un contexte de rebond après un ralentissement lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires, et suite notamment à la revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C, l'évolution du salaire net s'accélère en 2014 dans chacun des versants de la fonction publique.

Compte tenu du ralentissement de l'inflation (+0,5 % contre +0,9 % en 2013), le salaire net moyen augmente de 0,2 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique pour 0,6 % dans le secteur privé. Dans la fonction publique de l'État, il baisse de 0,2 % (après -0,7 % en 2013), et augmente de 0,8 % dans la fonction publique territoriale (après -0,1 % en 2013) et de 0,3 % dans la fonction publique hospitalière (après -0,5 % en 2013).

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 (+0,04), reste stable dans la FPT et diminue dans la FPH (-0,03).

* Drees, bureau des Professions de santé.

** DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

*** DGCL, département des études et des statistiques locales.

Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP), c'est-à-dire le salaire net moyen des personnes présentes tout au long de deux années consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail, a augmenté de 1,8 % en euros constants. Dans chaque versant, l'évolution de la RMPP a accéléré en valeur courante et bénéficié du ralentissement de l'inflation. Ainsi, elle augmente en pouvoir d'achat plus fortement dans la fonction publique de l'État (+1,6 % après +0,5 % en 2013) et la fonction publique territoriale (+2,1 % après +0,8 %) que dans la fonction publique hospitalière (+1,5 % après +0,9 %). Cette accélération s'explique notamment par un rééquilibrage après un ralentissement lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et par la revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C.

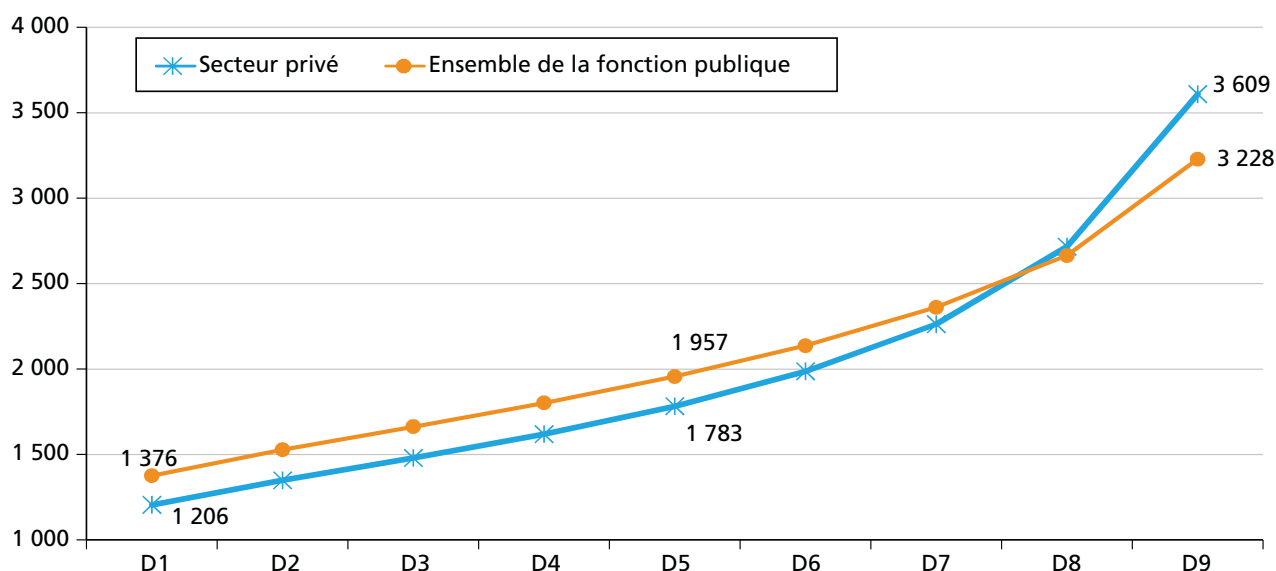
Toutefois, du fait des éléments variables de rémunération, 31 % des agents « en place » en 2013 et 2014 dans la fonction publique ont enregistré une baisse de salaire net en euros constants. C'est le cas de 37 % des agents dans la fonction publique de l'État, de 24 % dans la fonction publique territoriale et de 33 % dans la fonction publique hospitalière. Cette part recule fortement dans chacun des versants par rapport à l'année précédente, suite notamment au ralentissement de l'indice des prix à la consommation.

La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé

En 2014, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 2 205 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés et le salaire net médian à 1 957 euros (**Encadré 1**). Hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen est de 2 232 euros et le salaire net médian de 1 979 euros par mois, soit 1 % supérieur aux salaires moyens et médians y compris contrats aidés. Dans le secteur privé, le salaire net moyen s'élève à 2 202 euros et le salaire net médian à 1 783 euros (**Figure V 3-1**).

Figure V 3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique et dans le secteur privé et semi-public en 2014

[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 la fonction publique : Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors internes et externes du SHP.

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 provisoires.

Encadré 1 : Le suivi statistique des salaires dans la fonction publique

Le champ de suivi des salaires dans les trois versants de la fonction publique intègre depuis l'édition 2015 du rapport annuel des éléments sur les agents du secteur social et médico-social, ce qui a permis de publier pour la première fois en 2015 des éléments de salaire relatifs aux agents de la fonction publique hospitalière dans son ensemble et pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique. Pour la présente édition, la production des informations sur ce secteur a été systématisée, l'ensemble des informations sur la FPH est donc désormais disponible.

Par ailleurs, le passage des armées au système d'information « Louvois » avait fortement affecté la qualité des données relatives à 2012 et 2013 pour les militaires, empêchant leur exploitation. La qualité des données a retrouvé un niveau suffisant pour 2014, mais les principaux éléments présentés restent « hors militaires » pour permettre le calcul d'évolutions.

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 signalées :

- **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. Les statistiques de salaire publiées dans les fiches thématiques (Fiches thématiques 6.4-2, 6.4-3 et 6.4-4) portant sur les fonctionnaires travaillant à temps complet en France métropolitaine sont également restreintes dans cette édition aux seuls civils, comme dans les deux précédents rapports.

Cependant, cette année, un encadré dédié est consacré aux salaires des militaires (**Encadré 6** : Les rémunérations des militaires de la FPE en 2014) ;

- **dans la fonction publique territoriale (FPT)** sont encore exclus les assistants maternels et familiaux, pour lesquels des travaux d'expertise se poursuivent. Enfin, 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. La production d'information sur le secteur médico-social permet désormais de fournir des informations sur les salaires de l'ensemble du versant.

Concernant la FPH, la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) a l'habitude de travailler sur deux secteurs : le secteur hospitalier, d'une part, et le secteur médico-social d'autre part :

- le **secteur hospitalier public (SHP)** : il appartient au secteur hospitalier, qui dans son ensemble représente 1,1 million d'équivalents temps plein annualisés, dont environ 80 % se situent dans les établissements publics et 20 % se répartissent à parts égales dans les établissements privés à but lucratif et à but non lucratif. Le SHP comprend les établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z) ou relevant de la catégorie juridique « établissements d'hospitalisation » (7364). À ce titre, les établissements médico-sociaux rattachés aux centres hospitaliers sont comptabilisés dans le secteur hospitalier public. Le SHP inclut en outre quatre établissements hospitaliers classés dans la FPE (l'institution nationale des Invalides, l'établissement public de santé national de Fresnes, le centre hospitalier national d'ophtalmologie des Quinze-Vingts et le CHU de Montpellier).

Les rémunérations prises en compte pour les agents du SHP sont uniquement celles versées par les établissements de santé. En particulier, le personnel hospitalo-universitaire (PU-PH) est inclus dans la catégorie des « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes), mais uniquement au titre de la partie de la rémunération qui leur est versée par les hôpitaux publics. Le revenu salarial des PU-PH, c'est-à-dire les salaires nets totaux perçus au titre de l'ensemble de leurs activités dans la fonction publique, se partageait en 2011 entre 54,6 % de revenus issus des activités relevant de la FPH et 45,4 % de revenus issus des autres versants. 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 ».

Compte tenu de leur faible poids dans l'ensemble et de leur proximité avec les autres, les établissements du SHP relevant de la FPE influencent peu les indicateurs de salaires établis sur l'ensemble du SHP ;

- le **secteur social et médico-social (SMS)** : il comprend les établissements dont la catégorie juridique ne relève pas des « établissements d'hospitalisation » (7364) et dont l'activité économique principale relève de :

- l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes handicapés (NAF 8710C, 8720A, 8730B et 8810B),
- l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants handicapés (NAF 8710B et 8891B),
- l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants en difficulté sociale (NAF 8790A et 8899A),
- l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes et de familles en difficulté sociale (NAF 8790B, 8899B et 8720B),
- l'accueil et l'hébergement de personnes âgées (NAF 8710A et 8730A),
- l'accueil de jeunes enfants (NAF 8891A),
- l'aide par le travail (NAF 8810C),
- l'aide à domicile (NAF 8810A).

Le SMS recoupe les trois versants de la fonction publique (Nahon, 2014).

Les statistiques produites sur la FPH n'incluent que les parties de ces deux secteurs relevant de la fonction publique hospitalière. Ainsi, les établissements du SHP classés dans la FPE en sont exclus, et l'essentiel des établissements du SMS 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.

Cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée.

Les données présentées incluent désormais systématiquement les bénéficiaires de contrats aidés, et le traitement des valeurs aberrantes de salaires a été amélioré et harmonisé avec celui effectué dans la FPE et la

FPT. 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).

D'autre part, le calcul des équivalents temps plein a été revu, là aussi dans un souci d'homogénéisation avec celui effectué dans les autres versants de la fonction publique.

Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

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.

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 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 et sont provisoires pour l'année 2014.

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 2014).

Enfin, il faut noter que 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 TépA ». 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).

Les salaires sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : en 2014, le rapport entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés – appelé neuvième décile – et celui des 10 % les moins bien payés – appelé premier décile – est de 2,35 dans la fonction publique et de 2,99 dans le secteur privé. Par rapport à 2013, ce ratio, appelé rapport interdéciles (D9/D1), est en léger recul dans la fonction publique (-0,01 point), les augmentations de salaire ayant profité davantage au bas de la hiérarchie salariale. Inversement, ce ratio est en augmentation dans le secteur privé (+0,04), les augmentations ayant été plus fortes dans le haut de la hiérarchie salariale (**Encadré 2**).

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 le secteur hospitalier public. 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 privé* ;
- 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.

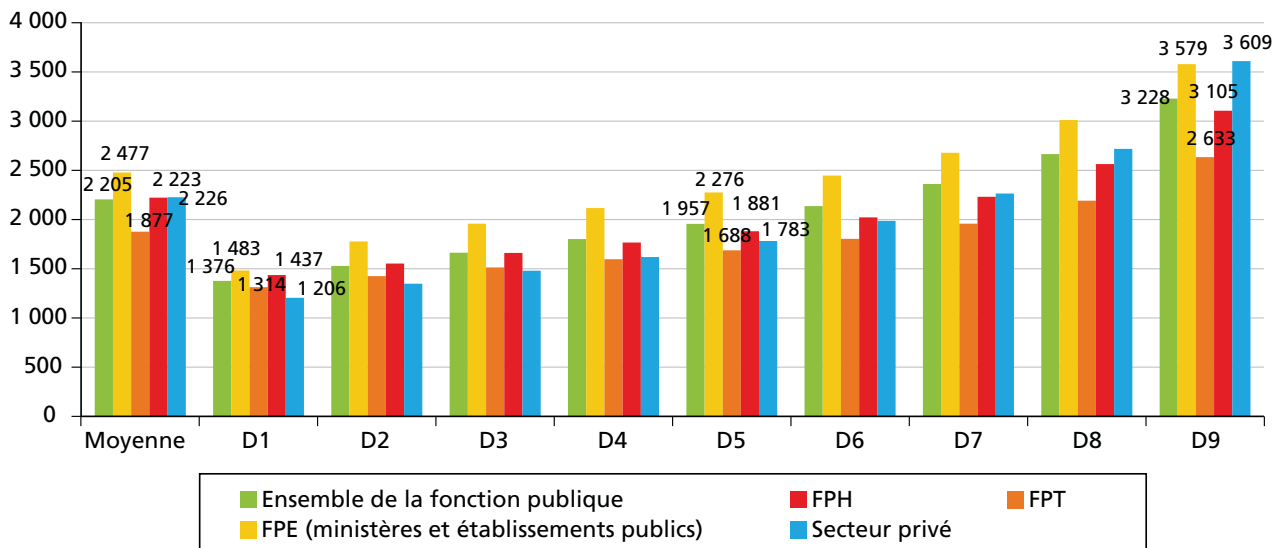
La comparaison des salaires entre secteurs public et privé constitue donc un exercice à considérer avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge des deux secteurs. Des analyses plus approfondies, 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.

* Voir Daussin-Benichou et al. (2014).

Jusqu'au huitième décile, les salaires de la fonction publique sont supérieurs à ceux du secteur privé, en particulier les plus bas salaires (**Figure V 3-2**). Le premier décile de salaire net s'élève à 1 376 euros dans la fonction publique, contre 1 206 euros dans le secteur privé, soit un écart de 14,1 % 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 3 228 euros dans la fonction publique contre 3 609 euros mensuels dans le secteur privé.

Figure V 3-2 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2014

[en euros]



Sources : DADS ; Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFF – 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.

Champ pour le public : FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

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

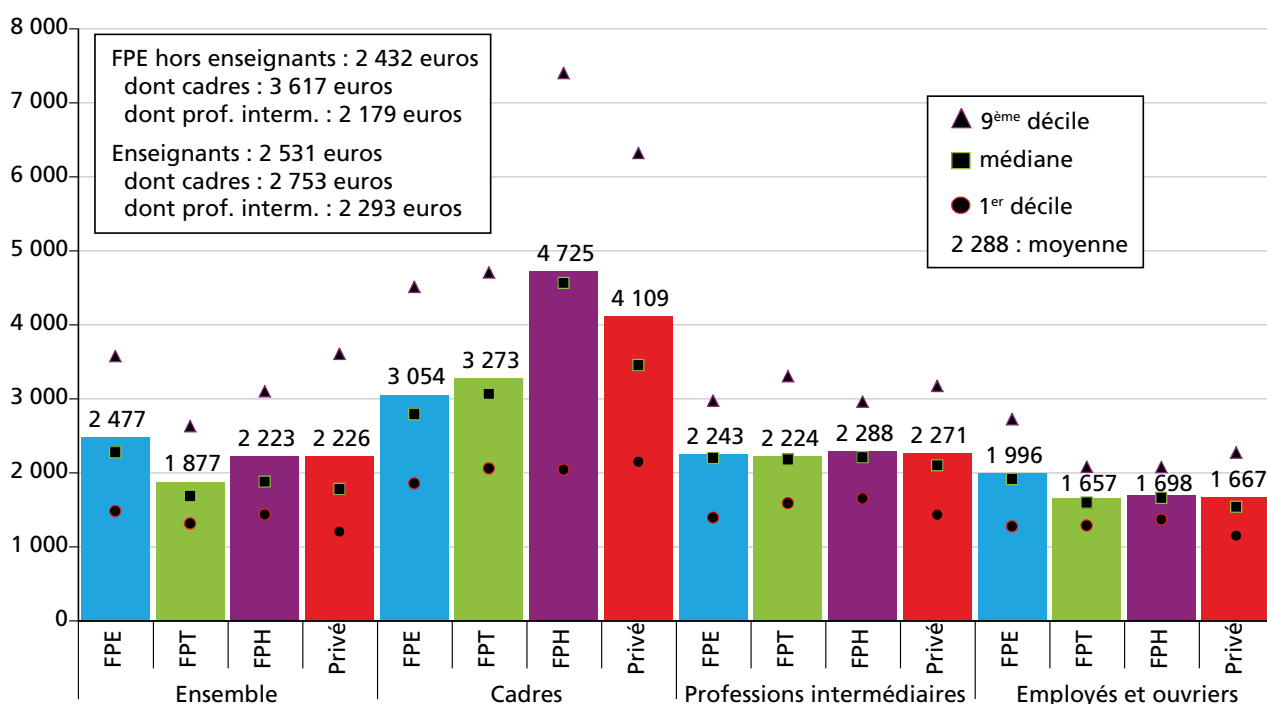
Au sein de la fonction publique, le salaire net mensuel moyen est plus élevé dans la fonction publique de l'État (2 477 euros en 2014, voir **Figure V 3-3**) que dans la fonction publique hospitalière (2 223 euros), et la fonction publique territoriale (1 877 euros). Le salaire net mensuel médian s'élève à 2 276 euros dans la FPE, 1 881 euros dans la FPH et 1 688 dans la FPT. L'éventail des salaires est plus important dans la FPE (rapport interdéciles de 2,4 en 2014) et la FPH (2,2) et plus modéré dans la FPT (2,0). Cette dispersion augmente par rapport à 2013 dans la FPE (+0,04), reste stable dans la FPT et diminue dans la FPH (-0,03).

Les écarts de salaires moyens 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.

Figure V 3.3 : Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2014
[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 et sont provisoires.

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.

En 2014, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents y compris bénéficiaires de contrats aidés s'élève à 2 661 euros, avec 3 002 euros dans la FPE, 2 257 euros dans la FPT et 2 675 euros dans la FPH (**Figure V 3-4**). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont supérieures de plus de 1 % et atteignent 2 694 euros dans l'ensemble de la fonction publique, avec 3 043 euros dans la FPE, 2 286 dans la FPT et 2 694 euros dans la FPH.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

3

Figure V 3-4 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2014
[en euros]

	FPE (ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP				
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	100,0	3 002	2 773	1 804	4 316	100,0	2 257	2 027	1 597	3 166	100,0	2 675	2 262	1 737	3 729	100,0	2 661	2 364	1 670	3 899
Fonctionnaires	73,1	3 182	2 900	2 134	4 480	79,3	2 338	2 109	1 701	3 230	75,0	2 502	2 315	1 833	3 343	75,7	2 716	2 457	1 801	3 877
dont catégorie A	47,4	3 480	3 130	2 347	4 954	7,4	3 915	3 649	2 654	5 481	18,4	3 017	2 771	2 193	4 004	26,6	3 455	3 132	2 319	4 914
dont catégorie B	14,0	2 907	2 857	2 233	3 583	11,4	2 760	2 703	2 116	3 422	17,3	2 810	2 833	2 117	3 417	13,8	2 836	2 802	2 157	3 497
dont catégorie C	11,5	2 291	2 202	1 805	2 832	60,4	2 065	1 983	1 669	2 551	39,3	2 125	2 072	1 764	2 561	35,2	2 110	2 035	1 707	2 598
Contractuels	16,2	2 516	2 193	1 460	3 953	16,6	2 047	1 789	1 514	2 862	18,1	1 949	1 827	1 560	2 447	16,4	2 230	1 894	1 501	3 307
Autres catégories et statuts	8,1	2 841	2 741	2 036	3 769	0,6	1 913	1 266	1 103	4 226	7,0	6 418	6 386	3 425	9 200	5,1	3 860	3 010	2 030	7 516
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	3 043	2 801	1 912	4 344	96,4	2 286	2 049	1 639	3 194	98,4	2 694	2 274	1 758	3 750	97,3	2 694	2 392	1 717	3 926
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 469	1 447	1 420	1 511	3,6	1 483	1 446	1 426	1 579	1,6	1 517	1 486	1 395	1 649	2,7	1 482	1 447	1 421	1 582
Femmes	60,0	2 816	2 655	1 734	3 968	58,0	2 167	1 956	1 587	3 024	77,4	2 527	2 242	1 736	3 424	63,0	2 522	2 286	1 654	3 590
Hommes	40,0	3 281	2 996	1 946	4 852	42,0	2 383	2 149	1 616	3 372	22,6	3 183	2 349	1 743	6 540	37,0	2 898	2 520	1 707	4 429
Moins de 30 ans	10,8	2 095	2 096	1 446	2 766	11,7	1 771	1 716	1 445	2 185	16,8	1 995	1 957	1 609	2 375	13,5	1 969	1 891	1 449	2 500
30-39 ans	24,8	2 630	2 526	1 832	3 453	20,1	2 164	1 997	1 632	2 880	24,7	2 471	2 209	1 754	3 194	23,5	2 458	2 312	1 710	3 276
40-49 ans	30,7	3 057	2 891	1 976	4 210	31,2	2 279	2 057	1 650	3 183	28,0	2 689	2 301	1 785	3 642	30,6	2 696	2 460	1 736	3 846
50-59 ans	27,1	3 408	3 154	2 064	4 923	31,2	2 406	2 158	1 650	3 437	26,6	3 049	2 615	1 820	4 267	27,7	2 963	2 659	1 750	4 394
60 ans et plus	6,6	3 966	3 642	2 169	6 091	5,9	2 640	2 259	1 659	4 141	4,0	4 199	3 235	1 852	8 377	4,7	3 678	3 228	1 822	6 095

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.

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 2 205 euros dans la fonction publique (**Figure V 3-5**), avec 2 477 euros dans la FPE, 1 877 euros dans la FPT et 2 223 euros dans la FPH. Ceci représente des taux de cotisation moyens de 17,5 % dans la FPE, de 16,8 % dans la FPT et de 16,9 % 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 net est identique à celui sur le salaire brut, 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'enseignants¹). 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 2014, il s'élève à 2 646 euros dans la FPE, 2 085 euros dans la FPH et 1 952 euros dans la FPT. Le salaire médian est inférieur au salaire moyen de l'ordre de 7 % à 10 % selon les versants, mais suit la même hiérarchie.

Le salaire moyen des contractuels est également plus élevé dans la FPE, une plus grande partie d'entre eux étant assimilés à la catégorie A. En 2014, il est de 2 030 euros dans la FPE, de 1 670 euros dans la FPT et de 1 591 euros dans la FPH. Les salaires médians sont proches : de 1 775 euros dans la FPE à 1 430 euros dans la FPH 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 versant², si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit en moyenne à 22,8 % 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).

1 En 2014 dans la FPE, le salaire net moyen de fonctionnaires de catégorie A s'élève à 2 893 euros, dont 2 546 euros pour les enseignants de catégorie A et 3 516 euros pour les agents de catégorie A hors enseignants.

2 Dans la fonction publique de l'État, cette catégorie regroupe majoritairement des enseignants et des documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contrat et dans une moindre mesure, des ouvriers d'État. Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet. Sur le champ du secteur hospitalier public (SHP) et du secteur social et médico-social (SMS), cette catégorie correspond quasi exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

3

Figure V 3-5 : Salaires nets mensuels en 2014 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi
[en euros]

	FPE (ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP				
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	100,0	2 477	2 276	1 483	3 579	100,0	1 877	1 688	1 314	2 633	100,0	2 223	1 881	1 437	3 105	100,0	2 205	1 957	1 376	3 228
Fonctionnaires	73,1	2 646	2 397	1 770	3 739	79,3	1 952	1 760	1 414	2 694	75,0	2 085	1 928	1 531	2 778	75,7	2 262	2 041	1 502	3 225
dont catégorie A	47,4	2 893	2 591	1 995	4 140	7,4	3 280	3 049	2 205	4 620	18,4	2 518	2 305	1 823	3 346	26,6	2 876	2 596	1 914	4 110
dont catégorie B	14,0	2 410	2 364	1 856	2 965	11,4	2 299	2 250	1 759	2 862	17,3	2 334	2 350	1 754	2 844	13,8	2 356	2 325	1 791	2 905
dont catégorie C	11,5	1 913	1 837	1 508	2 357	60,4	1 723	1 657	1 386	2 134	39,3	1 773	1 730	1 473	2 131	35,2	1 761	1 700	1 421	2 169
Contractuels	16,2	2 030	1 775	1 194	3 150	16,6	1 670	1 463	1 237	2 313	18,1	1 591	1 493	1 273	1 989	16,4	1 809	1 547	1 227	2 657
Autres catégories et statuts	8,1	2 260	2 165	1 609	3 032	0,6	1 671	1 170	1 027	3 468	7,0	5 347	5 299	2 832	7 697	5,1	3 147	2 395	1 608	6 257
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	2 511	2 299	1 578	3 602	96,4	1 902	1 707	1 352	2 656	98,4	2 239	1 891	1 455	3 123	97,3	2 232	1 979	1 418	3 252
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 199	1 183	1 159	1 231	3,6	1 212	1 183	1 161	1 292	1,6	1 241	1 216	1 140	1 349	2,7	1 211	1 183	1 159	1 294
Femmes	60,0	2 318	2 177	1 425	3 275	58,0	1 800	1 629	1 305	2 509	77,4	2 098	1 865	1 435	2 846	63,0	2 087	1 892	1 361	2 970
Hommes	40,0	2 715	2 466	1 606	4 033	42,0	1 984	1 789	1 333	2 807	22,6	2 653	1 951	1 442	5 465	37,0	2 406	2 087	1 410	3 684
Moins de 30 ans	10,8	1 721	1 715	1 183	2 294	11,7	1 466	1 415	1 182	1 813	16,8	1 650	1 614	1 317	1 982	13,5	1 625	1 561	1 186	2 068
30-39 ans	24,8	2 169	2 074	1 503	2 863	20,1	1 802	1 669	1 346	2 397	24,7	2 055	1 840	1 453	2 663	23,5	2 036	1 910	1 413	2 718
40-49 ans	30,7	2 522	2 372	1 637	3 496	31,2	1 898	1 716	1 363	2 649	28,0	2 238	1 915	1 483	3 040	30,6	2 235	2 036	1 439	3 190
50-59 ans	27,1	2 814	2 591	1 707	4 080	31,2	1 999	1 791	1 364	2 855	26,6	2 534	2 164	1 516	3 568	27,7	2 454	2 196	1 452	3 645
60 ans et plus	6,6	3 286	2 993	1 795	5 059	5,9	2 193	1 873	1 368	3 437	4,0	3 503	2 672	1 538	6 994	4,7	3 053	2 661	1 510	5 070

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. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Encadré 3 : Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes moins importants en moyenne dans la fonction publique que dans le secteur privé.

L'écart de rémunération moyenne entre femmes et hommes est moins important dans la fonction publique (le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 13,3 % à celui des hommes en 2014) que dans le secteur privé (écart de 18,6 %). Au sein de la fonction publique (voir Fiche thématique 6.3-4), les écarts sont plus forts dans la FPH (20,9 % en 2014) en raison d'écarts importants dans le secteur hospitalier public (21,4 %), alors qu'ils sont réduits à 7,7 % dans le secteur médico-social. Viennent ensuite la FPE (14,6 %) et la FPT (9,3 %, 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 publique*.

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.

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 rémunération dont bénéficient les hommes doubleraient, voire plus pour la catégorie A, à l'âge de 50 ans. La proportion du différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes ayant pour origine les primes est beaucoup plus importante pour les catégories B et C, avec respectivement 42 % et 38 %, que pour la catégorie A où, à 50 ans, le manque à gagner moyen des femmes en termes de primes représente 20 % de l'ensemble des écarts de rémunération constatés.

* 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).

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

3

En 2014, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 716 euros composé de 2 098 euros de traitement indiciaire brut et de 618 euros de primes et indemnités (**Figure V 3-6**).

Figure V 3-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2013 et 2014

	FPE		dont ministères de la FPE		FPT		FPH		FP	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Salaire brut (a)	3 149	3 182	3 110	3 143	2 287	2 338	2 469	2 502	2 679	2 716
- Traitement brut	2 460	2 481	2 412	2 433	1 755	1 789	1 895	1 919	2 074	2 098
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	688	700	698	710	532	549	574	583	605	618
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	27	27	25	26						
dont supplément familial ⁽¹⁾	32	32	33	33						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence	630	641	639	651						
dont ensemble des heures supplémentaires	84	85	84	85						
dont heures supplémentaires exonérées	1	0	0	0						
Part des primes (en % du salaire brut)	20,0	20,2	20,6	20,7						
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	21,9	22,0	22,4	22,6	23,3	23,5	23,2	23,3	22,6	22,8
Cotisations sociales⁽²⁾	522	536	516	530	371	386	404	417	440	454
- Cotisations sociales salariées (b)	275	287	272	284	192	203	210	220	230	241
- CSG et CRDS (c)	247	250	244	247	179	183	194	196	210	213
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 627	2 646	2 594	2 612	1 916	1 952	2 065	2 085	2 239	2 262

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 temps plein mensualisé. Hors militaires.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

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 22,8 %. Cette part est relativement homogène dans les trois versants et s'élève à 22,0 % dans la FPE (20,2 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), soit moins que celles observées dans les deux autres versants : 23,5 % dans la FPT et 23,3 % dans la FPH. Hors enseignants, cette part est cependant plus importante dans la FPE (30,3 %). La rémunération des heures supplémentaires représente en moyenne 85 euros par mois dans la FPE, soit 12 % des primes et indemnités. Les heures supplémentaires sont probablement supérieures dans la FPT et la FPH, et le rachat de jours de repos épargnés est également supérieur dans la FPH. 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 16,9 % de la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE, soit un taux légèrement plus élevé que celui des fonctionnaires de la FPH (16,7 %) et de la FPT (16,5 %) en raison de la différence que représentent les primes relativement moins sujettes à cotisation que le traitement indiciaire.

Augmentation du salaire net moyen de 0,2 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2014

En 2014, le salaire brut moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 1,0 % en euros courants (+1,4 % hors bénéficiaires de contrats aidés, voir **Figure V 3-7**).

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 2014 (+0,27 point sur le traitement indiciaire brut) et des contractuels. Le salaire net moyen a ainsi augmenté de 0,7 % (+1,0 % hors bénéficiaires de contrats aidés) en euros courants. Dans le privé, il a augmenté de 1,1 %.

Les augmentations ont été plus fortes dans le bas de la hiérarchie salariale (+0,8 % pour le premier décile de salaire net) que dans le haut (+0,4 % au neuvième décile hors contrats aidés), en lien avec la revalorisation de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C qui a bénéficié à la quasi-totalité des agents de la catégorie.

L'évolution du salaire net moyen en valeur est plus favorable en 2014 qu'en 2013 dans chacun des versants de la fonction publique. Il a augmenté de 0,3 % dans la FPE (après 0,1 % en 2013), de 1,3 % dans la FPT (après 0,8 % en 2013) et de 0,8 % dans la FPH (après 0,4 % en 2013) [**Figure V 3-8**].

Figure V 3-7 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2014

[en %]

	Salaire moyen		Salaire médian		1 ^{er} décile		9 ^{ème} décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	1,0	0,7	1,1	0,9	1,3	0,8	0,8	0,4
Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés	1,4	1,0	1,5	1,1	2,2	1,7	0,9	0,6
FPE (ministères et établissements publics)	0,7	0,3	1,1	0,7	-0,6	-1,2	0,7	0,4
FPT	1,7	1,3	2,1	1,7	1,4	1,0	1,3	1,0
FPH	1,2	0,8	1,4	1,1	2,1	1,7	0,6	0,2

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 temps plein mensualisé. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Dans l'ensemble de la fonction publique, le niveau de rémunération en dessous duquel se trouvent les 10 % d'agent les moins bien rémunérés augmente de 0,8 %. À l'opposé, le neuvième décile, niveau de rémunération au-dessus duquel se trouvent les 10 % d'agents les mieux rémunérés, augmente de 0,4 %.

Dans la FPE, le premier décile recule de 1,2 % malgré la revalorisation de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C qui favorise plutôt le bas de la hiérarchie salariale. Cette baisse s'explique par les recrutements de contrats aidés en 2014, lesquels perçoivent une rémunération relativement faible : hors bénéficiaires de contrats aidés, le premier décile augmenterait de 0,7 %, soit plus fortement que le haut de la distribution (0,4 % pour le neuvième décile).

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

Figure V 3-8 : Evolution du salaire net mensuel en euros courants en 2014 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			
	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	0,3	0,7	-1,2	0,4	1,3	1,7	1,0	1,0	0,8	1,1	1,7	0,2	0,7	0,9	0,8	0,4
Fonctionnaires	0,7	0,8	0,8	0,6	1,9	2,1	2,1	1,4	1,0	1,2	1,8	0,2	1,0	1,1	1,9	0,6
dont catégorie A	0,4	0,7	0,5	0,4	0,6	0,7	0,4	0,7	0,5	0,5	1,1	0,0	0,4	0,6	0,6	0,5
dont catégorie B	0,4	0,5	0,4	0,2	0,6	0,7	0,7	0,3	0,1	-0,1	0,5	0,0	0,4	0,3	0,4	0,3
dont catégorie C	1,8	1,7	2,4	1,5	2,0	2,1	2,0	1,7	1,7	1,9	1,9	1,3	1,8	2,0	2,1	1,4
Contractuels	1,3	1,1	0,7	0,6	0,2	1,0	1,6	-2,1	1,3	1,9	0,8	0,6	1,1	1,5	1,3	0,3
Autres catégories et statuts	0,2	0,2	-0,8	0,4	9,5	1,1	1,0	17,6	0,5	0,4	1,6	0,4	0,8	0,6	-0,7	0,7
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,7	1,0	0,7	0,5	1,7	2,0	1,8	1,2	1,0	1,2	2,0	0,3	1,0	1,1	1,7	0,6
Bénéficiaires de contrats aidés	-0,2	0,7	0,9	-2,1	0,5	0,7	0,4	0,3	1,0	1,1	0,9	0,9	0,3	0,7	0,7	-0,0
Femmes	0,4	0,8	-1,3	0,5	1,7	2,1	1,1	1,2	1,0	1,2	1,7	0,3	0,9	1,0	0,9	0,7
Hommes	0,4	0,5	-0,1	0,4	1,0	1,2	0,2	0,8	0,5	0,9	1,6	0,1	0,4	0,7	0,6	0,3
Moins de 30 ans	-0,3	-0,6	0,6	2,6	-0,1	-0,1	0,7	-0,2	0,8	0,6	0,8	0,4	0,0	-0,1	-0,2	0,6
30-39 ans	0,1	0,5	-1,4	0,1	1,6	1,9	1,5	1,1	1,2	1,4	1,9	0,5	0,8	0,8	1,2	0,3
40-49 ans	0,3	0,5	1,0	-0,1	1,9	2,1	1,8	1,6	0,7	1,3	2,0	-0,3	0,9	1,3	1,7	0,4
50-59 ans	0,4	0,7	0,1	0,6	1,2	1,5	1,9	0,5	0,4	0,2	1,7	-0,2	0,4	0,3	1,5	0,2
60 ans et plus	-0,7	-0,7	-0,4	-0,9	0,5	1,2	1,6	-0,4	-2,2	-1,2	1,2	-1,3	-1,3	-1,4	0,4	-1,8

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, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Lecture : En 2014 dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de 0,3 % ; le salaire net médian a augmenté de 0,7 % ; le premier décile a diminué de -1,2 % et le neuvième décile a augmenté de 0,4 %.

Dans la FPH, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le bas de la distribution (+1,7 % pour le premier décile contre +0,2 % pour le neuvième décile de salaire net). Dans la FPT, l'évolution est exactement la même (+1,0 %) pour le premier et le neuvième décile de salaire net.

Outre l'accélération de l'évolution nominale du salaire moyen, le pouvoir d'achat des salariés a bénéficié du ralentissement de l'inflation avec une évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac), passant de +0,9 % en 2013 à +0,5 %. Ainsi, l'évolution du salaire net en euros constants est plus favorable aux agents qu'en 2013. Si le salaire net moyen continue de diminuer, de 0,2 % en euros constants dans la FPE (après 0,7 % en 2013), il augmente de 0,8 % dans la FPT (après -0,1 % en 2013) et de 0,3 % (après -0,5 % en 2013) dans la FPH. Sur l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,2 % en euros constants.

Pour les fonctionnaires de la FPE et de la PPT 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 2014. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,0 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,6 % à l'évolution du traitement brut indiciaire, +0,4 % imputable à l'évolution des primes et indemnités, et -0,5 % dû à l'augmentation des prélèvements sociaux.

L'évolution moyenne du traitement indiciaire en euros constants s'accélère en 2014 dans la FPE (+0,3 % après -0,2 % en 2013), et de manière plus prononcée dans la FPT (+1,4 % après +0,7 % en 2013). Elle est de +0,7 % dans la FPH. Cette augmentation intervient alors qu'aucune revalorisation de la valeur du point d'indice fonction publique n'est intervenue en 2013 et 2014 (**Encadré 4** : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique). L'évolution des primes s'est également accélérée dans la FPE (+1,2 % après -0,5 % en 2013) et plus encore dans la FPT (+2,7 % après 0,7 %). Dans la FPH, les primes ont augmenté de 1,0 %. En 2013 plus encore qu'en 2012, leur évolution avait été affectée par la suppression de l'exonération de cotisation des heures supplémentaires³.

La part des primes (voir Figure V 3-6) a ainsi légèrement augmenté dans la rémunération des fonctionnaires de la FPE (+0,2 point après avoir reculé de 0,1 point en 2013), de la FPT (+0,2 point retrouvant ainsi son niveau de 2012) et de la FPH (+0,1 point).

Le taux de prélèvements sociaux pour les fonctionnaires est quasiment identique d'un versant à l'autre en raison du poids très proche des primes. Ainsi, la hausse des cotisations liée à l'augmentation du taux de retenue pour pension civile a un impact sensiblement identique (+0,3 point) en 2014 dans chaque versant de la fonction publique.

L'évolution des cotisations sociales des fonctionnaires contribue à l'évolution du salaire net de -0,5 point dans l'ensemble de la fonction publique, évolution identique dans la FPE et la FPH et de -0,7 point dans la FPT.

³ Hors IR et SFT, les primes et indemnités dans la FPE ont augmenté en 2014 de 1,8 %, après +0,2 % en euros courants.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

Figure V 3-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2014

	FPE		Dont ministères		FPT		FPH		FP	
	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	0,5	0,6	0,5	0,7	1,7	2,1	0,8	1,0	0,9	1,0
- Traitement brut	0,3	0,3	0,4	0,3	1,4	1,3	0,7	0,7	0,7	0,6
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	1,2	0,3	1,2	0,3	2,7	0,7	1,0	0,3	1,6	0,4
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	0,6	0,0	0,7	0,0						
dont supplément familial ⁽¹⁾	0,4	0,0	0,4	0,0						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence	1,3	0,3	1,2	0,3						
dont ensemble des heures supplémentaires	1,0	0,0	1,5	0,0						
dont heures supplémentaires exonérées	-		-							
Cotisations sociales⁽²⁾	2,3	-0,5	2,3	-0,5	3,6	-0,7	2,7	-0,5	2,7	-0,5
- Cotisations sociales salariées (b)	3,9	-0,4	3,9	-0,4	5,0	-0,5	4,3	-0,4	4,2	-0,4
- CSG et CRDS (c)	0,5	-0,1	0,6	-0,1	2,1	-0,2	0,8	-0,1	1,0	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	0,2	0,2	0,2	0,2	1,4	1,4	0,5	0,5	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 mensuelisé, hors militaires.

NB : Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,5 % en 2014).

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué en euros constants de 0,2 % pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,6 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,3 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,3 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

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) ;
- 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, près des trois quarts de la progression des rémunérations en 2014 provient des mesures individuelles (73 % des facteurs de progression hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET, en hausse par rapport à 2012), suivi par les mesures catégorielles (18 %) et les mesures générales (9 %) dont le poids recule par rapport à 2012.

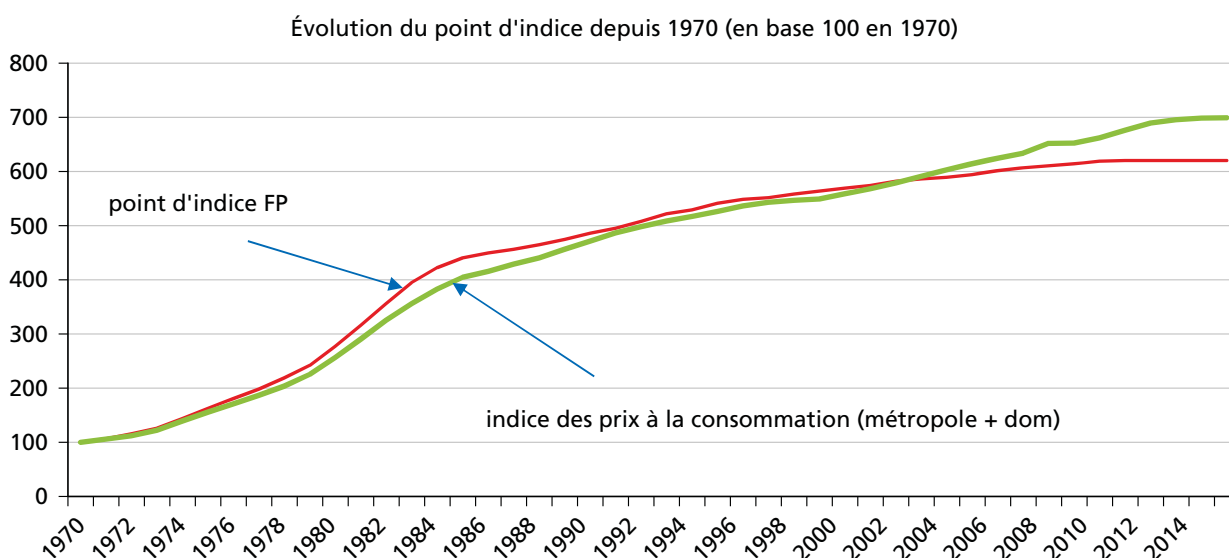
Les mesures générales

Les mesures générales peuvent passer soit par l'attribution de points uniformes, soit 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, prévoit une augmentation du 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 portée à 5 589,69 euros au 1^{er} juillet 2016 et passera à 5 623,23 euros à compter du 1^{er} février 2017.

Figure V 3-E4 : Évolution de la valeur du point d'indice et des prix à la consommation depuis 1970



Source : IPC, Insee ; DGAFF. Traitement DGAFF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 ayant un impact sur les évolutions de 2014

– 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 est en cours (entrée en vigueur prévue au 1^{er} juillet 2016).

Cette réforme est en cours de transposition 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 médicotextuels de la fonction publique hospitalière.

À ce stade, les agents appartenant au corps des ergothérapeutes ont été intégrés, dans les mêmes conditions que les infirmiers diplômés d'État, à compter du 1^{er} septembre 2015, dans le nouveau corps de catégorie A des ergothérapeutes.

Ainsi, à l'instar des infirmiers, les agents appartenant au corps des ergothérapeutes 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 des ergothérapeutes.

– Le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, issu de la négociation conduite par la ministre de la Fonction publique entre le 7 octobre 2014 et le 17 juillet 2015 avec les organisations syndicales représentées au Conseil commun de la fonction publique et les représentants des employeurs publics, prévoit que « les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation, à compter de 2018, 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 discussions avec les organisations syndicales relatives à la traduction de ces mesures dans les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois de la filière sociale débiteront à l'automne 2017, pour une publication des textes réglementaires au premier trimestre 2017.

Zoom : les mesures prévues par le 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 commence dès 2016 et s'étalera jusqu'en 2020.

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 dès 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 dès 2016 (abattement équivalent à 5 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire) ;
- 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 sera réalisé en deux temps :

- pour les corps relevant des filières paramédicales et sociales : 4 points d'indice majoré en 2016 et 5 points d'indice majoré en 2017 ;
- pour les autres corps de catégorie A : 4 points d'indice majoré en 2017 et 5 points d'indice majoré en 2018.

Pour les fonctionnaires percevant un montant de primes inférieur au montant de l'abattement prévu, cette transformation se traduira par une augmentation nette de la rémunération perçue.

Les mesures du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » prévoient également, à compter de 2017, des mesures de revalorisation des grilles indiciaires en complément de l'opération de transfert primes/points. Ces mesures concernent l'ensemble des échelons des grilles, et particulièrement les débuts et fins de grille. Elles prévoient pour certains corps et cadres d'emplois la création de nouveaux échelons.

Le protocole a prévu par ailleurs des durées d'échelons fixes et harmonisées entre les versants de la fonction publique. Pour les corps de la fonction publique de l'État, il est prévu, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole, de recourir à des mesures statutaires transversales dès lors que les corps présentent de nombreuses caractéristiques communes (grilles de rémunération, modalités et niveau de recrutement, modalités d'avancement de grade).

Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette moyenne des personnes en place a augmenté en 2014 de 1,8 %

Dans l'ensemble de la fonction publique, 67 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2013 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2013 et 2014 chez le même employeur, avec la même quotité de travail (69 % hors bénéficiaires de contrats aidés). Ils sont proportionnellement un peu plus nombreux dans ce cas dans la FPE et la FPH que dans la FPT⁴.

Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans ce cas, autour de 37 %, sauf dans la FPH du fait du secteur médico-social. De même, les bénéficiaires de contrats aidés sont peu nombreux à remplir ces conditions, environ un sur dix dans chaque versant.

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 73 % dans la FPE et 65 % dans la FPH, mais seulement 13 % dans la FPT.

⁴ Les changements d'employeurs de la FPT liés à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) sont neutralisés pour le calcul de la RMPP.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes toute l'année en 2013 et 2014 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette a augmenté de 2,3 %, soit +1,8 % en pouvoir d'achat dans l'ensemble de la fonction publique (évolution identique hors contrats aidés). En pouvoir d'achat, l'évolution de la RMPP a accéléré fortement dans la FPE (+1,7 % après +0,5 % en 2013), plus encore dans la FPT (+2,1 % après +0,7 %) et dans une moindre mesure dans la FPH (+1,5 % en 2014 après +0,7 % en 2013).

La rémunération nette des personnes en place a diminué en valeur entre 2013 et 2014 pour 25,4 % des agents dans l'ensemble de la fonction publique : 29,4 % des agents de la FPE, 19,3 % de ceux de la FPT et 27,6 % de ceux de la FPH (**Figure V 3-10**). La part des personnes ayant subi une perte nominale de rémunération diminue ainsi dans chacun des versants d'environ 9 points par rapport à l'année précédente. Les baisses de salaire net sont la conséquence de l'augmentation des cotisations sociales pour une petite partie seulement (4 à 6 % 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.

En 2014, la rémunération nette de 31,3 % des agents en place a augmenté moins vite que les prix dans l'ensemble de la fonction publique (**Figure V 3-10**). La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat recule pour la deuxième année consécutive ; elle était de près de 15 points supérieure en 2013. En lien avec la structure du personnel par catégorie et les revalorisations plus importantes dans le bas de l'échelle des rémunérations, ils sont plus nombreux dans ce cas dans la FPE (36,6 %, soit 12,5 points de moins qu'en 2013), et la FPH (32,7 %, soit 13,6 points de moins qu'en 2013) que dans la FPT (24,2 %, 7,9 points de moins qu'en 2013).

L'évolution de la rémunération nette pour les agents classés dans le premier décile en 2013 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 4,6 % et 4,5 % pour les agents en place de la FPE et de la FPT rémunérés en dessous du premier décile en 2013 et de 6,2 % 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. L'évolution de la RMPP devient de moins en moins dynamique au fil de la distribution des niveaux de salaire initiaux.

Les cadres et professions intellectuelles supérieures en place ont plus souvent que les autres connu une perte de pouvoir d'achat dans la FPE et la FPH (voir Fiche thématique 6.3-10). Ils sont 39,6 % parmi les cadres contre 37,7 % parmi les professions intermédiaires et 30,4 % parmi les employés et les ouvriers dans la FPE, et 41,4 % contre 40,1 % parmi les professions intermédiaires et 25,3 % parmi les employés et les ouvriers dans la FPH.

Dans la FPT, ce sont les professions intermédiaires qui ont la plus forte proportion d'agents dont la rémunération nette a augmenté moins vite que les prix, mais la proportion d'agents touchés (24,8 %) est plus faible que pour toutes les catégories des deux autres versants.

Quel que soit le versant, les fonctionnaires dans leur ensemble subissent un peu moins souvent des pertes de pouvoir d'achat que l'ensemble et plus particulièrement que les « autres catégories et statuts » autres que les contrats aidés.

En lien avec la forme de la courbe générale de carrière, dans les trois versants, les proportions d'agents dont la RMPP nette a évolué moins que l'inflation augmente avec l'âge. Parmi les agents âgés de moins de 30 ans, 27,2 % ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation (32,8 % dans la FPE, 28,3 % dans la FPH et 20,0 % dans la FPT). Ces proportions s'accroissent de près de 9 points dans la FPE et la FPT et de 15 points dans la FPH parmi les agents de 60 ans et plus.

Figure V 3-10 : Proportion d'agents en place en 2013 et 2014 dont le salaire net a diminué en 2014 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 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)
Ensemble	67,6	29,4	36,6	67,2	19,3	24,2	67,8	27,6	32,7	67,5	25,4	31,3
Fonctionnaires	75,1	28,7	36,0	76,0	18,9	23,8	75,8	26,6	31,7	75,1	24,7	30,6
dont catégorie A	73,8	31,7	39,2	75,0	21,5	28,2	72,2	30,3	35,9	73,3	30,6	37,8
dont catégorie B	78,5	28,1	36,2	74,6	24,1	31,0	74,5	35,8	42,7	75,7	29,2	36,7
dont catégorie C	77,2	18,1	23,1	76,4	17,7	22,0	78,0	21,1	25,3	76,3	18,7	23,1
Contractuels	37,2	27,9	33,3	36,8	23,0	27,7	34,8	28,2	33,4	39,1	25,0	29,9
Autres catégories et statuts	73,3	37,6	46,0	12,6	20,8	23,6	64,5	39,1	44,3	68,4	37,9	45,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	68,8	29,5	36,6	68,7	19,3	24,2	68,5	27,6	32,7	68,7	25,4	31,3
Bénéficiaires de contrats aidés	10,1	22,0	26,3	10,3	15,1	19,5	7,8	28,5	35,1	10,1	18,8	23,1
Femmes	64,6	27,6	35,5	61,1	17,4	22,0	66,0	27,4	32,6	63,8	24,3	30,4
Hommes	72,0	31,8	38,1	75,4	21,5	26,6	73,8	28,1	33,0	73,6	27,0	32,6
Moins de 30 ans	34,1	28,2	32,8	40,0	16,6	20,0	44,2	24,6	28,3	38,0	23,2	27,2
30-39 ans	63,0	27,8	33,9	63,7	15,9	19,9	60,1	24,7	28,8	61,5	23,3	28,3
40-49 ans	77,2	29,6	37,0	73,4	19,4	24,4	74,2	26,4	31,4	74,9	25,3	31,3
50-59 ans	78,6	30,0	38,1	76,2	21,3	26,7	81,5	30,3	36,6	79,8	26,8	33,5
60 ans et plus	50,0	33,7	41,5	47,0	22,5	28,2	78,6	38,3	44,9	60,2	30,9	37,7

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

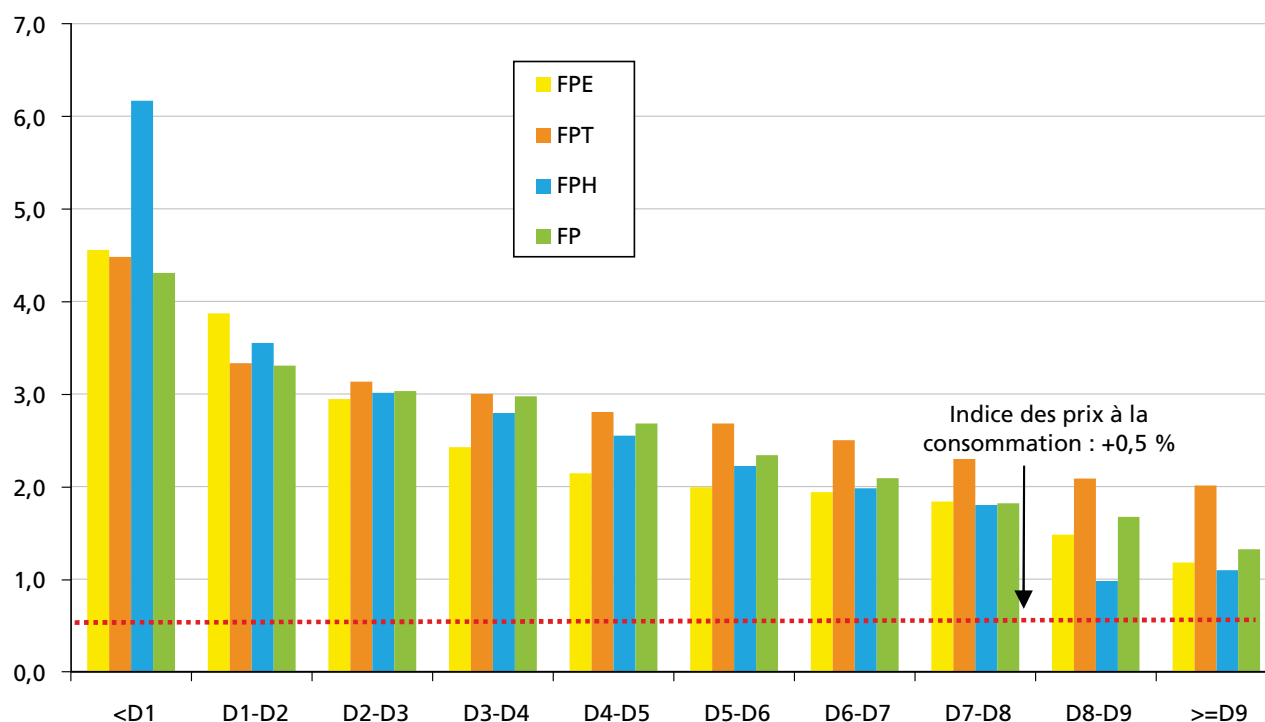
Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

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 : 67,6 % des agents présents dans la FPE en 2014 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2013 et 2014. Le salaire net a diminué pour 29,4 % de ces agents et pour 36,6 % en euros constants.

Figure V 3-11 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2013 et 2014 selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2013

[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.

Lecture : Les 10 % d'agents qui percevaient en 2013 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2014 une évolution de leur RMPP nette de +4,6 % dans la FPE, +4,5 % dans la FPT, et +6,2 % dans la FPH.

(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).

Dans les trois versants, le pouvoir d'achat de la RMPP nette moyenne évolue de façon plus dynamique pour les agents des catégories A et C : la RMPP est logiquement plus élevée pour les catégories A du fait des déroulements de carrière plus favorables, celle des C est influencée cette année par les revalorisations catégorielles.

L'évolution de la RMPP nette des contractuels est plus dynamique que celle des fonctionnaires dans l'ensemble de la fonction publique, et plus particulièrement dans la FPE et la FPT, avec +2,8 % et +3,0 % en euros constants. Dans la FPH, elle est en revanche moins dynamique, avec +1,2 % en euros constants.

L'évolution de la RMPP des agents relevant des autres catégories et statuts est assez disparate selon les versants : dans la FPE et dans la FPH, elle est moins favorable que celle des fonctionnaires (respectivement +1,3 % et +1,1 % en euros constants). Dans la FPT, où cette catégorie est essentiellement constituée d'assistants maternels et familiaux, elle est en revanche de +6,1 % en euros constants.

Conformément à la forme générale des carrières salariales, ce sont les agents les plus jeunes, ceux âgés de moins de 30 ans en 2013, qui connaissent en 2014 les évolutions de RMPP nette les plus fortes (Figure V 3-12). Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : +0,7 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus dans la FPE, +1,7 % en euros constants dans la FPT et +0,2 % en euros constants dans la FPH.

Figure V 3-12 : Évolutions en 2014 en euros constants du salaire net des agents en place en 2013 et 2014 (1) 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		
	Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaire moyen (RMPP)	Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	1,6	-3,3	8,1	2,1	1,7	-2,0	7,1	1,5	-3,5	7,6	1,5	-3,0	7,6
Fonctionnaires	1,6	-3,2	7,8	2,0	1,7	-2,0	6,7	1,6	-3,3	7,5	1,7	-2,8	7,3
dont catégorie A	1,6	-3,7	8,5	2,2	1,6	-1,3	7,0	1,8	-3,9	8,5	1,7	-2,9	11,1
dont catégorie B	1,1	-2,3	5,6	1,7	1,4	-2,0	6,3	1,0	-3,6	7,3	1,2	-4,5	9,3
dont catégorie C	2,1	-2,0	7,3	2,1	1,8	-2,1	6,8	1,8	-2,9	7,2	2,0	-2,8	9,5
Contractuels	2,8	-3,6	12,6	3,0	1,8	-2,3	11,2	1,2	-3,5	6,7	2,8	-3,6	8,3
Autres catégories et statuts	1,3	-4,1	8,7	6,1	7,2	-0,9	24,5	1,1	-5,9	11,1	1,2	-2,6	6,1
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,6	-3,3	8,1	2,1	1,7	-2,0	7,1	1,5	-3,5	7,6	1,8	-2,3	6,9
Bénéficiaires de contrats aidés	-0,1	-4,5	2,7	3,6	0,6	-1,5	12,4	3,4	-3,2	13,5	2,1	-3,0	7,6
Femmes	1,8	-3,0	8,3	2,3	1,8	-1,7	7,0	1,5	-3,5	7,5	1,9	-3,7	9,7
Hommes	1,4	-3,7	7,8	2,0	1,6	-2,5	7,2	1,5	-3,6	8,0	1,6	-3,0	8,8
Moins de 30 ans	2,8	-4,5	11,0	3,1	2,2	-2,1	9,7	2,1	-4,2	9,0	2,6	-2,9	7,5
30-39 ans	2,2	-3,6	9,3	2,8	2,0	-1,6	8,1	2,3	-3,7	9,0	2,4	-2,8	6,7
40-49 ans	1,7	-3,4	8,1	2,1	1,7	-2,1	6,8	1,6	-3,2	7,4	1,8	-3,2	6,3
50-59 ans	1,3	-3,0	7,1	1,8	1,5	-2,2	6,4	1,1	-3,3	6,6	1,4	-2,8	7,7
60 ans et plus	0,7	-3,4	6,2	1,7	1,4	-2,1	6,5	0,2	-4,1	6,1	0,8	-3,2	7,6

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.

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 : Dans la FPE, parmi les agents en place en 2013 et 2014, le salaire net moyen a évolué de 1,6 % en euros constants. Pour la moitié des agents en place en 2013 et 2014, le salaire net a augmenté de plus de 1,1 % en euros constants. Il a diminué de plus de 3,3 % pour 10 % des agents et augmenté de moins de 8,1 % pour 90 % des agents.

Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon plus marquée en 2014 sur l'évolution du salaire moyen

En 2014, si la structure des emplois en termes de corps, grade et échelon était restée identique à celle de l'année précédente (salaire à structure constante)⁵, le salaire net moyen aurait augmenté dans la FPE de 0,4 % et de 1,1 % dans la FPH⁶. Ainsi, les changements dans la structure des qualifications, repérée par celle des grilles statutaires, n'ont pas eu d'impact sur l'évolution du salaire moyen dans la FPE, mais ont contribué négativement à l'évolution du salaire net moyen à hauteur de -0,3 point pour la FPH (**Figure V 3-13**). Cette évolution de la structure des emplois est attribuable à plusieurs facteurs : l'effet du renouvellement des effectifs (entrées-sorties) d'une part, les promotions et avancements individuels des personnes en place d'autre part.

Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2014

[en %]

Évolution 2014/2013 (en %)	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Ensemble FP	
	en euros courants	en euros constants ⁽²⁾	en euros courants	en euros constants ⁽²⁾	en euros courants	en euros constants ⁽²⁾	en euros courants	en euros constants ⁽²⁾
Salaire moyen								
Salaire brut	0,7	0,2	1,7	1,2	1,2	0,7	0,7	0,2
Salaire net de prélèvements	0,3	-0,2	1,3	0,8	0,8	0,3	1,0	0,5
dont : effet d'entrées-sorties	-1,8		-1,3		-1,2		-1,2	
dont : effet de structure	-0,0				-0,3			
Salaire à structure constante								
Salaire brut	0,7	0,2			1,5	1,0		
Salaire net de prélèvements	0,4	-0,2			1,1	0,6		
Salaire brut des personnes en place ⁽¹⁾	2,5	2,0	3,0	2,5	2,4	1,9	2,6	2,1
Salaire net des personnes en place ⁽¹⁾	2,2	1,6	2,7	2,1	2,0	1,5	2,3	1,8

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.

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.

Le mode de calcul de l'indicateur à structure constante a été revu cette année, pour se rapprocher notamment de l'indicateur calculé par l'Insee pour le secteur privé. Jusqu'ici, l'effet à structure constante correspondait à la moyenne des évolutions à structure constante et non pas l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre).

(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).

(2) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,5 % en 2014).

5 Le mode de calcul de l'indicateur à structure constante a été revu cette année, pour se rapprocher notamment de l'indicateur calculé par l'Insee pour le secteur privé. Jusqu'ici, l'effet à structure constante était calculé en faisant la moyenne des évolutions à structure constante et non pas l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre).

6 Ces données ne sont pas disponibles pour le moment sur la FPT, mais des travaux sont actuellement menés par l'Insee et le département des Études et des Statistiques locales (DESL) de la DGCL, qui permettront à terme de produire également ces données pour ce versant.

L'évolution, sur une période donnée, du salaire moyen par tête (SMPT) prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite), qui se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'agents en fin de carrière qui perçoivent un salaire relativement élevé et l'arrivée d'agents en début de carrière. Cet effet, également appelé « effet de noria » est plus fortement marqué dans la FPE en raison des écarts de salaires plus importants entre entrants et sortants (**Encadré 5**). Cette année comme en 2013, 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 passées⁷.

Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse de façon plus marquée en 2014 que l'année précédente dans chacun des trois versants : -1,8 % après -1,3 % dans la FPE, -1,3 % après -0,8 % dans la FPT et -1,2 % après -1,4 % dans la FPH.

Encadré 5 : Les écarts de salaires entre les entrants et les sortants des fonctionnaires

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 2014 ».

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.

Le salaire mensuel net moyen des « sortants », population constituée ici des fonctionnaires présents au 31 décembre 2013 et absents au 31 décembre 2014, est de 2 681 euros dans l'ensemble de la fonction publique (-0,1 % par rapport à celui des sortants de 2013), de 3 153 euros dans la FPE (+0,2 %), de 2 109 euros dans la FPT (+1,9 %) et de 2 348 euros dans la FPH (-0,6 %). La moyenne d'âge des fonctionnaires « sortants » est de 54 ans dans l'ensemble de la fonction publique, et dans la FPE et la FPT, et de 51 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).

L'écart de rémunération entre les « sortants » et les « entrants » est nettement plus élevé dans la FPE (+47 %) que dans la FPH (+24 %) et la FPT (+22 %) 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 turn over des effectifs. Bien que le 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.

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 ont entraîné un relèvement du niveau du salaire moyen des agents les moins qualifiés dans la territoriale.

Figure V 3-E5 : Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants en 2013 et 2014 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	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en EQTP)	16 997	17 645	29 954	30 127	13 935	13 001	17 580	18 932	7 809	6 476	9 539	10 266	38 741	37 122	57 073	59 325
Salaire mensuel net moyen	2 300	2 145	3 148	3 153	1 690	1 730	2 070	2 109	1 883	1 902	2 362	2 348	1 996	1 958	2 684	2 681
Âge moyen	36	35	54	54	39	39	54	54	34	35	50	51	37	36	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 temps 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 2014 sont définis comme les fonctionnaires absents de la fonction publique au 31/12/2013 et présents au 31/12/2014.

Les sortants de 2014 sont définis comme les fonctionnaires présents dans la fonction publique au 31/12/2013 et absents au 31/12/2014.

De manière à être plus directement interprétables, ces travaux devront être poursuivis pour 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. Ce travail est plus complexe s'agissant des sortants, puisque symétriquement, il faudrait isoler les « faux sortants », ce qui nécessite une information annexe non disponible dans les fichiers courants.

Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 0,1 % dans les ministères et diminue de 0,8 % dans les établissements publics administratifs

Le salaire net moyen des agents civils des ministères s'élève à 2 531 euros en 2014. Celui des agents travaillant dans les établissements publics de l'État lui est inférieur de 8,8 % (**Figure V 3-14**).

Figure V 3-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2014

	Ministères et établissements publics			Établissements publics			Ministères		
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 002	0,2	0,2	2 821	-0,4	-0,5	3 061	0,4	0,5
Cotisations sociales ⁽¹⁾	525	2,0	-0,4	512	1,3	-0,3	529	2,2	-0,4
- Cotisations sociales salariées (b)	290	3,4	-0,4	291	2,7	-0,3	289	3,7	-0,4
- CSG et CRDS (c)	235	0,2	-0,0	221	-0,4	0,0	240	0,4	-0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 477	-0,2	-0,2	2 309	-0,8	-0,8	2 531	0,1	0,1

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 : +0,2 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,4 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

La part moyenne de primes dans le salaire brut total des seuls fonctionnaires s'établit à 17,2 % pour les agents de catégorie A (31,6 %, si on exclut les enseignants), 28,7 % pour ceux de catégorie B et 24,9 % 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 à temps complet en métropole, les primes et indemnités représentent 44,9 % 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'élève à 32,3 % de la rémunération totale pour les corps relevant d'une grille indiciaire de catégorie A-type (attachés et inspecteurs), 27,2 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie B-type (contrôleurs et secrétaires administratifs) et 23,1 % 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, 14,4 % de primes pour les professeurs certifiés et agrégés et 5,3 % pour les professeurs des écoles. Les primes représentent 33,1 % 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 2014

Figure V 3-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE en 2014

	Ensemble			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 182	0,5	0,7	3 480	0,2	0,3	2 907	0,3	0,3	2 291	1,6	1,9
- Traitement brut	2 481	0,4	0,3	2 816	-0,0	-0,0	2 021	0,0	0,0	1 680	1,1	1,0
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	700	1,2	0,3	664	1,2	0,3	886	0,7	0,3	610	2,6	0,8
- dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	27	0,7	0,0	29	-0,2	-0,0	27	2,9	0,0	21	1,5	0,0
- dont supplément familial ⁽¹⁾	32	0,4	0,0	37	-0,1	-0,0	25	0,9	0,0	20	0,6	0,0
- dont primes et rémunérations annexes	641	1,2	0,3	598	1,3	0,3	835	0,7	0,2	570	2,8	0,8
dont ensemble des heures supplémentaires	85	1,5	0,0	108	0,1	0,0	34	3,7	0,1	41	6,6	0,1
dont heures supplémentaires exonérées	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
Part des primes (en % du salaire brut)	20,2	-	-	17,2	-	-	28,7	-	-	24,9	-	-
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	-	-	19,1	-	-	30,5	-	-	26,6	-	-
0				0			0			0		
Cotisations sociales⁽²⁾	536	2,3	-0,5	587	2,0	-0,4	497	1,9	-0,4	378	3,6	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	287	4,0	-0,4	314	3,6	-0,4	269	3,3	-0,4	198	5,5	-0,6
- CSG et CRDS (c)	250	0,6	-0,1	273	0,2	-0,0	228	0,3	-0,0	180	1,6	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 646	0,2	0,2	2 893	-0,1	-0,1	2 410	-0,1	-0,1	1 913	1,2	1,2

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 mensuelisé. Fonctionnaires.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de 0,2 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen en euros constants peut se décomposer ainsi : +0,7 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,3 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,3 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Encadré 6 : Les rémunérations des militaires de la FPE en 2014

Le « système d'information sur les agents des services publics » (SIASP, Insee) permet de produire des statistiques en niveau sur les rémunérations des militaires en 2014, mais pas sur les années antérieures du fait d'une qualité insuffisante des données.

Ainsi, dans la prochaine édition du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les statistiques d'évolution entre 2014 et 2015 pourront s'appuyer sur SIASP, alors que dans la présente édition, le « recensement des agents de l'État » (RAE, Observatoire économique de la Défense) a exceptionnellement été mobilisé pour calculer des évolutions de rémunérations des militaires entre 2013 et 2014.

En 2014, les militaires (hors marins-pompiers de Marseille relevant de la fonction publique territoriale et hors militaires volontaires) ont perçu en moyenne un salaire brut de 2 999 euros par mois. Déduction faite des prélèvements sociaux, leur salaire net mensuel moyen s'élève à 2 526 euros par mois (**Figure V 3.E6-1**). Le salaire net mensuel moyen des gendarmes est équivalent à celui des autres militaires de la FPE (2 547 contre 2 517 euros). Alors qu'il y a peu d'écart entre les sous-officiers de la gendarmerie et les autres sous-officiers (2 418 contre 2 407 euros), les officiers de la gendarmerie perçoivent en moyenne 475 euros de moins que les autres officiers. En moyenne, le salaire net des officiers est de 34 % supérieur à celui des fonctionnaires civils de catégorie A, celui des sous-officiers est identique à celui des B et celui des militaires du rang inférieur de 2 % à celui des C.

Figure V 3.E6-1 : Salaires moyens nets de prélèvements des militaires de la FPE en 2014

	Militaires	dont militaires hors gendarmes	dont gendarmes
Militaires	2 526	2 517	2 547
dont officiers	4 382	4 463	3 988
dont sous-officiers	2 412	2 407	2 418
dont militaires du rang	1 882	1 882	

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

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Y compris militaires sous contrat, hors militaires volontaires.

Compte tenu de l'évolution des prix à la consommation, le salaire net moyen des militaires diminue en euros constants de 0,1 % en 2014. Cependant, cette baisse recouvre des situations très disparates : elle est de même ampleur pour les sous-officiers (-0,1 %) et légèrement plus forte pour les officiers (-0,2 %), ces deux populations pesant près de 80 % de la masse salariale et 70 % des effectifs (**Figure V 3.E6-2**). À l'inverse, les militaires du rang connaissent pour leur part une augmentation de 1,3 % de leur salaire net moyen en euros constants.

Pour les seuls agents présents tout au long de 2013 et 2014, la rémunération nette moyenne des militaires progresse de 0,9 % en euros constants. L'évolution du pouvoir d'achat des militaires décroît avec le niveau hiérarchique, de +0,9 % pour les militaires du rang à +0,1 % pour les officiers.

Figure V 3.E6-2 : Évolutions annuelles, en euros constants, du salaire net moyen par tête et de la rémunération nette moyenne des personnes en place des militaires de la FPE

	Évolution 2013-2014 (%)	
	SMPT net	RMPP nette
Militaires	-0,1	0,9
dont officiers	-0,2	0,1
dont sous-officiers	-0,1	0,7
dont militaires du rang	1,3	0,9

Sources : RAE 2013 et 2014, Observatoire économique de la Défense. Traitement OED.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors élèves et hors DGA, hors militaires volontaires.

En 2014, le salaire net moyen augmente dans les ministères (+0,1 % en euros constants après -0,7 % en 2013, voir Figure V 3-14), mais diminue dans les établissements publics (-0,8 % en euros constants après -0,6 % en 2013). Ce recul du pouvoir d'achat du salaire moyen dans les EPA, malgré le ralentissement de l'inflation, est notamment lié à un tassement des effets de structure : d'une part, les effectifs des EPA se sont accrus (+2,5 % entre fin 2013 et fin 2014), et les recrutements d'emplois aidés faiblement rémunérés en expliquent un peu plus de la moitié ; d'autre part, les transferts de personnels des ministères, relativement mieux rémunérés, vers les EPA continuent de se ralentir. Entre 2013 et 2014, environ 5 300 postes ministériels ont été transférés vers des EPA, soit un peu moins qu'en 2013 et 2012 (environ 6 500) et toujours en fort ralentissement par rapport aux années précédentes (33 000 en 2011 et 65 000 en 2010). Ces transferts n'ont désormais plus d'impact sur l'évolution du salaire moyen des établissements publics et des ministères.

Accélération des primes pour les fonctionnaires des ministères

Comme vu plus haut, la part des primes dans la rémunération brute des fonctionnaires des ministères s'est accrue en 2014. Parmi les fonctionnaires de catégorie A des ministères, les primes ont augmenté en euros constants de 3,1 % pour les enseignants (après -1,9 % en 2013), suite à la mise en place de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) pour les personnels enseignants du premier degré (décret n° 2013-790 du 30 août 2013) entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2013 et qui a joué à plein en 2014. Les primes ont augmenté moins rapidement pour les autres fonctionnaires de catégorie A (+0,3 % en euros constants, voir Figure V 3-15). Pour les fonctionnaires de catégorie B, les primes ont augmenté de 0,7 % en euros constants, une progression supérieure à celle qu'ils avaient connue en 2013 (+0,3 %), poussée par une reprise des heures supplémentaires. Pour les fonctionnaires de catégorie C, le pouvoir d'achat des primes augmente de 2,8 %, en forte accélération par rapport à 2013 (+0,8 %). Ceci s'explique en partie par la revalorisation des grilles indiciaires des agents de cette catégorie, une partie des primes étant indexée sur le traitement indiciaire, mais également par une contribution forte de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (voir rapport annuel édition 2015) et dans une moindre mesure d'une reprise des heures supplémentaires.

Accélération des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État en 2014

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 2014 qu'en 2013, ne suffisant pas à compenser la hausse des cotisations assises sur le traitement. Ces mesures ont conduit à une hausse du traitement brut à structure constante (mesuré par l'ITB-GI, voir définitions) de 0,3 % (**Figure V 3-16**), en accélération par rapport à 2013 (+0,1 %). Le traitement net à structure constante (ITN-GI) est en baisse de 0,2 % (après -0,3 % en 2013)⁹.

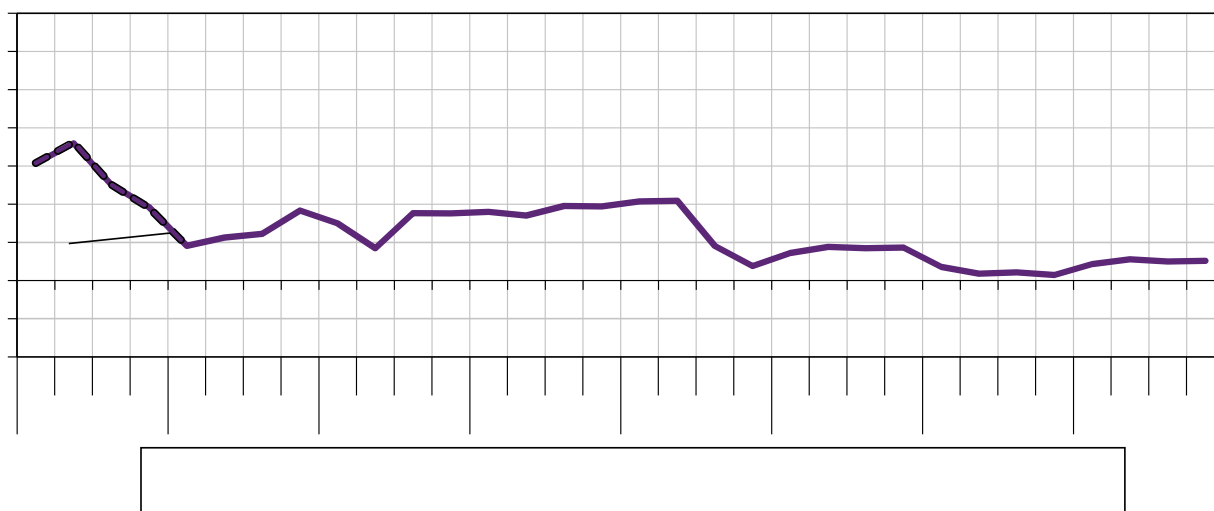
Les fonctionnaires de catégorie A n'ont bénéficié d'aucune mesure générale ou catégorielle significative en 2014 si bien que leur traitement brut à structure constante est resté stable en valeur, tandis que les fonctionnaires de catégorie B (+0,2) en ont bénéficié insuffisamment pour compenser les hausses de cotisations. Seul le traitement brut à structure constante de la catégorie C s'est accru en valeur au-delà des cotisations sociales (+1,3 %).

Plusieurs éléments y ont concouru : la revalorisation indiciaire 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, la revalorisation de l'échelonnement indiciaire

⁹ En 2015, l'ITB-GI augmente de 0,27 % et l'ITN-GI diminue de 0,22 %, l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) ayant augmenté de 0,04 % (pour en savoir plus, voir *Stats Rapides*, juin 2016 : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/ITBG/ITBGI-2016-T1.pdf>)

de la catégorie C qui a bénéficié à la quasi-totalité des agents de la catégorie et la revalorisation des deux premiers échelons du premier grade des corps de la catégorie B.

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 %]



Accélération de la RMPP brute des agents des ministères

En 2014, la RMPP brute des agents des ministères a augmenté de 2,4 %, en accélération par rapport à 2013 (+1,8 %), soit +1,9 % en pouvoir d'achat après +0,9 %.

D'après les prévisions de la direction du budget, la RMPP brute progresserait dans l'ensemble de la FPE de 2,3 % en 2015 et de 2,5 % en 2016 (prévision intégrant les premières mesures de PPCR), et 4,1 % en 2017 (PPCR) inclus.

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 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 agents¹⁰ et une composante liée à l'évolution des primes. Cette dernière composante peut elle-même être décomposée en une contribution des heures supplémentaires¹¹ et en une contribution de l'ensemble des autres primes et indemnités.

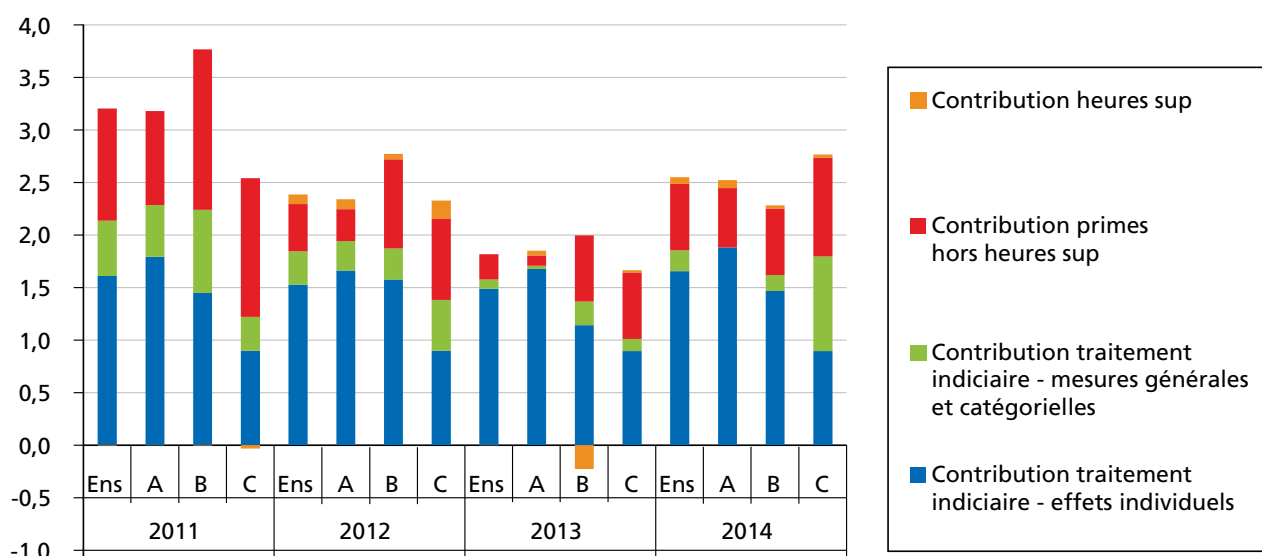
Ainsi, en 2014, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils est pour la troisième année consécutive essentiellement portée par le « glissement vieillesse-technicité » positif, c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de type avancement d'échelon, changement de grade ou de corps à l'occasion de promotion ou de concours (contribution en progression de +1,7 % après -1,5 % en 2013 et 2012). La contribution des primes (+0,7 % en 2014, après +0,2 % en 2013) et des mesures générales portant sur le traitement indiciaire (+0,2 % après +0,1 % en 2013) augmentent également (**Figure V 3-18**).

L'accélération des primes bénéficie à l'accélération de la RMPP quelle que soit la catégorie. L'accélération des mesures portant sur le traitement indiciaire concerne particulièrement les fonctionnaires de catégorie C, dont la quasi-totalité a bénéficié cette année d'une revalorisation de leur grille indiciaire.

10 Résultant notamment du passage automatique des échelons, des promotions et de la réussite aux concours. Cet effet est calculé par solde.

11 Il s'agit de l'ensemble des heures supplémentaires, exonérées et non exonérées.

Figure V 3-18 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils en place deux années consécutives depuis 2011



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 2014, la RMPP brute des fonctionnaires civils a augmenté de 2,5 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +1,7 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +0,2 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires, +0,6 % imputable à l'augmentation des primes hors heures supplémentaires et -0,2 % imputables à l'évolution des montants versés au titre de l'ensemble des heures supplémentaires (exonérées ou non).

Encadré 7 : Éléments de comparaison internationale sur les rémunérations dans la fonction publique

Les comparaisons internationales sur les salaires dans la fonction publique sont extrêmement complexes à réaliser dans la mesure où le contour de la fonction publique peut différer sensiblement entre les pays d'une part, les classifications des agents s'opérant également de manière différente d'autre part.

Toutefois, dans son *Panorama des administrations publiques* publié en 2013¹ (sur des données 2011), l'OCDE présente une comparaison internationale relative au niveau de rémunération de certaines catégories d'employés des administrations publiques centrales ou fédérales pour six ministères régaliens.

Afin de neutraliser l'effet et le poids des différents systèmes de protection sociale en fonction des pays, la comparaison porte sur la rémunération totale (ou « super brute », c'est-à-dire incluant la rémunération brute y compris avantages en nature type chèque vacances et les cotisations sociales à la charge des employeurs) hors rémunération des heures supplémentaires des agents à temps complet. Des ajustements liés au temps de travail sont réalisés afin de tenir compte des différences de temps effectivement travaillé suivant les pays².

¹ Les prochaines données de ce type devraient être publiées dans le *Panorama des administrations publiques*, édition 2017 et porter sur l'année 2016.

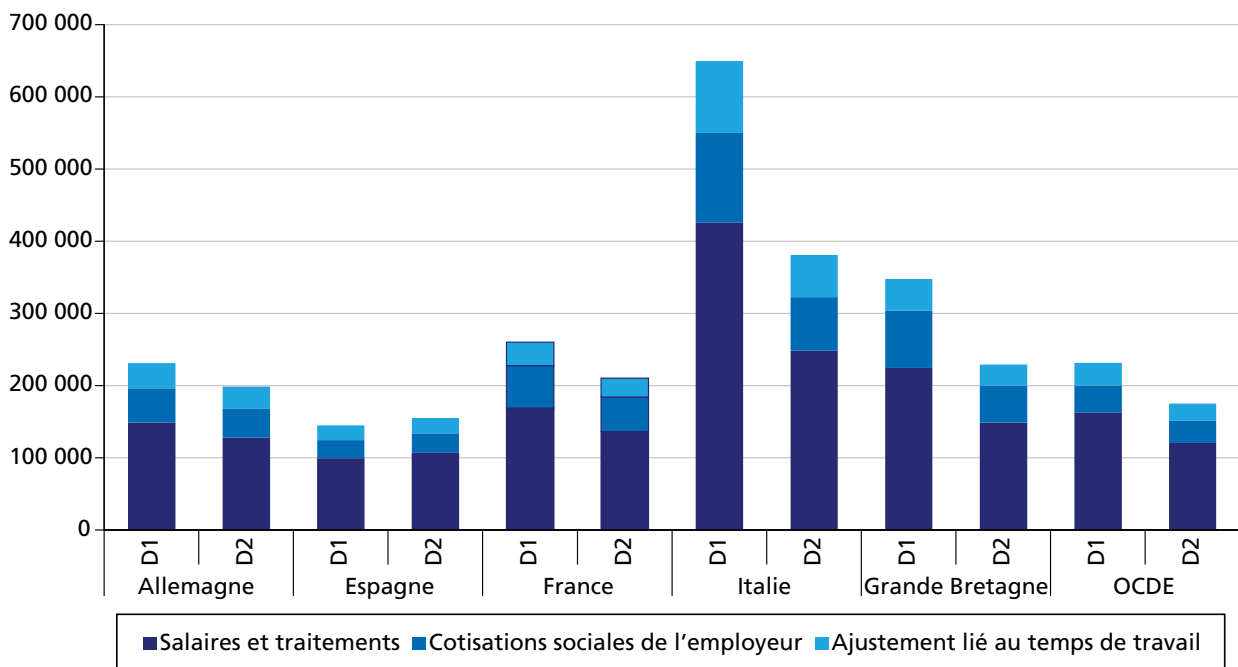
² Il est ainsi tenu compte des différences au niveau du temps de travail (nombre d'heures travaillées par semaine dans la fonction publique, durée légale ou moyenne des congés annuels et nombre de jours fériés dans l'administration) pour calculer une rémunération moyenne annuelle ajustée. Pour tous les cadres, étant donné que la durée hebdomadaire du travail s'applique de façon très inégale à cette catégorie d'agents, les données ont uniquement été ajustées pour les congés.

La première catégorie étudiée par l'OCDE est celle des « cadres supérieurs »³ (subdivisés en niveau D1 et D2 sur la **Figure V 3.E7-1**), que l'on pourrait assimiler dans le contexte de la fonction publique de l'État française à des emplois de direction d'une part et de l'encadrement supérieur d'autre part. Les rémunérations des cadres supérieurs en France ainsi calculées ressortent légèrement supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE, très proches de celles des cadres supérieurs en Allemagne mais très inférieures à celles en Grande-Bretagne et en Italie.

Figure V 3.E7-1 : Rémunération annuelle moyenne des cadres supérieurs de l'administration centrale (2011)

[en PPA US\$]

Ajustée pour tenir compte des différences de congés



Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN / Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

Italie : une loi de 2011 plafonne la rémunération des cadres supérieurs à 370 000 USD à PPA à partir de 2012.

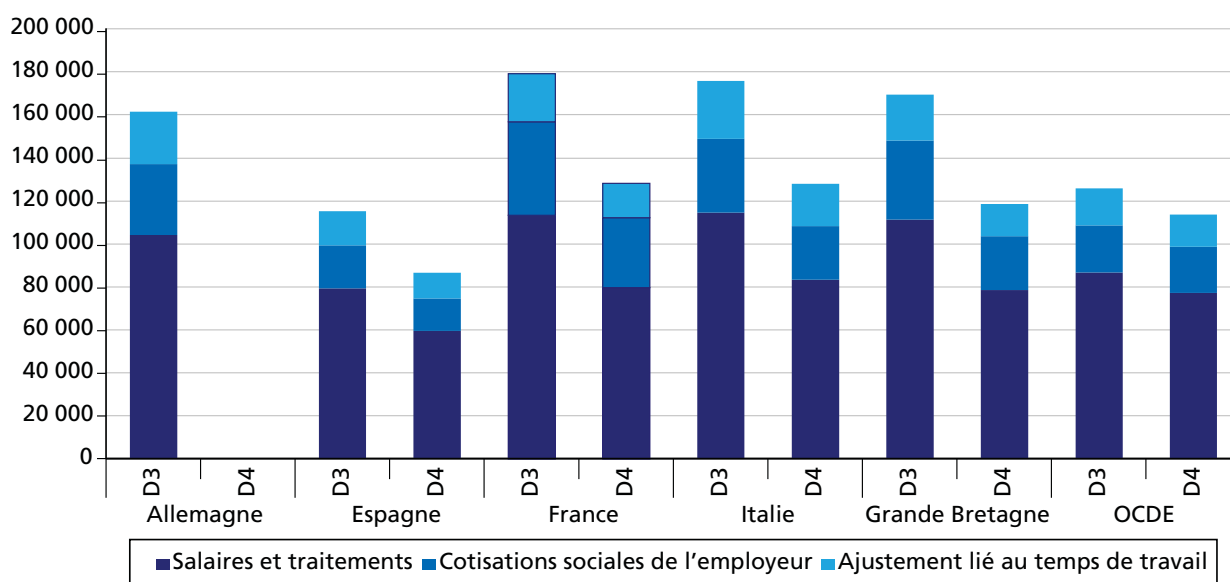
3 Les **cadres de niveau D1** (qui relèvent de la catégorie 1112 de la CIP-08) sont des fonctionnaires de très haut rang situés juste en dessous du ministre ou du secrétaire d'État. Ils peuvent faire partie de la haute fonction publique et/ou être nommés par le gouvernement ou le chef du gouvernement. Les **cadres de niveau D2** (qui relèvent des catégories 11 et 12 de la CIP-08) sont situés immédiatement en dessous des cadres D1. Ils formulent et révisent les politiques et planifient, dirigent, coordonnent et évaluent les activités générales du ministère ou d'une direction/d'une unité, avec l'aide d'autres cadres.

La seconde catégorie étudiée par l'OCDE est celle des « cadres moyens », que l'on pourrait assimiler dans le contexte de la fonction publique d'État française à la catégorie « A » hors encadrement supérieur et de direction, et qui comprend des « A+ »⁴ et d'autres agents de catégorie A. Les rémunérations des cadres moyens en France ressortent sensiblement supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE, un peu supérieures également à celles des cadres supérieurs en Allemagne mais relativement proches de celles en Grande-Bretagne (**Figure V 3.E7-2**).

Figure V 3.E7-2 : Rémunération annuelle moyenne des cadres moyens de l'administration centrale (2011)

[en PPA US\$]

Ajustée pour tenir compte des différences de congés



Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN / Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

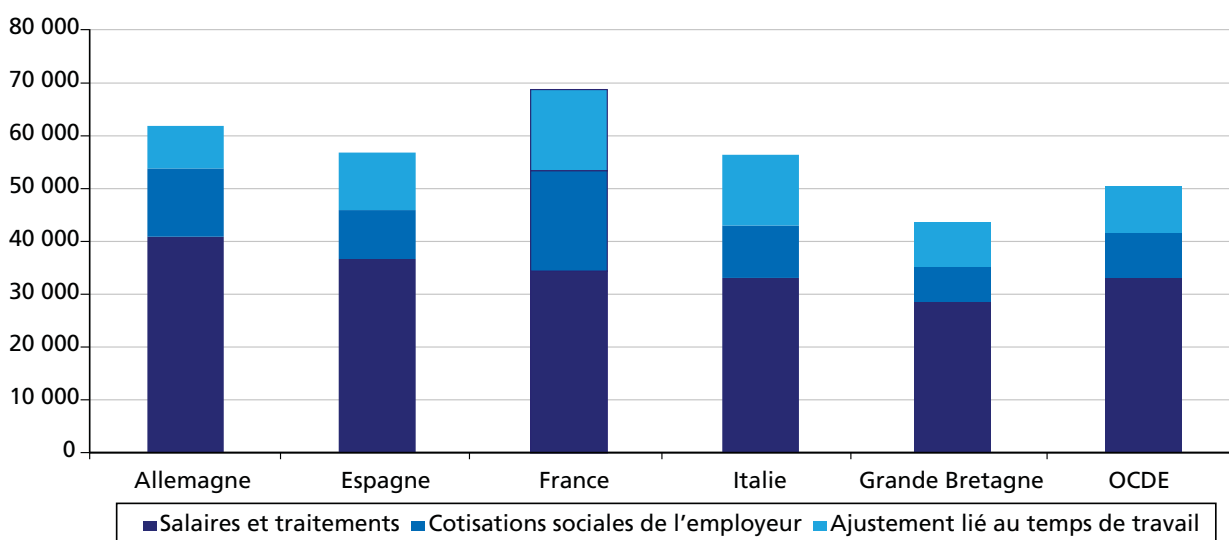
4 Les cadres de niveau D3 (qui relèvent de la catégorie 12 de la CIP-08) sont situés immédiatement en dessous des cadres D2. Ils planifient, dirigent et coordonnent le fonctionnement général d'une direction/d'une unité administrative au sein du ministère, avec l'aide d'autres cadres, en suivant généralement les lignes directrices établies par un organe de direction. Les cadres de niveau D4 (qui relèvent de la catégorie 121 de la CIP-08) sont situés immédiatement en dessous des cadres D3. Ils formulent et prodiguent des conseils d'action et assure une planification stratégique et financière.

Une autre catégorie étudiée par l'OCDE est celle du « personnel de secrétariat », que l'on pourrait assimiler dans le contexte de la fonction publique de l'État française aux agents de catégorie « C » de la filière administrative⁵. Les rémunérations du personnel de secrétariat en France ressortent, elles, très supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE, à la fois supérieures à celles du personnel de secrétariat en Allemagne et à celles en Grande-Bretagne (voir **Figure V 3.E7-3**).

Figure V 3.E7-3 : Rémunération annuelle moyenne des fonctionnaires assurant des fonctions de secrétariat (2011)

[en PPA US\$]

Ajustée pour tenir compte des différences de congés



Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN / Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

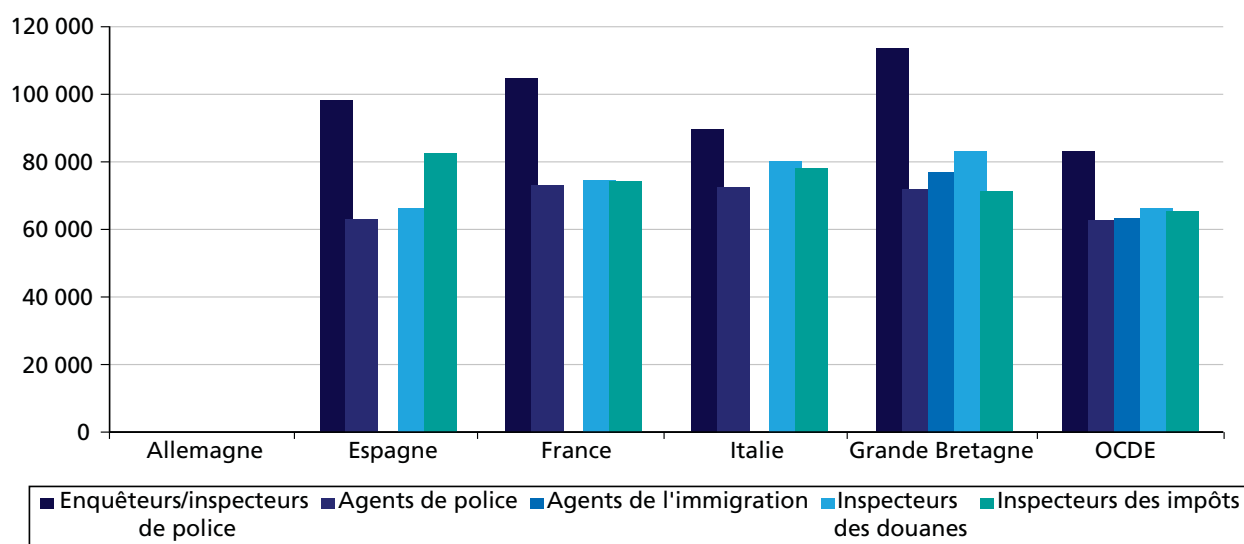
⁵ Les secrétaires (employés de bureau, fonctions générales, qui relèvent des catégories 411 et 4110 de la CIP-08) ne sont généralement pas tenus d'avoir un diplôme universitaire, même s'ils sont nombreux à être diplômés de l'enseignement supérieur. Ils assurent un large éventail de tâches administratives en rapport avec des opérations de trésorerie, l'organisation de déplacements, des demandes d'information et l'organisation de rendez-vous. Ils enregistrent, préparent, trient, classent et saisissent des informations ; trient, ouvrent et envoient le courrier ; préparent des rapports et des courriers ; répondent aux demandes de renseignement par téléphone ou en ligne ou les transmettent à qui de droit ; saisissent des informations sur ordinateur et relisent et corrigent des épreuves.

L'OCDE a également étudié une série de catégories d'agents de service public « au contact direct des usagers ». Il s'agit essentiellement, en France, d'agents de catégorie A assurant les fonctions régaliennes de l'État : enquêteurs, agents et inspecteurs de police, agents de l'immigration, inspecteurs des douanes et inspecteurs des impôts⁶. Les rémunérations de ces catégories de fonctionnaires en France ressortent nettement supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE (dont les données sont disponibles, dans toutes les catégories présentées), mais légèrement inférieures à celles des mêmes catégories en Grande-Bretagne (les données pour l'Allemagne ne sont pas disponibles, voir **Figure V 3.E7-4**).

Figure V 3.E7-4 : Rémunération annuelle moyenne des enquêteurs, agents et inspecteurs de police, agents de l'immigration, inspecteurs des douanes et inspecteurs des impôts (2011)

[en PPA US\$]

Ajustée pour tenir compte des différences de congés



Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN / Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

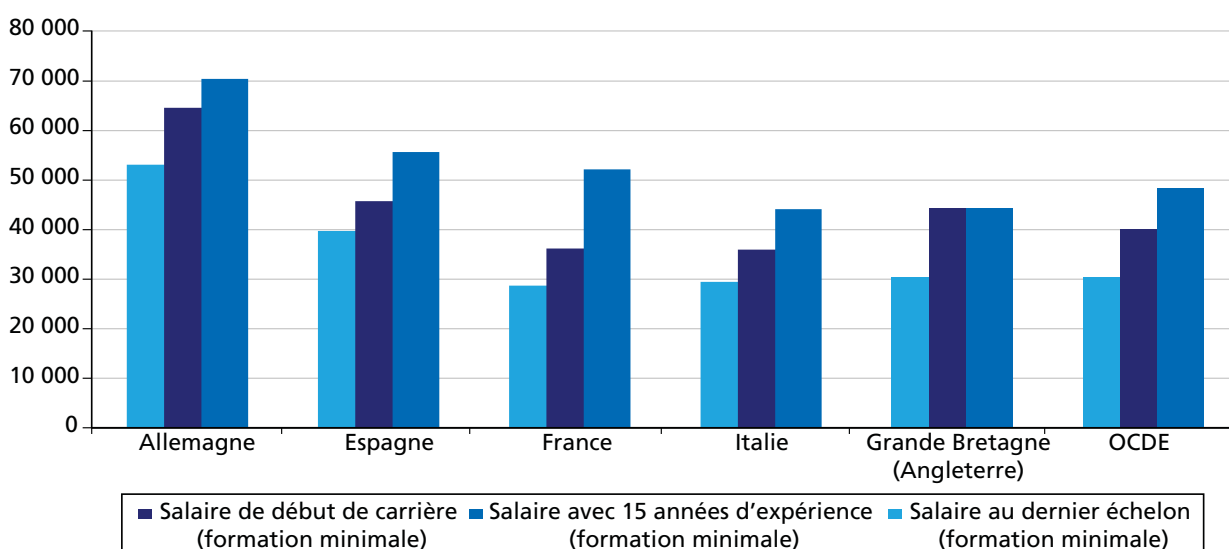
⁶ Les données portent sur certains agents de service public au contact direct des usagers : enquêteurs, inspecteurs de police, agents de police, agents de l'immigration, inspecteurs des douanes et inspecteurs des impôts). La classification et la définition des professions sont une adaptation de la Classification internationale type des professions (CITP) établie par l'Organisation internationale du travail (OIT).

Dans une autre publication, et donc sur un champ différent, l'OCDE a aussi étudié la catégorie des enseignants, en particulier ceux du premier cycle du secondaire. Toutefois, la comparaison qu'elle propose porte non pas sur les salaires effectifs moyens des enseignants, mais sur les salaires de début et de fin de carrière, ainsi que celui après quinze ans de services⁷, selon les grilles de rémunérations applicables dans chacun des pays de l'OCDE (ou les collectivités infranationales, lorsque l'éducation est de leur ressort). La rémunération théorique d'un enseignant du premier cycle du secondaire en France à l'issue de quinze ans d'expérience ressort sensiblement inférieure à la moyenne de l'OCDE, et de l'Allemagne en particulier (**Figure V 3.E7-5**). Celle de début de carrière est néanmoins relativement proche de la moyenne de l'OCDE et celle de fin de carrière se situe au-dessus de cette moyenne. L'amplitude de rémunération sur une carrière totale (différence entre la rémunération d'entrée et de sortie) ressort ainsi 30 % plus élevée en France que dans la moyenne des pays de l'OCDE.

Figure V 3.E7-5 : Salaires des enseignants du premier cycle du secondaire dans les établissements publics (2011)

[en PPA US\$]

Ajustée pour tenir compte des différences de congés



Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN / Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

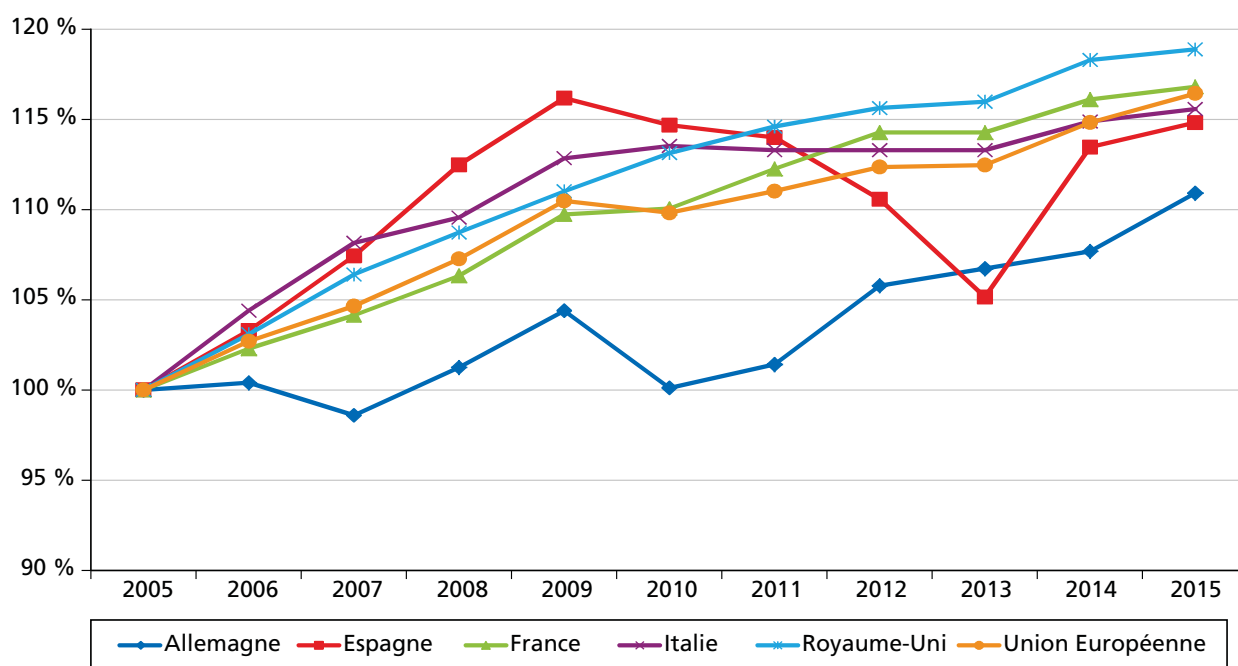
Au-delà de la comparaison en termes de niveaux, la comparaison en termes d'évolution permet de saisir les différences de dynamisme des rémunérations suivant les pays. Eurostat publie chaque année l'évolution des rémunérations nettes des « fonctionnaires d'administration centrale » estimées (et non forcément constatées comme c'est le cas dans les données SIASP présentées dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique) en valeur nominale (monnaie courante) et en valeur réelle (monnaie constante, c'est-à-dire monnaie courante déflatée de l'inflation) par pays en s'appuyant sur des cas types⁸.

7 Les salaires statutaires correspondent ici aux salaires prévus par les barèmes de traitement officiels. Les salaires indiqués sont toujours les salaires bruts. Ils sont présentés pour un enseignant exerçant à plein temps et ayant la formation minimale nécessaire pour être pleinement qualifié, à trois stades : en début de carrière, au bout de quinze ans d'expérience et au niveau maximum (dernier échelon). Il convient d'effectuer une distinction entre les salaires statutaires mentionnés dans cet indicateur, d'une part, et les dépenses salariales des administrations et les salaires moyens des enseignants, d'autre part (comme dans les comparaisons précédentes).

8 Chaque pays calcule des indicateurs de rémunération pour des cas types de catégories « représentatives » de l'Administration centrale (par exemple, « attachés et assimilés ») et pour deux situations familiales : « célibataire » et « marié avec deux enfants et dont le conjoint ne travaille pas ». Ces indicateurs comprennent le traitement indiciaire ainsi que les primes et les éventuelles allocations familiales, desquels sont déduits les prélèvements sociaux et l'impôt sur le revenu. Pour chaque pays, un indicateur pour l'ensemble des fonctionnaires nationaux d'administration centrale est ensuite calculé en pondérant chaque indicateur par les effectifs de chaque cas type.

En monnaie courante, c'est-à-dire sans prendre en compte l'évolution concomitante des prix à la consommation, les rémunérations nettes des fonctionnaires d'administration centrale (calculées à partir de cas type) ont progressé depuis 2005 dans l'ensemble des pays étudiés (Allemagne, Espagne, France, Italie, Royaume-Uni : **Figure V 3.E7-6**). Elles ont toutefois fortement baissé entre 2009 et 2013 en Espagne, ainsi que dans une moindre mesure en 2010 en Allemagne.

Figure V 3.E7-6 : Évolution de la rémunération nette des fonctionnaires d'administration centrale en monnaie courante calculée à partir de cas-types



Source : Eurostat.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

3

En monnaie constante, c'est-à-dire hors inflation, les rémunérations nettes des fonctionnaires ont néanmoins baissé dans ces pays (et dans l'Union européenne en général) à l'exception de la France où elles sont globalement stables en 2015 par rapport à 2005 (**Figure V 3.E7-7**).

Figure V 3.E7-7 : Évolution de la rémunération nette des fonctionnaires en monnaie constante calculée à partir de cas-types

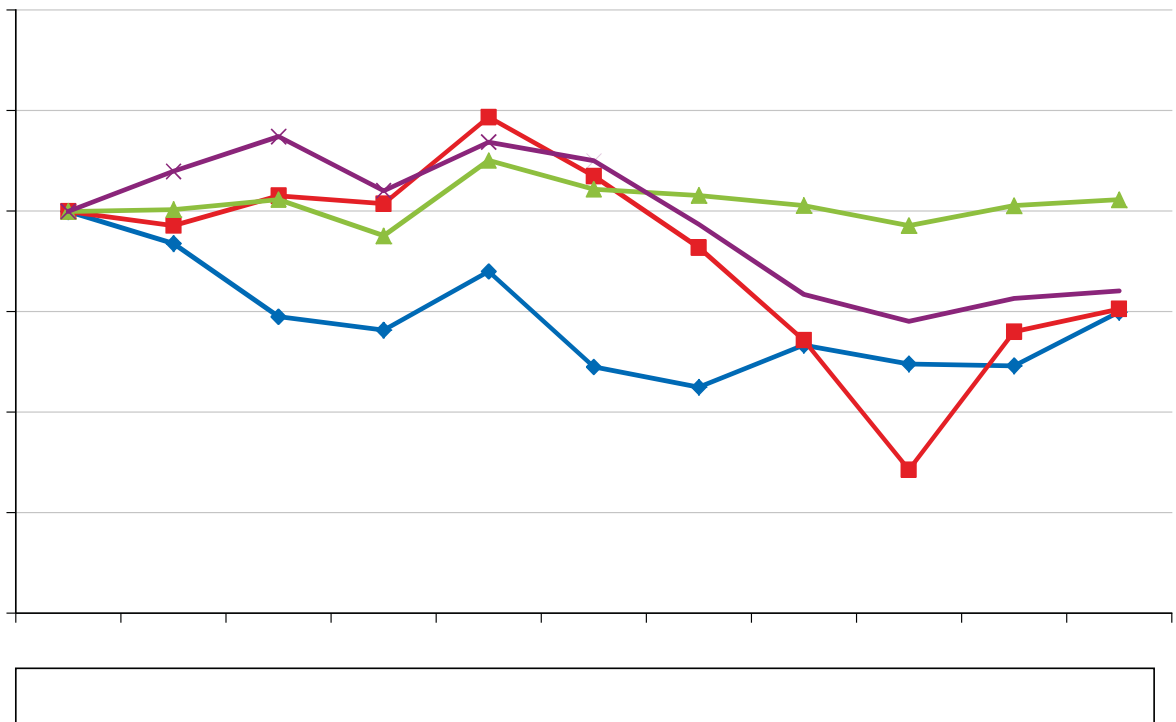


Figure V 3-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires civils de la fonction publique territoriale en 2014

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Evolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Evolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Evolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Evolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 287	2 338	1,7	2,1	3 881	3 915	0,4	0,4	2 734	2 760	0,4	0,5	2 017	2 065	1,9	2,2
- Traitement brut	1 755	1 789	1,4	1,3	2 734	2 746	-0,1	-0,0	2 073	2 091	0,3	0,3	1 581	1 614	1,6	1,5
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	532	549	2,7	0,7	1 147	1 169	1,4	0,5	660	669	0,8	0,2	436	451	2,8	0,7
dont heures supplémentaires exonérées																
Part des primes (en % du salaire brut)	23,3	23,5			29,6	29,9			24,2	24,2			21,6	21,8		
Cotisations sociales	371	386	3,6	-0,7	621	635	1,8	-0,3	449	461	2,1	-0,4	327	342	3,9	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	192	203	5,0	-0,5	318	328	2,7	-0,3	235	244	3,2	-0,3	170	180	5,5	-0,5
- CSG et CRDS (c)	179	183	2,1	-0,2	303	307	0,9	-0,1	214	217	0,9	-0,1	158	162	2,1	-0,2
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 916	1 952	1,4	1,4	3 261	3 280	0,1	0,1	2 285	2 299	0,1	0,1	1 689	1 723	1,5	1,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGCL – Département des études et des statistiques locales.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensuelisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : le salaire net moyen a évolué de +1,4 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPT. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +2,1 points imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,3 points à l'évolution du traitement brut indiciaire, et +0,7 points à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,7 points imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente plus particulièrement dans les régions

En 2014, le pouvoir d'achat du salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'est accru de 1,4 %. La hausse de la rémunération totale en euros constants est très largement portée par l'évolution du traitement indiciaire (+1,4 point, voir Figure V 3-19). Le montant moyen des primes des fonctionnaires est aussi en nette progression : +2,7 % en euros constants. Le montant moyen des primes augmente en euros constants pour toutes les catégories hiérarchiques : +1,4 % pour la catégorie A, +0,8 % pour la catégorie B et +2,8 % pour la catégorie C. Pour les agents de catégorie C, la revalorisation des grilles intervenue au 1^{er} janvier 2014 (augmentation de 1,6 % du traitement brut indiciaire) contribue très fortement à l'évolution plus dynamique de leur rémunération nette totale en euros constants : +1,5 %.

En 2014, c'est dans les régions que l'évolution du salaire net moyen des agents territoriaux tous statuts confondus est la plus forte (+1,5 % en euros constants, voir Figure V 3-20). À l'inverse, les départements et les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre connaissent une évolution de rémunération plus faible (+0,4 % en euros constants).

Le pouvoir d'achat de la rémunération moyenne nette des personnes en place augmente de façon plus dynamique qu'en 2013 dans tous les niveaux de collectivité. Il n'y a pas de grandes disparités entre les différentes catégories d'employeurs, cependant la hausse est plus marquée dans les communes (+2,4 % en euros constants contre +2,1 % pour l'ensemble de la FPT). C'est aussi dans cette catégorie d'employeurs que la part des agents présents tout au long des vingt-quatre mois de 2013 et 2014 est la plus élevée (55 % des effectifs de 2013 présents en 2014). En revanche, l'évolution de la RMPP est plus faible dans les départements (+1,5 % en euros constants).

Figure V 3-20 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2014 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2014	Évolution du salaire net moyen 2014/2013 (en %)		RMPP nette 2014/2013 ⁽²⁾			
	Structure des effectifs 2014 (en %)	Évolution 2014/2013 (en %)		En euros courants	En euros constants ⁽¹⁾	Proportion des agents de 2013 présents en 2014 (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'IPC ⁽¹⁾
Ensemble	100,0	2,3	1 877	1,3	0,8	100,0	2,7	2,1	19,3
Communes	55,2	2,0	1 787	1,6	1,1	55,3	3,0	2,4	18,3
CCAS et caisses des écoles	6,8	3,3	1 677	1,6	1,1	5,3	2,5	2,0	19,1
EPCI à fiscalité propre	11,3	5,8	1 951	0,9	0,4	10,9	2,6	2,1	20,0
Autres structures intercommunales	3,5	0,2	1 845	1,4	0,9	3,0	2,4	1,9	20,5
Départements	14,5	0,8	2 089	0,9	0,4	15,7	2,0	1,5	23,4
Services départementaux d'incendie et de secours	2,9	1,1	2 540	0,9	0,4	3,8	2,3	1,8	19,3
Régions	4,6	1,7	1 957	2,1	1,5	5,0	2,7	2,2	14,2
Autres collectivités locales	1,2	4,1	2 086	0,8	0,3	0,9	2,3	1,8	25,6

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. Hors militaires, et assistants maternels et familiaux.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,5 % en 2014).

(2) 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).

Dans la FPH, l'éventail des salaires est plus large dans le SHP que dans le SMS

Au sein de la FPH, le salaire net moyen du secteur hospitalier public (SHP, 2 274 euros pour l'ensemble des agents, 2 104 euros pour les fonctionnaires) est supérieur à celui du secteur social et médicosocial (SMS, 1 782 euros pour l'ensemble des agents, 1 896 euros pour les fonctionnaires). L'éventail des salaires est plus important dans le SHP (rapport interdéciles de 2,20) que dans le SMS (1,69), en diminution dans les deux secteurs (−0,02 dans le SMS et −0,03 dans le SHP).

Figure V 3-21 : Salaire net moyen et RMPP nette par filières d'emploi et secteurs dans le SHP et le SMS

	SHP					SMS				
	Salaire net moyen	Part des emplois en 2014 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2013 et 2014 parmi les présents en 2013 (en %)	Âge moyen au 31/12/2014	Salaire net moyen	Part des emplois en 2014 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2013 et 2014 parmi les présents en 2013 (en %)	Âge moyen au 31/12/2014
Personnels de direction et personnels administratifs	1 989	10,5	2,2	71,3	45	2 355	6,7	2,1	70,2	45
Personnels des services de soins	2 042	64,8	1,5	67,8	41	1 746	68,6	1,4	62,8	41
Personnels médico-techniques	2 280	4,4	0,9	69,2	41	1 839	0,2	1,3	54,8	41
Personnels éducatifs et sociaux	1 984	1,5	3,9	67,0	42	2 011	10,2	1,3	66,2	42
Personnels techniques et ouvriers	1 875	11,0	2,0	77,1	44	1 654	13,6	0,6	74,3	46
Personnel médical	5 360	7,8	1,2	64,8	47	3 755	0,7	-0,1	36,3	56

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.

Que ce soit dans le SHP ou dans le SMS, les médecins sont les mieux rémunérés (5 347 euros nets en moyenne dans la FPH avec 5 360 euros nets dans le SHP et 3 755 euros nets dans le SMS). Hors médecins, les personnels médicotéchniques ont le salaire moyen le plus élevé (2 278 euros nets). Le salaire net médian de ces personnels est relativement plus élevé que celui des autres filières (2 305 euros contre entre 1 677 et 1 901 euros pour les autres filières). 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 (entre 1,8 et 2,0) (Figure V 3-22).

Figure V 3-22 : Distribution des salaires nets et bruts par filières d'emploi du personnel de la FPH

	Salaire net en EQTP					Évolution de la RMPP nette entre 2013 et 2014 en euros constants	
	Moyenne	Evolution en euros constants	D1	D5	D9		D9/D1
Personnels de direction et personnels administratifs	2 013	0,7	1 351	1 730	2 650	2,0	2,2
Personnels des services de soins	2 012	0,5	1 494	1 880	2 731	1,8	1,5
Personnels médico-techniques	2 278	-0,7	1 512	2 305	2 908	1,9	0,9
Personnels éducatifs et sociaux	1 995	1,2	1 401	1 901	2 647	1,9	2,8
Personnels techniques et ouvriers	1 850	1,1	1 387	1 677	2 478	1,8	1,9
Médecins	5 347	0,0	2 832	5 299	7 697	2,7	1,2

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.

Que ce soit dans le SHP ou dans le SMS, l'âge moyen est plus élevé pour les personnels techniques et ouvriers (44,2 ans dans le SHP, 45,7 ans dans le SMS), les personnels de direction et personnels administratifs (44,5 ans dans le SHP, 45,4 ans dans le SMS), et particulièrement pour le personnel médical (47,3 ans dans le SHP, 55,6 dans le SMS). À l'inverse, les personnels des services de soins sont les plus jeunes (40,6 ans en moyenne dans le SHP). Dans le SMS, les personnels médicot techniques et éducatifs et sociaux ont également une moyenne d'âge moins élevée.

En 2014, 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 21,4 % en catégorie C à 26,5 % en catégorie A (**Figure V 3-23**).

Figure V 3-23 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2014

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 469	2 502	0,8	1,0	2 993	3 017	0,3	0,4	2 798	2 810	-0,1	-0,1	2 081	2 125	1,6	1,6
- Traitement brut	1 895	1 919	0,7	0,7	2 207	2 218	0,0	0,0	2 152	2 164	0,1	0,1	1 638	1 671	1,5	1,2
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	574	583	1,0	0,3	786	799	1,1	0,4	647	646	-0,6	-0,2	444	454	1,7	0,4
dont heures supplémentaires exonérées	0	0			1	0			0	0			0	0		
Part des primes (en % du salaire brut)	23,2	23,3			26,3	26,5			23,1	23,0			21,3	21,4		
Cotisations sociales⁽¹⁾	404	417	2,7	-0,5	488	500	1,9	-0,4	466	476	1,7	-0,4	337	352	3,7	-0,6
- Cotisations sociales salariées (b)	210	220	4,3	-0,4	253	263	3,4	-0,4	247	256	3,2	-0,4	174	185	5,6	-0,5
- CSG et CRDS (c)	194	196	0,8	-0,1	235	237	0,3	-0,0	220	220	-0,1	0,0	163	167	1,6	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 065	2 085	0,5	0,5	2 505	2 518	-0,0	-0,0	2 332	2 334	-0,4	-0,5	1 744	1 773	1,2	1,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a augmenté de 0,5 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPH. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,0 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,7 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,3 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Globalement, la part des primes apparaît plus élevée dans le secteur hospitalier public. Le salaire brut mensuel moyen des fonctionnaires y est de 2 525 euros, composé de 1 936 euros de traitement indiciaire brut et de 589 euros de primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement). La part des primes y est de 23,3 % (**Figure V 3-24**) contre 22,9 % dans le secteur médicosocial, où le salaire brut mensuel moyen s'élève à 2 270 euros pour 521 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 le SMS pour les fonctionnaires de catégorie A (31,8 % contre 26,3 % dans le SHP), équivalente pour les fonctionnaires de catégorie C et légèrement inférieure (en 2014, mais pas en 2013) pour les fonctionnaires de catégorie B.

La part des primes, globalement équivalente dans les deux secteurs en 2013, augmente pour le SHP (23,3 %, +0,1 point par rapport à 2013) tandis qu'elle diminue dans le SMS (22,9 %, -0,4 point par rapport à 2013). Elle n'augmente de plus de 0,1 point que pour les agents de catégorie A du SHP, mais diminue, du fait de la progression de la partie indiciaire, de 0,3 point ou plus pour les B et C du secteur médicosocial.

Figure V 3-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires du secteur hospitalier public en 2014

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 492	2 525	0,8	1,0	2 977	3 002	0,3	0,4	2 812	2 824	-0,1	-0,1	2 089	2 134	1,6	1,9
- Traitement brut	1 913	1 936	0,7	0,6	2 201	2 213	0,0	0,0	2 163	2 174	0,0	0,0	1 645	1 678	1,5	1,4
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	579	589	1,2	0,3	776	789	1,2	0,4	649	650	-0,4	-0,1	445	456	2,0	0,5
dont heures supplémentaires exonérées	0	0			1	0			0	0			0	0		
Part des primes (en % du salaire brut)	23,2	23,3			26,1	26,3			23,1	23,0			21,3	21,4		
Cotisations sociales ⁽¹⁾	408	421	2,6	-0,5	486	498	1,9	-0,4	469	479	1,6	-0,3	339	353	3,7	-0,7
- Cotisations sociales salariales (b)	213	223	4,3	-0,4	252	262	3,4	-0,3	248	257	3,1	-0,3	175	186	5,6	-0,6
- CSG et CRDS (c)	196	198	0,8	-0,1	234	236	0,3	-0,0	221	222	-0,1	0,0	164	167	1,6	-0,2
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 084	2 104	0,5	0,5	2 491	2 504	0,0	0,0	2 343	2 345	-0,4	-0,4	1 750	1 781	1,2	1,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES.

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 % pour les fonctionnaires du SHP. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,0 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,6 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,3 % 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 2014

3

Figure V 3-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires du secteur médico-social en 2014

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 238	2 270	0,9	1,1	3 478	3 465	-0,9	-1,0	2 578	2 598	0,3	0,3	2 032	2 068	1,3	1,5
- Traitement brut	1 715	1 749	1,5	1,3	2 369	2 364	-0,7	-0,6	1 970	2 010	1,5	1,4	1 592	1 626	1,7	1,5
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	523	521	-0,8	-0,2	1 110	1 101	-1,3	-0,5	607	588	-3,7	-1,0	440	441	-0,2	-0,0
dont heures supplémentaires exonérées	0	0			0	0			0	0			0	0		
Part des primes (en % du salaire brut)	23,3	22,9			31,9	31,8			23,6	22,6			21,6	21,3		
Cotisations sociales⁽¹⁾	361	374	3,2	-0,6	544	552	0,9	-0,2	425	439	2,8	-0,6	327	341	3,5	-0,7
- Cotisations sociales salariales (b)	185	196	5,3	-0,5	271	280	2,7	-0,3	222	235	5,2	-0,5	168	178	5,7	-0,6
- CSG et CRDS (c)	176	178	0,9	-0,1	273	272	-0,9	0,1	202	204	0,3	-0,0	160	162	1,3	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 877	1 896	0,5	0,5	2 934	2 913	-1,2	-1,2	2 153	2 159	-0,2	-0,2	1 704	1 727	0,8	0,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES.

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 % pour les fonctionnaires du SMS. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,1 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,3 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,2 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Dans la FPH, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des fonctionnaires augmente de 0,5 %

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

3

Figure V 3-26 : Proportion d'agents en place en 2013 et 2014 dont le salaire net a diminué en 2014 dans le secteur hospitalier public et le secteur médico-social selon le statut ou la situation d'emploi

	Secteur hospitalier public				Secteur médico-social			
	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ en euros constants	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ en euros constants	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)
Ensemble	1,5	68,4	28,0	33,2	1,3	62,0	23,6	28,1
Fonctionnaires	1,6	75,5	26,9	32,1	1,4	78,4	23,4	27,8
dont catégorie A	1,7	72,2	30,4	35,9	2,0	72,5	29,4	34,7
dont catégorie B	1,0	74,4	36,6	43,8	1,4	76,0	23,1	26,9
dont catégorie C	1,9	77,8	20,8	25,0	1,3	79,6	22,8	27,2
Contractuels	1,2	36,2	28,9	34,1	0,9	27,8	24,3	29,8
Autres catégories et statuts	1,5	64,8	39,0	44,2	-0,1	36,3	56,5	59,8
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,5	69,0	28,0	33,2	1,3	64,2	23,6	28,1
Bénéficiaires de contrats aidés	3,8	7,4	28,5	35,2	2,6	8,7	28,6	34,9
Femmes	1,5	66,6	27,8	33,1	1,4	60,9	23,7	28,2
Hommes	1,5	74,5	28,5	33,4	1,0	66,5	23,1	28,1
Moins de 30 ans	2,2	45,7	24,9	28,6	2,0	31,6	21,0	24,5
30-39 ans	2,3	60,6	25,1	29,2	1,7	54,4	20,5	24,0
40-49 ans	1,6	74,8	26,7	31,8	1,4	69,6	23,7	28,4
50-59 ans	1,1	82,0	30,8	37,2	1,0	77,2	25,6	30,8
60 ans et plus	0,1	78,8	39,4	46,1	0,8	75,6	27,2	32,0

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.

Lecture : 67,6 % des agents présents dans la FPE en 2014 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2013 et 2014. Le salaire net a diminué pour 29,4 % de ces agents et pour 36,6 % en euros constants.

Références

- Baradji E., Dorothée O. et Pouliquen E. (2015), « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », *Point Stat* n° 17, DGAFP.
- 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
- Hama S., Loquet J., Nahon S. et Pouliquen E. (2015), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2013 », Vue 3.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2015*, DGAFP.
- 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.
- 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 (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*, novembre.
- 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*, février.
- 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*, mars.
- « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État – Grille Indiciaire, Premier trimestre 2016 » (2016), DGAFP, *Stats Rapides*, n° 20, juin.
- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (2016), « Les salaires dans la fonction publique en 2014 (premiers résultats) », *Informations Rapides* et *Stats Rapides*, n° 21, mars.
- Michel C., Gualbert N. (2016), « Les salaires dans la fonction publique d'État », *Insee Première* n° 1612, juillet.
- Lebon I., Bunel M., Chantreuil F., Gavrel F. et Guironnet J.-P. (2015), « Décomposition des inégalités liées au genre au sein de la fonction publique », http://crem.univ-rennes1.fr/Documents/Docs_eq_epcs/Decomposition_des_inegalites_liees_au_genre_au_sein_de_la_fonction_publique.pdf
- Meurs D., Fremigacci F., Gobillon L., Ponthieux S., Roux S. (2015), « Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France », http://economix.fr/pdf/DMeurs_Rapport_final_141002.pdf
- Nahon S. (2014), « Les salaires dans la fonction publique territoriale. En 2012, les salaires baissent de 0,5 % en euros constants », *Insee Première* n° 1509.
- Narcy M., Duvivier C., Duguet E. et Lanfranchi J. (2015), « Identification et quantification des sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de la fonction publique. L'apport de l'analyse non paramétrique », http://www.cee-recherche.fr/sites/default/files/webfm/chercheurs/cv/rapport_final_cd_ed_jl_mn_v2.pdf
- Pinel C. et Wilner L. (2014), « Salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques. En 2012, le salaire net moyen baisse de 0,4 % en euros constants », *Insee Première* n° 1528.

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'outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour le calcul de la Gipa.

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé pour les années 2015 et 2016.

Dans les ministères, 166 000 bénéficiaires civils de la Gipa en 2015 au titre de la période décembre 2010-décembre 2014 contre 161 000 en 2014 (au titre de décembre 2009-décembre 2013) (Figure V 3.A1-1)

En 2015, 144,2 millions d'euros ont été versés au titre de la Gipa relativement à la période décembre 2010-décembre 2014, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la Lof). Ce montant est en hausse par rapport à celui de 2014 consacré à la période décembre 2009-décembre 2013 (131,9 millions d'euros).

Sur le champ des agents civils des ministères et des universités, la prime correspondant à la Gipa au titre de la période décembre 2010-décembre 2014 a été versée à 166 000 agents en 2015, soit à un agent sur dix. Le nombre de bénéficiaires, après avoir fortement augmenté en 2014 (+54 %), augmente encore légèrement (+3 %). Le ministère de l'Éducation nationale représente 53 % des bénéficiaires et 66 % des montants versés en 2015.

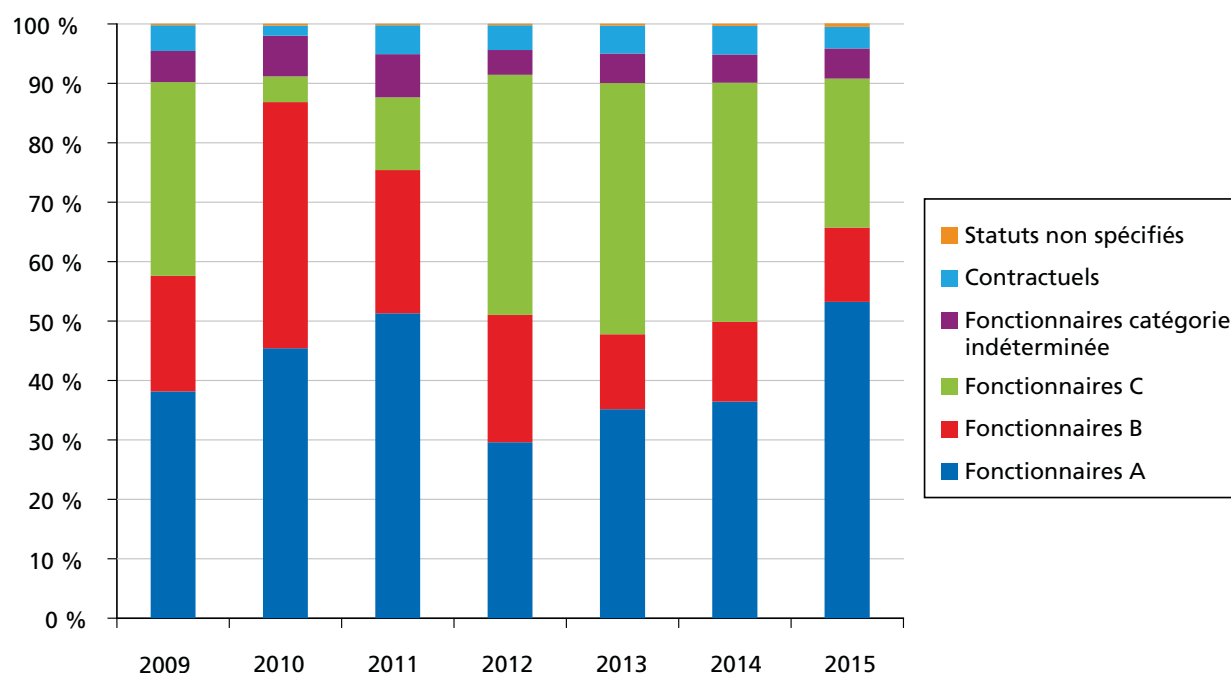
La proportion des femmes parmi les bénéficiaires est conforme à leur proportion dans l'emploi, mais pour des montants versés nettement inférieurs (681 euros pour les femmes contre 894 euros pour les hommes) y compris au regard des écarts de rémunération. Le montant médian pour les hommes comme pour les femmes est de 455 euros. Après une période de trois ans où les agents de catégorie C ont été les premiers bénéficiaires parmi les fonctionnaires, ce sont à nouveau les agents de catégorie A qui sont majoritaires en 2015 (53,2 %) (**Figure V 3.A1-1**).

Figure V 3.A1-1 : Bilan des versements Gipa effectués en 2014 au titre de la période 2009-2014 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	126,5	763	46	455	2 131
Fonctionnaires de catégorie A	53,2	91,8	1 041	129	455	2 131
Fonctionnaires de catégorie B	12,5	6,9	333	6	217	1 347
Fonctionnaires de catégorie C	25,0	11,2	270	51	254	511
Fonctionnaires de catégorie inconnue	5,0	11,1	1 322	194	1 543	2 235
Contractuels	3,7	4,9	799	58	715	1 593
Statut non spécifié	0,5	0,7	769	20	346	2 131
moins de 30 ans	0,1	0,1	431	10	63	1 025
30 à 34 ans	9,5	6,9	436	341	455	455
35 à 39 ans	9,7	6,8	423	228	455	455
40 à 44 ans	8,2	6,6	484	55	364	1 445
45 à 49 ans	11,8	11,9	613	26	290	1 543
50 à 54 ans	16,9	19,7	702	20	269	1 791
55 ans et plus	43,7	74,5	1 028	51	511	2 235
Hommes	38,5	57,1	894	45	455	2 148
Femmes	61,5	69,4	681	51	455	1 791

(

Figure V 3.A1-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la Gipa dans les ministères depuis 2009

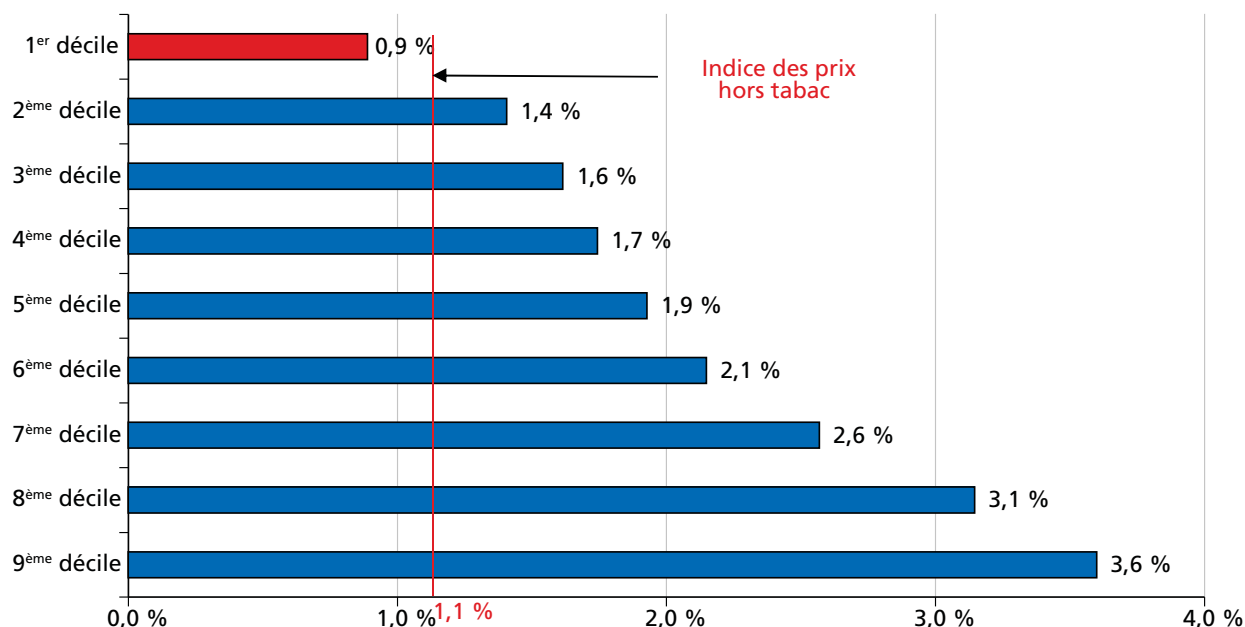


Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Afin de se rapprocher au plus près du mode de calcul de la prime versée au titre de la Gipa en 2015, 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 2010 et décembre 2014. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire à temps complet supérieure à 7,9 % (soit 1,9 % 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 3,6 % (soit 0,9 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 15,2 % (soit 3,6 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 4,3 % sur la période, le traitement brut indiciaire à temps complet de 12,8 % 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 complet des agents civils des ministères entre décembre 2010 et décembre 2014 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), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps complet progresser de moins de 0,9 % en moyenne par an entre décembre 2010 et décembre 2014 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps complet progresser de moins de 3,1 % en moyenne par an entre décembre 2009 et décembre 2014.

NB : le montant versé au titre de la GIPA en 2015 est calculé sur la base de l'évolution entre décembre 2010 et décembre 2014 du traitement indiciaire à temps complet, calculé sur la base de l'indice majoré au 31 décembre valorisé au point fonction publique en moyenne annuelle.

Plus de 33 200 bénéficiaires de la Gipa parmi les militaires en 2015

En 2015, 15,0 millions d'euros ont par ailleurs été versés au titre de la Gipa au profit des personnels militaires. La prime correspondant à la Gipa a ainsi été versée à 33 200 militaires en 2015, soit 12,1 % des effectifs.

Le montant moyen est sensiblement inférieur à celui des personnels civils avec une moyenne de 452 euros et un montant médian de 330 euros. Les montants moyens perçus par les hommes et les femmes sont relativement proches (respectivement de 449 et 472 euros).

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 le secteur hospitalier public

En 2014, on estime à 65,1 millions d'euros¹² le montant de la Gipa versé aux fonctionnaires du secteur hospitalier public pour la période décembre 2009-décembre 2013, soit un montant en forte hausse de 79,8 % par rapport au montant versé en 2013 pour la période décembre 2008-décembre 2012. Ce sont près de 163 000 fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu un montant de 399 euros en moyenne en 2014, soit 18,7 % des fonctionnaires du secteur hospitalier public.

¹² Ces données sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) brutes 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 congé ;
- 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 additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Les agents ont eu jusqu'au 31 décembre 2009 pour décider de l'usage de leur stock acquis au 31 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 fonction de la catégorie hiérarchique, transféré 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 limite 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'égale montant entre 2010 et 2013.

Le CET pérenne est le compte ouvert après le 1^{er} janvier 2009. Le stock accumulable est limité à soixante jours qui peuvent être indemnisés sans limitation de montant annuel.

Dans la FPE, l'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours CET pour l'année 2015 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 2015, sur ce périmètre, 66 300 agents ont racheté des jours de CET (soit +12,2 % par rapport à 2014) pour un montant total de 76,3 millions d'euros (+12,5 % par rapport à 2014), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 150 euros et un montant médian de 875 euros (voir **Figure V 3.A2-1**). Le dispositif a concerné un peu plus d'un agent sur vingt.

En 2015, comme les trois années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné dans la FPE une majorité d'hommes (64,1 %). 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, désormais, 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 2015

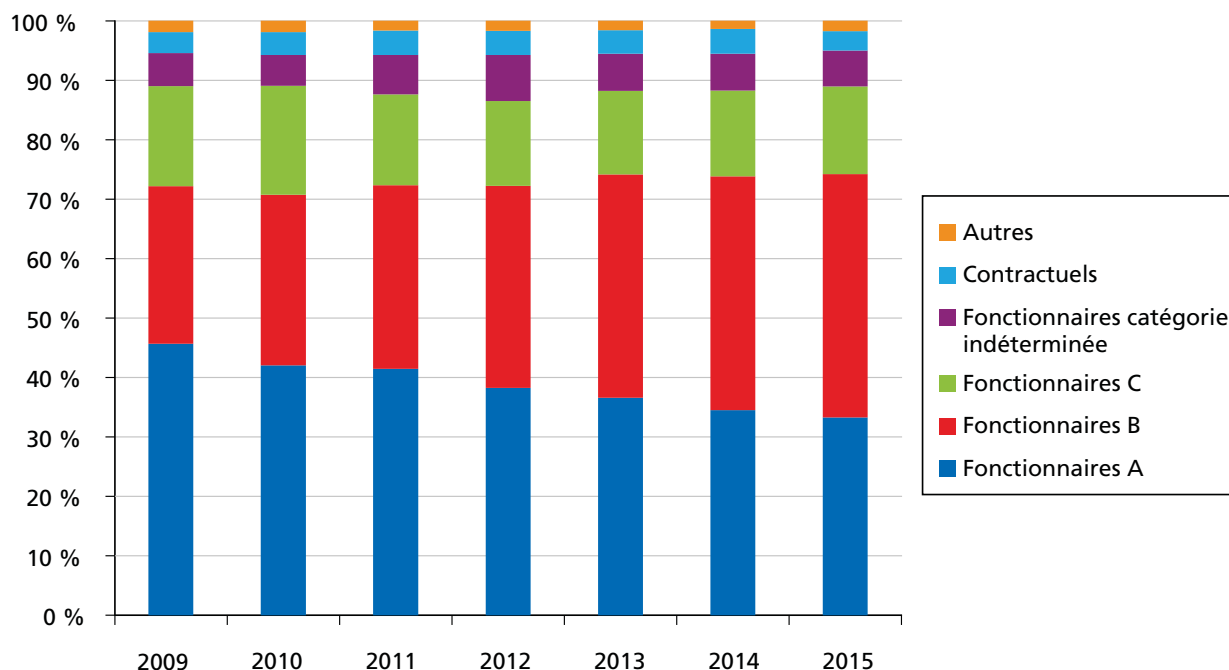
	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant annuel moyen en euros	Montant annuel du premier décile en euros	Montant annuel médian en euros	Montant annuel du neuvième décile en euros
Ensemble	100,0	76,3	1 150	260	875	2 250
Fonctionnaires de catégorie A	33,3	31,6	1 431	375	1 250	2 875
Fonctionnaires de catégorie B	40,9	26,7	985	240	800	2 000
Fonctionnaires de catégorie C	14,8	7,1	722	195	650	1 430
Fonctionnaires de catégorie inconnue	6,0	6,1	1 522	325	1 170	3 125
Contractuels	3,3	2,9	1 323	260	1 000	2 750
Autres	1,7	1,9	1 660	400	1 250	3 250
Moins de 30 ans	3,7	2,4	952	240	800	1 875
30 à 34 ans	10,0	6,8	1 031	250	800	2 080
35 à 39 ans	14,9	10,8	1 094	260	875	2 125
40 à 44 ans	17,1	12,9	1 138	313	880	2 240
45 à 49 ans	14,4	10,9	1 139	260	880	2 250
50 à 54 ans	16,4	12,5	1 146	260	875	2 375
55 ans et plus	23,6	20,1	1 286	250	880	2 625
Hommes	64,1	53,7	1 262	320	1 000	2 500
Femmes	35,9	22,7	951	240	720	1 880

Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Lecture : En 2015, les fonctionnaires de catégorie B représentent 40,9 % 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 26,7 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 985 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 240 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 000 euros.

Figure V 3.A2-2 : Evolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE depuis 2009



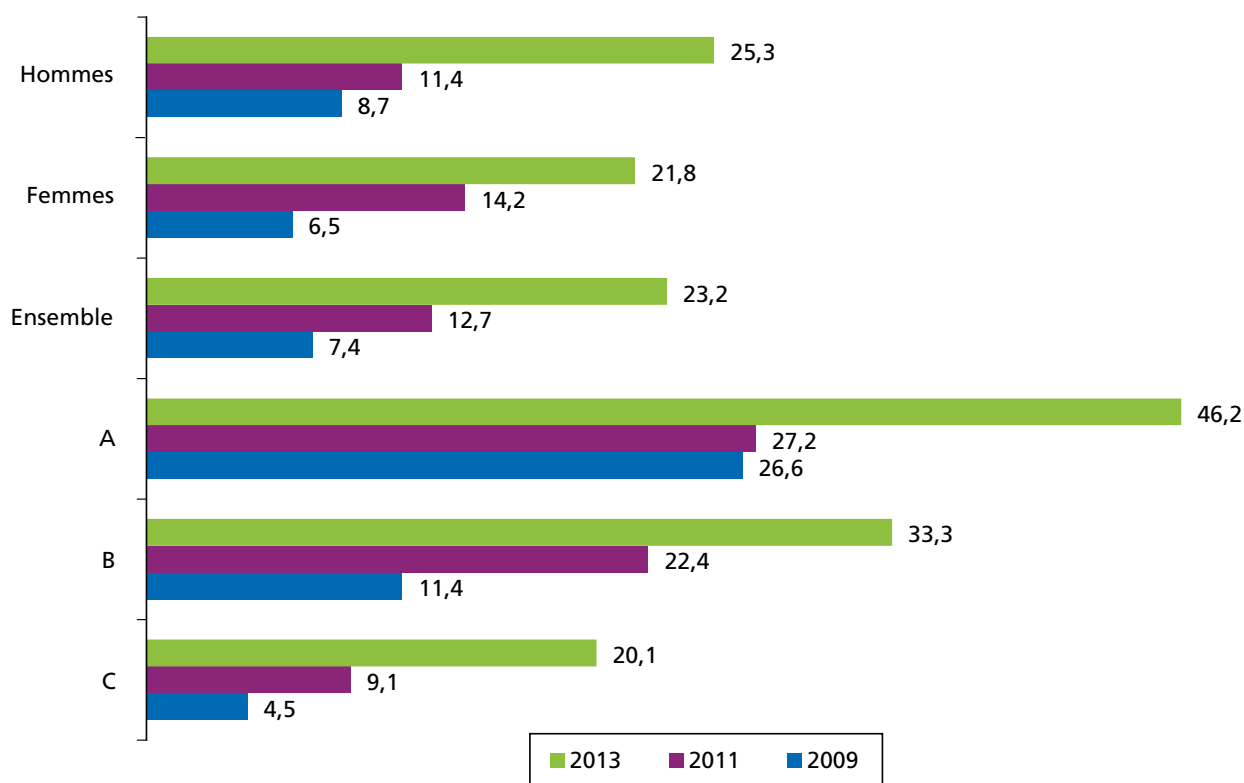
Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. 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 territoriale¹³, fin 2013, on comptabilise environ 380 000 comptes épargne-temps (CET) ouverts dans la fonction publique territoriale depuis la mise en place du dispositif en août 2004. Parmi eux, 83 000 CET ont été ouverts au cours de l'année 2013, soit environ 20 000 CET de plus que pendant l'année 2011.

¹³ Ces données sont issues des bilans sociaux 2013, 9^e synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales : <http://www.collectivites-locales.gouv.fr/resultat-des-bilans-sociaux>.

Figure V 3.A2-3 : Nombre de CET ouverts pour 100 agents par genre et catégorie hiérarchique dans la FPT en 2009, 2011 et 2013



Source : DGCL, Bilans sociaux 2013, 9^{ème} synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales.

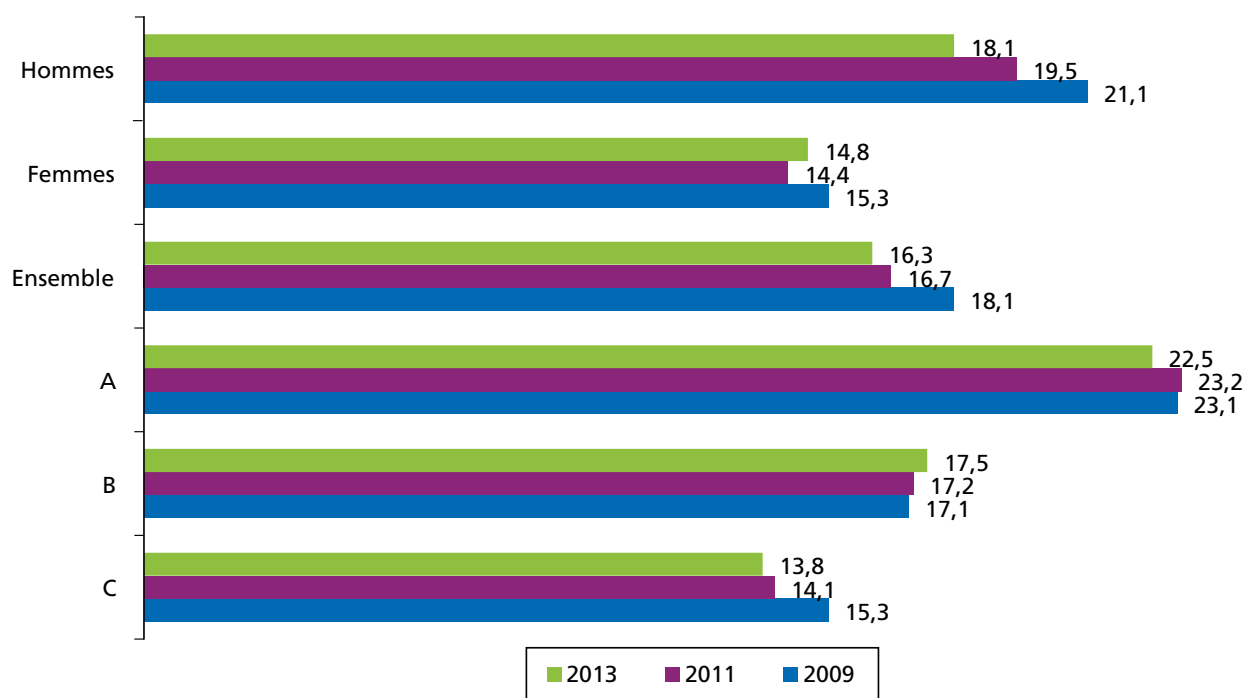
Lecture : Dans la FPT, en moyenne, on comptabilise 25,3 CET pour 100 hommes en 2013.

En 2013, le nombre de CET s'établit toutes catégories confondues à 23 comptes pour 100 agents¹⁴ (Figure V 3.A2-3). Il est en forte progression par rapport à 2011. Ce sont les agents de catégorie A qui détiennent le plus de comptes épargne temps : 46 comptes pour 100 agents en 2013. Le nombre de CET par agent progresse nettement pour les agents de catégorie B, passant de 22 CET pour 100 agents en 2011 à 33 CET pour 100 agents en 2013. Bien que moins possesseurs d'un CET, avec seulement 20 comptes pour 100 agents en 2013, les agents de catégorie C voient leur nombre de CET ouverts doubler entre 2011 et 2013.

Le nombre de CET ouverts par agent est légèrement supérieur chez les hommes (25 pour 100 hommes en 2013) que chez les femmes (22 pour cent femmes). Les femmes de catégorie A (43 CET ouverts pour 100 femmes de catégorie A) et C (18 CET ouverts pour 100 femmes de catégorie C) sont moins détentrices d'un CET que les hommes de la même catégorie (respectivement 51 pour 100 agents et 23 pour 100 agents). À l'inverse chez les agents de catégorie B, le nombre de CET par femme est similaire à celui des hommes (33 CET ouverts pour 100 agents).

¹⁴ Un même agent peut avoir deux CET.

Figure V 3.A2-4 : Nombre total de jours accumulés pour un CET par genre et catégorie hiérarchique dans la FPT en 2009, 2011 et 2013



Source : DGCL, Bilans sociaux 2013, 9^{ème} synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales.

Lecture : dans la FPT, les hommes ont 18,1 jours en moyenne sur leur CET en 2013.

Entre 2011 et 2013, le nombre de jours moyen accumulés, toutes catégories confondues, atteint 16,3 jours, en baisse de 0,4 jour par rapport à 2011, après une diminution de 1,4 jour entre 2009 et 2011 (**Figure V 3.A2-4**). Il reste pratiquement stable chez les agents de catégorie B (17 jours) et baisse très légèrement chez les agents de catégories A et C.

Fin 2013, les hommes ont accumulé plus de jours que les femmes sur leur CET (respectivement 18 jours contre 15 jours).

Dans les **établissements de santé du secteur public**, la très forte hausse observée en 2013 se confirme avec plus de 398 000 jours rachetés par les agents en 2014 (contre 362 000 en 2013 et 16 000 en 2012), pour un montant total de 93,7 millions d'euros (85,9 millions en 2013), dont 85,7 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. Parmi les 33 300 bénéficiaires de ces rachats, près de 12 600 sont des fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu en moyenne un montant de 1 066 euros au titre du rachat de jours de CET.

Cette hausse s'explique presque intégralement par la mise en œuvre en 2013 du décret 2012-1481 du 27 décembre 2012 concernant les personnels médicaux. Ce décret leur permet, quel que soit leur niveau de rémunération, un rachat 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 2014 qui ont donné lieu à rachat par les agents, un report de jours non pris au 31 décembre 2013 et 2014 dans le CET « historique » pourrait expliquer cette très forte augmentation du nombre de jours de CET rachetés en 2013 et 2014.

Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 1

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé 2

Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014

Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014

Salah IDMACHICHE
DGAFP*

En 2014, 447 000 agents de la fonction publique ont changé d'employeur, de zone d'emploi, de statut ou de situation d'emploi tout en restant dans la fonction publique. Le taux de mobilité défini par la part des agents ayant connu au moins un de ces changements tout en restant dans la fonction publique, en 2014, est de 8,5 %. Ce taux est stable par rapport à 2013, en léger retrait de 0,2 point par rapport à 2012 et inférieur de 1,2 point par rapport à 2011.

Si la majorité des mobilités correspond à un seul changement de situation professionnelle, la moitié des changements d'employeur va de pair avec une mobilité géographique, bien que cette association soit plutôt rare en cas de restructurations (environ 10 %).

Hors restructurations, le taux de mobilité annuel s'établit à 7,5 % entre 2012 et 2014. Le taux de changement d'employeur se stabilise sur la période. Le taux de mobilité de 2011 reste atypique (8,7 %) du fait notamment d'une proportion exceptionnelle de bénéficiaires de contrats aidés devenant contractuels dans la fonction publique hospitalière (FPH) et la fonction publique territoriale (FPT) ainsi que d'une mobilité géographique plus fréquente des agents du ministère de l'Éducation nationale cette année-là.

Que ce soit avec ou hors restructurations, chaque année, de 2011 à 2014, la fonction publique de l'État (FPE) affiche le taux de mobilité le plus élevé, suivi de la FPH et de la FPT (9,3 % hors restructurations en 2014 contre 6,7 % dans la FPH et 5,9 % dans la FPT). Cela résulte d'un taux de changement de zone d'emploi particulièrement élevé dans la FPE : respectivement deux fois et cinq fois plus haut que dans la FPT et la FPH en 2014. Le taux de changement de statut ou de situation d'emploi est en revanche supérieur dans ces deux versants (3,8 % dans la FPT, 3,4 % dans la FPH et 2,7 % dans la FPE en 2014), et celui de changement d'employeur particulièrement élevé dans la FPH (3,7 % hors restructurations en 2014 dans la FPH, 2,9 % dans la FPT et 2,7 % dans la FPE).

Les mobilités inter-versants sont peu fréquentes (moins de 1 % des agents). La majorité des changements d'employeur de la FPE se fait au sein de chaque ministère et de ses différents établissements publics administratifs sous tutelle (57 % en 2014). Dans la FPT, les établissements intercommunaux accueillent quatre agents changeant d'employeur sur dix de ce versant en 2014.

Parmi les agents présents chaque année, de 2010 à 2014, 22 % ont été concernés par au moins un type de mobilité. Les changements d'employeur et de zone

* DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

géographique sont les plus fréquents (11 % des agents) suivis par les changements de statut ou de situation d'emploi (8 %).

Quel que soit le type de changement de situation professionnelle, la mobilité décroît avec l'âge. Concernant plus spécifiquement les changements d'employeur, toutes choses égales par ailleurs, les femmes, les bénéficiaires de contrats aidés, les agents en catégorie A+ et ceux de la FPH et de la FPT sont les plus mobiles. La probabilité de changer de zone d'emploi est plus élevée pour les hommes, les contractuels et les agents de la FPE et décroît avec le niveau de la catégorie hiérarchique. Enfin, le taux de changement de statut est supérieur pour les femmes et les agents de la FPT. Néanmoins, c'est logiquement le type de contrat qui est le plus déterminant, les contractuels et les bénéficiaires de contrats aidés changeant beaucoup plus fréquemment de situation d'emploi que les fonctionnaires.

La mobilité sous ses différents aspects constitue l'un des axes principaux des politiques de gestion des ressources humaines et d'adaptation de la fonction publique. Le sujet a notamment donné lieu en 2013 à un rapport sur l'affectation et la mobilité des fonctionnaires réalisé par les inspections générales de l'administration, des finances et des affaires sociales.

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels prévoit des dispositifs visant à supprimer les obstacles juridiques et statutaires à la mobilité des fonctionnaires : simplification et systématisation des possibilités de détachement et d'intégration des fonctionnaires dans des corps et emplois appartenant à la même catégorie, possibilité d'intégrer directement un autre corps lorsque les conditions pour y être détaché sont remplies et maintien des avantages acquis dans le cadre des différents emplois occupés pendant la mobilité.

Cette étude porte sur la mobilité des agents civils, tous statuts confondus, des trois versants de la fonction publique de 2011 à 2014. Elle s'appuie sur les données issues du système d'information sur les agents des services publics (Siasp) (voir **Encadré 1**) et approfondit l'analyse des statistiques sur la mobilité publiées chaque année dans le cadre du rapport sur l'état de la fonction publique. En particulier, on étudie pour la première fois l'évolution des mobilités sur plusieurs années. Les restructurations d'employeurs intervenues sur la période ont été identifiées (voir **Encadrés 2 et 3**) afin d'analyser, par versant, les mobilités en tenant compte de ces événements particuliers. Enfin, les caractéristiques des agents concernés par des mobilités individuelles sont étudiées en s'appuyant sur une analyse économétrique qui permet d'identifier les facteurs déterminants de la mobilité.

Une mobilité et trois types de changement de situation professionnelle

La mobilité professionnelle est étudiée ici au sein de la fonction publique. Est appelé agent mobile toute personne présente au cours de deux années successives dans la fonction publique et qui enregistre un changement conséquent de sa condition d'emploi, caractérisé par un au moins des trois changements suivants (appelés actes de mobilité) : changement d'employeur, de zone d'emploi (mobilité géographique), de statut ou de situation d'emploi (voir définition dans l'**Encadré 1**). Un agent quittant la fonction publique, arrivant ou revenant après une année complète d'absence, ne sera donc pas décompté dans les agents mobiles. La source statistique (Siasp) utilisée ne permet pas d'identifier les mobilités fonctionnelles telles que les changements de poste : ce type de mobilité ne sera donc pas comptabilisé dans cette étude.

La mobilité se stabilise en 2014 après un léger recul en 2013 et une forte baisse en 2012

En 2014, 447 000 agents ont connu au moins un acte de mobilité correspondant à un taux de mobilité de 8,5 % (**Figure D 1-1**). Ce taux est stable par rapport à 2013, en léger retrait de 0,2 point par rapport à 2012 et inférieur de 1,2 point par rapport à 2011. Le niveau particulièrement haut de la mobilité en 2011 s'explique principalement par une proportion importante de changement de statut parmi les bénéficiaires de contrats aidés dans la FPT et la FPH. Cette année-là, le nombre de contrats aidés a très nettement baissé dans ces deux versants (-21 %) suite à la réduction des enveloppes consacrées à cette politique¹ : une part importante de bénéficiaires de contrats aidés a été converties en contractuels (27 % en 2011 contre 18 % en 2012 dans la FPT et 45 % en 2011 contre 28 % en 2012 dans la FPH). Dans une moindre mesure, la chute du taux de mobilité entre 2011 et 2012 provient de la baisse de la mobilité géographique en 2012 principalement attribuée à la diminution des changements géographiques parmi les agents du ministère de l'Éducation nationale².

Parmi les agents mobiles en 2014, l'acte de mobilité le plus fréquent est le changement d'employeur (47 % des agents mobiles) suivi de près par le changement de zone d'emploi (46 %) et enfin par le changement de statut ou de situation d'emploi (38 %). Ce classement était identique en 2012 et 2013, même si la part des agents changeant d'employeur était supérieure de 4 à 5 points à celle des agents changeant de zone d'emploi. En 2011, ces deux parts étaient identiques (44 %).

Les trois types de changements peuvent se cumuler, si bien qu'au total environ 586 700 actes de mobilité ont été effectués en 2014, en hausse de 1,6 % par rapport à 2013, mais toujours à un niveau inférieur au nombre d'actes de mobilité enregistrés en 2011. En moyenne, comme les années précédentes, un agent mobile est concerné par 1,3 acte de mobilité.

Figure D 1-1 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité de 2011 à 2014

	2011	2012	2013	2014
Agents présents deux années consécutives	5 140 448	5 146 962	5 185 962	5 266 360
Agents ayant connu au moins un acte de mobilité	497 866	446 997	442 790	446 708
Taux de mobilité (en %)	9,7	8,7	8,5	8,5
Répartition des agents mobiles selon le type de changement				
Changement d'employeur (en %)	44	49	48	47
Changement de zone d'emploi (en %)	44	44	44	46
Changement de statut ou de situation d'emploi (en %)	39	36	38	38
Ensemble des actes de mobilité	632 245	578 086	577 645	586 714
Nombre moyen par agent mobile	1,3	1,3	1,3	1,3

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 : 46 % des agents mobiles en 2014, 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.

¹ Ernst et Dorothée (2013).

² D'après Djiriguian (2015), le taux de mobilité inter-école a diminué depuis 2009, avant de très légèrement augmenter à la rentrée 2014.

Les mobilités liées à un seul changement de situation professionnelle sont les plus fréquentes

Les mobilités simples, c'est-à-dire qui ne concernent qu'un seul type de changement sont les plus fréquentes quelle que soit l'année. En 2014, 6,2 % des agents n'ont connu qu'une mobilité simple (**Figure D 1-2**). Ce taux baisse de 0,1 point chaque année depuis 2012, après un net recul entre 2011 et 2012 (0,9 point) du fait notamment des nombreux emplois aidés qui ont exceptionnellement changé de statut en 2011. Les mobilités doubles concernent chaque année une proportion d'agents qui oscillent entre 1,8 % et 2 %. Enfin, seuls 0,4 % des agents effectuent une mobilité triple.

Figure D 1-2 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité de 2011 à 2014

Type de changement		2011			2012			2013			2014		
		Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)	Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)	Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)	Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)
Aucune mobilité		4 642 582	90,3		4 699 965	91,3	0,0	4 743 172	91,5		4 819 652	91,5	
Simple	Employeur	108 453	2,1	21,8	112 573	2,2	25,2	103 738	2,0	23,4	99 967	1,9	22,4
	Statut	148 997	2,9	29,9	114 867	2,2	25,7	120 348	2,3	27,2	117 327	2,2	26,3
	Zone d'emploi	124 568	2,4	25,0	106 944	2,1	23,9	102 330	2,0	23,1	107 960	2,0	24,2
	Total	382 018	7,4	76,7	334 384	6,5	74,8	326 416	6,3	73,7	325 254	6,2	72,8
Double	Employeur + zone d'emploi	68 880	1,3	13,8	67 818	1,3	15,2	69 043	1,3	15,6	68 338	1,3	15,3
	Employeur + statut	23 231	0,5	4,7	21 827	0,4	4,9	22 467	0,4	5,1	22 200	0,4	5,0
	Zone d'emploi + statut	5 206	0,1	1,0	4 492	0,1	1,0	6 383	0,1	1,4	12 364	0,2	2,8
	Total	97 317	1,9	19,5	94 137	1,8	21,1	97 893	1,9	22,1	102 902	2,0	23,0
Triple	Employeur + zone d'emploi + statut	18 531	0,4	3,7	18 476	0,4	4,1	18 481	0,4	4,2	18 552	0,4	4,2
Ensemble des agents mobiles		497 866	9,7	100,0	446 997	8,7	100,0	442 790	8,5	100,0	446 708	8,5	100,0
Ensemble des agents présents		5 140 448	100,0		5 146 962	100,0	0,0	5 185 962	100,0		5 266 360	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 l'année considérée et l'année précédente y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014, 6,2 % ont connu une mobilité simple (un seul changement). Sur l'ensemble des agents mobiles, 22,4 % ont uniquement changé d'employeurs, 15,3 % à la fois d'employeur et de zone d'emploi et pas de statut.

Changement d'employeur et mobilité géographique vont souvent de pair...

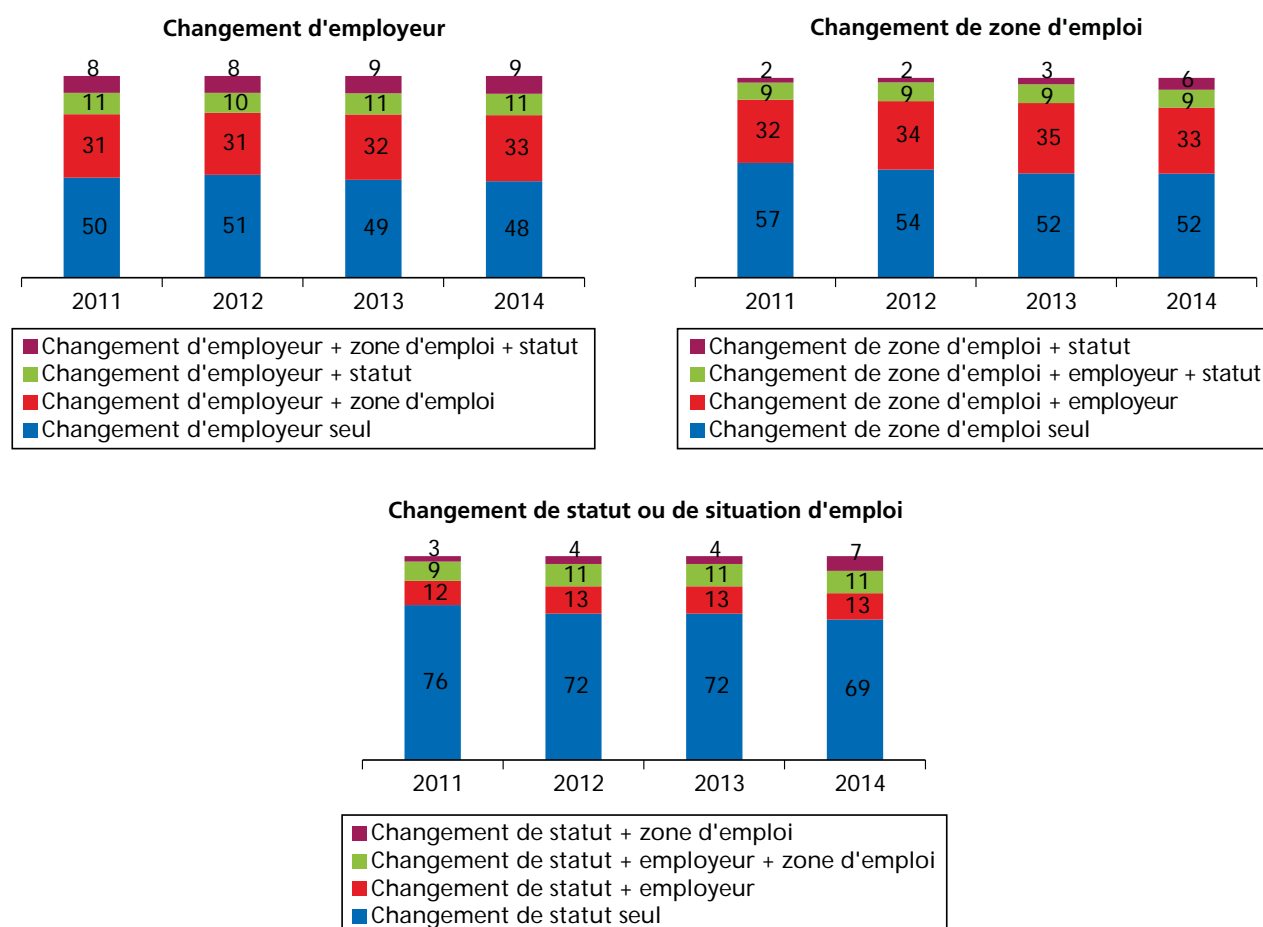
Chaque année depuis 2011, entre 48 % et 51 % des changements d'employeur ne sont associés à aucun autre type de changement, entre 31 % et 33 % s'accompagnent d'un changement de zone d'emploi et 11 % d'un changement de statut ou de situation d'emploi. La combinaison de ces trois facettes de la mobilité concerne 9 % des changements d'employeur en 2013 et en 2014 (-2 points par rapport à 2011 et 2012) (**Figure D 1-3**).

La majorité des modifications de zone d'emploi ne se combine pas avec d'autres changements : 52 % en 2014, même si ce taux est en baisse par rapport à 2011 (57 %). Près d'un tiers est toutefois également assorti d'un changement d'employeur et 9 % à la fois d'un changement d'employeur et de statut.

... et sept changements de statut ou de situation d'emploi sur dix s'effectuent sans aucune autre forme de changement

Les agents dont le statut ou la situation d'emploi (fonctionnaire, contractuel, bénéficiaire d'un contrat aidé, autre) est modifié restent majoritairement chez le même employeur et dans la même zone géographique. Ainsi, 69 % des changements de statut ou de situation d'emploi en 2014 ne sont pas associés à d'autres changements. Cette proportion a tout de même baissé de 7 points entre 2011 et 2014. De 12 à 13 % des changements de statut ou de situation d'emploi ont lieu à l'occasion d'un changement d'employeur, et 9 à 11 % s'accompagnent d'une mobilité géographique. Sur la période 2011-2014, c'est surtout la part des changements de statut combinés uniquement avec un changement de zone d'emploi qui a le plus augmenté, passant de 3 à 7 %.

Figure D 1-3 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples par type de changement de 2011 à 2014



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 : En 2014, 13 % des changements de statut ou de situation d'emploi s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur.

Un peu plus des deux tiers des agents ayant changé de statut ou de situation d'emploi sont devenus fonctionnaires

Les agents de la FPT et de la FPH connaissent nettement plus souvent des changements de statut ou de situation d'emploi (respectivement 3,8 % et 3,4 % en 2014) que ceux de la FPE (2,7 %). La mobilité inter-versants de la fonction publique et le changement de statut ou de situation d'emploi vont souvent de pair : 38,4 % des agents qui ont changé de versant de la fonction publique en 2014 ont également changé de statut ou de situation d'emploi, alors que cela ne concerne que 3 % des agents restés dans le même versant (**Figure 4.6-16**, fiche thématique).

Parmi les 170 400 agents de la fonction publique ayant connu un changement de statut ou de situation d'emploi en 2014, les trois quarts étaient contractuels, 15,3 % bénéficiaires de contrats aidés, et 4,2 % relevaient des autres catégories et statuts. Ils sont devenus fonctionnaires dans les deux tiers des cas, proportion en hausse de deux points par rapport à 2013 et de quinze points par rapport à 2011.

Les 127 800 contractuels qui changent de statut deviennent dans 85 % des cas des fonctionnaires (proportion relativement stable sur la période étudiée), dont près de la moitié travaillent dans la fonction publique territoriale. Il s'agit principalement dans ce versant de contractuels initialement recrutés sur des emplois d'adjoints techniques de deuxième classe non titulaires (13 800), d'adjoints administratifs de deuxième classe non titulaires (4 900) et d'adjoints territoriaux d'animation de deuxième classe non titulaires (3 400) qui intègrent respectivement les cadres d'emplois d'adjoints techniques territoriaux, d'adjoints administratifs territoriaux et d'adjoints territoriaux d'animation.

Dans la FPH, ces titularisations dans le secteur hospitalier correspondent pour une part importante à des contractuels sur des emplois d'aides-soignants de classe normale (6 500), d'infirmiers en soins généraux de grade 1 (5 200) et des agents des services hospitaliers qualifiés de classe normale (4 200) qui deviennent fonctionnaires.

Les titularisations au titre de la loi « Sauvadet »³ représentent environ 10 % des transitions de contractuel à fonctionnaire globalement, dont 16 % au sein de la FPE, 8 % dans la FPT et 6 % dans la FPH. De même, parmi les 26 000 bénéficiaires de contrats aidés ayant changé de situation d'emploi, la part de ceux qui deviennent contractuels est relativement stable (84 % en 2014).

Enfin, 5,6 % des changements de statut concernent des fonctionnaires (9 500 agents) qui deviennent contractuels pour la quasi-totalité. Il peut s'agir de situations très hétérogènes : des fonctionnaires tout juste retraités qui font des vacances l'année suivante, des élèves fonctionnaires de la FPE (École normale supérieure, par exemple) qui à la sortie de leur formation prennent un poste en tant que contractuel ou encore des agents qui reprennent leurs études comme doctorant. En outre, certains agents (notamment des infirmiers et des sages-femmes) quittent leur statut de fonctionnaire pour travailler dans le privé, mais reviennent faire quelques vacances dans un établissement public administratif (EPA).

Hors restructurations d'employeurs, le taux de mobilité perd un point

Certaines mobilités consécutives à des changements d'employeur s'inscrivent dans le cadre de restructurations d'employeurs. Ces changements sont évalués entre 62 800 en 2012 et 53 300 en 2013 et 2014. Il s'agit notamment des conséquences de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités pour la FPE conduisant à l'autonomie des universités, de la loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 portant réforme des collectivités territoriales qui favorise le regroupement de communes et de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009

³ Sur la période 2013-2015, 14 500 agents ont été admis à la titularisation dans la FPE pour 24 300 postes offerts, 23 000 dans la FPT (dont 65 % en 2013) et 5 500 dans la FPH.

portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires qui a abouti à la fusion d'établissements publics de santé. Ces mobilités sont atypiques dans la mesure où elles concernent généralement un nombre important d'agents employés dans une structure et sont plus souvent subies que choisies. Il convient de les identifier (voir **Encadré 3**) pour, d'une part, pouvoir les isoler afin de ne pas biaiser l'analyse de la mobilité individuelle des agents et, d'autre part, pouvoir étudier la population concernée par ces réorganisations. En effet, toutes choses égales par ailleurs, une hausse exceptionnelle du nombre des restructurations une année donnée augmentera temporairement le taux de changement d'employeur et donc le taux de mobilité, sans que cela ne corresponde à une modification du comportement des agents en matière de mobilité.

L'exclusion des changements d'employeur liés à des restructurations gomme la baisse du taux de mobilité observée entre 2012 et 2013. Les taux de changement de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi sont en revanche modifiés à la marge. Hors restructurations, le taux de mobilité devient ainsi stable à 7,5 % entre 2012 et 2014 (**Figure D 1-4**). Le taux de changement d'employeur se stabilise sur la période, avec tout de même un léger recul en 2014 (3,0 % en 2014 après 3,1 % en 2013). Hors effet des restructurations, le taux de mobilité de 2011 reste atypique. Le taux de changement d'employeur qui était stable entre 2011 et 2012, y compris restructurations, baisse en 2013 et 2014. Hors restructuration, il recule désormais plus régulièrement : d'un dixième de point entre 2011 et 2012 puis entre 2013 et 2014.

Figure D 1-4 : Évolution du taux de mobilité entre 2011 et 2014

[en %]

	2011	2012	2013	2014
Mobilité	9,7	8,7	8,5	8,5
<i>Hors restructurations</i>	8,6	7,5	7,5	7,5
Changement d'employeur	4,3	4,3	4,1	4,0
<i>Hors restructurations</i>	3,2	3,1	3,1	3
Changement de zone d'emploi	4,2	3,8	3,8	3,9
<i>Hors restructurations</i>	4,2	3,8	3,7	3,8
Changement de statut ou de situation d'emploi	3,8	3,1	3,2	3,2
<i>Hors restructurations</i>	3,8	3,0	3,2	3,2

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.

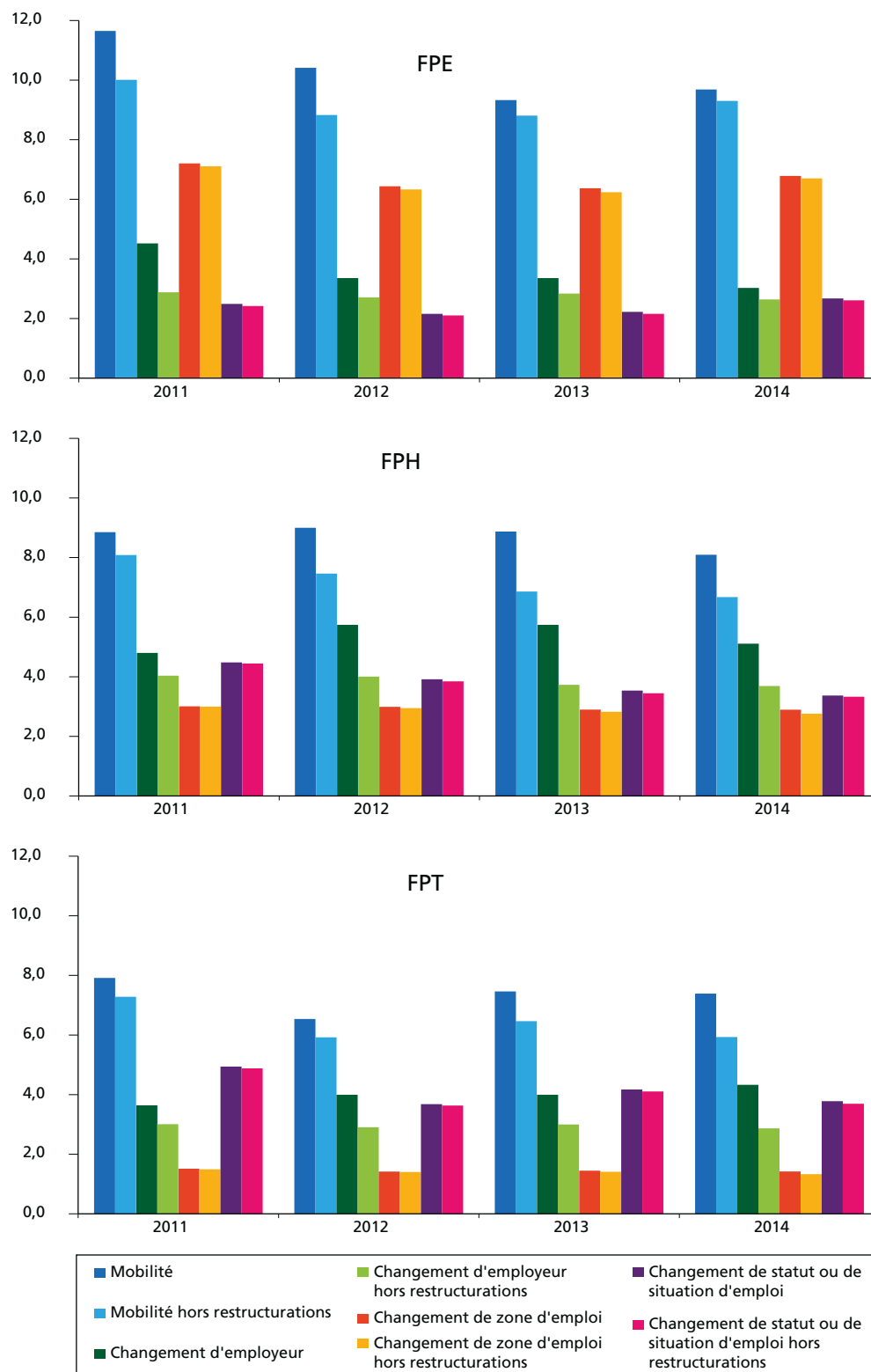
Lecture : Parmi les présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014, 4 % ont changé d'employeur : 3 % sont des changements individuels et 1 % sont liés aux restructurations.

Les agents de la FPE sont les plus mobiles

Que ce soit avec ou hors restructurations, chaque année, de 2011 à 2014, la fonction publique de l'État (FPE) affiche le taux de mobilité le plus élevé, suivie de la FPH et de la FPT.

En 2014, le taux de mobilité de la FPE est de 9,7 %, en légère hausse par rapport à 2013 (9,3 %), mais plus bas qu'en 2011 (11,6 %) et 2012 (10,4 %) (**Figure D 1-5**). Les réorganisations intervenues en 2011 et 2012 dans le cadre de la loi relative à l'autonomie des universités (voir **Encadré 2**) expliquent 1,6 point du taux de mobilité en 2011 comme en 2012. Si le taux de mobilité hors restructurations reste relativement élevé en 2011 (10 %) du fait en particulier d'une mobilité géographique plus forte des enseignants cette année-là, il est identique en 2012 et en 2013 (8,8 %). Il augmente ensuite en 2014 (9,3 %), notamment sous l'effet de la hausse du nombre de changements de statut suite à la titularisation des 15 000 contractuels admissibles en juin 2013 au concours du premier et du second degré (voir la Vue 2.1 « Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014 »).

Figure D 1-5 : Évolution de la mobilité par versant entre 2011 et 2014
[en %]



Sources : 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 présents dans la FPE en 2013 et en 2014, 9,7 % sont mobiles, 3 % ont changé d'employeur.

Le taux de mobilité des agents de la FPH est de 8,1 % en 2014, en baisse après une période de stabilité autour de 9 % entre 2011 et 2013. En excluant les mobilités liées à des réorganisations d'établissements de santé, le taux de mobilité décroît chaque année pour atteindre 6,7 % en 2014, en lien avec une diminution du nombre de changements de statut ou de situations d'emplois, dont les baisses les plus importantes sont enregistrées chez les bénéficiaires de contrats aidés.

Enfin, dans la FPT, le taux de mobilité a enregistré un creux en 2012 (6,5 %), après avoir culminé à 7,9 % en 2011, et s'est rétabli à 7,5 % en 2013 puis 7,4 % des agents en 2014. Les réorganisations de plusieurs établissements intercommunaux augmentent mécaniquement les changements d'employeur et donc la mobilité dans la FPT. Les restructurations expliquent une part croissante, passant de 0,4 point en 2011 à 1,5 point en 2014 du taux de mobilité des agents de la FPT, lequel reste tout de même assez erratique en raison des changements de statut : nombre important d'agents en contrats aidés qui deviennent contractuels en 2011, hausse de 3 points du taux de changement de statut chez les contractuels et de 1,2 point chez les agents des autres catégories et statuts en 2013.

Les agents de la FPE sont les plus mobiles géographiquement, ceux de la FPT les moins mobiles

L'organisation de l'État sur l'ensemble du territoire national favorise la mobilité géographique de ses agents (6,8 % en 2014), plus fréquente que parmi les deux autres versants (1,4 % et 2,9 % respectivement dans la FPT et la FPH) (**Figure D 1-5**). Quel que soit le versant, la mobilité géographique est nettement plus fréquente lors de mobilités inter-versants. Ainsi, parmi les agents ayant quitté la FPE en 2014, 44,3 % ont changé de zone d'emploi. C'est le cas de 45,3 % et 42,8 % des mobiles inter-versants de la FPT et de la FPH (**Figure 4.6-14**, fiche thématique).

Les agents du ministère de la Justice sont les plus mobiles géographiquement (10,7 %). Au sein de la FPT, les agents des établissements départementaux changent le plus souvent de zone d'emploi (3 %), alors qu'au sein de la FPH, ce sont les agents des hôpitaux (3 %).

En 2014, un tiers des changements d'employeur de la FPT correspond à des restructurations

En 2014, un quart des changements d'employeur correspond à des restructurations caractérisées par des départs massifs d'un employeur vers un autre (voir Encadré 3). Cette part est stable sur la période étudiée (**Figure D 1-6**) malgré des disparités au sein de chaque versant de la fonction publique. En 2014, la part des changements d'employeur découlant de restructurations est moins importante dans la FPE (13 %) que dans les deux autres versants (28 % dans la FPH et 34 % dans la FPT).

Dans la FPE, les mobilités liées aux restructurations reculent progressivement de 35 300 en 2011 à 8 300 en 2014. Ainsi, cette proportion est en légère baisse par rapport à celle de 2013 (15 %), alors qu'elle était bien plus élevée en 2011 et 2012 (respectivement 36 % et 37 %) du fait de la mise en œuvre de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (voir Encadré 2).

Au sein de la FPT, les mobilités liées aux restructurations identifiées s'accroissent, passant de moins de 12 000 en 2011-2012 à 19 100 en 2013 et 28 500 en 2014, en lien avec la loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales qui favorise notamment le regroupement de communes. Parallèlement, les mobilités annuelles hors restructurations sont restées relativement stables entre 54 700 et 57 400.

Enfin, près d'un quart des changements d'employeur hospitalier en 2014 correspond à des restructurations. Les mobilités liées à des restructurations dans la FPH étaient évaluées à 8 600

Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014

en 2011 ; elles ont doublé en 2012 et presque triplé en 2013 par rapport à 2011, avant de retomber à 16 500 en 2014. La part de ce type de changement a ainsi nettement augmenté en 2012 et en 2013 (respectivement de douze points et de sept points). Ces hausses importantes s'expliquent essentiellement par les restructurations intervenues dans la FPH durant ces années. Il s'agit notamment de fusions d'hôpitaux après la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires. Parallèlement, les mobilités hors restructurations passaient d'environ 45 500 en 2011-2012 à 43 000 en 2013 et 2014.

Figure D 1-6 : Part des changements d'employeur correspondant à des restructurations et à des mobilités individuelles par versant de 2011 à 2014
[en %]

	2011		2012		2013		2014	
	Changements individuels	Restructurations	Changements individuels	Restructurations	Changements individuels	Restructurations	Changements individuels	Restructurations
FPE	64	36	63	37	85	15	87	13
FPT	83	17	82	18	75	25	66	34
FPH	84	16	72	28	65	35	72	28
Total	75	25	72	28	75	25	75	25

Sources : 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 : 75 % des changements d'employeur en 2011 correspondent à des mobilités individuelles.

Les changements d'employeur liés à des restructurations s'accompagnent rarement de changement de zone d'emploi, contrairement aux mobilités individuelles

Dans le cadre d'une mobilité individuelle, plus de la moitié des changements d'employeur s'accompagnent d'un changement de zone d'emploi en 2014 (**Figure D 1-7**). Cette part atteint 71 % dans la FPH, alors qu'elle n'est que de 47 % dans la FPE et de 44 % dans la FPT, ce qui traduit le fait que les établissements hospitaliers sont souvent dans des zones d'emploi différentes.

En revanche, seuls 10 % des changements d'employeur liés à des restructurations sont associées à une mobilité géographique, même si cette part progresse régulièrement depuis 2011. Ainsi, les fusions d'employeurs se font souvent entre entités proches géographiquement, et certaines restructuration ne correspondent en fait qu'à un changement de statut juridique, voire en pratique de « lieu de rattachement en gestion ». Dans la FPE, les changements d'employeur issus d'opérations de restructuration apparaissent comme étant relativement souvent accompagnés d'un changement du lieu de travail (entre un sur cinq et un sur quatre) entre 2013 et 2014, ce qui n'était pas le cas les années précédentes. Toutefois, ces résultats sont beaucoup plus stables en nombre (entre 1 800 et 2 800 mobilités géographiques lors de restructurations identifiées) dans le contexte de fort reflux des restructurations.

Dans la FPT, 6 % seulement des changements d'employeur issus de restructurations ont été associés à des changements de zone d'emploi en 2014 (+2 points par rapport à 2013). Cette proportion atteint 9 % pour les agents de la FPH (+5 points par rapport à 2013). Au total, en 2014, 5 100 mobilités géographiques seraient dues à des restructurations dans l'ensemble de la fonction publique en 2014, réparties en parts pratiquement égales entre les trois versants.

Figure D 1-7 : Part des changements de zone d'emploi parmi les changements d'employeur correspondant à des restructurations ou à des mobilités individuelles par versant [en %]

		2011	2012	2013	2014
FPE	Mobilités individuelles	45	46	46	47
	Restructurations	6	7	25	22
	Ensemble	30	32	43	44
FPT	Mobilités individuelles	46	46	44	44
	Restructurations	3	2	4	6
	Ensemble	38	38	34	31
FPH	Mobilités individuelles	70	69	71	71
	Restructurations	1	3	4	9
	Ensemble	59	51	47	54
Total	Mobilités individuelles	52	53	52	53
	Restructurations	4	5	8	10
	Ensemble	40	39	41	42

Sources : 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 : 42 % des changements d'employeur en 2014 ont été accompagnés d'un changement de zone d'emploi. Parmi les changements individuels d'employeur, 53 % sont associés à des changements de zone d'emploi. Seuls 10 % des changements d'employeur issus de restructurations sont associés à des changements de zone d'emploi.

Les mobilités inter-versants sont peu fréquentes

Quel que soit le versant employeur, le taux de mobilité inter-versants est inférieur à 1 % (**Figure D 1-8**) et évolue peu entre 2011 et 2014, alors que le taux de changement d'employeur intra-versant est plus contrasté d'un versant à l'autre et fluctue davantage (entre 2,5 % pour la FPE en 2014 et 5 % pour la FPH en 2013) du fait notamment des restructurations (**Figures D 1-8 et D 1-9**).

En 2014, le changement de versant employeur de la fonction publique a concerné 0,6 % des agents, soit environ 33 400 agents. Cette proportion est en retrait de 0,1 point par rapport à 2013.

Dans la FPE, 0,5 % des agents ont changé de versant en 2013 et 2014 après 0,7 % en 2011 et 2012. Dans la FPH, le taux de changement de versant baisse. Il est de 0,7 % en 2013 et 2014, en recul de 0,1 point par rapport à 2012 et à 2011. Dans la FPT, la proportion des agents qui changent de versant est stable sur la période étudiée (0,7 %).

Le changement d'employeur intra-versant a concerné 3,4 % des agents en 2014, en léger recul par rapport aux années précédentes. Ce taux est plus important dans la FPH où il s'élève, en 2012 et en 2013, respectivement à 4,8 % et 5,0 %, notamment sous l'effet des importantes restructurations des établissements hospitaliers. Ce taux se stabilise ensuite à 4,4 % en 2014. Hors restructurations, ce taux est de 3,0 % en 2014, en baisse de 0,3 point par rapport à 2011.

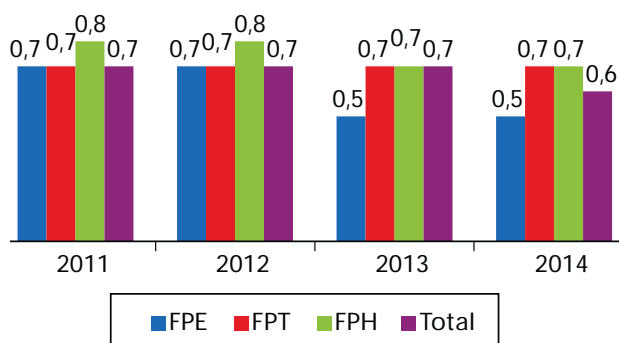
Au sein de la FPE, le taux de changement d'employeur est de 2,5 % en 2014. Ce taux était nettement plus élevé en 2011 et 2012 (respectivement 3,9 % et 3,7 %) consécutivement aux transferts liés à la loi relative à l'autonomie des universités. Hors restructurations, ce taux n'évolue que très peu : il oscille entre 2,1 % et 2,3 % sur la période 2011-2014.

Enfin, au sein de la FPT, le taux de changement d'employeur augmente en 2013 : 3,3 % après 2,9 % en 2011 et en 2012. Il atteint 3,6 % en 2014. Cette évolution résulte des fusions des communes et des établissements intercommunaux intervenues en 2013 et en 2014. En dehors de ces fusions, ce taux est plus stable : 3,0 % en 2014 contre 3,3 % en 2011.

Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014

Figure D 1-8 : Taux de changement d'employeur inter-versants

[en %]



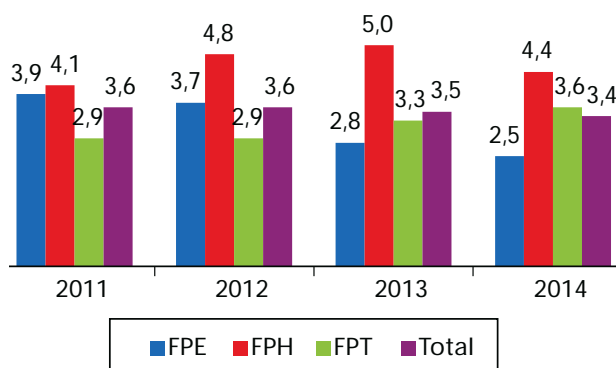
Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 présents dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014, 0,5 % sont partis vers un autre versant en 2014.

Figure D 1-9 : Taux de changement d'employeur intra-versant

[en %]



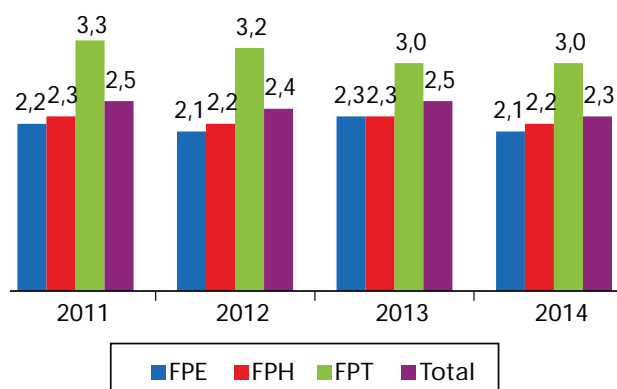
Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 présents dans la FPE en 2013 et en 2014, 2,5 % ont changé d'employeur au sein de ce versant.

Figure D 1-10 : Taux de changement individuel d'employeur intra-versant

[en %]



Sources : 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 présents dans la FPE en 2013 et en 2014, hors restructurations, 2,1 % ont changé d'employeur au sein de ce versant.

La majorité des changements d'employeur de la FPE se fait au sein de chaque ministère et de ses différents établissements publics administratifs sous tutelle

Dans la FPE, les différents employeurs sont identifiés par chacun des secrétariats généraux gestionnaires des moyens des ministères, soit « 12 grands ministères » auxquels s'ajoutent les différents établissements publics administratifs sous tutelle (EPA).

En 2014, lorsque les agents de la FPE changent d'employeur, c'est au sein du même ministère (EPA compris) que s'effectue la majorité des mouvements (voir Figure 4.6-10, fiche thématique) : 57 % dont 32 % entre les EPA du même ministère, 15 % d'un EPA du ministère vers le ministère de tutelle et 10 % du ministère de tutelle vers les EPA du même ministère. Seuls 26 % des changements d'employeur concernent des changements de ministère (EPA compris). Enfin, les agents de la FPE qui changent d'employeur pour partir vers un autre versant représentent 17 % des changements d'employeur : 13 % vers la FPT et 4 % vers la FPH.

Mais ces constats marquent de fortes disparités au sein des différents ministères. Ainsi, en 2014, au ministère de l'Écologie, les départs depuis le ministère vers les EPA sous sa tutelle représentent un peu plus des deux tiers des mobilités inter-employeurs du ministère du fait du transfert d'agents vers le Cerema (17 % hors transferts) contre moins de 9 % pour les autres ministères.

En 2014, la mobilité interministérielle, c'est-à-dire le départ d'un ministère vers un autre ministère (hors EPA), est majoritaire aux services du Premier ministre (près des deux tiers des changements d'employeur) et fréquente aux ministères des Affaires étrangères (47 %), de l'Intérieur (47 %), de la Justice (43 %) et de la Défense (34 %). Les mouvements entre les EPA du même ministère sont particulièrement fréquents dans les ministères de l'enseignement : ils correspondent essentiellement à des changements d'établissement scolaire ou d'université ; ils sont majoritaires au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (58 % des changements d'employeur), et ils représentent 35 % des changements d'employeur du ministère de l'Éducation nationale. Par ailleurs, les départs d'un ministère (y compris EPA) vers la FPT sont relativement nombreux parmi les mobilités inter-employeurs du ministère de la Culture (24 % des changements d'employeur) et du ministère de l'Intérieur (27 %). Enfin, 17 % des agents qui changent d'employeur du ministère de la Santé vont dans la FPH, alors qu'ils sont moins de 7 % dans les autres ministères, excepté celui de la Défense (10 %).

Dans la FPT, les établissements intercommunaux accueillent quatre agents changeant d'employeur sur dix de ce versant en 2014 (Figure 4.6-11, fiche thématique) et les communes 28 %. Seules 10 % des mobilités d'employeur depuis la FPT se font vers un employeur de la FPE. Les départs d'une commune se font principalement vers d'autres communes (42 %) et un quart vers des établissements intercommunaux. En revanche, les mobilités depuis les établissements intercommunaux vers les communes sont beaucoup moins fréquentes (13 %), les agents mobiles restant dans le cercle des employeurs intercommunaux (75 %). Les départs vers un employeur de la FPH sont particulièrement nombreux parmi les mobiles des établissements communaux (27,2 %).

Par ailleurs, les agents des départements réalisant une mobilité partent assez fréquemment vers d'autres départements employeurs (23,4 %), alors que ceux des régions vont rarement vers une autre région employeur (8 %), mais se dirigent plutôt vers la FPE (28 %), un département (19 %) ou une commune (20 %), sans doute du fait du nombre limité de régions et pour éviter des mobilités géographiques trop lointaines. À noter que près de deux agents mobiles sur dix issus des départements partent également vers un employeur de la FPE.

Enfin, près de huit agents mobiles sur dix de la FPH sont accueillis par des employeurs du secteur hospitalier, 8,5 % par des employeurs de la FPT et 6,5 % par les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA). Les agents des hôpitaux réalisant une mobilité restent essentiellement dans les structures hospitalières (82 %), alors que deux tiers des agents des EHPA en mobilité partent vers des hôpitaux ou un employeur de la FPT (respectivement 48 % et 20 %).

En cinq ans, plus d'un agent sur cinq a connu au moins une mobilité

Parmi les agents présents en 2010 et 2011, seuls 35 % étaient également présents chaque année de 2012 à 2014 du fait notamment du renouvellement des effectifs (37 % parmi les fonctionnaires, 26 % parmi les contractuels, 13 % parmi les bénéficiaires de contrats aidés et 45 % parmi les autres statuts). Globalement, 22 % des présents les cinq années ont été concernés par au moins un type de mobilité.

Les changements de statut ou de situation d'emploi sont les moins fréquents : ils ne concernent que 8 % des agents présents sur la période 2010-2014, et 1 % des agents en ont connu deux et plus (**Figure D 1-11**). Les changements d'employeur et de zone géographique ont concerné chacun 11 % des agents (dont respectivement 2 % et 3 % de changements multiples).

Figure D 1-11 : Fréquences des différents changements sur la période 2011-2014

[en %]

		Au moins un type de changement			Changement d'employeur			Changement de zone d'emploi			Changement de statut ou de situation d'emploi		
		0	1	2 et +	0	1	2 et +	0	1	2	0	1	2 et +
FPE	Fonctionnaires	77,3	17,6	5,1	92,9	6,2	1,0	82,4	13,7	3,9	99,1	0,5	0,4
	Contractuels	53,3	26,9	19,9	74,2	18,9	6,9	73,6	16,2	10,2	74,1	23,3	2,6
	Autres catégories et statuts	84,8	11,0	4,2	98,3	1,4	0,3	86,4	9,9	3,7	98,1	1,5	0,4
	Bénéficiaires de contrats aidés	11,9	54,2	33,9	32,4	52,5	15,1	64,7	27,7	7,5	22,1	60,1	17,8
	Ensemble	74,2	18,6	7,2	90,3	7,9	1,8	81,4	13,9	4,8	95,0	4,1	0,8
FPT	Fonctionnaires	90,6	7,9	1,5	91,9	7,2	0,9	96,9	2,7	0,3	98,5	0,9	0,6
	Contractuels	40,7	49,0	10,3	80,1	15,6	4,3	91,9	6,4	1,8	49,9	48,2	1,9
	Autres catégories et statuts	84,4	10,0	5,5	91,1	6,8	2,1	95,0	3,9	1,1	89,3	7,3	3,4
	Bénéficiaires de contrats aidés	8,5	54,2	37,3	72,2	21,2	6,7	92,0	6,2	1,8	11,8	59,6	28,7
	Ensemble	81,3	15,1	3,6	89,7	8,7	1,5	96,0	3,4	0,6	89,2	9,4	1,4
FPH	Fonctionnaires	88,6	10,3	1,0	89,5	9,8	0,7	95,7	3,9	0,4	99,1	0,7	0,2
	Contractuels	34,3	55,2	10,6	80,7	16,0	3,3	90,9	7,5	1,5	43,4	55,3	1,3
	Autres catégories et statuts	67,9	20,3	11,8	69,6	19,6	10,8	77,9	14,1	8,0	95,0	3,3	1,7
	Bénéficiaires de contrats aidés	4,2	53,1	42,7	71,9	21,8	6,3	89,2	8,6	2,2	6,5	61,8	31,7
	Ensemble	78,2	18,1	3,7	86,3	11,7	2,0	93,3	5,4	1,3	89,8	9,4	0,8
Ensemble	Fonctionnaires	84,7	12,4	2,9	91,8	7,3	0,9	90,6	7,5	1,8	98,9	0,7	0,4
	Contractuels	44,0	42,0	14,0	78,0	16,9	5,1	84,7	10,4	4,9	57,6	40,3	2,0
	Autres catégories et statuts	79,7	13,6	6,7	88,7	7,6	3,7	85,2	10,2	4,6	95,8	2,9	1,2
	Bénéficiaires de contrats aidés	9,0	54,1	36,9	58,6	31,9	9,5	82,3	13,9	3,8	14,5	60,1	25,4
	Ensemble	77,6	17,2	5,1	89,2	9,0	1,8	89,3	8,2	2,5	91,8	7,2	1,0

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

Champ: Agents de la fonction publique présents cinq années de suite (de 2010 à 2014) dans un emploi principal en France, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 32,4 % des bénéficiaires de contrats aidés présents cinq années de suite dans la fonction publique de l'État n'ont pas connu de changement d'employeur.

Cependant, il y a de fortes disparités selon le type de contrat, certains ne pouvant pas être renouvelés. Ainsi, les bénéficiaires de contrats aidés en 2010 et présents jusqu'en 2014 ont majoritairement changé de statut (86 % dont 94 % dans la FPH, 88 % dans la FPT et 78 % dans la FPE). C'est également le cas de 42 % des contractuels, surtout dans la FPH et la FPT (respectivement 57 % et 50 %) et nettement moins dans la FPE (26 %). Du fait de leur statut, les fonctionnaires qui sont majoritaires parmi les agents présents les cinq années sont très rarement concernés par ce type de mobilité (1,1 %).

De même, 41 % des bénéficiaires de contrats aidés en 2010, présents dans la fonction publique jusqu'en 2014, ont changé au moins une fois d'employeur contre près d'un quart des contractuels et 8 % des fonctionnaires. Les bénéficiaires de contrats aidés changent nettement plus souvent d'employeur dans le FPE (68 %) que dans la FPT et la FPH (28 % chacun). Il en est de même pour les contractuels, mais dans une moindre mesure (26 % dans la FPE, 20 % dans la FPT et 19 % dans la FPH). À l'inverse, les fonctionnaires présents de 2010 à 2014 changent plus souvent d'employeur dans la FPH (11 %), suivie de la FPT (8 %) et de la FPE (7 %).

Les bénéficiaires de contrats aidés et les contractuels en 2010 sont également ceux qui changent le plus souvent de zone d'emploi en cinq ans (respectivement 18 % et 15 %) par rapport aux fonctionnaires dont l'emploi est plus stable (9 %). Enfin, quel que soit le type de contrat, les changements de zone d'emploi sont nettement plus fréquents dans la FPE, que ce soit pour les fonctionnaires (18 % contre 3 % dans la FPT et 4 % dans la FPH), les contractuels (26 % contre 8 % dans la FPT et 9 % dans la FPH) et les contrats aidés (35 %, 8 % dans la FPT et 10 % dans la FPH).

Les femmes, les jeunes, les bénéficiaires de contrats aidés et les catégories B changent plus souvent d'employeur

L'étude des caractéristiques des salariés favorisant la mobilité professionnelle a débuté en France à la fin des années 1960 en s'appuyant sur les premières enquêtes de l'Insee sur l'emploi et sur la formation et la qualification professionnelle⁴. Les auteurs s'intéressaient notamment à l'impact de l'âge, du sexe, du diplôme et de la catégorie socioprofessionnelle sur la mobilité professionnelle. Depuis, d'autres études ont approfondi le sujet en distinguant parfois la mobilité interne (changement d'établissement mais pas d'employeur) et la mobilité externe (dans l'emploi avec changement d'employeur ou vers le chômage et l'inactivité)⁵, mais la définition de la mobilité diffère très souvent d'une étude à l'autre. Dans ces travaux, la fonction publique est fréquemment exclue ou considérée comme un unique employeur. Le concept de changement d'employeur retenu dans la présente étude est donc différent puisque, d'une part, les mobilités hors de la fonction publique ne sont pas appréhendées, d'autre part, le niveau établissement (Siret) n'est utilisé ici que pour caractériser la mobilité géographique (si les zones d'emploi des établissements de départ et d'arrivée sont différentes), le concept de changement d'employeur interne à la fonction publique s'appuyant uniquement sur une identification des employeurs par leur Siren pour les EPA de la FPE, la FPT et la FPH ainsi que sur une partition de la FPE en grands ministères.

La mobilité individuelle s'inscrit dans la conciliation des stratégies individuelles et de ressource humaine de l'employeur et répond à des mécanismes économiques ou sociologiques directement liés aux caractéristiques de l'agent. À l'opposé, la mobilité découlant de restructurations est généralement subie par un groupe d'agents dont les caractéristiques ne sont qu'une résultante du type de structures concernées. C'est pourquoi dans la suite de cette étude seul le lien entre les caractéristiques des agents et la mobilité individuelle sera étudié. Un focus a tout de même été conduit pour caractériser les individus touchés par les restructurations dans les différents versants de la fonction publique entre 2011 et 2014 (Encadré 2).

Hors restructurations, sur toute la période étudiée, les femmes changent légèrement plus souvent d'employeur : 3,1 % en 2014 (contre 2,8 % des hommes) (**Figure D 1-12**). Par ailleurs, plus les agents sont âgés, moins ils changent d'employeur : plus de 8 % des moins de 30 ans contre moins de 4 % des 30 ans et plus. Ceci s'explique notamment par des effets de structure, les agents en contrat court étant généralement plus jeunes, mais également par des raisons économiques, les chances de valorisation de la mobilité en début de carrière étant plus importantes⁶. Ceci peut aussi être

4 Voir Frisch (1969) et Thélot (1973).

5 Voir Amossé (2003).

6 Pour plus de détails sur les raisons théoriques de la baisse de la mobilité avec l'âge, voir Dupray et Recotillet (2009).

Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014

lié, côté employeur, aux incitations plus fortes à la mobilité en début de carrière et, côté salarié, au souhait de changer d'employeur après de premières affectations qui ne correspondaient pas à ses attentes.

Figure D 1-12 : Taux de changement d'employeur en fonction des caractéristiques des agents de 2011 à 2014 hors restructurations
[en %]

	2011		2012		2013		2014	
	Ensemble	... dont changements individuels	Ensemble	... dont changements individuels	Ensemble	... dont changements individuels	Ensemble	... dont changements individuels
Statut de départ								
Fonctionnaires	2,6	1,4	2,5	1,3	2,2	1,3	2,1	1,1
Contractuels	9,8	8,7	9,6	8,1	9,5	8,2	9,4	8,0
Autres catégories et statuts	5,3	5,0	6,2	5,5	6,2	5,4	6,4	5,8
Bénéficiaires de contrats aidés	12,2	10,8	13,8	12,5	14,7	12,7	10,3	8,4
Sexe								
Femmes	4,3	3,3	4,4	3,2	4,3	3,2	4,1	3,1
Hommes	4,2	2,9	4,1	2,8	3,9	2,9	3,8	2,8
Âge								
Moins de 25 ans	12,7	11,5	12,8	11,7	13,6	12,3	12,6	11,2
25 à 29 ans	8,7	7,8	9,1	7,9	9,5	8,3	9,4	8,2
30 à 39 ans	4,3	3,3	4,3	3,2	4,2	3,2	4,1	3,1
40 à 49 ans	3,0	1,9	3,1	1,9	2,8	1,8	2,8	1,8
50 à 59 ans	2,3	1,2	2,4	1,2	2,2	1,2	2,0	1,1
60 ans et plus	3,6	1,6	3,7	1,5	2,4	1,5	2,0	1,3
Catégorie hiérarchique de départ								
A+	15,9	3,3	11,5	2,9	4,0	3,0	3,0	2,6
A	3,7	2,9	3,8	2,9	3,5	2,9	3,5	2,9
B	4,4	3,6	4,3	3,2	4,5	3,4	4,5	3,4
C	4,0	3,1	4,0	2,9	4,2	2,9	4,0	2,7
Total	4,3	3,2	4,3	3,1	4,1	3,1	4,0	3,0

Sources : 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 : Hors restructurations, 2,8 % des hommes présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014 ont changé d'employeur en 2014.

La probabilité de changer d'employeur d'une année sur l'autre dépend notamment de la durée des contrats des agents. Ainsi, hors restructurations, les bénéficiaires de contrats aidés changent plus souvent d'employeur. En 2014, ils étaient 8,4 % hors restructurations à exercer chez un employeur différent de celui de l'année précédente, suivis des contractuels (8 %) et des autres catégories et statuts (5,8 %). Enfin, les fonctionnaires présents deux années consécutives ne changent d'employeur que dans 1,1 % des cas en 2014. Si les taux de changement d'employeur ont légèrement diminué, depuis 2011, pour les fonctionnaires et les contractuels, ils sont en légère hausse pour les autres catégories et statuts et ont connu une évolution plus contrastée pour les bénéficiaires de contrats aidés avec un accroissement jusqu'en 2013, suivi d'une nette baisse en 2014.

Enfin, pour les agents classés dans une catégorie hiérarchique, il n'y a pas de lien évident entre la catégorie hiérarchique et le changement d'employeur, hormis les agents de catégorie B qui changent en moyenne chaque année plus souvent d'employeur que les agents de n'importe quelle autre catégorie hiérarchique.

Les hommes, les jeunes et les agents de catégorie A changent plus fréquemment de zone d'emploi

La mobilité géographique est généralement étudiée sous l'angle du changement géographique du lieu de résidence⁷ (région, département, zone urbaine...). À l'influence sur la mobilité géographique des caractéristiques individuelles précédemment listées s'ajoute celle des caractéristiques propres au ménage comme la situation matrimoniale et le nombre d'enfants. Cette approche de la mobilité géographique diffère donc du concept retenu dans la présente étude qui considère qu'un agent est mobile géographiquement dès lors qu'il change de lieu de travail, dans un établissement situé dans une zone d'emploi différente du précédent. Ce changement de zone d'emploi peut ou non s'accompagner d'un changement de lieu de résidence.

Entre 2011 et 2014, quelle que soit l'année, les hommes changent plus souvent de zone d'emploi (4,1 % en 2014 contre 3,7 % des femmes) (**Figure D 1-13**). Comme pour les changements d'employeur, ceux de zone d'emploi sont plus fréquents avant 30 ans. Environ une personne sur dix âgée de moins de 30 ans effectue une mobilité géographique contre moins de 5 % des agents de plus de 30 ans en 2014.

Figure D 1-13 : Taux de changement de zone d'emploi en fonction des caractéristiques des agents de 2011 à 2014 hors restructurations
[en %]

	2011	2012	2013	2014
Statut de départ				
Fonctionnaires	3,5	3,0	2,8	2,9
Contractuels	6,1	5,8	6,0	6,3
Autres catégories et statuts	7,1	6,8	6,9	7,1
Bénéficiaires de contrats aidés	4,1	4,2	4,2	3,6
Sexe				
Femmes	4,0	3,6	3,6	3,7
Hommes	4,5	4,0	3,9	4,1
Âge				
Moins de 25 ans	10,1	8,9	9,3	9,8
25 à 29 ans	9,9	9,3	9,5	9,9
30 à 39 ans	5,0	4,6	4,5	4,6
40 à 49 ans	2,7	2,5	2,4	2,5
50 à 59 ans	2,0	1,8	1,7	1,7
60 ans et plus	1,8	1,6	1,5	1,5
Catégorie hiérarchique de départ				
A+	4,5	4,2	4,0	5,0
A	6,9	6,1	6,1	6,5
B	4,5	4,0	3,9	4,0
C	2,4	2,1	2,0	1,9
Total	4,2	3,8	3,7	3,8

Sources : 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 : 4,1 % des hommes présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014 ont changé de zone d'emploi en 2014.

⁷ Voir par exemple Brutel, Jegou et Rieu (2000).

Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014

Comme pour les changements d'employeur, les fonctionnaires sont les moins mobiles géographiquement (2,9 % en 2014) suivis des bénéficiaires de contrats aidés (3,6 %), des contractuels (6,3 %) et des autres catégories et statuts (7,1 %).

Enfin, globalement, plus la catégorie hiérarchique est élevée, plus les agents réalisent des mobilités géographiques, à l'exception des agents de catégorie A+ qui sont moins mobiles que les autres agents de catégorie A.

Les bénéficiaires de contrats aidés, les catégories C, les femmes et les jeunes sont plus concernés par les changements de statut ou de situation d'emploi

Le taux de changement de situation d'emploi ou de statut varie fortement en fonction des situations initiales des agents (**Figure D 1-14**). Il atteint 15,3 % chez les bénéficiaires de contrats aidés en 2014, en baisse régulière (15 points) depuis 2011 et 12,9 % chez les contractuels, soit une proportion relativement stable sur la période étudiée. En revanche, les fonctionnaires ne changent de statut que dans 0,2 % des cas et les agents appartenant aux autres catégories et statuts dans 2 % des cas. Ces deux proportions sont stables dans le temps.

Figure D 1-14 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en fonction des caractéristiques des agents de 2011 à 2014 hors restructurations
[en %]

	2011	2012	2013	2014
Statut de départ				
Fonctionnaires	0,8	0,3	0,3	0,2
Contractuels	13,0	11,9	13,2	12,9
Autres catégories et statuts	2,0	1,8	2,2	2,0
Bénéficiaires de contrats aidés	30,7	21,1	16,8	15,3
Sexe				
Femmes	4,1	3,3	3,4	3,4
Hommes	3,1	2,5	2,7	2,7
Âge				
Moins de 25 ans	13,8	12,4	13,6	13,3
25 à 29 ans	7,0	6,6	7,0	7,2
30 à 39 ans	3,5	3,0	3,3	3,3
40 à 49 ans	2,7	2,0	2,0	2,0
50 à 59 ans	2,1	1,4	1,3	1,2
60 ans et plus	2,4	1,9	1,6	1,6
Catégorie hiérarchique de départ				
A+	1,3	0,8	0,8	0,6
A	1,2	1,5	1,6	2,3
B	3,6	2,0	2,4	2,7
C	5,3	4,4	4,4	3,9
Indéterminée	8,2	6,5	7,6	9,0
Total	3,8	3,0	3,2	3,2

Sources : 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 : 2,7 % des hommes présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2014.

Quelle que soit l'année, les femmes changent plus fréquemment de statut ou de situation d'emploi (3,4 % en 2014 contre 2,7 % pour les hommes). Par ailleurs, le taux de changement de statut décroît avec l'âge. Cela s'explique notamment par le fait que la majorité des personnes en contrats aidés ont moins de 40 ans et sont nombreuses (84 % en 2014) à devenir des contractuels.

Enfin, plus la catégorie hiérarchique est basse, plus les agents changent de statut ou de situation d'emploi. En particulier, les agents de catégorie C dans lesquels sont classés les bénéficiaires de contrats aidés changent plus fréquemment de statut ou de situation d'emploi.

Les statistiques descriptives précédentes peuvent masquer des effets de structure comme le fait que les femmes et les jeunes sont plus nombreux parmi les contrats aidés. Pour dégager les effets propres à chaque caractéristique et les quantifier, des analyses multivariées ont été conduites sur la période 2011-2014 pour chaque type de mobilité individuelle. Globalement, cette modélisation économétrique conforte les constats précédents.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de changer d'employeur au sein de la fonction publique est légèrement plus élevée pour les femmes que pour les hommes (**Figure D 1-15**). Ce résultat est relativement atypique dans la littérature, puisque les études menées sur l'ensemble des salariés mettent plutôt en évidence une mobilité plus fréquente chez les hommes. Cela peut tout de même traduire certaines spécificités de la fonction publique. Des travaux ont en effet mis en évidence que toutes choses égales par ailleurs, sur l'ensemble des salariés en France métropolitaine, les hommes décident nettement plus souvent de changer d'employeur que les femmes pour des raisons salariales⁸. Or, du fait des carrières des fonctionnaires qui reposent essentiellement sur des grilles statutaires, l'avantage salarial à changer d'employeur pourrait être moindre par rapport au privé. Une autre raison mise en avant pour expliquer la mobilité moins fréquente dans le privé des femmes est la stabilité économique que suppose l'éducation d'un enfant, laquelle inciterait à la prudence dans ses choix professionnels de mobilité. Or, les femmes y seraient plus sensibles d'après des analyses quantitatives⁹. Le fait que les changements d'employeur dans la fonction publique ne présentent pas les mêmes risques que dans le privé pourrait expliquer qu'elles y soient plus favorables.

On retrouve aussi le résultat classique que plus les agents sont âgés, moins ils sont enclins à changer d'employeur. Toutes choses égales par ailleurs, le statut et la situation de l'emploi jouent également fortement sur la probabilité de changer d'employeur : 3,6 fois plus faible pour les fonctionnaires par rapport aux contractuels et près de cinq fois par rapport aux contrats aidés. Sans doute pour des raisons de carrière, les agents de catégorie A+ changent plus souvent d'employeur que ceux de catégories A et B (environ 2,5 fois plus) et de catégorie C (3,6 fois plus). Probablement du fait du nombre réduit de ministères et d'EPA, la FPE est le versant le moins concerné par des changements d'employeur. Enfin, la probabilité de changer d'employeur était légèrement moins forte en 2012 et 2013 qu'en 2011 (-3 %), mais plus qu'en 2014 (+0,8 %).

Concernant les changements de zone d'emploi, les hommes sont en revanche plus mobiles que les femmes. Toutes choses égales par ailleurs, l'impact de l'âge sur ce type de mobilité reste prépondérant, puisque avant 30 ans les agents changent plus de deux fois plus fréquemment de zone d'emploi. En revanche, le statut joue peu sur la mobilité géographique, même si les fonctionnaires et les bénéficiaires de contrats aidés changent moins souvent de zone d'emploi toutes choses égales par ailleurs que les contractuels. Les agents de la FPE ont une probabilité de changer de zone d'emploi nettement supérieure à ceux de la FPT (3,7 fois plus) et de la FPH (2,4 fois plus). Par ailleurs, plus le niveau hiérarchique est élevé, plus les changements de zone d'emploi sont probables. Enfin, *ceteris paribus*, la mobilité géographique est quasiment identique entre 2012 et 2014 et légèrement plus élevée en 2011 (10 % en plus).

⁸ Filatriau et Nouël de Buzonnière (2011).

⁹ Amossé (2003), *op. cit.*

Figure D 1-15 : Modélisation de la probabilité de changer d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi, hors restructurations (probabilité/probabilité de la situation de référence)

	Changement d'employeur	Changement de zone d'emploi	Changement de statut ou de situation d'emploi
Probabilité de la situation de référence	2,1%	1,6%	0,6%
Sexe			
Hommes	0,98***	1,16***	0,88***
Femmes	Ref.	Ref.	Ref.
Âge			
Moins de 25 ans	1,9***	2,4***	1,2***
25 à 29 ans	1,8***	2,1***	1,3***
30 à 39 ans	Ref.	Ref.	Ref.
40 à 49 ans	0,7***	0,6***	0,8***
50 à 59 ans	0,4***	0,4***	0,6***
60 ans et plus	0,4***	0,3***	0,6***
Statut ou situation d'emploi			
Contractuels	3,6***	1,1***	27,4***
Fonctionnaires	Ref.	Ref.	Ref.
Bénéficiaires de contrats aidés	4,9***	0,9***	48,6***
Autres catégories et statuts	3,6***	1,7***	5,3***
Versant			
FPE	0,8***	3,7***	0,6***
FPH	1,1***	1,5***	0,99***
FPT	Ref.	Ref.	Ref.
Catégorie hiérarchique			
A+	2,4***	1,3***	
A	0,96***	1,3***	
B	Ref.	Ref.	
C	0,7***	0,7***	
Année			
2011	1,03***	1,1***	1,28***
2012	Ref.	Ref.	Ref.
2013	n.s.	0,98***	1,04***
2014	0,93***	1,01***	0,97***
Changement de statut ou de situation d'emploi			
Changement	4,01***	4,1***	
Pas de changement	Ref.	Ref.	

Sources : 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 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

*** : significatif au seuil de 1 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; * : significatif au seuil de 10 %.

n.s. : non significatif.

Les modélisations économétriques sous-jacentes correspondent à des régressions logistiques.

Lecture : Pour le modèle « Changement d'employeur », la probabilité de changer d'employeur pour la personne de référence (une femme, âgée de 30 à 39 ans, fonctionnaire de catégorie B de la FPT en 2012) est de 2,1 %. Si cette personne de référence était bénéficiaire de contrat aidé, cette probabilité serait multipliée par 4,9. De même, à caractéristiques de référence identiques, la probabilité de changer d'employeur en 2012 est $1/0,93 = 1,08$ fois plus élevée par rapport à 2014.

Les agents qui changent de situation d'emploi ou de statut connaissent quatre fois plus souvent un changement d'employeur ou une mobilité géographique. La modélisation mise en œuvre ne permet toutefois pas de conclure si ce lien est causal ou non.

Le changement de statut ou de situation d'emploi est une mobilité professionnelle particulière, puisqu'il correspond surtout à des titularisations de contractuels ou à des transformations de contrats aidés en contractuels, les fonctionnaires étant très marginalement concernés : il y a 49 fois plus de chances de changer de statut ou de situation d'emploi pour les bénéficiaires de contrats aidés par rapport aux fonctionnaires et 27 fois plus pour les contractuels. Ainsi, le fait que les femmes soient plus souvent concernées par ce type de mobilité (probabilité de changement supérieure de 14 %) peut s'expliquer par une aversion plus importante des femmes pour les incertitudes du marché du travail privé¹⁰. Les femmes préféreraient donc rester dans la fonction publique. Comme pour les autres actes de mobilité, plus l'âge augmente, moins il y a de changements, en particulier après 30 ans. La probabilité de changer de statut ou de situation d'emploi est très inférieure dans la FPE par rapport aux deux autres versants de la fonction publique (-40 %). Enfin, toutes choses égales par ailleurs, l'année 2011 reste atypique, avec une probabilité de changement de statut supérieur d'environ 30 % par rapport à 2012-2014 en lien avec les nombreux bénéficiaires de contrats aidés qui sont devenus contractuels cette année-là.

Encadré 1 : Définitions et méthodes

La mobilité professionnelle des agents de la fonction publique a de multiples facettes dont il n'existe pas de définition dans les textes législatifs ou réglementaires. Ainsi, par exemple, la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 ne définit pas précisément la notion de mobilité alors même qu'elle consacre explicitement un « droit à la mobilité » pour les agents de la fonction publique.

On peut qualifier de mobilité l'action pour un agent de la fonction publique de changer substantiellement de conditions d'emploi. Parmi les éléments déterminants des conditions d'emploi dont le changement peut être considéré comme une mobilité, on peut retenir l'employeur, le lieu géographique d'exercice de son activité, le lien juridique entre l'employeur et l'employé ainsi que le métier exercé ou le poste occupé. Dans le cadre des travaux présentés ici, à défaut de pouvoir observer l'ensemble de ces facettes, seules les trois premières facettes sont retenues. Pour chacune de ces trois facettes, plusieurs niveaux de détail peuvent être choisis pour déterminer si un changement relève ou non d'une « mobilité ».

Par exemple, pour la mobilité géographique, on peut se demander si changer de commune ou changer de département sont respectivement des changements substantiels que l'on peut qualifier de mobilité. Dans le même ordre d'idée, le changement d'employeur commence-t-il avec un changement de service, de direction ou de ministère ? Enfin, le détail de description du cadre juridique du lien professionnel commence-t-il au statut d'emploi, au corps ou grade, à la position statutaire ? Par ailleurs, le changement de filière, généralement lié au corps ou cadre d'emplois, constitue un véritable changement professionnel.

Dans le cadre des travaux statistiques de la DGAFP sur la mobilité, compte tenu des données disponibles, certains choix ont dû être opérés pour décrire la mobilité.

10 Singly et Thélot (1988).

Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014

On considérera qu'un changement de conditions d'emploi se traduit par :

- une mobilité d'employeur dès lors que l'agent change d'employeur. La notion d'employeur se réfère généralement à l'unité légale à laquelle correspond un identifiant appelé Siren, attribué par l'Insee. C'est le cas de chaque employeur public de l'État, des collectivités locales ou hospitaliers. Dans le cas des ministères, afin de pallier les difficultés liées l'organisation du gouvernement, l'employeur est identifié par chacun des secrétariats généraux gestionnaires des moyens des ministères, soit « 12 grands ministères » ;
- une mobilité géographique dès lors que l'agent change de lieu de travail, dans un établissement situé dans une zone d'emploi différente du précédent. Cette définition du changement de lieu de travail est plus cohérente avec la réalité économique que l'ancienne qui se rapportait au département. La zone d'emploi est le découpage géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper des emplois offerts ;
- une mobilité du lien juridique dès lors que la personne change de statut ou de situation d'emploi défini par : fonctionnaire civil, contractuel, autres catégories et statuts, et bénéficiaire de contrats aidés. Ce terme est privilégié pour se distinguer aussi clairement que possible de la mobilité au sens des « positions statutaires » relatives à la position d'activité, les détachements... par exemple, suivie dans l'enquête « transparence de l'emploi et mobilité statutaire » (enquête TEMS).

À terme, il serait souhaitable de suivre dans un cadre commun la facette relative à la mobilité fonctionnelle permettant ainsi d'associer les changements de filière professionnelle à l'approche d'ensemble de la mobilité.

Agent mobile/acte de mobilité

La mobilité professionnelle est étudiée ici au sein de la fonction publique. Aussi est appelée agent mobile toute personne employée deux années successives dans la fonction publique et qui enregistre une mobilité ou un acte de mobilité entre la dernière situation connue de l'année et de l'année précédente. On considère comme mobilité (ou acte de mobilité) tout changement conséquent de la condition d'emploi d'une personne au sein de la fonction publique, caractérisé par au moins un des changements suivants : changement d'employeur, de zone d'emploi, de statut ou de situation d'emploi. Le taux de mobilité une année donnée représente la part des personnes repérées comme mobiles (taux de mobilité des agents) ou des changements enregistrés (employeur, zone d'emploi, statut ou situation d'emploi) au cours d'une année donnée au sein de l'ensemble des personnes employées dans la fonction publique au cours de cette année et de l'année précédente.

La mobilité comme le taux de mobilité peuvent ainsi se décliner selon chacune des facettes étudiées de la mobilité (changement d'employeur, changement de zone d'emploi et changement de statut ou de situation d'emploi).

Date de la mobilité

Afin de mieux dater la mobilité, on considère qu'une mobilité a lieu au cours d'une année donnée si les conditions d'emploi au dernier jour d'emploi de cette année (emploi principal final de l'année) diffèrent de celles au dernier jour d'emploi l'année précédente (emploi principal final de l'année précédente).

Cet emploi peut être actif ou pas au 31 décembre. Le fait de retenir l'emploi principal final de chaque année plutôt que l'emploi principal de chaque année permet de mieux cibler les changements ayant lieu au cours de l'année civile retenue.

Source

Les données sont établies à partir du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees, depuis l'exercice 2009. Cette source rend désormais possible un suivi homogène et sans double compte de l'emploi et des salaires dans les trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière). Elle offre la possibilité de suivre pendant deux années successives l'emploi des différents agents rétribués par des employeurs publics et donc la possibilité de repérer les changements de situations entre deux dates ou au cours de deux années successives de personnes quel que soit le versant de la fonction publique qui l'emploie.

Champ

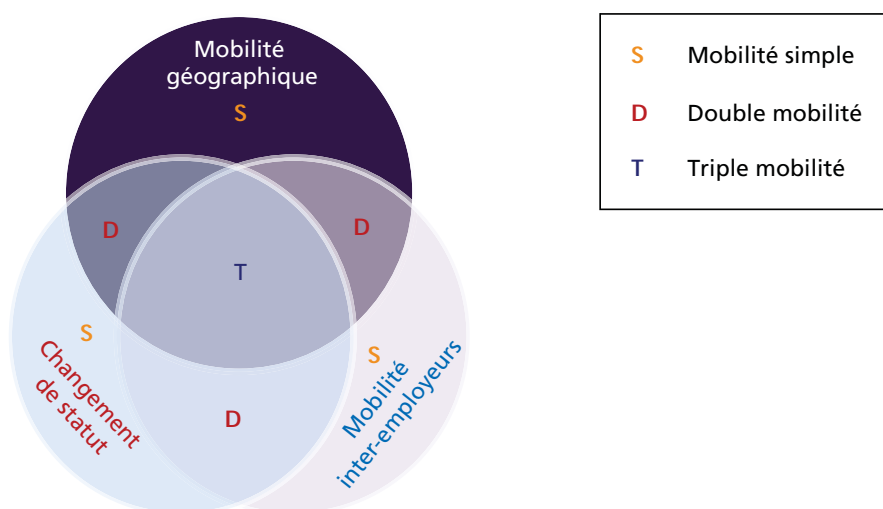
Ensemble des agents présents deux années de suite dans l'emploi civil (y compris emplois aidés) sur le territoire national. Ainsi sont exclues les personnes partant en disponibilité hors du champ de la fonction publique ou en détachement dans l'administration communautaire, alors qu'elles figurent dans les statistiques de l'enquête « Transparence de l'emploi et mobilité statutaire ». Les militaires ne figurent pas dans le champ, de même que les personnes en congé longue durée, congé de fin d'activité, congé familial... durant une année complète.

Sont également exclus les agents en poste dans une ambassade, car les fichiers ne comprennent que les agents affectés sur le territoire national (métropole + DOM). Sont ainsi comprises dans le champ de l'étude de la mobilité les personnes présentes au cours de deux années consécutives dans un emploi civil principal de la fonction publique. Ces personnes peuvent avoir au cours des deux années des périodes d'interruption d'activité qui ne conduiront pas à l'enregistrement d'une mobilité si les conditions d'emploi avant et après l'interruption sont identiques au regard des critères de mobilité retenus.

Les interactions entre les diverses composantes de l'acte de mobilité

Un agent mobile peut effectuer divers changements cumulables. La mobilité d'un agent peut être simple, c'est-à-dire qu'elle n'est composée que d'un seul type de changement. Elle peut également être composée d'un double ou triple changement (**Figure D 1.E1**).

Figure D 1.E-1 : Les interactions entre les diverses composantes de l'acte de mobilité



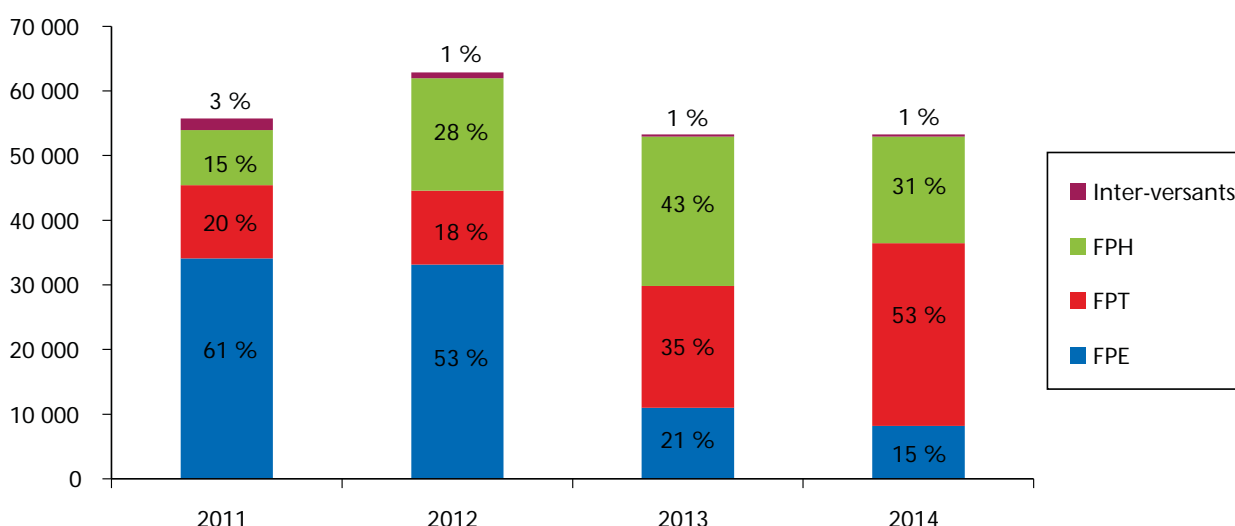
Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

1 Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014

Encadré 2 : Les principales restructurations intervenues entre 2011 et 2014

De nombreux changements d'employeur intervenus entre 2011 et 2014 correspondent à des restructurations caractérisées par des départs massifs d'un employeur vers un autre. En 2011 et 2012, ces mouvements spécifiques s'expliquent majoritairement par les derniers transferts de personnels dans le cadre de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) (**Figure D 1.E2-1**). À partir de 2012, le regroupement des établissements hospitaliers et leur réunification dans une même entité juridique montent en charge (loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires). Par ailleurs, les changements issus de restructurations des employeurs de la FPT s'accroissent depuis 2012 : ils représentent un peu plus d'un tiers de l'ensemble des changements d'employeur issus de restructurations en 2013 et un peu plus de la moitié en 2014, en lien avec la mise en œuvre de la loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 portant réforme des collectivités territoriales.

Figure D 1.E2-1 : Nombre de changements d'employeur issus des restructurations



Sources : 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 conn971Age3qés et hors militaires.

Lecture : En 2012, 62 800 changements d'employeur sont issus de restructurations, dont 53 % au sein de la FPE, 18 % de la FPT, 28 % de la FPH, et 1 % des changements d'employeur issus de restructurations se font entre les différents versants.

Les caractéristiques des agents dont le changement d'employeur est issu d'une restructuration diffèrent selon le versant et selon les années, en fonction du type d'employeur concerné. En 2011, les moins de 30 ans représentent 14 % des agents mobiles suite à une restructuration contre 18 % en 2014 (**Figure D 1.E2-2**). La part des femmes s'établit à 64 % en 2014 du fait notamment des restructurations des universités et des centres hospitaliers au sein desquels les femmes sont majoritaires, elle était de 57 % en 2011. La même année, les agents de catégorie A (y compris A+) représentent 45 % des agents ayant effectué un changement d'employeur suite à une restructuration, en lien avec la loi LRU, elle est de 19 % en 2014. La proportion des fonctionnaires parmi les restructurations baisse de 10 points entre 2011 (76 %) et 2014 (66 %), alors que celle des contractuels augmente (24 % en 2014 contre 19 % en 2011). Au sein de la FPE, près de neuf changements d'employeur issus de restructurations sur dix en 2011 et 70 % en 2012 concernent les agents du ministère de l'Enseignement supérieur (loi LRU). Ces parts s'établissent ensuite à 22 % en 2013 et à 12 % en 2014, avec la montée en charge des restructurations au ministère de l'Écologie et dans les EPA du ministère de l'Éducation nationale. Au sein de la FPT, la part des établissements intercommunaux dans les restructurations augmente (de 27 % en 2011 à 82 % en 2014) au fur et à mesure que recule celle des communes et établissements communaux (de 61 % à 17 %). Enfin, la part des agents restructurés de la FPH passe de 15,5 % de l'ensemble des restructurations de la fonction publique à 31,1 % en 2014, en passant par 43,5 % en 2013.

Figure D 1.E2-2 : Les caractéristiques des changements d'employeur issus des restructurations de 2011 à 2014
[en %]

[illegible]

Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014

- **En 2011**, parmi l'ensemble des changements d'employeur issus des restructurations, 61 % sont enregistrés au sein de la FPE, 20 % au sein de la FPT et 15 % au sein de la FPH.

Dans la **FPE**, 80 % de ces mouvements s'effectuent depuis le ministère de l'Enseignement supérieur vers les EPA de ce ministère, ce qui correspond aux derniers transferts liés à la loi relative à l'autonomie des universités.

Parmi les changements d'employeur liés à des restructurations dans la FPT, ceux depuis des communes sont les plus nombreux, suivis par ceux depuis des établissements intercommunaux et enfin par ceux issus des établissements communaux. Les quelques changements inter-versants vont principalement d'établissements territoriaux vers la fonction publique hospitalière.

- **En 2012**, un peu plus de la moitié des changements d'employeur issus de restructurations sont enregistrés dans la FPE, 28 % dans la FPH et 18 % dans la FPT.

Dans la **FPE**, 43 % de ces changements correspondent à des basculements d'un EPA à un autre sous tutelle de l'Enseignement supérieur. Il s'agit essentiellement de la réunification des trois universités d'Aix-en-Provence, devenue effective au 1^{er} janvier 2012 avec la création d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) dénommé « université d'Aix-Marseille », regroupant les universités Aix-Marseille-I, Aix-Marseille-II et Aix-Marseille-III. Ces restructurations intègrent également la création d'un grand établissement, l'université de Lorraine fruit de la fusion de quatre établissements (les universités de Metz, Nancy-I, Nancy-II et l'Institut national polytechnique de Lorraine).

Les établissements intercommunaux concentrent l'essentiel de l'origine des restructurations de la **FPT** (49 %). Les plus importantes sont la création de la métropole Nice-Côte d'Azur fin 2011 suite à la fusion de la communauté urbaine Nice-Côte d'Azur avec la communauté de communes de La Tinée, la communauté de communes des stations du Mercantour et la communauté de communes de Vesubie-Mercantour.

Dans la **FPH**, 91 % des changements d'employeur issus de restructurations concernent les hôpitaux : c'est le cas du CHU de La Réunion, résultat de la fusion du centre hospitalier Félix-Guyon de Saint-Denis et du centre hospitalier Sud-Réunion.

- **En 2013**, parmi les changements d'employeur issus de restructurations, ceux observés au sein de la FPH dominant : ils représentent 43 % contre 35 % dans la FPT et 21 % dans la FPE.

Dans la **FPH**, il s'agit dans plus de neuf cas sur dix de restructurations d'établissements hospitaliers comme le regroupement de plusieurs hôpitaux de la Martinique (CHU de Fort-de-France, centre hospitalier du Lamentin) pour former le CHU de la Martinique.

Par ailleurs, plus de six changements d'employeur sur dix issus de restructurations au sein de la **FPT** correspondent, comme en 2012, à des restructurations des établissements intercommunaux. C'est le cas par exemple de la communauté d'agglomération Caen la Mer qui a absorbé les effectifs de la communauté de communes Rives de l'Odon, de la commune de la Caine et d'un syndicat intercommunal à vocation unique (SIVU). La nouvelle communauté d'agglomération Reims métropole a également été constituée en 2013 par la fusion de l'ancienne communauté d'agglomération du même nom, mais de Siren différent, laquelle représente 95 % des agents de la nouvelle structure, de la communauté de communes de Tassy ainsi que du rattachement de trois autres communes.

La principale restructuration de la **FPE en 2013** correspond au transfert d'environ 4 000 agents du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie vers l'EPA Voies navigables de France (VNF). Par ailleurs, on observe les derniers transferts liés à la loi relative à l'autonomie des universités depuis l'Enseignement supérieur vers les universités des Antilles et de La Réunion.

- **En 2014**, un peu plus de la moitié des changements d'employeur issus de restructurations sont observés dans la FPT, 31 % dans la FPH et 15 % dans la FPE.

Dans la **FPT**, il s'agit dans huit cas sur dix des restructurations des établissements intercommunaux. La communauté d'agglomération de Metz métropole a notamment fusionné avec la communauté de communes du Val-Saint-Pierre en 2014, et Grenoble-Alpes métropole a succédé à la communauté d'agglomération du même nom.

Dans la **FPH**, 93 % des restructurations concernent des établissements hospitaliers. Ainsi, par exemple, le centre hospitalier régional de Nancy constitué à 95 % par les effectifs de l'ancien centre hospitalier de Nancy lui succède. Enfin, 3 % des restructurations de la **FPE** proviennent du départ de 3 100 agents du ministère de l'Écologie vers le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema) alors créé.

Encadré 3 : Identification statistique des restructurations dans le système d'information sur les agents des services publics (Siasp)

Le changement d'employeur peut résulter de deux démarches totalement différentes, l'une individuelle de mobilité professionnelle, généralement volontaire, mais pas nécessairement, l'autre collective suite à des opérations de restructuration d'employeurs. Ce dernier cas est caractérisé par des départs massifs d'un employeur vers un autre.

Les données mobilisées dans le cadre de cette étude ne permettent pas de repérer de façon directe l'origine des changements d'employeur, alors que cette distinction est essentielle pour l'interprétation de l'évolution de la mobilité. Une recherche des mouvements de restructuration serait trop lourde pour mener à bien cette distinction formelle, aussi une démarche statistique est utilisée pour isoler les deux phénomènes.

La combinaison de plusieurs critères permet d'identifier si une mobilité d'un employeur de départ vers un employeur d'arrivée correspond à une restructuration.

D'abord, la part que représentent les mobilités vers l'employeur d'arrivée parmi l'ensemble des mobilités de l'employeur de départ a été calculée. Au-dessus d'un certain seuil (fixé ici à 50 % = critère 1), on considère que les mobilités de l'employeur de départ vers l'employeur d'arrivée correspondent à une restructuration.

Cependant, certains employeurs sont des destinations de mobilité plus évidentes pour les agents de certaines structures. Par exemple, la part des mobilités d'un EPA vers son ministère de tutelle excède souvent 50 % sans que cela corresponde à une restructuration. Pour éviter de classer à tort certaines mobilités individuelles parmi les restructurations, on s'appuie, en plus du critère 1, sur la part des mobiles de l'employeur de départ parmi ses effectifs. Ainsi, si ce ratio est supérieur à un certain seuil (fixé ici à 5 % = critère 2) et que le critère 1 est rempli, les mobilités concernées sont classées parmi les restructurations.

Enfin, si le critère 1 n'est pas rempli, mais que plus de 50 % des effectifs de l'employeur d'arrivée sont constitués des mobilités de l'employeur de départ vers l'employeur d'arrivée, alors, ces dernières sont considérées comme en lien avec une restructuration (critère 3).

Pour éviter des effets de seuils qui conduiraient à classer trop fréquemment des mobilités en restructuration pour les petites structures, les mobilités des employeurs qui en comptent moins de cinq l'année considérée sont classées en mobilités individuelles. Enfin, des tests de robustesse ont été menés pour valider les seuils retenus. Cette démarche statistique a permis de repérer les agents ayant changé d'employeur suite aux principales restructurations intervenues dans la fonction publique (Encadré 2). Cependant, elle ne permet pas de classer parfaitement toutes les mobilités. Elle est tout de même construite pour réduire le risque de classer à tort des mobilités individuelles en restructuration. C'est pourquoi certaines restructurations ont parfois été identifiées manuellement, et le classement a été modifié en conséquence.

À noter que les données mobilisées ne permettent pas d'analyser les départs vers le privé issus des restructurations des employeurs de la fonction publique. Le champ intègre uniquement les agents présents dans la fonction publique deux années consécutives.

Encadré 4 : Les mobilités des fonctionnaires stagiaires

Les fonctionnaires stagiaires sont comptabilisés parmi les fonctionnaires dans la présente étude. Ils ne peuvent plus être identifiés dans Siasp depuis l'année 2012. Leur mobilité n'est atypique que dans la FPE, mais leur faible nombre ne biaise pas les analyses.

En effet, parmi les agents présents en 2011 et 2012, on compte 2 900 fonctionnaires stagiaires dans la FPE, parmi lesquels 20,4 % ont changé d'employeur et 20,5 % de zone d'emploi (contre respectivement 2,6 % et 5,9 % pour les autres fonctionnaires. Dans la FPT et les FPH, ils sont nettement plus nombreux (respectivement 55 800 et 68 800), mais avec des taux de changement d'employeur et de zone d'emploi supérieur de seulement 0,1 point à ceux des autres fonctionnaires.

Références

- Amossé T., « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première*, n° 921, 2003.
- Brutel C., Jegou M., Rieu C., « La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés : une analyse par aire urbaine », *Économie et Statistique*, n° 336, Insee, 2000.
- Djiriguian J., « La mobilité inter-écoles des enseignants du premier degré public », *Note d'information*, DEPP, n° 28, septembre 2015.
- Dorothée O., Idmachiche S., Pouliquen E., « La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2013, DGAFP, 2013.
- Dupray A., Recotillet I., « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Économie et Statistique*, Insee, n° 423, 2009.
- Duval J., Sénigout E., « L'emploi dans la fonction publique en 2013 », *Insee Première*, Insee, n° 1544, avril 2015.
- Ernst E., Dorothée O., « L'emploi dans la fonction publique en 2011 », *Insee Première*, n° 1460, 2013.
- Filatriau O., Nouël de Buzonnière C., « Les mobilités inter-entreprises choisies et contraintes », *Insee Références. Emploi et Salaires*, édition 2011.
- Frisch J., « La mobilité des différentes catégories professionnelles selon la formation et la taille de l'établissement d'arrivée, 1959-1964 », Paris, Commissariat général au Plan et à la Productivité, Centre national de la recherche scientifique, Centre d'étude sociologique, 1969.
- Hilary S., Louvet A., « La mobilité géographique des enseignants du second degré public », *Note d'information*, n° 18, DEPP, septembre 2013.
- Idmachiche S., « Mobilité inter-versants de la fonction publique des agents titulaires civils », *Point Stat*, n° 13, DGAFP, mars 2014.
- Idmachiche S., « Les mobilités des agents titulaires civils des ministères », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Faits et chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.
- IGF-IGA-IGAS, « Affectation et mobilité des fonctionnaires sur le territoire », Rapport, septembre 2013.
- Singly (de) F., Thélot C., *Gens du privé. Gens du public. La grande différence*, Paris, Dunod, 1988.
- Thélot C., « Mobilité professionnelle plus forte entre 1965 et 1970 qu'entre 1959 et 1964 », *Économie et Statistique*, Insee, n° 51, 1973.

**Changer de type d'employeur après 50 ans,
au sein de la fonction publique
ou entre secteurs public et privé**

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Emmanuel BERGER, Élise COUDIN, Christophe MICHEL
Insee

En 2013, les salariés de 50 ans et plus contribuent pour près d'un quart au volume de travail salarié total. Ils forment un groupe hétérogène dont la composition évolue fortement selon l'âge au fil des sorties de l'activité salariée et des départs à la retraite : à chaque âge, les salariés sont plus souvent cadres, à temps partiel, et travaillent plus souvent dans de petites entreprises du privé que ceux d'un an leurs cadets. En effet, les salariés moins qualifiés et les catégories « actives » de la fonction publique sortent du salariat et partent à la retraite plus tôt que les plus qualifiés et les catégories « sédentaires ». Cette sélection dans l'emploi salarié des salariés les plus qualifiés au fil des âges conduit à une forte augmentation du salaire moyen selon l'âge.

Sur le champ des personnes stables en emploi (observées au moins six ans comme salariés après 50 ans entre 1995 et 2013), 13,4 % des salariés de 50 ans ou plus ont changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans en considérant quatre groupes au sein même de la fonction publique (enseignants, fonction publique de l'État hors enseignants, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière) et deux dans le privé (« grandes » et « petites » entreprises).

Les salariés des petites entreprises du privé et ceux de la FPE hors enseignants sont les plus mobiles, à l'inverse des salariés de la FPT. Les cadres sont plus mobiles que les employés et les professions intermédiaires.

Les mobilités entre groupes d'employeurs diminuent jusqu'à 59 ans, mais l'effet de l'âge s'inverse ensuite. Les changements de groupe d'employeurs s'intensifient après 60 ans, ce qui suggère, en plus des effets de sélection dans l'emploi liés à l'âge, l'existence de situations de cumul emploi-retraite qui peuvent conduire à changer de type d'employeur.

Les mobilités entre groupes d'employeurs s'accompagnent en moyenne d'une baisse prononcée du salaire journalier (-23 %), mais celle-ci s'explique notamment par une baisse du volume de travail. Cet effet s'accroît avec l'âge. Environ un tiers des salariés à temps complet qui changent de groupe d'employeurs passent à temps partiel. Concernant les seuls salariés à temps complet qui restent à temps complet, la baisse du salaire journalier n'est que de 4 %.

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Les mobilités entre groupes d'employeurs publics et privés n'ont pas les mêmes incidences salariales si elles sont contraintes ou choisies par les salariés. Si elles sont contraintes (fin de contrat, licenciement), elles peuvent s'accompagner entre autres de baisse salariale ; si au contraire elles sont choisies par les salariés, c'est qu'elles permettent d'améliorer leurs conditions d'emploi (au sens large : salaire, carrière, conditions de travail, temps de travail, localisation géographique). Daussin-Benichou *et al.* (2014) concluent que les mobilités des salariés en milieu de carrière entre 30 et 45 ans conduisent en France à un gain en termes de salaire journalier à moyen terme dans la plupart des cas et même la première année pour les salariés qui passent dans la fonction publique de l'État, notamment pour devenir enseignant. Qu'en est-il après 50 ans dans un contexte de carrières de moins en moins linéaires et de progression de l'âge moyen de départ à la retraite ? Les mobilités entre groupes d'employeurs publics et privés après 50 ans s'accompagnent-elles aussi d'un gain salarial ? Les raisons qui poussent à changer de groupe d'employeurs après 50 ans peuvent en effet être différentes de celles des plus jeunes : par exemple, anticipations liées aux droits aux pensions, adaptation du volume de travail pour préparer progressivement un départ à la retraite, mobilité géographique en prévision de sa retraite ou encore retour à l'emploi vers un deuxième groupe d'employeurs après avoir liquidé ses droits dans un premier (cumul emploi-retraite).

Ce dossier vise à donner un éclairage sur la situation professionnelle et salariale des salariés de 50 ans et plus, leurs mobilités entre groupes d'employeurs publics et privés et leurs conséquences en termes de rémunération. Les mobilités étudiées sont celles entre la fonction publique répartie en quatre groupes – fonction publique de l'État (FPE) hors enseignants, enseignants, fonction publique territoriale (FPT) et fonction publique hospitalière (FPH) – et le secteur privé, celui-ci étant décliné en deux groupes : les entreprises de 100 salariés et plus (« grandes » entreprises) et celles de moins de 100 salariés (« petites » entreprises). Les mobilités vers ou depuis le non-salariat ne sont pas appréhendées ici, faute de données. Après un panorama descriptif du groupe que forment ces salariés de 50 ans et plus et de leurs rémunérations selon leur groupe d'employeurs, on étudie les gains ou les pertes salariales qu'entraînent ces mobilités.

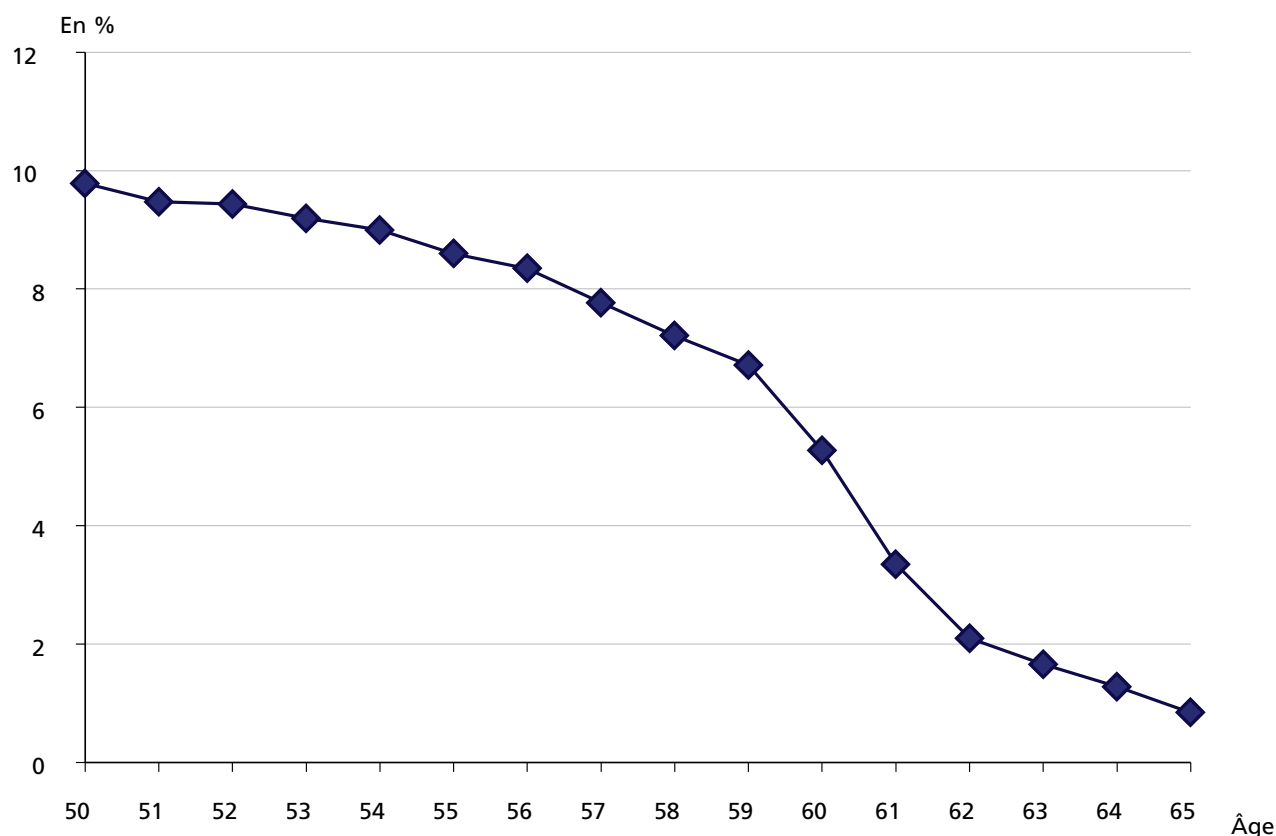
Ce dossier mobilise le panel tous salariés en 2013 pour le panorama sur les salariés de 50 ans et plus et leurs rémunérations, puis de 1995 à 2013 pour l'analyse des mobilités entre groupes d'employeurs (voir Encadré 1). Le salaire étudié est le salaire net de cotisations salariales, net de contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Ce salaire net est exprimé en équivalent temps plein (EQTP) dans le panorama, c'est-à-dire qu'il est converti à un temps plein toute l'année. Dans l'analyse des mobilités, on utilise le salaire net journalier¹, salaire net rapporté au nombre de jours rémunérés, qui au contraire dépend du temps de travail de l'individu.

Les sorties d'activité après 50 ans modifient la structure de l'emploi salarié : les salariés les plus âgés sont plus souvent cadres, à temps partiel et dans des petites entreprises du privé

En 2013, les salariés de 50 ans et plus représentent 26 % de l'ensemble des salariés et contribuent pour 24 % au volume de travail total en EQTP. Au fur et à mesure des sorties de l'activité salariée et des départs à la retraite, les salariés plus âgés contribuent de moins en moins au volume de travail : les salariés de 50 ans contribuent à presque 10 % au volume de travail total des 50-65 ans en 2013, alors que ceux de 60 ans n'y contribuent plus qu'à moins de 5 %, et cette part passe en dessous de 2 % après 62 ans (Figure D 2-1).

¹ Les informations disponibles dans le panel avant 2009 ne permettent pas de reconstruire un salaire en équivalent temps plein de manière tout à fait homogène dans le temps sur l'ensemble du champ.

Figure D 2-1 : Répartition par âge du volume de travail des seniors en 2013



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

Lecture : Les salariés de 50 ans contribuent à 9,8 % du volume de travail total des salariés de 50 ans et plus.

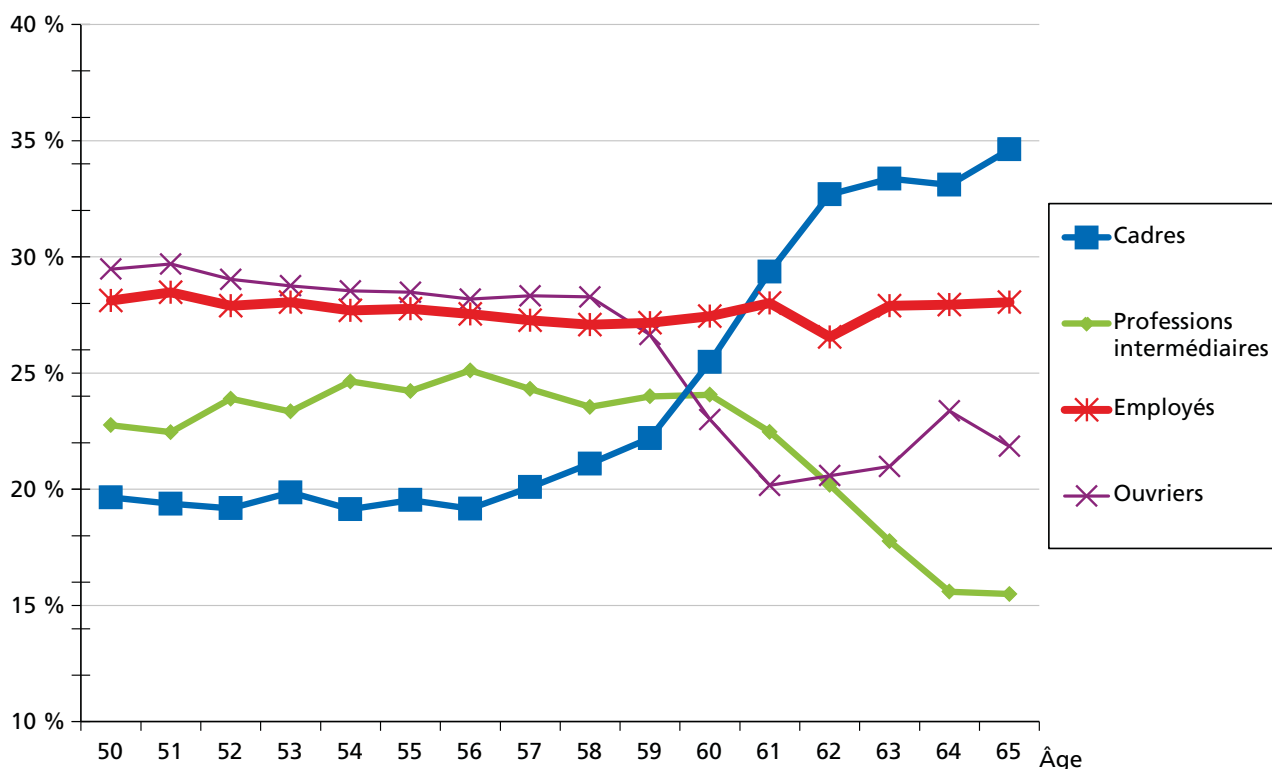
Réunis ici sous le nom de « seniors », les salariés de 50 ans et plus forment cependant un groupe hétérogène, dont la composition évolue fortement selon l'âge au fil des sorties de l'activité salariée et des départs à la retraite. Âge après âge, les modifications les plus marquées de la structure de ce groupe concernent les qualifications, notamment du fait des liquidations de retraite plus tardives chez les cadres que chez les ouvriers². La part des cadres dans l'emploi salarié s'accroît au fil des âges, à l'inverse, celle des ouvriers décroît. Si 20 % des salariés de 50 ans comme ceux de 57 ans sont des cadres³, un quart des salariés de 60 ans le sont et un tiers de ceux de 62 ans et plus (Figure D 2-2). À l'inverse, les ouvriers, qui représentent jusqu'à 58 ans un quart des salariés, voient leur part diminuer jusqu'à ne plus former que 20 % des salariés de 61 ans. La part des professions intermédiaires connaît aussi une forte diminution après 61 ans. À chaque âge, les employés représentent un peu plus d'un quart des salariés, la diversité des métiers et des secteurs couverts par cette catégorie lissant les dynamiques de l'ensemble de ce groupe.

2 Âge de liquidation en moyenne plus tardif chez les cadres que chez les ouvriers, que ce soit chez les hommes comme chez les femmes, chez les salariés du privé comme ceux du public, voir Andrieux et Chantel (2013) pour une analyse sur la génération née en 1942.

3 Très précisément, les cadres représentent 20 % du volume de travail en EQTP des salariés de ces âges. La précision « en volume de travail EQTP » est omise dans la suite de l'étude pour plus de lisibilité.

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Figure D 2-2 : Répartition des salariés de 50 ans et plus selon la catégorie socioprofessionnelle en 2013



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

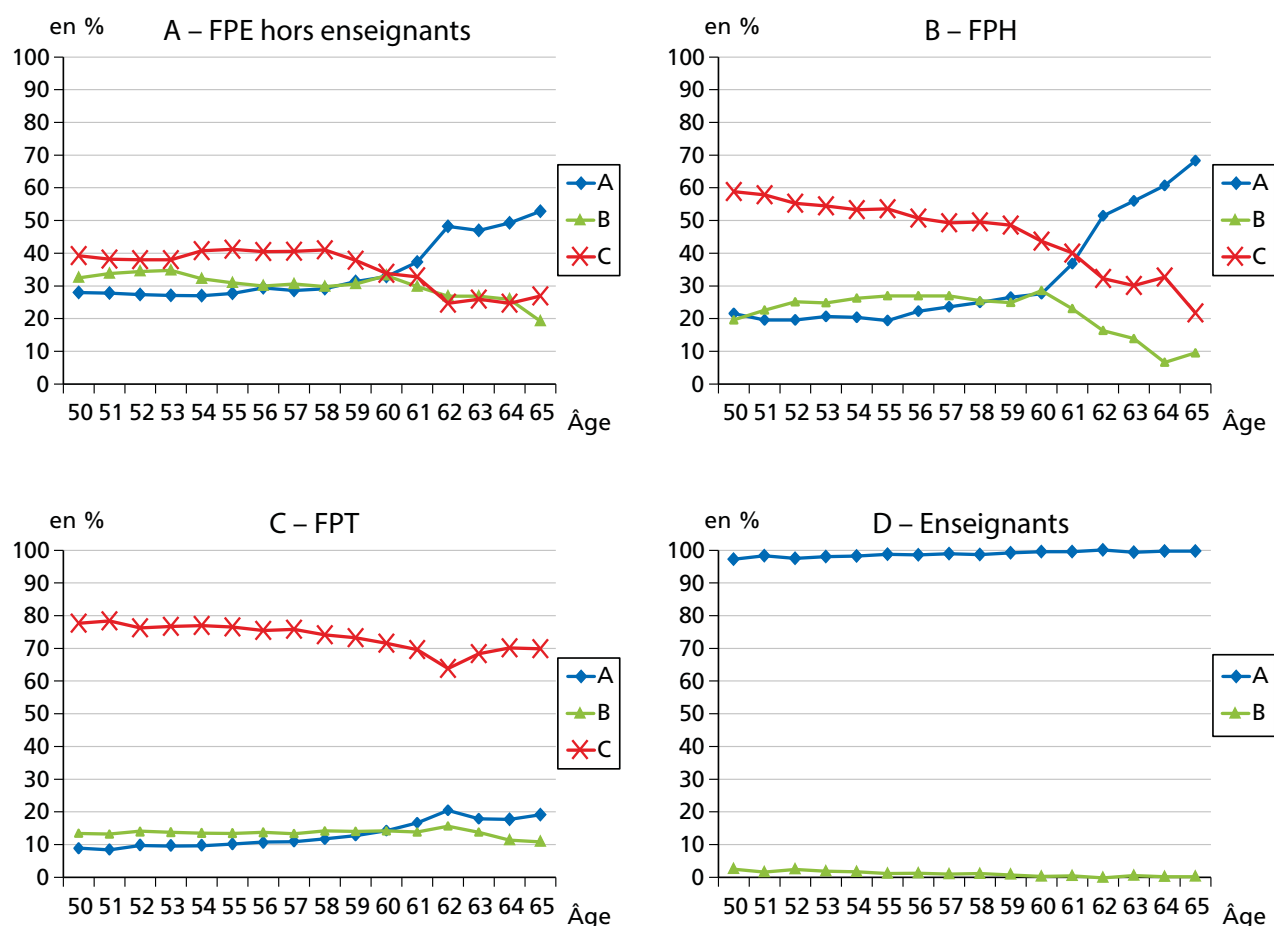
Lecture : Les cadres et les chefs d'entreprises contribuent à 19,6 % au volume de travail en EQTP des salariés de 50 ans.

Ce constat se retrouve encore plus marqué dans la fonction publique au sein de laquelle les âges de départ à la retraite diffèrent nettement entre les catégories d'agents dites « sédentaires » et les catégories « actives ». Ces dernières rassemblent des agents de catégorie B ou C dont l'emploi présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ anticipé à la retraite⁴. Si, en moyenne, les agents de catégorie A représentent un peu moins de 30 % des salariés de la FPE hors enseignants de 50 à 59 ans, ils représentent près de la moitié des salariés de 62 ans et plus (Figure D 2-3A).

4 Selon la « catégorie active » et la génération de naissance dès 50-52 ans ou 55-57 ans, voir fiche thématique 5.1 et COR, 2016.

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Figure D 2-3 : Répartition des salariés de 50 ans et plus par catégorie hiérarchique en 2013



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

Lecture : Les agents de catégorie A contribuent à 27,9 % au volume de travail en EQTP des salariés de 50 ans de la FPE.

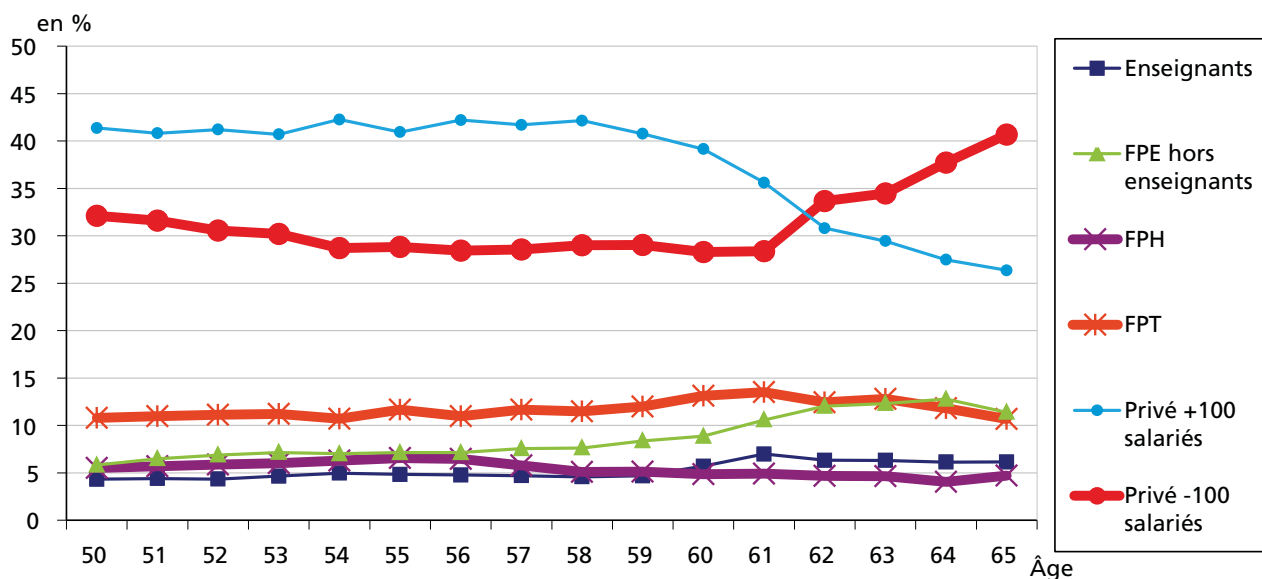
Dans la FPH, les agents de catégorie A (pour moitié des médecins, soit une catégorie « sédentaire ») forment 20 % des effectifs de 50 ans, et plus de la moitié de ceux de 62 ans et plus (Figure D 2-3B). La proportion d'agents de catégorie B (pour moitié des infirmiers et assimilés en catégorie « active ») chute après 60 ans. La proportion d'agents de catégorie C (40 % d'aides-soignants et assimilés en catégorie « active ») diminue quant à elle plus progressivement dès 50 ans et fortement après 55 ans. Du fait de ces caractéristiques, la part des agents de catégorie C diminue dès 55 ans dans la FPT, mais elle reste majoritaire à tout âge (Figure D 2-3C). Ces effets sont sans objet chez les enseignants qui, à quelques exceptions près, sont quasiment tous agents de catégorie A (Figure D 2-3D).

Parallèlement, la répartition des salariés de 50 ans et plus selon leur groupe d'employeurs publics ou privés évolue selon l'âge (Figure D 2-4). Chez les salariés de 50 ans, environ 5 % travaillent dans l'enseignement, des proportions similaires travaillent dans la FPH et dans la FPE hors enseignants, le double travaille dans la FPT, un tiers dans les entreprises du privé de moins de 100 salariés et plus de 40 % dans celles de plus grande taille. Ces ordres de grandeur se retrouvent chez les salariés de 60 ans, avec une part un peu plus élevée des agents de la FPT et de ceux de l'État et

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

des parts moins élevées des salariés du privé. Au-delà de 62 ans, et en lien avec des départs à la retraite plus tardifs, la part des salariés du privé travaillant dans les entreprises de moins de 100 salariés dépasse celle des plus grandes, et la part des agents de la FPE (qui comprend plus de cadres susceptibles de prolonger leur activité) dépasse celle de la FPT (Figure D 2-4).

Figure D 2-4 : Répartition selon le groupe d'employeurs en 2013



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

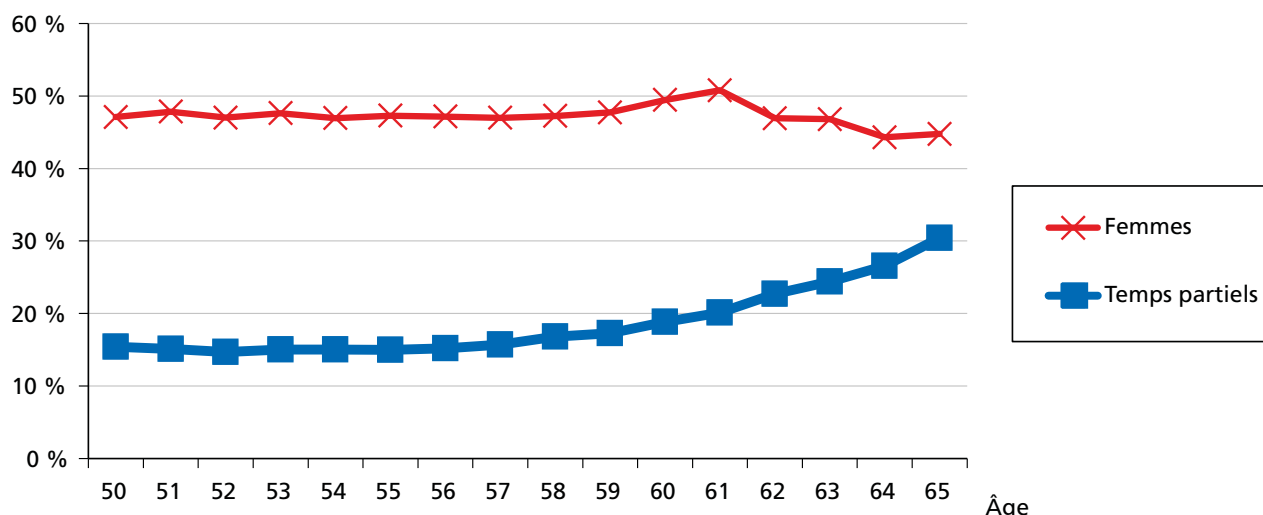
Lecture : 41% des salariés de 50 ans sont dans une entreprise de plus de 100 salariés (en EQTP).

Les écarts d'âge de départ à la retraite entre les hommes et les femmes se traduisent aussi par une modification de la structure de l'emploi salarié des 50 ans et plus selon le sexe (Figure D 2-5). Les femmes représentent 47 % des salariés de 50 ans, et cette proportion reste stable jusqu'à 59 ans. Puis, elle augmente fortement entre 59 ans et 61 ans où elle dépasse 50 %, ce qui peut traduire des carrières plus étalées chez les femmes, qui ont connu des interruptions de carrière, que chez les hommes. Enfin, la part des femmes décroît jusqu'à 45 % chez les 65 ans probablement parce que celles-ci sont moins nombreuses dans les groupes de salariés qui continuent généralement de travailler au-delà de 62 ans.

La part des temps partiels augmente progressivement au fil des âges. Les salariés à temps partiel contribuent à 15 % au volume de travail des salariés de 50 ans (Figure D 2-5), à 19 % chez ceux de 60 ans et à plus d'un quart chez ceux de plus de 62 ans⁵. Cette progression peut illustrer des comportements d'aménagement du temps de travail pour anticiper un départ à la retraite ou encore des retours en emploi à temps partiel de jeunes retraités.

⁵ Voir Lainé (2003) qui documente notamment la montée du temps partiel dans le privé pour les plus de 55 ans, et Baradji, Davie et Duval (2016) qui mettent notamment en évidence l'augmentation avec l'âge du temps partiel choisi pour raison de santé ou pour dégager du temps libre et du temps pour les travaux domestiques.

Figure D 2-5 : Part des femmes et des salariés à temps partiel de 50 ans et plus en 2013



Source : Insee, panel tous salariés.

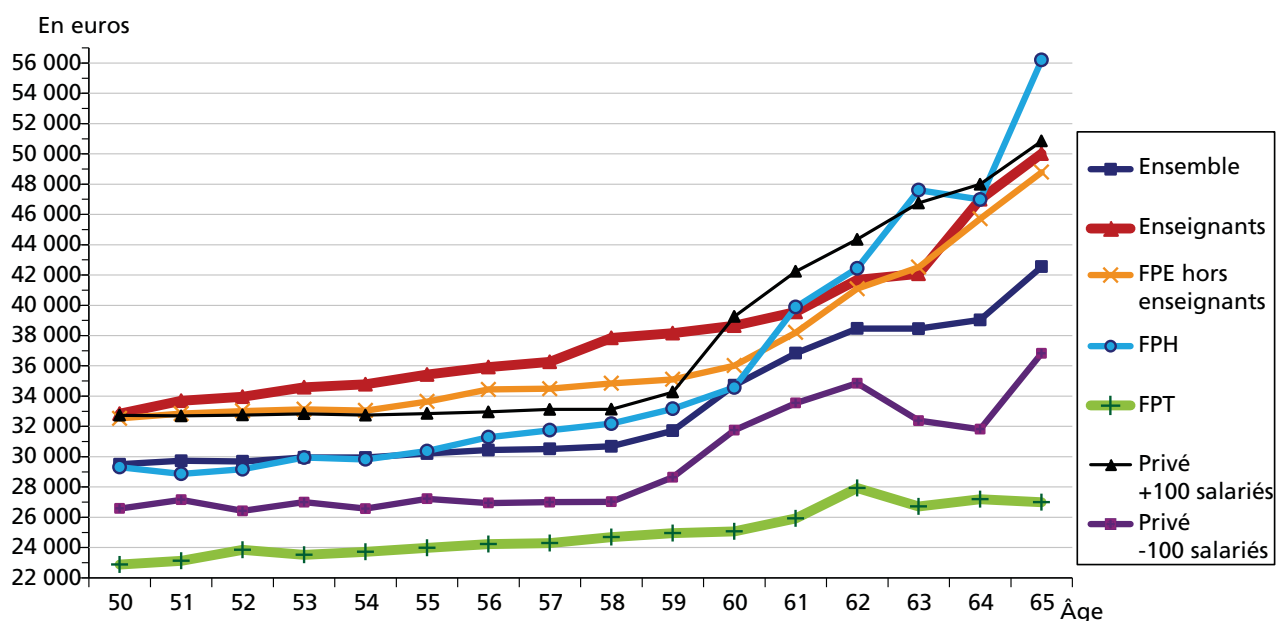
Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

Lecture : Les femmes représentent 47 % des salariés de 50 ans. Les salariés à temps partiel contribuent à 15 % au volume de travail en EQTP des salariés de 50 ans.

Les sorties d'activité plus tardives des plus qualifiés font artificiellement augmenter les moyennes des salaires chez les plus de 60 ans

En 2013, quel que soit le groupe d'employeurs, les salaires en EQTP sont en moyenne plus élevés chez les salariés plus âgés que chez les salariés d'un an leurs cadets (Figure D 2-6).

Figure D 2-6 : Salaires nets annuels moyens des salariés de 50 ans et plus en EQTP selon le groupe d'employeurs et l'âge en 2013



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

Lecture : À l'âge de 50 ans, les salariés de la FPT touchent en moyenne un salaire net EQTP annuel de 22 900 euros.

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Cette différence selon l'âge est relativement faible et stable pour les salariés entre 50 et 59 ans. Les salariés de 50 ans gagnent en moyenne 29 500 euros par an en équivalent temps plein, ce qui correspond à 2 460 euros par mois et ceux de 59 ans 38 200 euros par an, soit 2 640 euros par mois. Entre ces âges, la progression reflète notamment les évolutions des carrières et la valorisation de l'ancienneté des individus. Elle n'est pas due à des effets de génération : on retrouve cette progression si l'on suit année après année une cohorte d'individus nés la même année (Encadré 2).

La forte augmentation du salaire moyen selon l'âge, autour des âges de départ à la retraite et après, résulte d'un artefact : elle provient, non pas de l'augmentation des rémunérations des individus, mais essentiellement des changements profonds de la composition de la population salariée qui reste en emploi. Les salariés moins qualifiés et les catégories « actives » pour la fonction publique sortent du salariat et partent à la retraite, alors que les plus qualifiés et les catégories dites « sédentaires » restent en emploi plus longtemps. Ces changements de composition sont particulièrement marqués dans la FPH, les entreprises du privé de plus de 100 salariés et la FPE hors enseignants. On observe un effet comparable dans les petites entreprises, mais un peu plus tardivement.

Les différences de salaires des seniors entre groupes d'employeurs reflètent principalement les écarts de qualification moyenne des salariés

En 2013, compte tenu de leur niveau de qualification, les enseignants sont en moyenne plus rémunérés que les salariés seniors des autres groupes (Figure D 2-6). Les salariés des grandes entreprises du privé arrivent en deuxième position. À 50 ans, les enseignants (essentiellement en catégorie A) gagnent en moyenne 32 800 euros par an en EQTP, soit 2 740 euros par mois contre 32 700 euros par an (2 730 euros par mois) pour les salariés des grandes entreprises du privé, 32 500 euros par an (2 710 euros par mois) pour les salariés de la FPE hors enseignants et 29 300 euros par an (2 440 euros par mois) dans la FPH, 26 600 euros par an (2 210 euros par mois) dans les petites entreprises du privé et 22 900 euros par an (1 910 euros par mois) dans la FPT. Les écarts de salaires moyens entre groupes reflètent essentiellement la qualification : les répartitions statutaires ou par catégories socioprofessionnelles différentes selon le groupe d'employeurs. Ainsi, les agents de catégorie C contribuent à presque 80 % au volume de travail en EQTP dans la FPT, à presque 60 % dans la FPH et 40 % dans la FPE hors enseignants, alors que les ouvriers et les employés représentent un peu plus d'un salarié sur deux dans les entreprises de plus de 100 salariés et plus de deux salariés sur trois dans les plus petites.

Ces différences entre groupes d'employeurs évoluent au fil des âges suite aux sorties d'activité et au poids de plus en plus fort des plus qualifiés parmi les salariés plus âgés.

Dans l'échantillon d'étude, 13,4 % des salariés changent au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans

Dans cette partie, on étudie les mobilités après 50 ans entre groupes d'employeurs. On exploite ici la dimension panel des données. On se concentre sur la première mobilité après 50 ans pour les salariés dont on observe la trajectoire individuelle entre 1995 et 2013, en retenant un seuil de présence en emploi salarié suffisant pour se prêter à une analyse des carrières après 50 ans (ce seuil est fixé à six années de manière à pouvoir étudier sur une durée suffisamment longue les transitions ; de ce fait, l'échantillon d'étude est plus stable dans l'emploi salarié que l'ensemble des individus, salariés au moins une fois après 50 ans entre 1995 et 2013, voir encadré 1). Les salariés travaillant la même année pour plusieurs employeurs différents⁶ sont exclus du groupe

⁶ Plus précisément, pour des regroupements différents d'employeurs selon le secteur d'activité pour le privé et le statut d'emploi pour la fonction publique.

d'étude, sauf lorsque cet enchaînement d'employeurs reflète une mobilité entre groupes⁷ (voir Encadré 3 pour une description des salariés travaillant pour plusieurs groupes d'employeurs la même année). Rappelons enfin que le panel ne fournissant pas d'information sur le non-salariat, on ne sait pas si un salarié a en parallèle une activité non salariée (profession libérale, dirigeant d'entreprise non salarié, auto-entrepreneur, etc.) ni, s'il quitte son activité salariée, si c'est pour sortir de l'emploi ou pour exercer une activité non salariée. Le panel ne renseigne pas non plus sur les salariés qui partent travailler à l'étranger. Pour cette sous-population, plus stable en emploi que l'ensemble des salariés, 13,4 % ont changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans (Figure D 2-7). Ce chiffre n'est pas comparable à ceux de Daussin-Benichou *et al.* (2014) qui s'intéressent uniquement aux changements durables dans le temps de groupes d'employeurs des 30 et 45 ans. À titre de comparaison, sur un groupe des 40-49 ans et selon une définition de la mobilité comparable à celle étudiée ici, 17,9 % des salariés ont changé au moins une fois de groupe d'employeurs entre 40 et 49 ans.

60 ans, un âge charnière pour la mobilité entre groupes d'employeurs

Les salariés qui changent au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans ont des profils particuliers, en termes d'âge, de statut, de catégorie socioprofessionnelle ou encore de groupe de départ (Figure D 2-7).

Figure D 2-7 : Part dans l'échantillon d'étude des salariés ayant changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans

Sexe	En %
Femmes	12,9
Hommes	13,8
Catégorie socioprofessionnelle	
Cadres	12,3
Professions intermédiaires	11,1
Employés	12,7
Ouvriers	16,7
Groupe de départ	
FPE hors enseignants	16,4
FPT	7,2
FPH	8,7
Enseignants	10,7
Privé +100 salariés	12,1
Privé -100 salariés	17,2
Ensemble	13,4
Âge moyen à la première mobilité	54,5 ans

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, échantillon d'étude.

Lecture : Dans l'échantillon d'étude, 12,9 % de femmes ont changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans.

Toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire en contrôlant l'âge, le groupe de départ, le fait d'être contractuel dans la FPE, le niveau et la dynamique salariale (pente salariale) avant une potentielle mobilité, ainsi que le sexe, les cadres ont 1,3 fois plus de chances de changer au moins une fois de secteur après 50 ans que les employés ou les professions intermédiaires (Figure D 2-8).

7 Et par symétrie lorsque cette situation ne se produit qu'une année, même si elle n'engendre pas une mobilité.

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Figure D 2-8 : Déterminants du fait d'avoir changé de groupe d'employeurs au moins une fois après 50 ans : analyse logistique

	Probabilité / probabilité de la référence	Niveau de significativité
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadres	1,3	***
Professions intermédiaires	1,0	***
Employés	Ref.	
Ouvriers	1,2	***
Sexe		
Femmes	0,9	***
Hommes	Ref.	
Groupe d'employeurs au départ		
Enseignants	1,0	**
FPE hors enseignants	1,3	***
FPH	0,8	***
FPT	0,5	***
Privé -100 salariés	1,3	***
Privé +100 salariés	Ref.	
Contractuel de la FPE	1,5	***
Âge		
50 ans	Ref.	
51 ans	0,9	***
52 ans	0,8	***
53 ans	0,8	***
54 ans	0,7	***
55 ans	0,9	***
56 ans	0,8	***
57 ans	0,8	***
58 ans	0,8	***
59 ans	0,8	***
60 ans	1,5	***
61 ans	1,7	***
62 ans	1,6	***
63 ans	1,3	***
64 ans	1,3	***
Salaire passé et dynamique salariale		
Log salaire journalier avant la mobilité	0,96	***
Dynamique salariale passée	0,99	***

Les seuils de significativité sont les suivants :

*** p-value≤0,01 ; **0,01<p-value≤0,05 ; *0,05<p-value≤0,10 ; ns : non significatif à 10%

Autres contrôles : année de changement de groupe d'employeurs.

Source : Insee, panel tous salariés.

Lecture : La référence est un employé de 50 ans dans une entreprise du privé de plus de 100 salariés, payé le salaire moyen et ayant une progression salariale moyenne. Cet individu a 8,7 % de chances de changer de groupe d'employeurs l'année suivante. S'il était cadre, il aurait 1,3 fois plus de chances de changer de groupe. S'il était payé 10 % de salaire en plus, sa probabilité de changer serait multipliée par 0,96, et par 0,99 si sa pente salariale était 25% plus favorable.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, échantillon d'étude.

Les ouvriers sont presque aussi mobiles que les cadres⁸.

Le type de contrat de travail est aussi un déterminant important de la mobilité : par exemple, les contractuels de la FPE⁹ ont toutes choses égales par ailleurs 1,5 fois plus de chances de changer de secteur après 50 ans que les autres.

Toutes choses égales par ailleurs, les salariés âgés de 50 ans ont plus de chances de changer de groupe d'employeurs l'année suivante que leurs aînés de 51 à 59 ans. Mais l'effet de l'âge n'est pas aussi régulier : les salariés âgés de 60 à 62 ans ont 1,6 fois plus de chances de changer de groupe d'employeurs l'année suivante que ceux de 50 ans, et ceux de 63 ans, 1,3 fois plus¹⁰. Cet effet qui se retrouve aux âges de départ à la retraite peut illustrer des situations de cumul emploi-retraite : après avoir liquidé leurs droits à la retraite pour un groupe d'employeurs, certains salariés recommencent à travailler pour un autre (possiblement à temps partiel comme peut le suggérer la forte proportion de temps partiels à ces âges). D'ailleurs, des analyses complémentaires (non reportées ici) suggèrent que toutes choses égales par ailleurs les salariés déjà à temps partiel ont de plus fortes chances de bouger que ceux à temps complet et que les salariés travaillant en Île-de-France ont une probabilité plus forte de changer de groupe d'employeurs que ceux des autres régions.

Le niveau de salaire et sa dynamique ont aussi une incidence sur la mobilité entre groupes, mais elle est faible. Les salariés les mieux payés et pour lesquels la dynamique salariale est la plus favorable au cours des deux dernières années tendent toutes choses égales par ailleurs à être légèrement moins mobiles que ceux qui connaissent un contexte salarial moins porteur au sein de leur entreprise ou de leur fonction publique.

Enfin, les femmes sont légèrement moins mobiles que les hommes.

Des salariés plus mobiles dans le secteur privé et dans la FPE, et moins dans la FPT

Toutes choses égales par ailleurs, les salariés des entreprises de moins de 100 salariés ont 1,3 fois plus de chances de changer au moins une fois de secteur après 50 ans que ceux des entreprises de plus de 100 salariés. Les enseignants ont autant de chances de changer de secteur que les salariés des entreprises du privé de plus de 100 salariés ; les agents de la FPH, 20 % de chances de moins que les salariés des « grandes » entreprises (soit une probabilité de 6,6 % contre 8,7 % pour la référence, toutes choses égales par ailleurs), et ceux de la FPT, 50 % de moins (soit une probabilité de 4,6 % toutes choses égales par ailleurs). En revanche, les agents de la FPE hors enseignants ont 1,3 fois plus de chances de changer de groupe que les salariés des « grandes » entreprises du privé. Une grande partie de ces mouvements observés dans la FPE résulte de la deuxième vague de décentralisation qui entraîna entre 2006 et 2010 un transfert des agents de l'État (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement) vers la fonction publique territoriale. Selon la Direction générale des collectivités locales (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées entre 2006 et 2010 de la FPE (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement) vers la FPT. Les transferts d'agents TOS du ministère de l'Éducation nationale et d'agents techniques du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable, des Transports et du Logement amorcés en 2006, s'étaient amplifiés en 2007, 2008 et ralentissent depuis 2009¹¹.

8 Par ailleurs, des analyses complémentaires menées sur des populations plus restreintes montrent également une plus grande propension à changer au moins une fois de secteur après 50 ans chez les salariés les plus diplômés (plus que le Bac).

9 Ce sont les seuls que l'on sache identifier de manière homogène sur l'ensemble de la période d'étude. De même, l'information sur le contrat de travail dans le privé n'est disponible que depuis 2005 dans le panel.

10 Une analyse complémentaire où l'on contrôle de l'année de naissance plutôt que de l'année de changement pour capter les effets générations confirme l'existence de ces effets différenciés de l'âge avant et après 60 ans.

11 Voir « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Faits et chiffres », DGAFP, édition 2015.

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Plus généralement, certains changements de groupe d'employeurs sont plus fréquents que d'autres (Figure D 2-9). Ainsi, plus de huit salariés du privé sur dix qui ont changé de groupe restent dans le privé, passant d'une entreprise de plus de 100 salariés à une entreprise plus petite ou l'inverse. Au sein de la fonction publique, les agents de la FPT et de la FPH qui changent de groupe vont huit fois sur dix dans le privé, alors que ce n'est le cas que pour un tiers des agents de la FPE. Dans la FPH, ce sont souvent des agents de catégorie A qui changent de groupe : médecins hospitaliers ou infirmiers pouvant aller travailler en cliniques privées¹².

Les agents de la FPE qui ont changé de groupe se retrouvent principalement dans la FPT en lien avec la vague de décentralisation citée ci-dessus. Les enseignants qui ont changé de groupe vont le plus souvent dans la FPE hors enseignants¹³.

Figure D 2-9 : Changements de groupe d'employeurs après 50 ans

[En %]

		Groupe d'arrivée						Ensemble
		Enseignants	FPE hors enseignants	FPH	FPT	Privé +100 salariés	Privé -100 salariés	
Groupe de départ	Enseignants	-	55,9	2,0	10,9	7,9	23,2	100,0
	FPE hors enseignants	14,1	-	1,4	50,5	13,7	20,4	100,0
	FPH	0,8	5,6	-	10,3	40,5	42,8	100,0
	FPT	1,2	8,4	6,5	-	33,4	50,5	100,0
	Privé +100 salariés	0,7	6,3	2,1	7,5	-	83,4	100,0
	Privé -100 salariés	0,7	4,6	2,6	10,0	82,1	-	100,0
	Ensemble	2,1	7,2	2,4	12,8	38,3	37,3	-

Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, échantillon d'étude.

Lecture : 55,9 % des enseignants qui ont changé de groupe d'employeurs sont passés dans la FPE.

Les mobilités s'accompagnent d'une baisse du volume de travail conduisant à un salaire journalier plus bas, et cet effet s'accroît avec l'âge

Toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire en contrôlant notamment l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, le groupe d'employeurs au départ, la dynamique salariale passée, le sexe, une mobilité entre secteurs s'associe en moyenne à une diminution du salaire journalier de 23 %. Ceci s'explique en grande partie par le fait que les salariés qui changent de groupe vont souvent vers un poste où le volume de travail est plus bas qu'auparavant. Ainsi, un tiers des salariés à temps complet qui changent de groupe d'employeurs passent à temps partiel. Si l'on analyse uniquement les mobilités des salariés qui restent à temps complet avant et après leur mobilité, la perte salariale n'est plus que de 4 % en moyenne (Figure D 2-10).

¹² Le panel Tous salariés ne suit pas l'activité non salariée, dont entre autres l'exercice libéral.

¹³ Les mobilités entre la FPE hors enseignants et les enseignants peuvent être surestimées en lien avec le codage des directeurs d'établissement parfois classés en enseignants selon leur exercice antérieur d'une activité d'enseignement. Ainsi, environ 24 % des mobilités FPE hors enseignants vers enseignants concernent des arrivées sur des postes de directeurs d'établissement pourtant codés enseignants.

Figure D 2-10 : Gains ou pertes de salaire journalier suite à une mobilité en fonction du groupe d'employeurs de départ ou d'arrivée
[en %]

Analyse des corrélations		Enseignants	FPE hors enseignants	FPH	FPT	Privé +100 salariés	Privé -100 salariés	Ensemble
Tous les salariés	Selon le groupe de départ	-56	-20	-51	-23	-29	-11	-23
	arrivée	-37	-32	-13	-24	-11	-32	-23
Temps complet	Selon le groupe de départ	ns	ns	-9	ns	-10	ns	-4
	arrivée	ns	-4	-13	-2	ns	-10	-4
Analyse causale								
Tous les salariés	Selon le groupe de départ	-61	-29	-52	-34	-31	-18	
	arrivée	-40	-36	-22	-33	-16	-34	
Temps complet	Selon le groupe de départ	-3	-2	-10	-6	-10	-5	
	arrivée	ns	-5	-18	-7	-4	-10	

Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, présents au moins six années dans le panel, échantillon d'étude comparable à celui de l'analyse causale.

Note : Résultats de l'analyse des corrélations issus de régressions linéaires où la différence de log salaire journalier entre l'année t+1 et l'année t est expliquée par l'année, la catégorie sociale, le sexe, le groupe d'employeurs, le log salaire et sa dynamique passée l'âge et son carré, le fait d'être contractuel dans la FPE, observés l'année t et le fait de changer de groupe d'employeurs entre t et t+1 (interagi si besoin avec le groupe d'employeurs l'année t+1).

ns : non significatif à 5 %.

Note : Résultats de l'analyse causale, voir encadré 4 pour la méthodologie.

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, le salaire journalier des salariés qui ont changé de groupe d'employeurs a baissé de 23 %. Pour les salariés à temps complet qui le sont restés, la baisse n'est que de 4 %.

On détaille ensuite les mobilités selon les groupes d'employeurs de départ des salariés, puis selon les groupes d'arrivée. Les baisses de salaire journalier sont conséquentes pour les agents de la fonction publique, mais elles s'expliquent en grande majorité par une baisse du temps de travail quel que soit le groupe de départ. Seules les mobilités des temps complets depuis la FPH conduisent à une baisse de salaire journalier qui reste significative (-9 %). Dans les entreprises de moins de 100 salariés du privé aussi, la baisse du salaire journalier de 11 % pour l'ensemble des mobilités ne se retrouve pas sur les seuls salariés à temps complet qui restent à temps complet. Mais pour les entreprises du privé de plus de 100 salariés, le temps de travail semble un peu moins expliquer les baisses du salaire journalier : le salaire journalier suite à une mobilité depuis une entreprise du privé de plus de 100 salariés baisse en moyenne de 29 %, et de 10 % pour les salariés à temps complet.

Le constat est similaire selon le groupe d'employeurs à l'arrivée. On observe des baisses importantes du salaire journalier quel que soit le groupe d'arrivée en considérant l'ensemble des mobilités. Mais lorsqu'on se restreint aux mobilités des temps complets qui restent à temps complet, les baisses de salaire journalier sont généralement plus faibles en moyenne : 13 % pour ceux qui arrivent dans la FPH, 10 % pour ceux qui arrivent dans les entreprises du privé de moins de 100 salariés et moins de 4 % dans les autres cas. Cependant, quel que soit leur temps de travail, les salariés qui arrivent dans la FPH connaissent une baisse de leur salaire journalier dépassant en moyenne 13 %.

La baisse du salaire journalier des salariés qui changent de groupe est de plus en plus importante avec l'âge du salarié (Figure D 2-11), surtout jusqu'à 60 ans, puis son ampleur diminue au-delà. Elle passe ainsi de -7,8 % pour les salariés mobiles à 50 ans à -71,5 % à 60 ans. Il n'en est pas de même pour les salariés à temps complet. Ces derniers, lorsqu'ils changent de groupe avant 60 ans, connaissent une perte en termes de salaire le plus souvent inférieure à 5 % avant 60 ans, voire

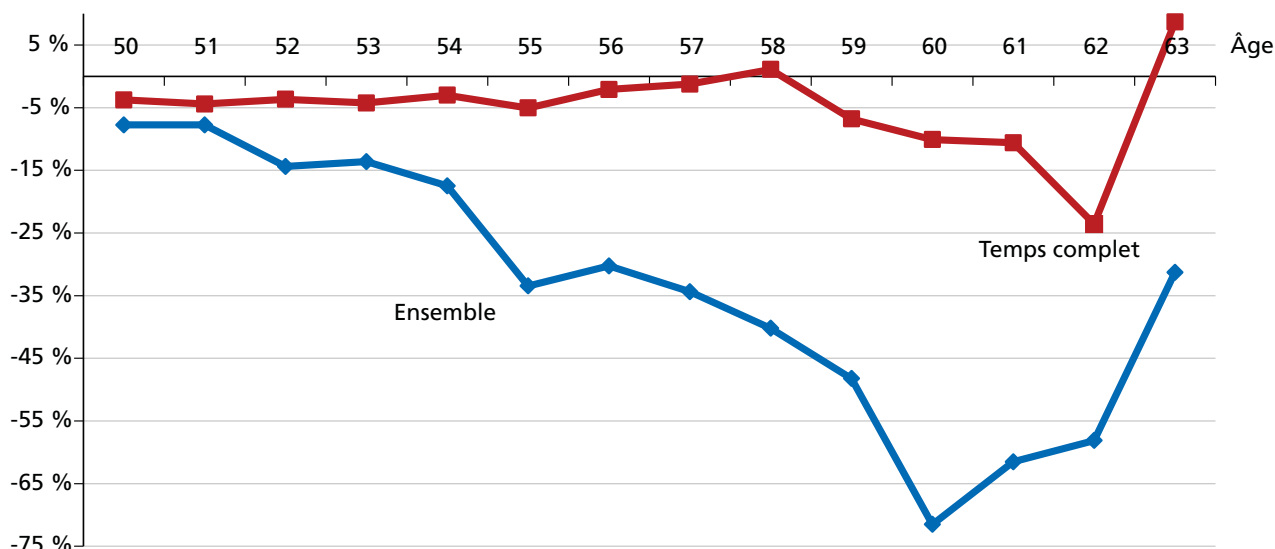
Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

nulle à 58 ans. Ainsi, entre 50 ans à 60 ans, la baisse de plus en plus forte du salaire journalier est quasi majoritairement imputable à une baisse concomitante et de plus en plus conséquente du volume de travail de ces salariés¹⁴.

À partir de 60 ans, même les salariés qui restent à temps complet connaissent des baisses du salaire journalier d'au moins 5 %. Cette baisse peut résulter de pertes de primes ou de bonus suite à un changement de fonction. Elle pourrait aussi illustrer des situations de cumul emploi-retraite pour lesquelles les versements de pension compenseraient en partie les baisses salariales.

Enfin, la progression du salaire journalier qui s'observe pour les salariés à temps complet de 63 ans qui ont changé de groupe et la moindre baisse pour l'ensemble proviennent de l'effet de sélection des plus qualifiés dans l'emploi salarié à ces âges avancés.

Figure D 2-11 : Gains et pertes salariales des salariés de 50 ans et plus selon l'âge : analyse des corrélations



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, échantillon d'étude comparable à celui de l'analyse causale.

Note : Résultats de l'analyse des corrélations issus de régressions linéaires où la différence de log salaire journalier entre l'année $t+1$ et l'année t est expliquée par l'année, la catégorie socioprofessionnelle, le sexe, le groupe d'employeurs, le log salaire et sa dynamique passée, l'âge et son carré, le fait d'être contractuel dans la FPE, caractéristiques observées l'année t , et le fait de changer de groupe d'employeurs entre t et $t+1$ interagi avec l'âge l'année t . Pour les salariés qui sont toujours à temps complet, les pertes suivant une mobilité ne sont significatives à 5 % que de 50 à 55 ans et de 59 à 62 ans.

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, le salaire journalier des salariés de 50 ans qui ont changé de groupe d'employeurs a baissé de 7,8 %. Cette baisse du salaire journalier atteint 71,5 % pour les salariés de 60 ans qui ont changé de groupe d'employeurs. Chez les salariés à temps complet qui ont changé de groupe d'employeurs, la baisse est beaucoup plus faible : perte de 4 % à 50 ans et elle est de 10 % à 60 ans.

Aucun de ces éléments ne peut s'interpréter cependant de manière causale. En effet, même en contrôlant les caractéristiques observables, les salariés qui changent de groupe restent différents de ceux qui ne changent pas. L'analyse causale reportée dans la deuxième partie de la Figure D 2-10 cherche à pallier ce défaut en comparant les salariés mobiles à ceux stables, mais avec la même histoire salariale dans le même groupe d'employeurs de départ. Elle confirme que les baisses de salaire journalier observées sur l'ensemble sont beaucoup moins importantes sur les seuls salariés à temps complet, suggérant qu'en très grande partie celles-là sont dues à une réduction du volume de travail.

¹⁴ Sous l'hypothèse que les conditions de rémunération horaire des salariés qui restent à temps complet soient les mêmes que celles des salariés qui passent à temps partiel.

Encadré 1 : Sources, champ et mesures

Cette étude mobilise le panel tous salariés. Ce fichier longitudinal est extrait de plusieurs sources administratives et suit les périodes d'emploi, les caractéristiques des employeurs et les salaires d'un échantillon au 1/24 de la population salariée depuis 1967, au 1/12 de la population salariée depuis 2002. Ces sources administratives sont les déclarations annuelles de données sociales (DADS), les fichiers de paie des agents de l'État et le système d'information des agents des services publics (Siasp). Existant depuis 1967 sur le secteur privé, le panel tous salariés couvre l'ensemble du champ salarié depuis 1988, à savoir le secteur privé et la fonction publique (fonction publique de l'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière). Pour chaque poste occupé par un salarié de l'échantillon chez un employeur donné au cours d'une année, le panel tous salariés donne des informations, notamment sur la rémunération nette versée par l'employeur, le nombre de jours de rémunération dans l'année ainsi que le sexe, l'année de naissance et la condition d'emploi du salarié.

Le champ de l'étude couvre l'ensemble des salariés de 50 ans à 65 ans en France métropolitaine, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles. Le panel tous salariés ne renseigne que sur les périodes d'emploi salarié. Il n'y a aucune information sur les indépendants (ni même de potentielles périodes d'emploi non salarié des salariés), qu'il s'agisse d'entrepreneurs individuels, de professions libérales, d'auto-entrepreneurs, de dirigeants non salariés d'entreprise, etc.

Ce dossier mobilise le panel tous salariés depuis 1995, année à partir de laquelle les heures rémunérées sont disponibles pour les observations issues des DADS, ce qui permet de calculer un volume de travail en équivalent temps plein. Pour la fonction publique de l'État, les heures rémunérées ne sont disponibles que depuis 2009, avec la mise en place du Siasp. Pour les années antérieures à 2009, le volume de travail en EQTP dans la FPE s'obtient à partir du nombre de jours rémunérés dans l'année corrigé de la quotité de temps de travail (variable issue de l'ancien panel État).

Salaire net en équivalent temps plein et salaire net journalier

On étudie le salaire net de cotisations salariales, de CSG et de CRDS. Depuis 2013, le salaire net calculé à partir des DADS comprend les cotisations patronales pour la complémentaire santé obligatoire, alors qu'il ne les couvrait pas auparavant.

Dans la partie de l'étude qui porte sur le panorama 2013, le salaire net analysé est exprimé en équivalent temps plein, c'est-à-dire qu'il est converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Le salaire net en EQTP correspond à un « prix » : il correspond à une unité de volume de travail (un équivalent temps plein), il permet de comparer des emplois de durée et de temps de travail différents sans refléter le temps 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 net en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an.

Dans la partie sur l'analyse des gains et des pertes salariales suite à une mobilité, comme le calcul des EQTP n'est pas homogène avant et après 2009 dans la FPE, on étudie plutôt le salaire net journalier, soit le salaire net rapporté à la durée de paie. Contrairement au salaire en EQTP, le salaire journalier ne correspond pas exactement à un prix par unité de volume de travail : il reflète aussi le temps de travail du salarié.

Mobilités entre groupes d'employeurs et échantillon d'étude

Un salarié est mobile lorsqu'il change, entre deux années ou en cours d'année, de groupe d'employeurs : enseignants, FPE hors enseignants, FPT, FPH, entreprises du privé de moins de 100 salariés dans le privé ou entreprises du privé de 100 salariés ou plus. Pour éviter de générer de fausses mobilités entre entreprises du privé de plus ou de moins de 100 salariés lorsque, au cours du temps, la taille de l'entreprise passe au-dessus ou en dessous de ce seuil, c'est la taille de l'entreprise à l'embauche du salarié (ou lors de sa première observation dans l'échantillon d'étude) qui est retenue.

L'analyse des mobilités entre groupes d'employeurs après 50 ans est conduite sur les salariés de 50 à 65 ans présents au moins six années dans le panel après 1995, un champ proche de celui de l'analyse des effets de la mobilité sur le salaire. En effet, pour analyser les effets d'une mobilité sur l'évolution salariale future, il est nécessaire de disposer d'assez d'observations par individu avant et après la mobilité pour être en mesure d'estimer à la fois le passé salarial (niveau et pente) et le futur salarial (niveau et pente), soit au moins deux observations avant la mobilité et deux après, voire trois pour 2013, année pour laquelle la mesure du salaire net est différente des précédentes, ce dont on doit tenir compte. Une restriction de champ similaire est réalisée sur les individus stables, en mobilisant l'année de changement simulée (**Encadré 4**).

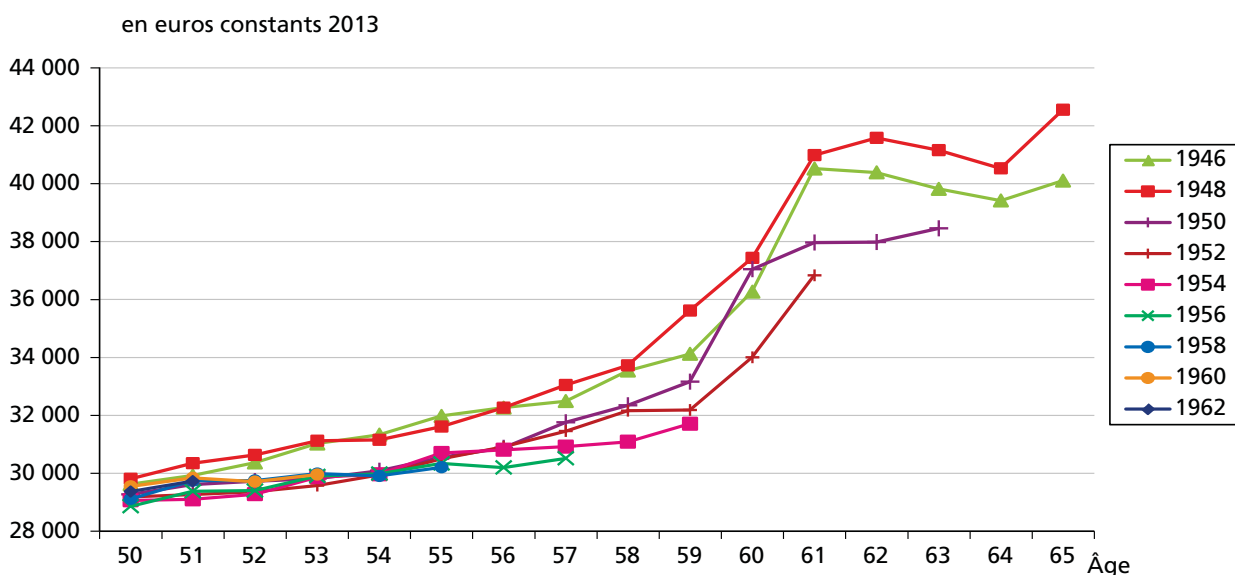
Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Les salariés qui ont travaillé dans plusieurs regroupements – par secteur d'activité pour le privé et statut d'emploi dans le public – d'entreprises la même année (**Encadré 3**), s'ils l'ont fait de manière répétée dans le temps, sont exclus de l'échantillon d'étude. Les salariés qui ont travaillé dans plusieurs regroupements une seule année sont inclus dans l'échantillon d'étude, car ce phénomène illustre pour certains d'entre eux une mobilité entre groupes d'employeurs.

Encadré 2 : Les carrières salariales par génération

Le panorama en coupe sur l'année 2013 combine les salaires d'individus de générations différentes. L'évolution selon l'âge qui est y reportée ne retrace donc pas les trajectoires salariales individuelles. En effet, selon leur année de naissance, les salariés ne sont pas soumis aux mêmes conditions démographiques, institutionnelles ou économiques, au même moment de leur carrière, conditions qui en théorie peuvent influencer sur l'intégralité de leur futur parcours professionnel (voir Koubi, 2003 ou Maurin et McSally, 2008, qui étudient les carrières des générations ayant passé des examens en 1968). Autre exemple, certaines générations entrent sur le marché du travail dans une période de bonne conjoncture, alors que d'autres y entrent en bas du cycle économique, et dans certains pays (mais pas en France*), ces différences continuent d'expliquer des écarts de salaire bien plus tard dans la carrière (voir Gaini *et al.*, 2013 pour la revue de littérature et des résultats sur la France). Dans cet encadré, on reprend l'analyse du salaire net par âge détaillé, mais en suivant les individus des mêmes générations année après année, à savoir de la génération née en 1946, qui a eu 51 ans en 1996 et 65 ans en 2011, à la génération née en 1962 qui a fêté ses 51 ans en 2013. Quelle que soit la génération considérée, l'analyse par génération conforte celle en coupe : les salaires moyens en EQTP par âge progressent régulièrement entre 50 et 59 ans, puis cette progression s'accélère après 59 ans artificiellement du fait des départs à la retraite et des profonds changements qu'ils provoquent dans la structure de la population restant en emploi (**Figure D 2-E2**). Chaque génération a cependant ses particularités. Les salariés nés en 1948 et avant ont ainsi à chaque âge des salaires plus élevés que les générations nées après 1950.

Figure D 2.E2. Salaires nets annuels moyens en EQTP : analyse par génération



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

Lecture : À l'âge de 56 ans, les salariés nés en 1956 ont gagné en moyenne un salaire net annuel en EQTP de 30 198 euros constants 2013, tandis que ceux nés en 1948 ont gagné un salaire net annuel en EQTP de 32 262 euros constants 2013.

* En France, au contraire, Gaini *et al.* (2013) comme Ananian et Calavrezo (2012) montrent que les différences de salaire à l'embauche dues à l'évolution de la conjoncture s'estompent rapidement dans la carrière.

Encadré 3 : 9,0 % des salariés de 50 ans et plus travaillent dans au moins deux regroupements d'employeurs une même année

Le panel tous salariés ne permet pas de mesurer la multiactivité entendue comme activité *simultanée* pour deux employeurs différents. Il est en revanche possible de repérer les salariés qui ont travaillé pour deux employeurs différents la même année avec, de ce fait, une part de multi-actifs et une part qui, sans cumuler d'emplois, connaît une mobilité au cours de l'année, enchaînant des périodes d'emploi avec des employeurs différents.

Reprenant la typologie définie par Daussin-Benichou *et al.* (2014), on choisit de regrouper les périodes d'emploi des salariés dans des sous-secteurs ou « regroupements d'employeurs (et de statut) » qui distinguent les enseignants de la FPE, les autres salariés de la FPE et ceux de la FPT en fonction de leur statut (titulaires, non-titulaires, stagiaires ou autres), tandis que les employeurs des salariés du privé sont distingués selon leur secteur d'activité : agriculture, industrie, construction, commerce, services. Au total, les salariés qui ont travaillé pour au moins deux de ces regroupements d'employeurs (et de statut) représentent 9,0 % des salariés de plus de 50 ans.

L'étude se concentre ici uniquement sur les deux principaux postes de ces salariés : s'ils en occupent un troisième, mais qui leur rapporte moins de rémunération, on néglige cette information. Le poste principal du salarié est celui qui rapporte la rémunération la plus élevée.

Ceux de ces salariés, dont le poste principal est dans le secteur privé, occupent majoritairement (plus de 60 %) un deuxième poste dans le secteur privé également, ceux de la FPH encore plus : 71 % d'entre eux occupent leur deuxième poste dans le secteur privé (**Figure D 2-E3**). En revanche, pour les salariés de la FPE et de la FPT, le deuxième poste est majoritairement dans le public.

Figure D 2.E3 : Part des salariés ayant travaillé dans au moins deux regroupements d'employeurs la même année

[En %]

		Poste 2						Ensemble
		Enseignants	FPE hors enseignants	FPH	FPT	Privé +100 salariés	Privé -100 salariés	
Poste principal	Enseignants	6,3	10,1	13,5	9,1	26,5	34,4	100,0
	FPE hors enseignants	22,8	6,8	8,5	14,5	23,2	24,2	100,0
	FPH	8,7	9,7	0,0	10,9	43,1	27,7	100,0
	FPT	32,5	15,3	3,4	0,0	23,0	25,8	100,0
	Privé +100 salariés	8,9	7,6	11,5	11,0	25,4	35,6	100,0
	Privé -100 salariés	12,1	7,1	4,9	15,1	19,5	41,2	100,0
	Ensemble	15,6	8,8	6,8	11,2	23,0	34,6	100,0

Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

Lecture : Parmi les enseignants ayant occupé plusieurs postes la même année, 6,3 % avaient un deuxième poste d'enseignant (avec un statut différent) ; 10,1 % étaient aussi salariés de la FPE hors enseignants.

La moitié des salariés qui ont travaillé dans deux regroupements différents d'employeurs la même année sont à temps complet pour l'un des postes et à temps partiel pour l'autre. Dans 30 % des cas, ils sont à temps partiel sur les deux postes, et seulement dans 20 % des cas, à temps complet sur les deux postes. Parmi les cadres (respectivement des ouvriers) sur leur poste principal, 60 % sont aussi cadres (respectivement ouvriers) sur leur deuxième poste. Ce n'est le cas que pour 40 % des employés sur le poste principal.

Encadré 4 : La méthodologie de l'analyse causale

L'analyse causale des gains et des pertes salariales suite à une mobilité sectorielle suit pas à pas celle de Daussin-Benichou *et al.* (2014). Les salariés connaissant une mobilité sectorielle ne sont pas directement comparables aux salariés qui ne changent pas de secteur. Même une fois contrôlées les caractéristiques observables comme l'âge, le sexe, le secteur de départ, ou même le niveau de salaire passé (analyse des corrélations), il peut rester des différences en termes de caractéristiques inobservables empêchant les comparaisons entre salariés connaissant une mobilité et ceux qui n'en connaissent pas. Il est nécessaire de mener une analyse contrefactuelle en comparant le salaire des salariés qui ont changé de secteur à celui qu'ils auraient eu s'ils étaient restés dans le même secteur. La stratégie, développée par Daussin-Benichou *et al.* (2014) pour réaliser cette analyse contrefactuelle, repose sur une description très individualisée du salaire (effets individuels fixes dans le temps et pentes de progression salariale individuelles) et la constitution d'un groupe de contrôle dont les salaires suivent les mêmes dynamiques individualisées dans le secteur de départ que ceux qui vont changer de secteur.

On se concentre sur la première mobilité après 50 ans. Pour chaque individu i qui change de secteur (groupe M) à la date t_{ci} , on va décomposer le (log du) salaire w_{it} qu'il avait les années précédentes (après 45 ans) en deux termes, un effet individuel fixe dans le secteur de départ α_{1i} et une progression annuelle aussi individualisée β_{1i} :

$$w_{it} = \alpha_{1i} - \beta_{1i}(t - t_{ci}) + \varepsilon_{1it}, \quad \forall i \in M, t < t_{ci}$$

De même, le salaire qu'il reçoit après le changement de secteur est décomposé en un effet individuel fixe dans le secteur d'arrivée et une progression salariale individuelle après le changement de secteur.

$$w_{it} = \alpha_{2i} - \beta_{2i}(t - t_{ci}) + \varepsilon_{2it}, \quad \forall i \in M, t \geq t_{ci}$$

Ce que l'on peut résumer par :

$$w_{it} = \alpha_{1i} + \alpha_{2i} 1_{\{t \geq t_{ci}\}} - \beta_{1i}(t - t_{ci}) + \beta_{2i}(t - t_{ci}) 1_{\{t \geq t_{ci}\}} + \varepsilon_{it}, \quad \forall i \in M$$

On estime alors individu par individu les quatre paramètres de cette équation. Le groupe de contrôle s'obtient à partir des individus qui ne changent jamais de secteur (au cours de leur carrière complète) (groupe S). Pour chaque individu j qui ne change pas de secteur, on impute aléatoirement (tirage uniforme dans toutes les années de présence de l'individu) une pseudo-année de changement de secteur t_{cj} pour être en mesure de décomposer aussi pour ce groupe le salaire et d'estimer les quatre paramètres α_{1j} , α_{2j} , β_{1j} , β_{2j} :

$$w_{jt} = \alpha_{1j} + \alpha_{2j} 1_{\{t \geq t_{cj}\}} - \beta_{1j}(t - t_{cj}) + \beta_{2j}(t - t_{cj}) 1_{\{t \geq t_{cj}\}} + \varepsilon_{jit}, \quad \forall j \in S$$

Ensuite, on régresse pour l'ensemble des individus qui changent ou non de secteur le gain ou la perte salariale à un an suite à une mobilité (ou à une pseudomobilité pour les individus du groupe de contrôle) suivant :

$$w_{it_{ci}} - w_{it_{ci-1}} = \sum_s \gamma_{1s} 1_{\{Sect_{ci}=s\}} + \gamma_2 X_i + \delta \beta_{i1} + u_i, \quad \forall i \in M \text{ ou } S$$

Où $Sect_{ci}$ est le secteur d'arrivée (qui est le même que celui de départ pour les individus qui ne changent pas de secteur), X_i rassemble le salaire avant la (pseudo)mobilité, l'âge à la (pseudo)mobilité, l'année de la (pseudo)mobilité. L'estimation est réalisée séparément pour chaque secteur de départ. Cette démarche permet d'estimer un effet causal lié à la mobilité sur le salaire à condition de supposer qu'une fois contrôlés par le niveau du salaire avant changement et sa progression tendancielle avant changement dans le secteur de départ, le changement de secteur, la date au changement et l'âge au changement ne sont pas corrélés avec l'erreur u_i .

Remerciements

Les auteurs remercient très chaleureusement J.-M. Daussin-Benichou, M. Koubi, A. Leduc et B. Marc qui leur ont fourni les programmes d'analyse.

Références

- Ananian S., Calavrezo O., « Les trajectoires salariales des jeunes entrés sur le marché du travail entre 1995 et 2002 selon leur premier salaire », *Document d'études*, n° 170, Dares, 2012.
- Andrieux V., Chantel C., « Espérance de vie, durée passée à la retraite », *Dossier Solidarité et Santé*, n° 40, Drees, juin 2013.
- Baradji E., Davie E., Duval J., « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point Stat*, n° 21, DGAFP, 2016.
- Conseil d'orientation des retraites (COR), « Les catégories actives de la fonction publique », *Document de travail* n° 3, séance plénière du 25 mai 2016.
- Daussin-Benichou J., Koubi M., Leduc A., Marc B., « Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008 », *Emploi et salaires – édition 2014*, Insee, collection « Insee Références », 2014.
- Gaini M., Leduc A., Vicard A., « Peut-on parler de "générations sacrifiées" ? Entrer sur le marché du travail dans une période de mauvaise conjoncture économique », *Économie et Statistique*, n°s 462-463, pp. 5-23, 2013.
- Koubi M., « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique*, n°s 369-370, 2003.
- Lainé F., « La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS », *Document d'études*, Dares, n° 66, mars 2003.
- Maurin E., McSally S., « *Vive la Révolution !* Long-Term Educational Returns of 1968 to the Angry Students », *Journal of Labor Economics*, vol. 26, n° 1, 2008.
- « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Faits et chiffres », DGAFP, édition 2015.

Emploi public et fonction publique	1
Agents de la fonction publique : principales caractéristiques	2
Voies de recrutement externe	3
Parcours professionnels	4
Retraite	5
Dépenses de personnel et rémunérations	6
Formation	7
Temps et conditions de travail	8
Relations professionnelles	9
Politique sociale	10

Emploi public et fonction publique

1

Effectifs et principales caractéristiques
de l'emploi public 1.1

Ensemble de la 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 5,4 millions d'agents qui travaillent dans l'un des trois versants de la fonction publique en fin 2014.

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 inter-hospitaliers, intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière depuis 2009 (voir décompte des emplois et évolution des salaires dans les trois versants de la fonction publique), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, à budget autonome, et médico-sociaux, qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales, et les établissements publics locaux sociaux constituent la fonction publique hospitalière. Néanmoins, certaines missions de service public sont assurées en dehors de la fonction publique.

Les résultats présentés dans ces fiches thématiques sont issus exclusivement du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Insee en collaboration avec la 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.

Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale (8100 fin 2014 sur le territoire national), qui figuraient anciennement parmi les bénéficiaires d'emplois aidés, sont comptabilisés dans les séries d'effectifs de non-titulaires de la FPE depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». Cette analyse intègre également depuis 2006 les volontaires militaires (15 800 agents en fin 2014 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

* 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.

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 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. Elle repose notamment sur la catégorie juridique du lieu de travail des agents des ministères civils (hors Défense) et accessoirement sur les libellés des grades des agents quand ils sont suffisamment explicites.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques/Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

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 2014)

	Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent		
		Code catégorie juridique Sirene	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)	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		EPA 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	Caisses nationales du régime général de Sécurité sociale
			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	IGSA, Institut franco-allemand, St Louis etc.
			hors APU (marchand)	Cercles et foyers des armées		Cultes d'Alsace-Lorraine
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)			Ademe, BRGM, CEA, Charbon. de France, Cirad, Cnes, Onera, INA, IFP Énergie nouvelle, Opéra national de Paris, Réunion des musées nationaux, offices de tourisme, etc.
			hors APU (marchand)	Office national des forêts	RATP, SNCF Banque de France	Grands ports maritimes UGAP, AFD OPAC/OPH EPIC locaux et régies
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)			Safer
			hors APU (marchand)		La Poste EDF Aéroports de Paris	dont Air France, Orange, France Télévision, DCNS, GDF Suez, GIAT industries-Nexter, Imprimerie nationale
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)			Organismes de protection sociale, hôpitaux à but non lucratif, associations ODAC, associations, ODAL
			hors APU (marchand)			Mutuelles, comités d'entrep., organismes professionnels, syndicats de propriétaires, associations et fondations non à financ. public maj.

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).

Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM), 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 1 911,0 y c. CA 1 912,9		
		7111		hors CA 0,7 y c. CA 0,7		
		7112		hors CA 1,3 y c. CA 1,3		
2		72		hors CA 1 411,6 y c. CA 1 476,1		
3		73		hors CA 2 020,0 y c. CA 2 139,0	hors CA 39,1 y c. CA 39,3	hors CA 14,3 y c. CA 14,3
			hors APU (marchand)	hors CA 103,3 y c. CA 110,3		
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)		hors CA 11,0 y c. CA 11,3	hors CA 1,5 y c. CA 1,5
			hors APU (marchand)	hors CA 0,1 y c. CA 0,1		hors CA 0,5 y c. CA 0,5
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)			y c. CA 42,4
			hors APU (marchand)	y c. CA 9,2	y c. CA 208,9	y c. CA 89,5
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)			y c. CA 0,9
			hors APU (marchand)		y c. CA 303,5	y c. CA 15 987,9
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)			y c. CA 531,8
			hors APU (marchand)			y c. CA 1 493,4
Ensemble			APU (non marchand)	y c. CA 5 529,9	y c. CA 50,6	y c. CA 590,9
			fonction publique	hors CA 5 447,8 y c. CA 5 640,2		
			hors APU (marchand)	y c. CA 119,6	y c. CA 512,4	y c. CA 17 571,3

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 2014 en France (métropole + DOM)

	Effectifs des « administrations publiques »	Effectifs de droit public Colonne 1 et lignes 1 à 5	Effectifs de la fonction publique métropole et DOM Colonne 1 et lignes 1+2+3
Total y compris emplois aidés	6 171 400	5 649 500	5 640 200
Total hors emplois aidés		5 457 000	5 447 800

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

Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2013 et 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal

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	nombre	-14,4		
			%	-0,7		
		7111	nombre	0,0		
			%	4,9		
2	Collectivités	7112	nombre	-0,0		
			%	-3,6		
		72	nombre	17,4		
			%	1,2		
3	Établissements publics administratifs	73	nombre	33,7	nombre	0,4
			%	1,6	%	2,9
			nombre	3,0		
			%	2,8		
4	Organismes publics administratifs	74	nombre	-0,0	nombre	0,0
			%	-4,3	%	3,4
			nombre	-0,0		-0,0
			%	-4,3		-0,9
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	nombre	-0,1	nombre	-0,8
			%	-0,6	%	-0,9
			nombre	-0,1		2,2
			%	-0,6		5,6
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	nombre	-0,0	nombre	-47,7
			%	-4,3	%	-0,3
			nombre	-0,0		0,1
			%	-4,3		10,6
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	nombre	-0,0	nombre	41,7
			%	-0,6	%	2,9
			nombre	-0,0		-21,5
			%	-0,6		-3,9
Ensemble		APU (non marchand)	nombre	36,7	nombre	-18,7
			%	0,7	%	-3,1
		fonction publique	nombre	39,7		
			%	0,7		
		hors APU (marchand)	nombre	3,0	nombre	-6,8
			%	2,6	%	-0,0
			nombre	3,0		

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 2014 en France (métropole + DOM)
[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	5 529 900		5 529 900	5 344 600
Fonction publique hors comptabilité nationale		110 300 ⁽³⁾	110 300	103 300
Total fonction publique	5 529 900	110 300⁽³⁾	5 600 400	5 447 900
Autres administrations publiques (APU)	641 500	Part de la fonction publique en 2014 ⁽⁴⁾ - Dans l'emploi salarié : 22,4% - Dans l'emploi total : 20,0%		
Dont autres APU en organismes publics ⁽¹⁾	108 800			
Dont autres APU en organismes privés ⁽²⁾	532 700			
Total des administrations publiques	6 171 400			

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

CA = contrats aidés

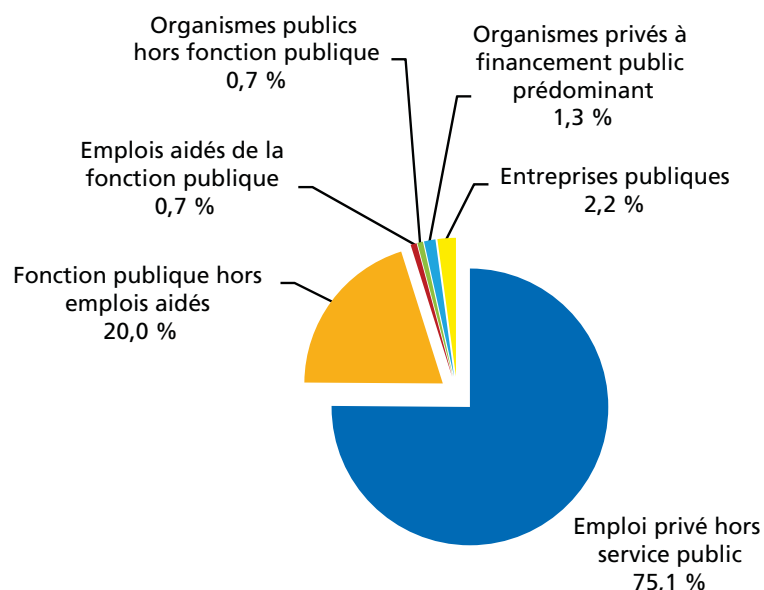
(1) EPA à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, EPIC non marchands.

(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 2013, soit 22,3 % 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 2014



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.

Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique en 2013 et en 2014

		Fin 2013	Fin 2014	Évolution 2014/2013 (%)
Fonction publique de l'État	Ministères	2,0	1,9	
	Dont ministères de l'enseignement	0,0	0,0	
	Dont ministère de l'Intérieur	2,0	1,9	
	EPA de la FPE	73,9	81,1	
	Dont EPA rattachés aux ministères de l'enseignement ⁽¹⁾	70,6	77,7	
	Dont EPA rattachés au ministère de l'Intérieur	0,0	0,0	
	Total	75,9	83,0	9,4
Fonction publique territoriale	Communes	46,1	55,3	
	Départements	6,8	7,9	
	Régions	0,9	1,3	
	Total collectivités territoriales	53,8	64,5	
	Établissements communaux	8,1	9,2	
	Établissements intercommunaux	10,2	12,4	
	Établissement départementaux	0,3	0,6	
	Autres EPA locaux	0,1	0,2	
	Total EPA	18,8	22,3	
	Total	72,6	86,8	19,5
Fonction publique hospitalière	Hôpitaux	12,8	14,5	
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	6,2	6,9	
	Autres établissements médico-sociaux	0,8	1,2	
	Total FPH	19,9	22,5	13,3
Total FP		168,4	192,3	14,2

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 (EPL),

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 18 000 assistants d'éducation, de droit public, employés par certains établissements publics locaux d'enseignement en contrats non aidés en 2014. 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 2013.

Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2013 et 2014 en France (métropole + DOM)
[en milliers]

		2013 ⁽¹⁾	2014
		Effectifs au 31/12/2013	Effectifs au 31/12/2014
Fonction publique ⁽²⁾	Métropole	5 260	5 275
	DOM	172	174
	Total hors bénéficiaire de contrats aidés	5 432	5 448
	Bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique ⁽³⁾	168	192
	Total y compris bénéficiaires de contrats aidés	5 600	5 641
Organismes publics hors fonction publique non marchands	EPA nationaux de sécurité sociale, à recrutement de droit privé	14	14
	GIP nationaux et locaux (résultats partiels)	9	10
	Personnes morales droit public particulières	1	2
	Groupements de coopération sanitaires	1	1
	Associations syndicales autorisées	0	0
	Organismes consulaires	41	39
	EPIC nationaux et locaux non marchands	40	42
	Sous-total organismes hors FP non marchands	106	108
Organismes publics hors fonction publique marchands	EPIC locaux marchands	69	71
	Personnes morales droit public secteur marchand	1	1
	Sous-total organismes hors FP marchands	70	71
	Total	176	180
Organismes privés à financement public prédominant (secteur non marchand)	Associations	165	170
	Organismes de protection sociale	174	170
	Hôpitaux privés à but non lucratif	215	192
	Safer	1	1
	Total	389	363
Entreprises publiques (secteur marchand)	EPIC marchands ⁽⁴⁾	248	237
	Entreprises hors EPIC ⁽⁵⁾	354	348
	Total	602	585
Emploi privé hors service public (secteur marchand)	Total	20 388	20 425
Emploi total (salariés et non-salariés)	Total⁽⁶⁾	27 157	27 194

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) Données de 2013 révisées.

(2) Y compris les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 600 en 2014).

(3) Les bénéficiaires d'emplois aidés sont décomptés à part dans la fonction publique et inclus dans les effectifs des autres organismes.

(4) Les EPIC marchands proviennent de la ligne 5 (hors APU) et de la colonne 3 du tableau de synthèse.

(5) Les entreprises hors EPIC comprennent La Poste, EDF, Aéroports de Paris issus de la ligne 6 colonne 5 du tableau de synthèse + la partie des entreprises de la ligne 6 colonne 6 répertoriée dans les entreprises "de premier rang" du Recme (exemple : France Télévision, DCNS...).

(6) Différents concepts d'emploi coexistent. Celui retenu ici est "l'emploi total" qui comprend les salariés et les non-salariés en France entière, hors chômeurs, et qui constitue la référence la plus courante pour les comparaisons internationales.

Figure 1.2-1 : Effectifs physiques et équivalents temps plein par versant de la fonction publique

	2013		2014		Évolution 2014/2013 (en %)	
	avec contrats aidés	hors contrats aidés ⁽¹⁾	avec contrats aidés	hors contrats aidés	avec contrats aidés	hors contrats aidés
Effectif au 31 décembre⁽²⁾						
FPE	2 476,5	2 400,6	2 475,6	2 392,6	-0,0	-0,3
FPT	1 951,4	1 878,7	1 981,5	1 894,7	+1,5	+0,8
FPH	1 172,6	1 152,7	1 183,6	1 161,1	+0,9	+0,7
Ensemble	5 600,4	5 432,1	5 640,7	5 448,3	+0,7	+0,3
Volume de travail en équivalent temps plein⁽³⁾						
FPE	2 338,6	2 299,2	2 349,1	2 295,9	+0,4	-0,1
FPT	1 794,0	1 748,7	1 833,3	1 770,2	+2,2	+1,2
FPH	1 083,8	1 071,0	1 096,8	1 080,3	+1,2	+0,9
Ensemble	5 216,4	5 119,0	5 279,2	5 146,4	+1,2	+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) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

(2) Postes principaux finaux au 31 décembre.

(3) Tout poste actif dans l'année.

Figure 1.2-2 : Effectifs physiques par type d'employeur dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre en France

		2013 ⁽¹⁾	2014	Évolution 2014/2013	
				en nombre	en %
FPE	Ministères	1 926 041	1 911 702	-14 339	-0,7
	EPA de la FPE	474 561	480 877	6 316	+1,3
	Total FPE	2 400 602	2 392 579	-8 023	-0,3
FPT	Communes ⁽²⁾	1 028 263	1 034 795	6 532	+0,6
	Départements	295 336	295 337	1	+0,0
	Régions	81 189	81 476	287	+0,4
	Total collectivités territoriales	1 404 788	1 411 608	6 820	+0,5
	Établissements communaux ⁽²⁾	132 339	133 317	978	+0,7
	Établissements intercommunaux ⁽²⁾	266 841	274 090	7 249	+2,7
	Établissement départementaux	66 521	67 254	733	+1,1
	Autres EPA locaux	8 257	8 386	129	+1,6
	Total EPA	473 958	483 047	9 089	+1,9
	Total FPT	1 878 746	1 894 655	15 909	+0,8
FPH	Hopitaux	1 020 378	1 025 884	5 506	+0,5
	Etablissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	93 693	96 107	2 414	+2,6
	Autres établissements médico-sociaux	38 636	39 096	460	+1,2
	Total FPH	1 152 707	1 161 087	8 380	+0,7
Total ensemble de la fonction publique		5 432 055	5 448 321	16 266	+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) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

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

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et équivalents temps plein par région et département(1) au 31 décembre 2014 en France

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Auvergne - Rhône-Alpes	229 814	215 586	212 614	189 299	140 281	127 852	582 709	532 737
Allier	8 200	7 825	9 440	8 460	9 492	8 973	27 132	25 258
Cantal	3 753	3 535	4 648	4 202	3 705	3 484	12 106	11 221
Haute-Loire	5 326	4 960	5 388	4 747	3 677	3 293	14 391	13 000
Puy-de-Dôme	23 811	22 522	21 421	19 002	13 251	12 274	58 483	53 799
Ain	13 215	12 399	11 643	10 268	7 016	6 378	31 874	29 046
Ardèche	6 797	6 279	8 465	7 316	5 513	5 013	20 775	18 608
Drôme	11 889	10 990	12 411	10 984	8 183	7 419	32 483	29 394
Haute-Savoie	16 725	15 515	20 619	18 382	12 429	11 231	49 773	45 128
Isère	38 407	35 769	36 042	31 517	20 672	18 639	95 121	85 926
Loire	19 946	18 625	17 332	15 622	17 007	15 419	54 285	49 665
Rhône	69 726	65 964	50 291	45 598	31 219	28 432	151 236	139 994
Savoie	12 019	11 202	14 914	13 200	8 117	7 296	35 050	31 698
Bourgogne - Franche-Comté	80 908	76 175	71 539	63 433	61 022	56 253	213 469	195 861
Côte-d'Or	20 240	19 183	14 938	13 303	11 773	11 021	46 951	43 507
Nièvre	5 413	5 133	6 188	5 599	5 030	4 726	16 631	15 457
Saône-et-Loire	13 073	12 311	13 459	11 912	11 975	11 033	38 507	35 256
Yonne	8 135	7 760	7 934	7 066	8 281	7 663	24 350	22 488
Doubs	18 081	16 861	14 077	12 571	12 467	11 292	44 625	40 724
Haute-Saône	5 474	5 097	4 512	3 846	2 846	2 604	12 832	11 547
Jura	6 270	5 858	6 518	5 624	5 967	5 428	18 755	16 910
Territoire de Belfort	4 222	3 972	3 913	3 513	2 683	2 487	10 818	9 972
Bretagne	100 334	94 837	92 065	82 458	62 735	57 948	255 134	235 242
Côtes-d'Armor	13 338	12 554	19 574	17 429	10 247	9 328	43 159	39 311
Finistère	28 049	26 633	23 546	21 306	18 575	17 217	70 170	65 156
Ille-et-Vilaine	41 172	38 849	29 769	26 633	18 887	17 498	89 828	82 980
Morbihan	17 775	16 801	19 176	17 090	15 026	13 903	51 977	47 794
Centre - Val de Loire	69 351	66 010	67 215	60 970	50 132	46 952	186 698	173 933
Cher	8 265	7 902	8 408	7 655	6 594	6 240	23 267	21 796
Eure-et-Loir	9 535	9 095	9 990	8 907	8 295	7 771	27 820	25 773
Indre	5 973	5 696	5 636	5 087	4 777	4 497	16 386	15 280
Indre-et-Loire	16 591	15 639	15 384	13 932	12 964	12 049	44 939	41 619
Loiret	21 464	20 541	19 339	17 767	10 914	10 245	51 717	48 554
Loir-et-Cher	7 523	7 138	8 458	7 622	6 588	6 151	22 569	20 911
Corse	10 556	9 979	11 870	11 151	4 968	4 726	27 394	25 856
Corse-du-Sud	4 920	4 677	7 183	6 776	2 883	2 751	14 986	14 203
Haute-Corse	5 636	5 303	4 687	4 375	2 085	1 975	12 408	11 653
Grand-Est	169 154	160 142	126 901	113 149	107 588	99 194	403 643	372 485
Bas-Rhin	36 665	34 885	24 974	22 600	21 593	19 782	83 232	77 268
Haut-Rhin	18 215	17 198	14 998	13 314	15 572	14 181	48 785	44 693
Ardenne	7 352	6 989	6 997	6 180	5 713	5 264	20 062	18 433
Aube	8 408	7 978	7 019	6 315	4 802	4 569	20 229	18 862
Haute-Marne	5 060	4 787	4 193	3 682	4 241	3 962	13 494	12 431
Marne	19 860	18 796	14 487	12 887	11 746	10 905	46 093	42 588
Meurthe-et-Moselle	28 389	26 831	17 157	15 320	16 207	14 948	61 753	57 100
Meuse	5 346	5 036	4 365	3 649	4 737	4 459	14 448	13 145
Moselle	30 752	29 093	23 521	21 039	13 991	12 814	68 264	62 947
Vosges	9 107	8 547	9 190	8 162	8 986	8 309	27 283	25 019

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.

Figure 1.2-3 (suite) : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et équivalents temps plein par région et département(1) au 31 décembre 2014 en France

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Hauts-de-France	173 830	164 902	161 480	145 419	112 895	104 857	448 205	415 179
Nord	83 934	79 475	75 393	68 503	52 305	48 479	211 632	196 457
Pas-de-Calais	38 938	36 849	38 014	34 406	21 051	19 563	98 003	90 817
Aisne	13 398	12 739	12 837	11 345	11 950	11 124	38 185	35 209
Oise	19 479	18 629	17 584	15 689	13 061	12 290	50 124	46 609
Somme	18 081	17 210	17 652	15 475	14 528	13 401	50 261	46 087
Île-de-France	501 663	478 868	369 871	337 532	183 440	169 516	1 054 974	985 916
Essonne	43 824	41 143	36 453	33 374	14 702	13 718	94 979	88 235
Hauts-de-Seine	47 429	45 292	48 879	44 695	17 609	16 198	113 917	106 186
Paris	188 659	180 257	79 935	71 546	60 074	55 095	328 668	306 897
Seine-et-Marne	37 634	36 174	35 568	32 555	14 538	13 483	87 740	82 212
Seine-Saint-Denis	54 984	52 793	53 289	49 133	17 268	16 019	125 541	117 945
Val-de-Marne	50 473	48 434	45 112	41 595	26 844	25 036	122 429	115 066
Val-d'Oise	33 871	32 401	32 723	30 060	15 791	14 715	82 385	77 176
Yvelines	44 789	42 374	37 912	34 574	16 614	15 251	99 315	92 199
Normandie	91 715	87 068	93 738	83 269	66 444	61 571	251 897	231 907
Calvados	20 875	19 804	19 896	17 745	14 424	13 369	55 195	50 918
Manche	12 523	11 945	12 987	11 502	9 466	8 763	34 976	32 210
Orne	6 909	6 597	6 711	5 831	6 796	6 356	20 416	18 784
Eure	13 322	12 666	15 227	13 386	7 736	7 282	36 285	33 333
Seine-Maritime	38 086	36 057	38 917	34 804	28 022	25 801	105 025	96 662
Nouvelle-Aquitaine	168 634	160 873	178 931	161 860	112 416	105 571	459 981	428 304
Dordogne	9 359	8 920	12 407	11 059	8 837	8 325	30 603	28 305
Gironde	54 671	52 223	47 776	44 143	24 942	23 522	127 389	119 888
Landes	9 111	8 700	14 792	13 388	6 088	5 763	29 991	27 850
Lot-et-Garonne	7 609	7 245	7 847	7 115	6 606	6 182	22 062	20 542
Pyrénées-Atlantiques	17 541	16 647	18 262	16 066	9 931	9 315	45 734	42 028
Corrèze	5 963	5 694	7 227	6 624	5 969	5 624	19 159	17 942
Creuse	3 060	2 904	3 742	3 331	3 441	3 296	10 243	9 531
Haute-Vienne	12 690	12 173	12 191	11 154	11 736	11 054	36 617	34 381
Charente	8 131	7 773	10 167	9 195	6 069	5 654	24 367	22 623
Charente-Maritime	15 938	15 236	17 597	15 867	11 223	10 534	44 758	41 638
Deux-Sèvres	7 956	7 554	12 121	10 777	7 388	6 839	27 465	25 170
Vienne	16 605	15 802	14 802	13 141	10 186	9 462	41 593	38 405
Occitanie	171 888	162 208	181 428	163 860	90 174	83 864	443 490	409 931
Aude	8 163	7 742	12 901	11 378	5 069	4 722	26 133	23 842
Gard	18 786	17 629	19 264	17 601	11 601	10 760	49 651	45 990
Hérault	38 691	36 353	38 110	34 860	17 121	15 739	93 922	86 951
Lozère	2 809	2 650	2 322	2 072	1 982	1 833	7 113	6 555
Pyrénées-Orientales	12 003	11 394	14 567	13 383	5 945	5 583	32 515	30 360
Ariège	3 796	3 572	4 895	4 359	3 541	3 282	12 232	11 213
Aveyron	6 122	5 741	7 379	6 521	5 583	5 141	19 084	17 403
Gers	4 198	3 960	6 234	5 357	3 723	3 498	14 155	12 815
Haute-Garonne	52 567	49 825	45 982	41 577	18 538	17 433	117 087	108 834
Hautes-Pyrénées	6 248	5 939	6 718	6 113	5 653	5 245	18 619	17 297
Lot	3 769	3 561	5 482	4 774	2 756	2 546	12 007	10 881
Tarn	8 897	8 305	10 810	9 772	5 014	4 648	24 721	22 724
Tarn-et-Garonne	5 839	5 537	6 764	6 094	3 648	3 434	16 251	15 065

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.

Figure 1.2-3 (fin) : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et équivalents temps plein par région et département(1) au 31 décembre 2014 en France

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Pays de la Loire	97 671	91 871	93 862	83 832	65 122	59 696	256 655	235 399
Loire-Atlantique	42 673	40 080	36 222	32 642	22 573	20 618	101 468	93 340
Maine-et-Loire	21 715	20 423	18 442	16 270	15 157	13 876	55 314	50 568
Mayenne	6 781	6 346	7 964	7 027	7 165	6 609	21 910	19 982
Sarthe	13 986	13 237	14 001	12 494	10 464	9 615	38 451	35 346
Vendée	12 516	11 784	17 233	15 400	9 763	8 978	39 512	36 162
Provence - Alpes - Côte d'Azur	154 474	146 111	163 799	152 420	76 248	70 683	394 521	369 214
Alpes-de-Haute-Provence	4 245	3 927	5 790	5 162	3 244	3 006	13 279	12 095
Alpes-Maritimes	29 408	28 024	39 735	36 732	15 733	14 788	84 876	79 545
Bouches-du-Rhône	72 078	68 158	64 744	60 862	30 635	28 292	167 457	157 312
Hautes-Alpes	3 989	3 689	5 007	4 423	3 257	2 945	12 253	11 058
Var	30 037	28 667	31 809	29 832	12 706	11 833	74 552	70 333
Vaucluse	14 717	13 646	16 714	15 408	10 673	9 818	42 104	38 872
Total Métropole	2 019 992	1 914 630	1 825 313	1 648 651	1 133 465	1 048 682	4 978 770	4 611 962
DOM	69 195	65 951	69 342	65 651	27 622	26 835	166 159	158 437
Guadeloupe	15 359	14 646	14 840	13 950	6 577	6 421	36 776	35 018
Martinique	14 472	13 824	15 927	14 942	8 197	8 035	38 596	36 802
Guyane	10 484	10 126	7 836	7 593	3 183	3 086	21 503	20 804
La Réunion	28 880	27 355	30 739	29 165	9 665	9 293	69 284	65 814
Total France entière, agents civils ⁽¹⁾	2 089 187	1 980 581	1 894 655	1 714 301	1 161 087	1 075 517	5 144 929	4 770 399
Total France entière, y compris militaires	2 392 579	2 280 793	1 894 655	1 714 301	1 161 087	1 075 517	5 448 321	5 070 612

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.

Figure 1.2-4 : Taux d'administration (à partir des effectifs en équivalent temps plein) par région⁽¹⁾ au 31 décembre 2014 en France [en %.]

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total fonction publique, civils ⁽¹⁾
Auvergne - Rhône-Alpes	27,4	24,0	16,2	67,7
Bourgogne - Franche-Comté	27,0	22,5	19,9	69,4
Bretagne	28,8	25,0	17,6	71,4
Centre-Val de Loire	25,6	23,6	18,2	67,4
Corse	30,5	34,1	14,5	79,1
Grand-Est	28,8	20,3	17,8	67,0
Hauts-de-France	27,5	24,2	17,5	69,1
Île-de-France	39,7	28,0	14,0	81,7
Normandie	26,1	25,0	18,5	69,5
Nouvelle-Aquitaine	27,2	27,4	17,9	72,5
Occitanie	28,0	28,3	14,5	70,8
Pays-de-La-Loire	24,7	22,6	16,1	63,3
Provence - Alpes - Côte d'Azur	29,3	30,5	14,2	74,0
France métropolitaine	29,8	25,6	16,3	71,8
DOM	35,1	35,0	14,3	84,4
Guadeloupe	36,6	34,9	16,0	87,5
Martinique	36,5	39,5	21,2	97,3
Guyane	39,8	29,8	12,1	81,7
La Réunion	32,4	34,6	11,0	78,0
Total métropole + DOM	29,9	25,9	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.

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

Lecture : Au 31 décembre 2014, la région Auvergne - Rhône-Alpes compte 24 agents territoriaux pour 1 000 habitants.

 **Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant entre fin 2013⁽¹⁾ et fin 2014 en France**

		2013 ⁽¹⁾	2014	Évolution annuelle moyenne 2014/2004 (en %)	Évolution 2014/2013 (en %)
FPE	Ministères	1 926 041	1 911 702	-2,4	-0,7
	EPA nationaux à recrutement de droit public	474 561	480 877	8,3	1,3
	Fonction publique de l'État (FPE)	2 400 602	2 392 579	-1,0	-0,3
FPT	Collectivités territoriales	1 404 788	1 411 608	1,9	0,5
	EPA locaux	473 958	483 047	3,2	1,9
	Fonction publique territoriale (FPT)	1 878 746	1 894 655	2,2	0,8
FPH		1 152 707	1 161 087	1,1	0,7
Ensemble de la fonction publique		5 432 055	5 448 321	0,4	0,3
Emploi total (en milliers) ⁽²⁾		27 205	27 242	0,4	0,1
Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) ⁽³⁾		20,0	20,0		

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.

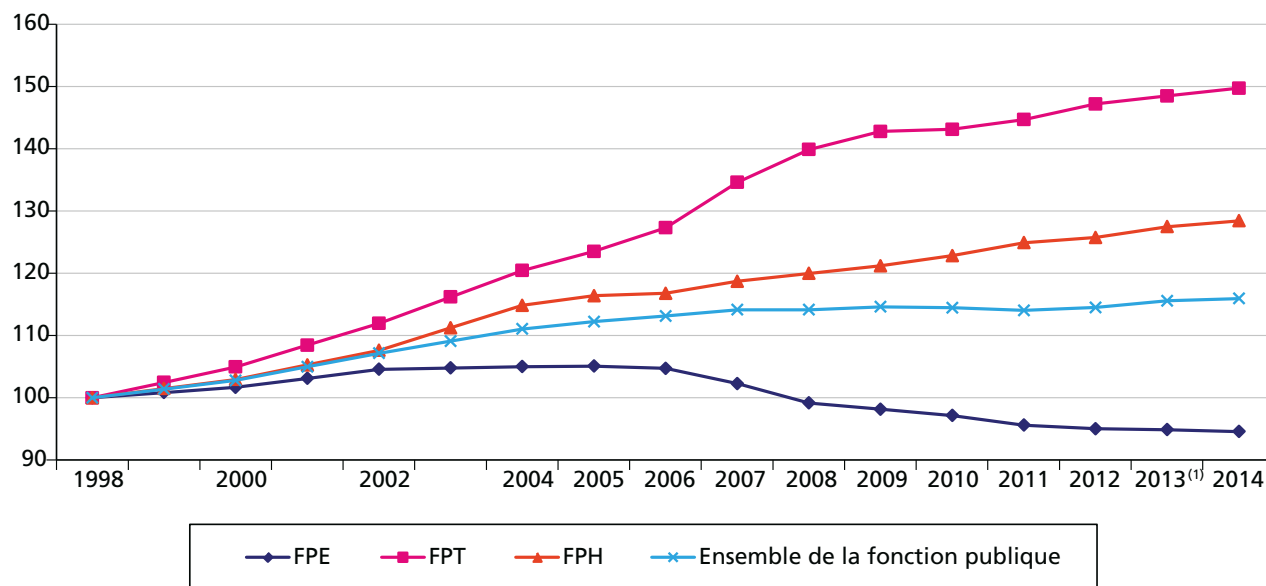
(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Emploi en France entière, hors contingent, soit les salariés + les non-salariés. Le chiffre de l'emploi total en 2013 a été révisé par rapport à l'édition précédente de ce rapport.

(3) Rapport en FPE+FPT+FPH/emploi total.

Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique par versant entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2014 en France

[base 100 au 31 décembre 1998]



Source : 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) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

Note : Selon la direction générale des collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées de 2006 à 2011 de l'État 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.

 **Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique par statut au 31 décembre en France**

		2013 ⁽¹⁾	2014	Évolution annuelle moyenne 2014/2004 (en %)	Évolution 2014/2013 (en %)
FPE, y compris EPA	Fonctionnaires	1 529 415	1 537 855	-1,6	0,6
	Contractuels	385 530	375 652	2,3	-2,6
	Militaires	309 800	303 392	-1,3	-2,1
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	175 857	175 680	-1,6	-0,1
	Total	2 400 602	2 392 579	-1,0	-0,3
	Part de contractuels (en %)	16,1	15,7		
FPT, y compris EPA	Fonctionnaires ⁽³⁾	1 453 109	1 468 020	2,4	1,0
	Contractuels	362 827	364 199	1,8	0,4
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62 810	62 436	-0,0	-0,6
	Total	1 878 746	1 894 655	2,2	0,8
	Part de contractuels (en %)	19,3	19,2		
FPH	Fonctionnaires	836 041	838 375	0,5	0,3
	Contractuels	198 708	202 778	3,6	2,0
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	117 958	119 934	1,8	1,7
	Total	1 152 707	1 161 087	1,1	0,7
	Part de contractuels (en %)	17,2	17,5		
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽³⁾	3 818 565	3 844 250	0,2	0,7
	Contractuels	947 065	942 629	2,4	-0,5
	Militaires	309 800	303 392	-1,3	-2,1
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	356 625	358 050	-0,3	0,4
	Total	5 432 055	5 448 321	0,4	0,3
	Part de contractuels (en %)	17,4	17,3		

Source : 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, situé en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires (2 200 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois versants de la fonction publique, agents civils, par département au 31 décembre 2014
[en %.]

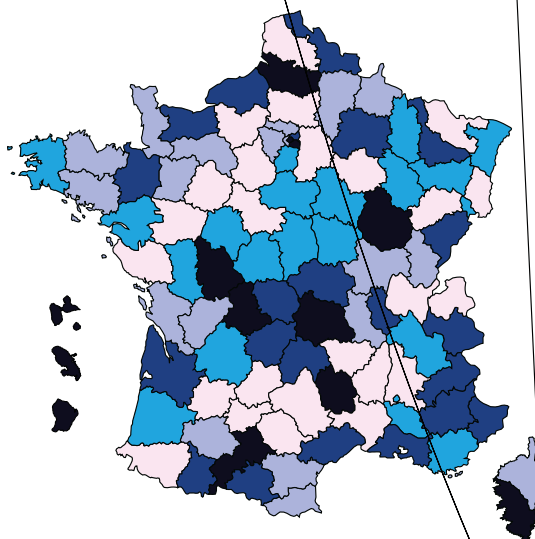


Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2014
[en %]

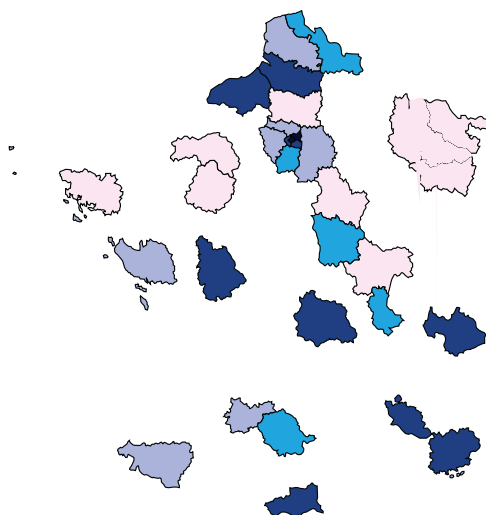


Figure 1.3-1 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre 2014 en France

	2014						Effectifs totaux (ministères + EPA) fin 2013	Évolution des effectifs totaux entre 2013 et 2014 (en %)
	Effectifs totaux (ministères + EPA)	Effectifs des ministères	Effectifs des EPA	dont non-titulaires des EPA	Part des effectifs dans les EPA (en %)	dont effectifs dans les EPA en situation dérogatoire (en %) ⁽¹⁾		
Affaires étrangères	3 742	3 583	159	34	4,2	0,0	3 933	-4,9
Agriculture, Alimentation et Forêt	45 373	32 306	13 067	10 000	28,8	5,8	45 332	0,1
Culture et Communication	25 046	11 189	13 857	10 429	55,3	76,5	24 813	0,9
Défense	270 638	262 388	8 250	4 623	3,0	35,7	281 025	-3,7
Écologie, Développement durable et Énergie	79 434	56 902	22 532	6 366	28,4	29,7	81 494	-2,5
Ministères économique et financier	161 425	149 410	12 015	6 953	7,4	78,2	164 568	-1,9
<i>Économie et Finances</i>	159 943	147 928	12 015	6 953	7,5	78,2	162 985	-1,9
<i>Redressement productif</i>	1 482	1 482	-	-	0,0	-	1 583	-6,4
Ministères de l'enseignement	1 327 986	1 000 053	327 933	158 581	24,7	3,7	1 325 752	0,2
<i>Éducation nationale</i>	1 069 623	991 055	78 568	75 823	7,3	0,0	1 067 704	0,2
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	258 363	8 998	249 365	82 758	96,5	4,9	258 048	0,1
Intérieur et Outre-mer	288 463	286 249	2 214	1 404	0,8	50,6	285 864	0,9
<i>Police</i>	139 230	139 230	-	-	-	-	137 964	0,9
<i>Outre-mer</i>	1 516	1 516	-	-	-	-	1 317	15,1
<i>Intérieur, autre</i>	147 717	145 503	2 214	1 404	1,5	51	146 583	0,8
Justice	79 694	78 857	837	293	1,1	14	78 167	2,0
Services du Premier ministre	10 360	9 818	542	228	5,2	-	10 010	3,5
Ministères sociaux	100 418	20 947	79 471	68 117	79,1	80,6	99 644	0,8
<i>Affaires sociales et Santé</i>	34 240	10 803	23 437	13 864	68,4	45,5	34 530	-0,8
<i>Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social</i>	63 446	10 144	53 302	53 153	84,0	99,9	62 304	1,8
<i>Sports</i>	2 732	-	2 732	1 100	100,0	3,3	2 810	-2,8
Total	2 392 579	1 911 702	480 877	267 028	20,1	22,4	2 400 602	-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.

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 et Énergie.

Note de lecture : 5,8 % des effectifs des EPA du ministère de l'Agriculture, Alimentation et 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).

Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique(1) au 31 décembre 2014 en France

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part de femmes (en %)
EPA nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires ⁽²⁾	Fonctionnaires	123 588	34 041	37 218	252	195 099	49,0
	Contractuels	60 948	77 889	22 328	13 645	174 810	57,5
	Militaires et militaires volontaires	78	310	714	s	1 105	69,4
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	559	403	1 082	s	2 049	25,7
	Total	185 173	112 643	61 342	13 905	373 063	52,9
	Part de femmes (en %)	43,3	61,9	65,0	55,4	52,9	
EPA nationaux à recrutement de droit public dérogatoires ⁽²⁾	Fonctionnaires	2 354	4 401	6 467	124	13 346	54,3
	Contractuels	19 055	25 424	45 715	2 024	92 218	67,3
	Militaires et militaires volontaires	9	-	-	s	10	30,0
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 240	26	970	s	2 240	51,3
	Total	22 658	29 851	53 152	2 153	107 814	65,3
	Part de femmes (en %)	49,8	69,8	69,9	54,3	65,3	
EPA nationaux à recrutement de droit privé ⁽³⁾	Fonctionnaires	29	-	-	-	29	37,9
	Contractuels	4 997	3 020	4 568	-	12 585	74,7
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 722	-	10	-	1 732	60,1
	Total	6 748	3 020	4 578	-	14 346	72,8
	Part de femmes (en %)	59,2	81,5	87,3	-	72,8	

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) Certaines populations de contractuels peuvent avoir été mal identifiées et classées par défaut en catégorie C.

(2) Y compris les agents des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) de l'Éducation nationale et les EPL de l'enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (IRA, ENA, IUFM, École polytechnique, École nationale de la magistrature, etc.). Ne comprend pas les agents payés directement par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités, par exemple).

(3) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acos, Cnavts, Cnaf, Cnavts) et École nationale supérieure de sécurité sociale (En3s).

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

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 2014 en France

	2013		2014									
	Effectifs physiques	ETP	Fonctionnaires		Contractuels		Militaires et militaires volontaires		Autres catégories et statuts ⁽¹⁾		Total	
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Affaires étrangères	3 765	3 662	2 894	2 843	566	520	112	111	11	10	3 583	3 483
Agriculture, Alimentation et Forêt	32 177	30 251	23 999	23 220	3 557	2 990	10	10	4 740	4 312	32 306	30 532
Culture et Communication	11 141	10 759	9 626	9 398	1 558	1 378	s	s	s	s	11 189	10 782
Défense	272 764	270 280	34 898	34 027	7 287	6 928	198 237	197 018	21 966	21 942	262 388	259 914
Écologie, Développement durable et Énergie	62 218	60 535	47 844	46 636	2 848	2 586	343	343	5 867	5 856	56 902	55 420
Ministères économique et financier	152 486	145 319	143 054	137 509	5 910	4 756	86	85	360	350	149 410	142 699
<i>Économie et Finances</i>	150 903	143 892	141 927	136 411	5 555	4 503	86	85	360	350	147 928	141 349
<i>Redressement productif</i>	1 583	1 107	1 127	1 098	355	253	-	-	-	-	1 482	1 351
Ministères de l'enseignement	999 691	946 925	801 362	777 821	61 752	49 383	36	36	136 903	127 845	1 000 053	955 086
<i>Éducation nationale</i>	990 491	938 190	793 601	770 393	60 519	48 246	33	33	136 902	127 844	991 055	946 516
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	9 200	8 735	7 761	7 428	1 233	1 138	s	s	s	s	8 998	8 570
Intérieur et Outre-mer	283 634	278 208	167 506	165 116	13 865	12 658	103 365	101 451	1 513	1 504	286 249	280 730
<i>Police</i>	137 964	135 878	126 928	125 864	11 359	10 264	96	96	847	842	139 230	137 065
<i>Outre-mer</i>	1 317	943	46	46	17	16	1 443	1 391	10	10	1 516	1 463
<i>Intérieur, autre</i>	144 353	141 388	40 532	39 207	2 489	2 379	101 826	99 964	656	652	145 503	142 202
<i>Justice</i>	77 321	74 278	72 008	70 141	6 800	5 546	37	37	12	7	78 857	75 732
Services du Premier ministre	9 466	9 134	7 326	7 176	2 450	2 244	30	30	12	10	9 818	9 460
Ministères sociaux	21 378	20 583	18 893	18 273	2 031	1 916	16	16	7	7	20 947	20 212
<i>Affaires sociales et Santé</i>	11 065	9 307	9 476	9 208	1 312	1 229	11	11	s	s	10 803	10 453
<i>Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social</i>	10 313	9 886	9 417	9 065	719	687	5	5	s	s	10 144	9 760
Total	1 926 041	1 849 932	1 329 410	1 292 160	108 624	90 905	302 277	299 142	171 391	161 843	1 911 702	1 844 050
Total hors enseignants	1 059 444	1 017 304	623 868	606 883	74 867	60 897	302 263	299 128	30 175	30 081	1 031 173	996 989

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 et Énergie.

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

s : soumis au secret statistique.

Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre 2014 en France

		Enseignants ⁽¹⁾	Hors enseignants	Part des enseignants (en %)	Part de titulaires parmi les enseignants (en %)
Ministères	Agriculture, Alimentation et Forêt	11 918	20 388	36,9	60,3
	Culture et Communication	1 229	9 960	11,0	71,8
	Ministères de l'enseignement	864 048	136 005	86,4	80,3
	Éducation nationale	860 870	130 185	86,9	80,3
	Enseignement supérieur	3 178	5 820	35,3	90,6
	Autres ministères	3 334	864 820	0,4	98,8
	Total	880 529	1 031 173	46,1	80,1
EPA	Agriculture, Alimentation et Forêt	1 535	11 532	11,7	16,5
	Culture et Communication	830	13 027	6,0	2,3
	Ministères de l'enseignement	81 540	246 393	24,9	84,9
	Éducation nationale	3 361	75 207	4,3	22,2
	Enseignement supérieur	78 179	171 186	31,4	87,6
	Autres ministères	1 620	124 400	1,3	53,1
	Total	85 525	395 352	17,8	82,2
Total FPE		966 054	1 426 525	40,4	80,3

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.

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 2014 en France

	Ministères de l'enseignement	Intérieur et Outre-mer	Ministères économique et financier	Justice	Défense	Écologie, Développement durable et Énergie	Agriculture, Alimentation et Forêt	Autres ministères ⁽²⁾	Total, agents civils
Auvergne - Rhône-Alpes	117 674	15 839	15 585	7 453	4 462	5 780	4 201	3 051	174 045
Bourgogne - Franche-Comté	42 522	5 302	5 587	3 881	1 127	2 316	2 323	1 287	64 345
Bretagne	47 713	5 317	6 339	2 895	8 590	3 642	2 671	1 219	78 386
Centre - Val de Loire	36 554	4 535	4 567	2 693	3 631	1 761	1 346	1 013	56 100
Corse	4 514	1 327	917	556	137	676	217	294	8 638
Grand-Est	84 194	13 462	11 045	7 377	5 377	4 814	2 279	2 305	130 853
Hauts-de-France	98 264	14 394	10 867	7 677	1 123	3 584	1 748	2 142	139 799
Île-de-France	190 324	66 200	42 747	17 319	16 502	11 560	3 510	22 516	370 678
Normandie	50 237	6 370	6 410	3 610	1 928	2 735	1 487	1 308	74 085
Nouvelle-Aquitaine	80 505	12 169	11 834	6 413	7 419	5 867	3 752	2 681	130 640
Occitanie	80 694	13 117	12 175	6 068	1 947	5 493	4 276	2 358	126 128
Pays de la Loire	53 931	4 993	7 141	2 928	1 429	2 327	2 515	2 167	77 431
Provence - Alpes - Côte d'Azur	71 583	14 948	10 062	6 945	9 752	3 940	1 197	2 110	120 537
Total métropole	958 709	177 973	145 276	75 815	63 424	54 495	31 522	44 451	1 551 665
Guadeloupe	8 372	1 249	1 164	738	33	511	197	262	12 526
Martinique	7 897	1 319	1 181	702	226	539	200	214	12 278
Guyane	6 564	791	448	457	216	505	140	144	9 265
La Réunion	18 475	1 552	1 255	1 108	252	509	237	303	23 691
DOM	41 308	4 911	4 048	3 005	727	2 064	774	923	57 760
Total métropole + DOM	1 000 017	182 884	149 324	78 820	64 151	56 559	32 296	45 374	1 609 425

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 effectifs de militaires ne sont pas localisables.

(2) Les autres ministères regroupent les ministères suivants : Affaires étrangères, Culture et Communication, Affaires sociales et Santé, Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social, Sports et services du Premier ministre.

 **Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques des ministères et leurs EPA rattachés entre le 31 décembre 2004 et 31 décembre 2014 en France**

		2013	2014	Évolution annuelle moyenne sur 2014/2004 (en %)	Évolution sur 2014/2013 (en %)
Affaires étrangères	Ministère	3 765	3 583	-2,2	-4,8
	EPA	168	159	-28,2	-5,4
	Total	3 933	3 742	-8,2	-4,9
Agriculture, Alimentation et Forêt	Ministère	32 177	32 306	-2,7	0,4
	EPA	13 155	13 067	-5,3	-0,7
	Total	45 332	45 373	-3,5	0,1
Culture et Communication	Ministère	11 141	11 189	-2,1	0,4
	EPA	13 672	13 857	5,4	1,4
	Total	24 813	25 046	1,3	0,9
Défense	Ministère	272 764	262 388	-4,8	-3,8
	EPA	8 261	8 250	5,0	-0,1
	Total	281 025	270 638	-4,6	-3,7
Écologie, Développement durable et Énergie	Ministère	62 218	56 902	-6,7	-8,5
	EPA	19 276	22 532	6,1	16,9
	Total	81 494	79 434	-4,5	-2,5
Ministères économique et financier	Ministère	152 486	149 410	-2,4	-2,0
	EPA	12 082	12 015	1,3	-0,6
	Total	164 568	161 425	-2,2	-1,9
Ministères de l'enseignement	Ministère	999 691	1 000 053	-2,8	0,0
	EPA	326 061	327 933	11,6	0,6
	Total	1 325 752	1 327 986	-0,8	0,2
Intérieur et Outre-mer	Ministère	283 634	286 249	3,5	0,9
	EPA	2 230	2 214	18,3	-0,7
	Total	285 864	288 463	3,6	0,9
Justice	Ministère	77 321	78 857	0,9	2,0
	EPA	846	837	-4,6	-1,1
	Total	78 167	79 694	0,8	2,0
Services du Premier ministre	Ministère	9 466	9 818	10,8	3,7
	EPA	544	542	-9,2	-0,4
	Total	10 010	10 360	7,7	3,5
Ministères sociaux	Ministère	21 378	20 947	-5,2	-2,0
	EPA	78 266	79 471	6,6	1,5
	Total	99 644	100 418	2,6	0,8
Total	Ministère	1 926 041	1 911 702	-2,4	-0,7
	EPA	474 561	480 877	8,3	1,3
	Total	2 400 602	2 392 579	-1,0	-0,3
Total (hors ministère de l'enseignement)	Ministère	926 350	911 649	-1,9	-1,6
	EPA	148 500	152 944	3,5	3,0
	Total	1 074 850	1 064 593	-1,3	-1,0

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.

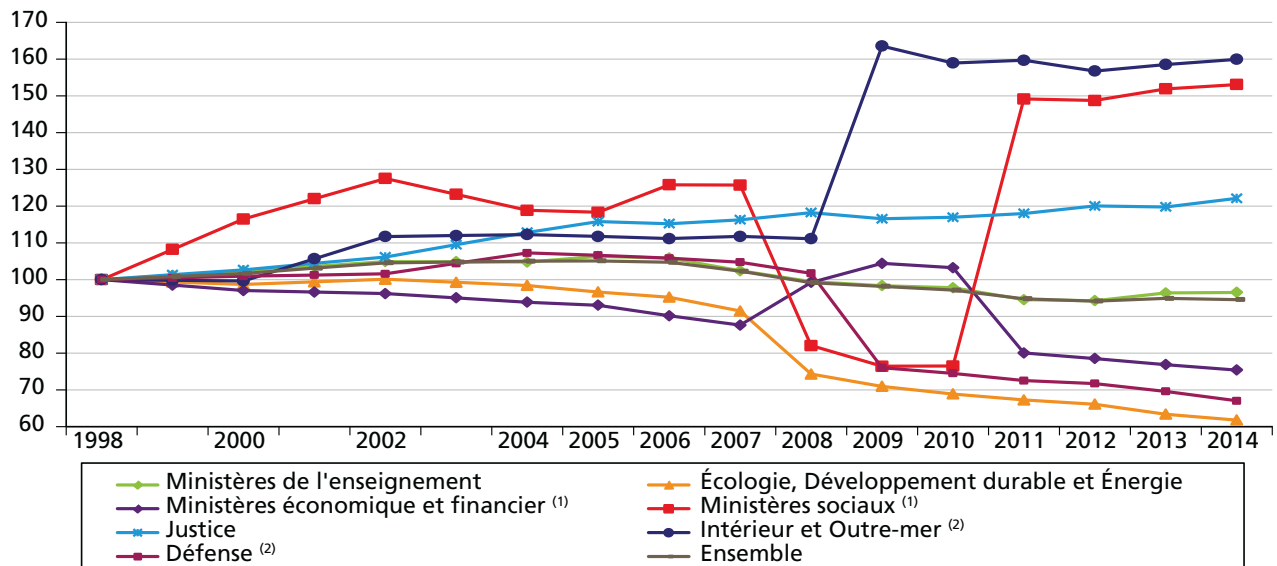
Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères de l'Économie et des Finances et du Redressement productif ;
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative et à l'Enseignement supérieur et la Recherche ;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales et à la Santé, au Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social et aux Sports ;
- les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer ont également été regroupés ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable et Énergie.

Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2014

[base 100 au 31 décembre 1998]



Source : 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 : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères de l'Économie et des Finances et du redressement productif ;
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative et à l'Enseignement supérieur et la Recherche ;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales et Santé, au Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social et aux Sports ;
- 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, transport et logement.

(1) Le ministère de l'Emploi, sous tutelle des ministères économique et financier depuis 2008, est rattaché au ministère du Travail, Santé et Emploi au cours de l'année 2011.

(2) Les effectifs du programme 152 Gendarmerie nationale ont été transférés du ministère de la Défense vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration au cours de l'année 2009.

Figure 1.3-8 : Évolution des effectifs physiques des agents des ministères par statut entre fin 2004 et fin 2014 en France

	2013	2014	Évolution annuelle moyenne 2014/2004 (en %)	Évolution 2014/2013 (en %)
Fonctionnaires	1 323 573	1 329 410	-2,6	0,4
Contractuels	121 949	108 624	-3,8	-10,9
Militaires	308 689	302 277	-1,3	-2,1
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	171 830	171 391	-1,7	-0,3
Total ministères	1 926 041	1 911 702	-2,4	-0,7

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) 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.

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 disponibles au travers des seuls « retours paye ». Par exemple, un agent mis à disposition d'un ministère est en fonction dans ce ministère ; il peut être ou non rémunéré sur le plafond d'emplois du ministère d'accueil (cas de la délégation de gestion dans le cas positif) et reste géré par son administration d'origine (voir schéma explicatif suivant).

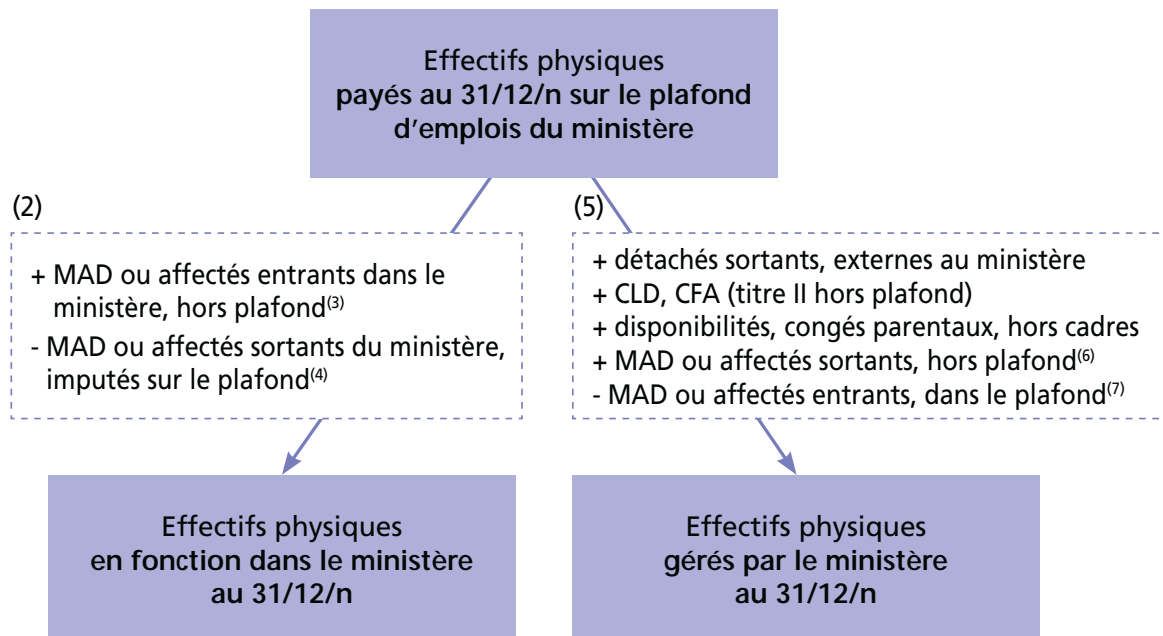
Les résultats au 31 décembre 2014 présentés dans la suite de cette fiche thématique sont issus de l'enquête annuelle TEMS (Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la FPE) menée par le département des études, des statistiques et des systèmes d'information de la DGAFP (voir Encadré Définitions et méthodes).

Fin 2014, sur le champ des ministères, l'écart d'effectifs entre les trois périmètres de décompte s'explique essentiellement par le nombre de détachements, de disponibilités et par le nombre de mises à disposition importants aux ministères de l'Enseignement et de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement du fait de la deuxième vague de décentralisation. En effet, plus d'un tiers des détachements sortants des ministères de l'Enseignement sont à relier aux transferts des personnels ouvriers en position de détachement longue durée auprès d'une collectivité territoriale. Les mises à disposition sortantes du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement résultent, quant à elles, en grande majorité du transfert des parcs des directions départementales des territoires (ex-directions départementales de l'équipement-DDE) vers les conseils généraux. Dans ces cas précis, la position de mise à disposition précède l'intégration des personnels au sein la FPT (situation où les agents exercent leur droit d'option) ou le détachement sans limitation de durée, vers lequel basculent automatiquement les agents au bout de deux ans. Hors effet décentralisation, les mises à disposition jouent peu dans l'explication des écarts d'effectifs entre les trois périmètres.

Le ministère de la Défense qui, en raison de ses missions, gère des militaires affectés hors du ministère et rémunérés « hors budget Défense » mérite également d'être distingué.

Le même raisonnement peut s'appliquer aux établissements publics administratifs. Les effectifs « payés » sont ceux dont la rémunération s'impute sur le budget propre de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres). Les effectifs « en fonction » dans l'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.

Passage des effectifs payés sur plafond d'emplois du ministère⁽¹⁾ à ses effectifs en fonction et gérés



(1) Ici ministère au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle.

(2) + : ajout des effectifs en fonction, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère.
- : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et en fonction hors du ministère.

(3) Remboursement sur titre II hors plafond, ou titre III, ou sans remboursement.

(4) Remboursement sur titre II ou sans remboursement, par exemple personnels à destination des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère (écoles de formation, etc.).

(5) + : ajout des effectifs gérés, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère, éventuellement inclus dans le titre II des dépenses de personnel mais hors plafond ; - : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et non gérés par lui.

(6) Rémunération imputée sur le titre II d'un autre ministère (personnel payé directement par cet autre ministère ou par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion ou d'un transfert d'emplois en gestion) ou sur le budget d'une entité autre qu'un ministère.

(7) Rémunération imputée sur le titre II du ministère (payés directement par le ministère d'accueil ou payés par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion).

L'enquête TEMS

L'Enquête TEMS permet à la fois :

- de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs au sein d'un ministère (administration centrale et services déconcentrés) et de ses établissements publics ;
- et de mesurer la mobilité statutaire des agents des ministères (voir à ce sujet la Fiche thématique 4.7 Mobilité catégorielle).

Pour la partie « Transparence de l'emploi » dont les résultats au 31 décembre 2013 sont présentés dans cette fiche, le questionnaire d'enquête prévoit la répartition des effectifs « payés », « en fonction » et « gérés » par statut (titulaires, non-titulaires, ouvriers d'État et militaires) et catégorie hiérarchique. Pour les établissements publics, seule une ventilation par statut est demandée. La synthèse des réponses des ministères présentée ici porte sur les effectifs totaux déclarés, sans distinction du statut ou de la catégorie hiérarchique

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 2014

Ministères	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère ⁽¹⁾	Effectifs physiques gérés par le ministère ⁽²⁾ , dont :		
			total	en position de détachement externe, MAD ou affectés sortants du ministère ⁽³⁾	en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), congé de fin d'activité (CFA), hors cadres
Affaires étrangères et européennes	14 078	14 513	14 307	392	288
Agriculture, Alimentation et Pêche	32 708 ⁽⁴⁾	32 510	41 058	7 447 ⁽⁵⁾	1 276
Ministères économique et financier	152 762	151 768	163 227 ⁽⁶⁾	4 488	3 979
<i>Ministères économiques et financiers</i>	148 919	148 005	159 032	4 313	3 765
<i>Caisse des dépôts</i>	3 843	3 763	4 195	175	214
Culture et Communication	11 168	3 653	3 984	451	406
Défense					
<i>Personnels civils</i>	62 763	62 510	77 822	5 061	1 859
<i>Personnels militaires</i>	205 292	206 639	217 776	2 169	27
Écologie, Développement durable, Transports et Logement					
<i>Aviation civile</i>	10 768	11 127	11 127	116	139
<i>Hors Aviation civile</i>	47 236 ⁽⁶⁾	42 967	61 931	19 404	2 292
<i>CGET (ex Datar)⁽⁷⁾</i>	nd	nd	nd	nd	nd

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP – Département des études, 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, des Finances et de l'Industrie, qui a été éclaté en deux ministères en 2008 : Budget, Comptes publics et Fonction publique, d'une part, et Économie, Finances et Industrie, d'autre part.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Ministère ici entendu au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle. Y compris éventuellement effectif rémunéré sur le titre II des dépenses de personnel, hors plafond d'emplois (CLD, CFA, notamment).

(2) Gestion au sens « statutaire » : organisation des concours, des promotions, etc.

(3) Le détachement est qualifié d'externe si l'agent est en fonction hors du ministère. Les mis à disposition et affectés sortants peuvent être en fonction dans l'un des établissements publics sous tutelle du ministère.

(4) Y compris maîtres de l'enseignement agricole privé (4 793) (inclus dans le plafond d'emplois du ministère à compter de 2006). Non-titulaires sur emploi occasionnel ou saisonnier valorisés à partir des ETPT consommés sur 2014.

(5) Y compris les agents gérés par le ministère et affectés à l'ONF (EPIC).

(6) Non-titulaires sur emploi occasionnel et saisonnier valorisés en ETPT.

(7) Depuis le 31 mars 2014, la Datar a fusionné avec le Secrétariat général du CIV et l'Agence nationale pour la cohésion sociale (Acsé) au sein du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET). Elle est placée sous l'autorité du Premier ministre et est mise à disposition de la ministre de l'Égalité du territoire et du logement. Les agents titulaires sont gérés par la Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre.

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 2014

Ministères	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère ⁽¹⁾	Effectifs physiques gérés par le ministère ⁽²⁾ , dont :		
			total	en position de détachement externe, MAD ou affectés sortants du ministère ⁽³⁾	en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), congé de fin d'activité (CFA), hors cadres
Ministères de l'enseignement	1 081 850 ⁽⁸⁾	1 081 055	1 199 168	27 948 ⁽⁹⁾	28 755 ⁽¹⁰⁾
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration					
<i>Police nationale</i>	143 301	142 536	127 511	793	1 421
<i>Hors Police nationale</i>	130 753 ⁽¹¹⁾	128 319	154 656	1 979	1 504
Justice et Libertés	76 187	76 299	78 681	1 129	1 354
Ministères sociaux					
Santé et Sports	10 856	9 948	11 625	2 683	597
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarités et Ville	10 194	9 997	10 624	471	280
Services du Premier ministre (résultats partiels)					
<i>Services généraux (DSAF, SGG, SIG, SGMAP, APM), Cabinets, Commissions rattachées aux services centraux (*)</i>	606	2 286	2 611	196	119
<i>Cour des comptes</i>	1 781	1 787	2 062	223	52
<i>Dila</i>	741	741	741	0	1
<i>Le Cese</i>	149	149	158	5	6
<i>SGDSN⁽¹²⁾</i>	608	608	454 ⁽¹³⁾	0	0
<i>Conseil d'État</i>	nd	nd	nd	nd	nd

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFF – Département des études, 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 :

(*) Périmètre de l'enquête : BOP soutien du programme 129.

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;

- les ministères sociaux correspondent à la Santé et Sports, au Travail, Relations sociales, Famille et Solidarités, et Ville.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Ministère ici entendu au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle. Y compris éventuellement effectif rémunéré sur le titre II des dépenses de personnel, hors plafond d'emplois (CLD, CFA, notamment).

(2) Gestion au sens « statutaire » : organisation des concours, des promotions, etc.

(3) Le détachement est qualifié d'externe si l'agent est en fonction hors du ministère. Les mis à disposition et affectés sortants peuvent être en fonction dans l'un des établissements publics sous tutelle du ministère.

(8) Y compris maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

(9) Dont notamment 25 808 détachements sortants externes, 795 mises à disposition sortantes, 1 345 affectés en dehors du périmètre de gestion du ministère du ministère.

(10) Hors CLD.

(11) Non compris les personnels rattachés au programme Police (n° 176) dont la gestion est assurée par la DRH, hors Police.

(12) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale.

(13) Écart entre effectifs en fonction et gérés dû aux militaires gérés par la Défense mais sur le budget SGDSN.

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 pleins travaillés (ETPT).

En 2016, le plafond des autorisations d'emplois ministériels s'établit à 1 908 233 ETPT (+1,0 %) auxquels s'ajoutent 11 511 ETPT pour les budgets annexes (-0,8 %). Au total, le plafond d'emplois pour 2016 s'élève donc à 1 919 744 ETPT, soit une augmentation globale de 18 645 ETPT par rapport au plafond tel qu'il résultait de la loi de finances rectificative pour l'année 2015. Cette augmentation s'explique pour 4 819 ETPT par un nombre de créations de postes supérieur à celui des suppressions (10 461 ETPT créés contre 5 642 ETPT supprimés), pour 2 250 ETPT par l'impact des mesures de transfert (entre ministères ou vers le budget d'opérateurs) et de périmètre, pour 11 978 ETPT par un ajustement technique du plafond. Les mesures liées à la décentralisation entraînent quant à elles la suppression de 304 ETPT. Hors mesures de transfert, le plafond d'emplois pour 2016 augmente de 0,8 % après une diminution de 0,1 % en 2015 par rapport à 2014.

Depuis 2009, et comme prévu par l'article 64 de la loi de finances pour 2008, le plafond d'emplois des opérateurs de l'État est fixé chaque année en loi de finances. Ce plafond couvre l'ensemble des emplois rémunérés par les opérateurs, à l'exception des emplois temporaires financés intégralement par des ressources propres. Le champ des opérateurs de l'État, notion née avec la mise en œuvre de la Lolf, est plus large que celui des établissements publics administratifs (voir l'encadré Définitions et méthodes). À titre d'information, le plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État, exprimé en équivalents temps plein (ETP), est fixé à 397 484 emplois dans la LFI 2016, soit un nombre quasiment inchangé par rapport à 2015.

Le plafond des autorisations d'emplois en loi de finances initiale pour 2015 s'établissait à 1 901 099 ETPT, y compris les budgets annexes. Ce plafond a été relevé

à 1 903 724 ETPT en loi de finances rectificative pour notamment tenir compte de l'actualisation de la loi de programmation militaire.

La consommation d'emplois constatée au cours de l'année 2015 s'établit à 1 872 796 ETPT, y compris les budgets annexes. Elle est inférieure de 30 928 ETPT au maximum autorisé par la loi de finances rectificative et est en diminution de 4 563 ETPT par rapport à la consommation constatée en 2014.

La diminution des effectifs en ETPT par rapport à 2014 à périmètre constant s'explique :

- par les conséquences des créations nettes d'emplois à hauteur de +546 ETPT. Il s'agit de l'effet en ETPT sur 2015 des 2 584 diminutions d'emplois (en ETP) réalisées en 2014 et des 6 934 créations d'emplois (en ETP) réalisées en 2015, en tenant compte du rythme effectif des entrées et sorties ;
- par l'effet des transferts d'emplois et des mesures de périmètre (-3 060 ETPT) en loi de finances initiale. Les transferts et mesures de périmètre intervenus en LFI concernent principalement les ministères de la Défense (-1 855 ETPT) et de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (-2 040 ETPT) ;
- par des corrections techniques, qui n'ont pas d'effet sur les effectifs réels à hauteur de -2 034 ETPT.

En ETP, l'évolution des effectifs entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015 a en revanche été de +6 934 ETP à périmètre constant. Cette évolution est due aux mesures exceptionnelles prises en cours d'année afin d'assurer la sécurité des Français. Le Conseil de défense du 13 avril 2015 a ainsi décidé de supprimer les réductions d'effectifs qui étaient prévues pour 2015 dans la loi de programmation militaire (-7 500). La mise en œuvre du plan de lutte contre le terrorisme a en outre conduit à renforcer les moyens des ministères de la Défense et de la Justice. En dehors de ces mesures exceptionnelles, le nombre d'emplois dans la fonction publique est en baisse de 1 122 ETP, ce qui est en ligne avec l'objectif qui avait été fixé au moment de l'établissement du budget 2015.

Définitions et méthodes

Plafond d'autorisation d'emplois : dans le cadre de la Lolf, il se substitue à partir de la LFI 2006 aux emplois budgétaires. Il encadre l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'État, quel que soit leur statut. Il est exprimé en ETPT par ministère. Le passage du plafond d'autorisations d'emplois d'une année donnée à celui de l'année suivante s'explique par l'impact des créations et suppressions d'emplois ou « schéma d'emplois » (y compris extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI précédente), par des mesures de périmètres ou « mesures d'ordre » (transfert d'emplois vers d'autres budgets : opérateurs de l'État ou collectivités territoriales dans le cas de la décentralisation des missions de l'État) et par d'éventuels ajustements techniques (correction sans incidence sur le niveau d'emplois rémunérés sur les crédits votés).

Emploi en équivalent temps plein travaillé (ETPT) : c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'autorisation d'emplois par ministère et les consommations de ces plafonds dans le cadre de la Lolf. Un agent à temps plein présente toute l'année consomme un 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 Lolf 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'autorisations d'emplois en 2016

Ministères	Missions	ETPT LFI
Affaires étrangères		14 020
	Action extérieure de l'État	12 041
	Aide publique au développement	1 979
Affaires sociales, Santé et Droits des femmes		10 229
	Solidarité, insertion et égalité des chances	10 229
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt		30 497
	Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales	12 606
	Enseignement scolaire	15 123
	Recherche et enseignement supérieur	2 768
Culture et Communication		11 041
	Culture	11 041
Défense		271 510
	Défense	271 510
Écologie, Développement durable et Énergie		29 911
	Écologie, développement et mobilité durables	29 911
Économie, Industrie et Numérique		6 452
	Économie	5 214
	Recherche et enseignement supérieur	1 238
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche		995 301
	Enseignement scolaire	987 298
	Recherche et enseignement supérieur	8 003
Finances et Comptes publics		136 381
	Économie	7 085
	Gestion des finances publiques et des ressources humaines	129 296
Intérieur		282 819
	Administration générale et territoriale de l'État	33 551
	Sécurités	249 268
Justice		80 988
	Justice	80 988
Logement, Égalité des territoires et Ruralité		12 492
	Égalité des territoires et logement	12 492
Outre-mer		5 309
	Outre-mer	5 309
Services du Premier ministre		11 582
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	24
	Conseil et contrôle de l'État	5 812
	Direction de l'action du gouvernement	5 148
	Politique des territoires	598
Travail, Emploi et Dialogue social		9 701
	Travail et emploi	9 701
Total budget général		1 908 233
	Contrôle et exploitation aériens	10 726
	Publications officielles et information administrative	785
Total budgets annexes		11 511
Total		1 919 744

Source : Loi de finances initiale (LFI) 2016.

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

Figure 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois entre 2015 et 2016

Ministères	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2015 (en ETPT)	Solde des créations et suppressions d'emplois (en ETPT) ⁽¹⁾	Correction technique du plafond (en ETPT)	Impact des mesures de transferts (entre ministères ou avec des opérateurs) et de périmètre (hors décentralisation) (en ETPT)	Impact de la décentralisation (en ETPT)	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2016 (en ETPT)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(a)+(b)+(c)+(d)+(e)
Affaires étrangères et Développement international	14 201	-142	-50	11	0	14 020
Affaires sociales, Santé et Droits des femmes	10 305	-102	48	-22	0	10 229
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt	31 035	-9	25	-508	-46	30 497
Culture et Communication	10 958	-18	36	65	0	11 041
Défense	265 846	-1 413	7 453	-376	0	271 510
Écologie, Développement durable et Énergie	31 642	-595	82	-1 213	-5	29 911
Économie, Industrie et Numérique	6 502	-61	-15	39	-13	6 452
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	983 831	9 135	3 621	-1 286	0	995 301
Finances et Comptes publics	139 504	-2 517	-858	252	0	136 381
Intérieur	278 591	-322	1 479	3 298	-227	282 819
Justice	78 941	1 272	-124	899	0	80 988
Logement, Égalité des territoires et Ruralité	12 807	-283	35	-56	-11	12 492
Outre-mer	5 309	0	0	0	0	5 309
Services du Premier ministre	10 268	54	74	1 186	0	11 582
Travail, Emploi et Dialogue social	9 750	-180	172	-39	-2	9 701
Total budget général	1 889 490	4 819	11 978	2 250	-304	1 908 233
Contrôle et exploitation aériens	10 827	-101	0	0	0	10 726
Publications officielles et information administrative	782	-2	5	0	0	785
Total budgets annexes	11 609	-103	5	0	0	11 511
Total	1 901 099	4 716	11 983	2 250	-304	1 919 744

Source : Lois de finances initiales (LFI) 2015 et 2016, Direction du budget.

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

(1) Y compris les extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI+LFR 2015 qui représentent 3 272 ETPT (budgets annexes inclus).

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'autorisations d'emplois

Total ministères (budget général) (arrondis en milliers d'ETPT)	2014	2015 ⁽¹⁾	2016	Évolution 2016/2006
Plafond d'emplois de l'année précédente	1 903	1 895	1 889	-
Prise en compte de l'impact sur l'année du schéma d'emplois de l'année précédente	2	2,1	3	-
Prise en compte du schéma d'emplois de l'année	-3	-3,3	2	-
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	-5	-3,5	3	-165
Impact de la décentralisation	-0	0,0	-1	-125
Ajustement technique du plafond	-3	-0,6	12	-
Plafond d'emplois de l'année	1 895	1 889	1 908	-430

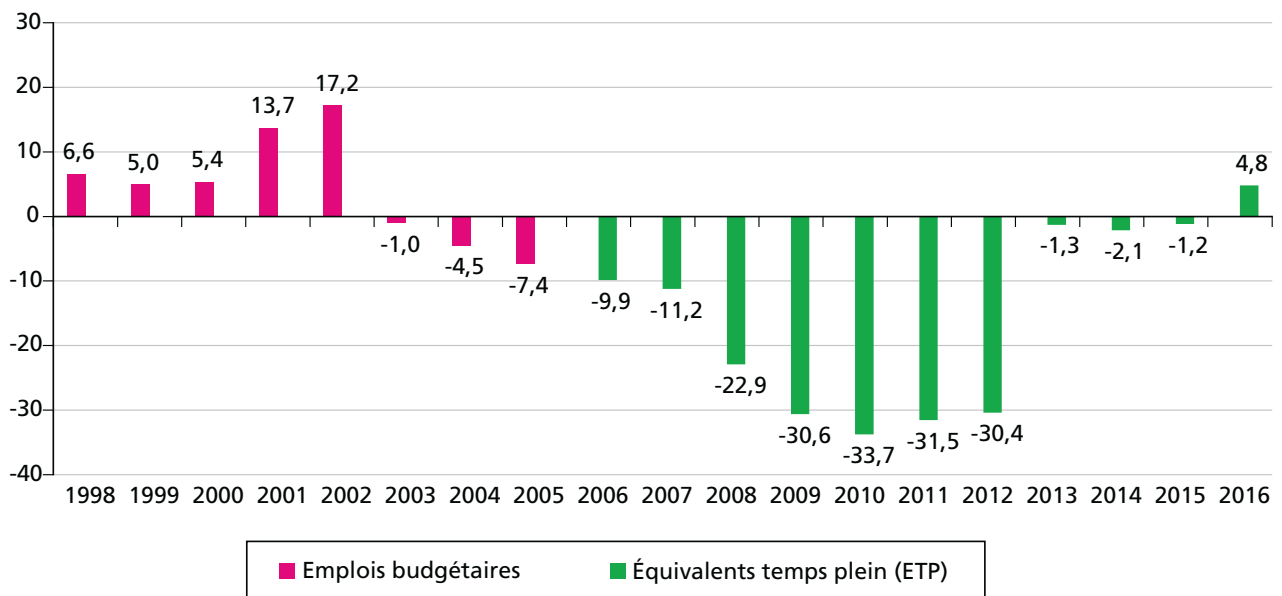
Source : Direction du budget.

Champ : Budget général de l'État, hors budgets annexes.

(1) Le plafond des autorisations d'emplois en LFI 2015 s'établissait à 1 889 490 ETPT, hors les budgets annexes. Il a été porté à 1 892 115 ETPT par la loi de finances rectificative du 29 décembre 2015, qui a ajusté les plafonds d'emplois des ministères de la Défense (+2 625 ETPT), de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Forêt (+340 ETPT) et des Finances et des Comptes publics (-340 ETPT).

Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2016

[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.

Lecture : Les chiffres présentés ici (en ETP et en milliers) correspondent au solde des créations/suppressions de postes, à périmètre constant.

À partir de 2006, les emplois budgétaires ne peuvent plus être suivis en tant que tels ; ils peuvent néanmoins être comparés aux ETP.

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 en 2015

Ministères	Consommation d'ETPT en 2014	Plafond d'autorisations d'emplois LFI 2015 (a)	Transferts en cours de gestion 2015 (b)	Consommation des emplois 2015 en ETPT (c)	Écart constaté entre consommation 2015 et plafond LFI 2015 corrigé des transferts en cours de gestion (en ETPT) (c) - [(a)+(b)]
Affaires étrangères et Développement international	14 108	14 201	7	13 873	-335
Affaires sociales et Santé	10 570	10 305	34	10 326	-13
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt	31 412	31 035	58	31 406	313
Culture et Communication	10 833	10 958	-24	10 921	-13
Défense	270 849	265 846	6	263 350	-2 502
Écologie, Développement durable et Énergie	46 732	31 642	12 802	43 561	-883
Économie, Industrie et Numérique	6 287	6 502	2	6 302	-202
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	960 409	983 831	35	969 100	-14 766
Finances et Comptes publics	138 715	139 504	-3	135 896	-3 605
Intérieur	274 788	278 591	123	274 704	-4 010
Justice	76 509	78 941	46	77 381	-1 606
Logement, Égalité des territoires et Ruralité		12 807	-12 807		0
Outre-mer	5 296	5 309		5 296	-13
Services du Premier ministre	9 560	10 268	-288	9 685	-295
Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social	9 846	9 750	9	9 663	-96
Total budget général	1 865 914	1 889 490	0	1 861 464	-28 026
Contrôle et exploitation aériens	10 858	10 925	0	10 701	-224
Publications officielles et information administrative	735	829	0	744	-85
Total budgets annexes	11 593	11 754	0	11 445	-309
Total	1 877 507	1 901 244	0	1 872 909	-28 335

Source : Loi de règlement pour 2015 - Direction du budget.

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

Note de lecture : La consommation des emplois en 2015 est à comparer au plafond autorisé en LFI 2015 corrigé des transferts d'emplois intervenus en cours de gestion.

Figure 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre en France

	2013	2014				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	1 404 788	1 411 608	62,1	78,7	17,3	4,0
EPA locaux	473 958	483 047	58,5	73,9	24,9	1,2
Total Fonction publique territoriale	1 878 746	1 894 655	61,1	77,5	19,2	3,3
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	46 451	46 427	94,3	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 832 295	1 848 228	60,3	79,4	19,7	0,9
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	33 848	33 678	67,0	36,9	58,2	4,9
EPA locaux	14 812	14 612	60,9	35,3	64,1	0,5
Total	48 660	48 290	65,1	36,4	60,0	3,6

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.

(1) Les évolutions entre 2013 et 2014 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.5-2 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre en France

	2013	2014				
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	1 277 423	1 281 384	60,4	81,9	14,3	3,8
EPA locaux	424 806	432 917	56,0	77,3	21,6	1,1
Total Fonction publique territoriale	1 702 229	1 714 301	59,3	80,7	16,1	3,1
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	41 059	41 155	94,6	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 661 170	1 673 146	58,5	82,7	16,5	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) Les évolutions entre 2013 et 2014 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.5-3 : Effectifs de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre en France

		Effectifs physiques en 2013	Effectifs physiques en 2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité fin 2014 (en %)
Communes⁽¹⁾	Fonctionnaires	807 144	811 053	0,5	78
	Contractuels	202 002	205 418	1,7	20
	Autres catégories et statuts	19 117	18 324	-4,1	2
	Total	1 028 263	1 034 795	0,6	100
Départements	Fonctionnaires	227 980	228 571	0,3	77
	Contractuels	30 148	29 063	-3,6	10
	Autres catégories et statuts	37 208	37 703	1,3	13
	Total	295 336	295 337	0,0	100
Régions	Fonctionnaires	70 945	71 566	0,9	88
	Contractuels	9 745	9 255	-5,0	11
	Autres catégories et statuts	499	655	31,3	1
	Total	81 189	81 476	0,4	100
Total collectivités territoriales	Fonctionnaires	1 106 069	1 111 190	0,5	79
	Contractuels	241 895	243 736	0,8	17
	Autres catégories et statuts	56 824	56 682	-0,2	4
	Total	1 404 788	1 411 608	0,5	100
Établissements communaux⁽¹⁾	Fonctionnaires	86 387	87 530	1,3	66
	Contractuels	43 199	43 212	0,0	32
	Autres catégories et statuts	2 753	2 575	-6,5	2
	Total	132 339	133 317	0,7	100
Établissements intercommunaux⁽¹⁾	Fonctionnaires	199 081	206 764	3,9	75
	Contractuels	64 689	64 297	-0,6	23
	Autres catégories et statuts	3 071	3 029	-1,4	1
	Total	266 841	274 090	2,7	100
Établissement départementaux	Fonctionnaires	57 791	58 561	1,3	87
	Contractuels	8 607	8 579	-0,3	13
	Autres catégories et statuts	123	114	-7,3	0
	Total	66 521	67 254	1,1	100
Autres EPA locaux	Fonctionnaires	3 781	3 975	5,1	47
	Contractuels	4 437	4 375	-1,4	52
	Autres catégories et statuts	39	36	-7,7	0
	Total	8 257	8 386	1,6	100
Total EPA locaux	Fonctionnaires	347 040	356 830	2,8	74
	Contractuels	120 932	120 463	-0,4	25
	Autres catégories et statuts	5 986	5 754	-3,9	1
	Total	473 958	483 047	1,9	100
Total FPT	Fonctionnaires	1 453 109	1 468 020	1,0	77
	Contractuels	362 827	364 199	0,4	19
	Autres catégories et statuts	62 810	62 436	-0,6	3
	Total	1 878 746	1 894 655	0,8	100
Total secteur communal	Fonctionnaires	1 096 393	1 109 322	1,2	76
	Contractuels	314 327	317 302	0,9	22
	Autres catégories et statuts	24 980	23 964	-4,1	2
	Total	1 435 700	1 450 588	1,0	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) Les évolutions entre 2013 et 2014 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

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 en France

		ETP en 2013	ETP en 2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité fin 2014 (en %)
Communes ⁽¹⁾	Fonctionnaires	758 464	761 445	0,4	82
	Contractuels	147 707	148 598	0,6	16
	Autres catégories et statuts	15 336	14 823	-3,3	2
	Total	921 507	924 866	0,4	100
Départements	Fonctionnaires	218 362	218 899	0,2	79
	Contractuels	26 785	26 190	-2,2	9
	Autres catégories et statuts	33 000	33 450	1,4	12
	Total	278 147	278 539	0,1	100
Régions	Fonctionnaires	68 565	69 095	0,8	89
	Contractuels	8 815	8 357	-5,2	11
	Autres catégories et statuts	390	527	35,1	1
	Total	77 770	77 979	0,3	100
Total collectivités territoriales	Fonctionnaires	1 045 390	1 049 440	0,4	82
	Contractuels	183 307	183 145	-0,1	14
	Autres catégories et statuts	48 725	48 800	0,2	4
	Total	1 277 423	1 281 384	0,3	100
Établissements communaux ⁽¹⁾	Fonctionnaires	78 895	79 889	1,3	70
	Contractuels	32 386	32 493	0,3	28
	Autres catégories et statuts	2 336	2 192	-6,2	2
	Total	113 616	114 573	0,8	100
Établissements intercommunaux ⁽¹⁾	Fonctionnaires	186 259	193 115	3,7	78
	Contractuels	51 495	50 934	-1,1	21
	Autres catégories et statuts	2 508	2 505	-0,1	1
	Total	240 262	246 554	2,6	100
Établissement départementaux	Fonctionnaires	56 859	57 662	1,4	90
	Contractuels	6 639	6 568	-1,1	10
	Autres catégories et statuts	105	94	-10,5	0
	Total	63 602	64 323	1,1	100
Autres EPA locaux	Fonctionnaires	3 589	3 775	5,2	51
	Contractuels	3 703	3 661	-1,1	49
	Autres catégories et statuts	34	32	-5,9	0
	Total	7 325	7 468	2,0	100
Total EPA locaux	Fonctionnaires	325 601	334 440	2,7	77
	Contractuels	94 222	93 655	-0,6	22
	Autres catégories et statuts	4 982	4 822	-3,2	1
	Total	424 806	432 917	1,9	100
Total FPT	Fonctionnaires	1 370 992	1 383 880	0,9	81
	Contractuels	277 529	276 800	-0,3	16
	Autres catégories et statuts	53 708	53 621	-0,2	3
	Total	1 702 229	1 714 301	0,7	100
Total secteur communal	Fonctionnaires	1 027 206	1 038 224	1,1	80
	Contractuels	235 290	235 686	0,2	18
	Autres catégories et statuts	20 214	19 551	-3,3	2
	Total	1 282 710	1 293 460	0,8	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) Les évolutions entre 2013 et 2014 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.5-5 : Effectifs de la fonction publique territoriale par catégorie d'employeur au 31 décembre en France

	Effectifs physiques en 2013	Effectifs physiques en 2014	Évolution 2014/2013 (en %)
Organismes communaux⁽¹⁾	1 160 602	1 168 112	0,6
Communes de moins de 1 000 habitants	183 434	185 303	
Communes de 1 000 habitants à 1 999 habitants	59 921	60 103	
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	63 152	63 897	
Communes de 4 000 à 4 999 habitants	52 676	52 805	
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	117 215	117 776	
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	130 022	130 072	
Communes de 20 000 à 49 999 habitants	202 913	203 822	
Communes de 50 000 à 79 999 habitants	82 791	83 409	
Communes de 80 000 à 99 999 habitants	30 392	30 579	
Communes de 100 000 habitants et plus	105 747	107 029	
Total des communes	1 028 263	1 034 795	0,6
Établissements communaux (CCAS, CDE ...)⁽¹⁾	132 339	133 317	0,7
Organismes intercommunaux⁽¹⁾	266 841	274 099	2,7
Communautés urbaines	39 297	38 963	
Communautés de communes	76 157	79 502	
Communauté d'agglomération	78 949	84 179	
Syndicats d'agglomération nouvelle (SAN)	1 816	1 649	
Métropole	4 042	4 064	
Total EPCI à fiscalité propre	200 261	208 357	4,0
Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)	66 580	65 742	-1,3
Organismes départementaux	361 857	362 591	0,2
Départements	295 336	295 337	0,0
Établissements départementaux (SDIS, CNFPT, CDG)	52 786	53 394	1,2
Autres établissements départementaux	13 735	13 860	0,9
Régions	81 189	81 476	0,4
Autres EPA locaux (PHLM, CCM, régies,...)	8 257	8 377	1,5
Total FPT	1 878 746	1 894 655	0,8

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 entre 2013 et 2014 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière au 31 décembre en France

	2013 ⁽²⁾	2014				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts (en %)
Médecins ⁽¹⁾	112 827	114 968	51,7			100,0
Personnel non médical	907 551	910 916	80,2	82,2	17,5	0,3
Total hôpitaux	1 020 378	1 025 884	77,0	73,0	15,6	11,4
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	93 693	96 107	87,1	69,2	29,3	1,5
Autres établissements médico-sociaux	38 636	39 096	67,3	58,8	38,2	3,0
Total fonction publique hospitalière	1 152 707	1 161 087	77,5	72,2	17,5	10,3

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) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

(2) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

Figure 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut au 31 décembre en France

	2013 ⁽²⁾	2014				
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts (en %)
Médecins ⁽¹⁾	96 933	98 368	52,5			100,0
Personnel non médical	852 342	854 835	79,5	82,7	17,1	0,2
Total hôpitaux	949 275	953 203	76,7	74,2	15,3	10,5
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	86 322	88 377	87,0	71,1	27,9	1,0
Autres établissements médico-sociaux	33 576	33 938	69,1	64,7	32,6	2,7
Total fonction publique hospitalière	1 069 173	1 075 517	77,3	73,6	16,9	9,5

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) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

(2) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

Statuts et situations d'emploi **2.1**

Catégories hiérarchiques **2.2**

Catégories socioprofessionnelles et filières **2.3**

Féminisation et égalité professionnelle **2.4**

Âges **2.5**

Travailleurs handicapés **2.6**

Temps partiel **2.7**

Niveaux de diplôme **2.8**

Présentation

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. Les autres caractéristiques des salariés (statut, catégorie hiérarchique et catégorie socioprofessionnelle) ont été déclinées par versant de la fonction publique de manière moins systématique : des compléments sont prévus ultérieurement.

Outre la distinction de l'emploi selon le statut des agents, l'emploi est désormais ventilé selon deux critères de niveau de responsabilité : **les catégories hiérarchiques** de la fonction publique (voir définitions), mais également **catégorie socioprofessionnelle** issue de Siasp qui repose sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les rapports antérieurs à 2010, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégories socioprofessionnelles d'articuler les catégories agrégées de la PCS (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique, voire selon leur corps/grade, non-titulaires). Cette présentation pourra faire l'objet d'améliorations ultérieures.


En plus des catégories hiérarchiques, l'emploi de **l'encadrement supérieur** (voir définitions) qui rassemble les niveaux hiérarchiques les plus élevés dans chaque versant de la fonction publique est également présenté.

De manière à fournir des éléments quantitatifs sur la diversité et l'égalité, notamment entre les hommes et les femmes, les statistiques disponibles sur l'emploi sont généralement ventilées selon le sexe. Ces données statistiques ont vocation à alimenter le rapport annuel prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Par ailleurs, depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs publics de plus de vingt salariés sont tenus d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Les éléments statistiques sont développés dans la fiche 2.6.

La répartition des agents de la fonction publique selon leur niveau de diplôme est issue de l'enquête Emploi de l'Insee. Depuis le premier trimestre 2006, il est possible de distinguer les agents des trois versants de la fonction publique dans l'enquête Emploi (cf. « Les agents de 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.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques/Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

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 en France

		Au 31 décembre 2014		EQTP annualisé ⁽¹⁾	Évolution 2014/2013 (en %)		
					Au 31 décembre 2014		EQTP annualisé ⁽¹⁾
		Effectifs physiques	ETP		Effectifs physiques	ETP	
FPE	Fonctionnaires	1 537 855	1 495 678	1 492 500	0,6	0,7	-0,0
	Contractuels	375 652	319 242	339 704	-2,6	-1,2	2,3
	Militaires et militaires volontaires	303 392	300 212	298 209	-2,1	-2,1	-2,8
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	175 680	165 661	165 506	-0,1	-0,0	-0,9
	<i>dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat</i>	141 586	132 104	130 899	1,3	1,5	0,5
	<i>dont ouvriers d'État</i>	31 174	31 123	32 147	-6,3	-6,3	-6,4
	<i>dont apprentis</i>	798	729	677	10,4	12,0	7,7
	Total	2 392 579	2 280 793	2 295 919	-0,3	-0,0	-0,1
FPT	Fonctionnaires ⁽³⁾	1 468 020	1 383 880	1 394 966	1,0	0,9	1,9
	Contractuels	364 199	276 800	320 078	0,4	-0,3	-1,6
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62 436	53 621	55 142	-0,6	-0,2	0,8
	<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	50 033	44 255	45 339	-0,6	-0,2	0,1
	<i>dont apprentis</i>	10 119	7 247	7 676	-4,4	-4,6	0,0
	Total	1 894 655	1 714 301	1 770 186	0,8	0,7	1,2
FPH	Fonctionnaires	838 375	791 710	792 932	0,3	0,1	0,5
	Contractuels	202 778	181 595	176 710	2,0	2,2	1,7
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	119 934	102 212	110 627	1,7	1,3	2,5
	<i>dont médecins</i>	116 866	99 528	107 787	1,9	1,5	2,7
	<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	2 431	2 150	2 271	-4,8	-5,2	-4,8
	<i>dont apprentis</i>	636	533	568	-8,4	-9,1	-11,3
	Total	1 161 087	1 075 517	1 080 269	0,7	0,6	0,9
Total	Fonctionnaires ⁽³⁾	3 844 250	3 671 268	3 680 398	0,7	0,6	0,8
	Contractuels	942 629	777 637	836 492	-0,5	-0,1	0,6
	Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	303 392	300 212	298 209	-2,1	-2,1	-2,8
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	358 050	321 494	331 275	0,4	0,4	0,5
	Total	5 448 321	5 070 612	5 146 374	0,3	0,3	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) 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) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 200 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

Figure 2.1-2 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des fonctionnaires des ministères au 31 décembre en France

Ministères	2013		2014										Évolution 2014/2013 (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	2 892	2 838	821	813	516	510	1 474	1 439	83	81	2 894	2 843	0,1	0,2
Agriculture, Alimentation et Forêt	23 993	23 180	13 041	12 740	7 251	6 963	3 705	3 516	s	s	23 999	23 220	0,0	0,2
Ministères économique et financier	145 488	139 647	44 337	43 380	57 926	55 579	40 649	38 420	142	129	143 054	137 509	-1,7	-1,5
<i>Économie et Finances</i>	144 353	138 540	43 649	42 702	57 664	55 326	40 477	38 257	137	126	141 927	136 411	-1,7	-1,5
<i>Redressement productif</i>	1 135	1 107	688	678	262	254	172	163	5	s	1 127	1 098	-0,7	-0,8
Culture et Communication	9 541	9 317	3 768	3 718	2 016	1 953	3 822	3 712	20	16	9 626	9 398	0,9	0,9
Défense	35 317	34 395	6 610	6 537	10 588	10 343	17 681	17 130	19	17	34 898	34 027	-1,2	-1,1
Écologie, Développement durable et Énergie	52 195	50 821	16 089	15 851	16 024	15 581	15 715	15 189	16	15	47 844	46 636	-8,3	-8,2
Ministères de l'enseignement	788 611	764 341	745 803	724 762	23 621	22 635	31 638	30 293	300	132	801 362	777 821	1,6	1,8
<i>Éducation nationale</i>	780 674	756 756	741 232	720 237	22 502	21 540	29 770	28 524	97	93	793 601	770 393	1,7	1,8
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	7 937	7 585	4 571	4 526	1 119	1 095	1 868	1 769	203	39	7 761	7 428	-2,2	-2,1
Intérieur et Outre-mer	167 824	165 366	19 054	18 889	113 009	112 055	35 417	34 147	26	25	167 506	165 116	-0,2	-0,2
<i>Outre-mer</i>	46	46	s	s	s	s	42	42	-	-	46	46	0,0	0,4
<i>Police</i>	126 690	125 606	12 564	12 497	100 817	100 235	13 541	13 126	6	5	126 928	125 864	0,2	0,2
<i>Intérieur, autre</i>	41 088	39 714	6 489	6 391	12 189	11 817	21 834	20 979	20	19	40 532	39 207	-1,4	-1,3
Justice	71 469	69 574	15 451	15 174	18 248	17 535	38 296	37 421	13	12	72 008	70 141	0,8	0,8
Services du Premier ministre	7 184	7 038	4 101	4 065	1 053	1 026	2 166	2 081	6	5	7 326	7 176	2,0	2,0
Ministères sociaux	19 059	18 405	8 321	8 169	5 458	5 248	5 082	4 824	32	32	18 893	18 273	-0,9	-0,7
<i>Affaires sociales et Santé</i>	9 586	9 307	5 247	5 162	1 813	1 743	2 393	2 280	23	23	9 476	9 208	-1,1	-1,1
<i>Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social</i>	9 473	9 098	3 074	3 007	3 645	3 505	2 689	2 544	9	9	9 417	9 065	-0,6	-0,4
Total hors enseignants ⁽¹⁾	629 219	611 455	174 729	171 413	251 568	245 549	195 589	188 120	653	458	622 539	605 541	-1,1	-1,0
Total	1 323 573	1 284 922	877 396	854 097	255 710	249 428	195 645	188 172	659	463	1 329 410	1 292 160	0,4	0,6

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) Enseignants : Y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Transports et Logement.

s : soumis au secret statistique.

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

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 en France

Ministères	2013		2014								Évolution 2014/2013 (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	551	504	112	110	s	s	-	-	450	406	566	520	2,7	3,0
Agriculture, Alimentation et Forêt	3 593	2 907	1 372	1 125	636	529	176	103	1 373	1 233	3 557	2 990	-1,0	2,9
Ministères économique et financier	6 636	5 321	1 951	1 885	267	252	3 088	2 128	604	492	5 910	4 756	-10,9	-10,6
<i>Économie et Finances</i>	6 188	5 002	1 880	1 816	264	249	2 963	2 053	448	385	5 555	4 503	-10,2	-10,0
<i>Redressement productif</i>	448	319	71	68	s	s	125	75	156	107	355	253	-20,8	-20,9
Culture et Communication	1 598	1 440	840	727	s	s	52	35	657	607	1 558	1 378	-2,5	-4,3
Défense	7 156	6 765	5 429	5 243	890	765	689	667	279	252	7 287	6 928	1,8	2,4
Écologie, Développement durable et nergie	3 321	3 023	682	643	17	17	598	507	1 551	1 419	2 848	2 586	-14,2	-14,4
Ministères de l'enseignement	75 794	56 523	29 196	25 584	7 556	6 799	23 457	15 818	1 543	1 182	61 752	49 383	-18,5	-12,6
<i>Éducation nationale</i>	74 537	55 380	28 715	25 127	7 500	6 744	23 035	15 458	1 269	917	60 519	48 246	-18,8	-12,9
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	1 257	1 144	481	457	56	56	422	359	274	265	1 233	1 138	-1,9	-0,5
Intérieur et Outre-mer	12 944	11 821	1 137	984	747	547	10 338	9 608	1 643	1 520	13 865	12 658	7,1	7,1
<i>Outre-mer</i>	17	15	-	-	-	-	17	16	-	-	17	16	0,0	4,0
<i>Police</i>	10 282	9 283	436	310	568	369	9 732	9 043	623	541	11 359	10 264	10,5	10,6
<i>Intérieur et autre</i>	2 645	2 522	701	674	179	177	589	548	1 020	980	2 489	2 379	-5,9	-5,7
Justice	5 816	4 673	1 220	1 003	1 951	1 358	3 285	2 874	344	311	6 800	5 546	16,9	18,7
Services du Premier ministre	2 241	2 056	1 302	1 277	596	523	333	232	219	213	2 450	2 244	9,3	9,1
Ministères sociaux	2 299	2 158	1 239	1 203	187	183	333	274	272	257	2 031	1 916	-11,7	-11,2
<i>Affaires sociales et Santé</i>	1 461	1 372	724	702	136	134	187	144	265	250	1 312	1 229	-10,2	-10,4
<i>Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social</i>	838	786	515	501	51	49	146	130	7	7	719	687	-14,2	-12,6
Total hors enseignants ⁽¹⁾	89 407	68 115	16 422	15 171	7 346	5 696	42 319	32 226	8 903	7 871	74 990	60 965	-16,1	-10,5
Total	121 949	97 191	44 480	39 782	12 860	10 986	42 349	32 244	8 935	7 893	108 624	90 905	-10,9	-6,5

Figure 2.2-1 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs par versant de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France

	Catégorie A (en %)	Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)	Catégorie indéterminée ⁽¹⁾ (en %)	Total
Fonction publique de l'État (ministères et EPA)					
Fonctionnaires	65,2	19,1	15,6	0,1	1 537 855
Contractuels	33,1	30,9	29,4	6,6	375 652
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	78,0	7,3	14,6	0,0	175 680
Total agents civils	60,5	20,3	18,0	1,2	2 089 187
<i>dont enseignants</i>	98,3	1,7	0,0	0,0	967 161
<i>dont non-enseignants</i>	28,0	36,3	33,5	2,3	1 122 026
Militaires et militaires volontaires	12,7	54,6	32,8	0,0	303 392
Total FPE	54,5	24,6	19,9	1,1	2 392 579
Fonction publique territoriale					
Fonctionnaires ⁽³⁾	9,2	14,6	76,2	0,1	1 468 020
Contractuels	11,5	15,7	69,8	3,0	364 199
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	3,7	-	96,3	-	62 436
Total FPT	9,5	14,3	75,6	0,6	1 894 655
Fonction publique hospitalière					
Fonctionnaires	25,0	23,3	51,8	0,0	838 375
Contractuels	20,5	17,1	62,4	0,0	202 778
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	97,4	0,0	2,6	-	119 934
Total FPH	31,7	19,8	48,5	0,0	1 161 087
Ensemble de la fonction publique					
Fonctionnaires ⁽³⁾	35,1	18,3	46,6	0,1	3 844 250
Contractuels	22,1	22,1	52,1	3,8	942 629
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	71,6	3,6	24,8	0,0	358 050
Total agents civils	35,2	18,0	46,1	0,7	5 144 929
<i>dont enseignants</i>	98,3	1,7	0,0	0,0	967 161
<i>dont non-enseignants</i>	20,6	21,7	56,8	0,9	4 177 768
Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	12,7	54,6	32,8	0,0	303 392
Ensemble	34,0	20,0	45,4	0,7	5 448 321

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 : Y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

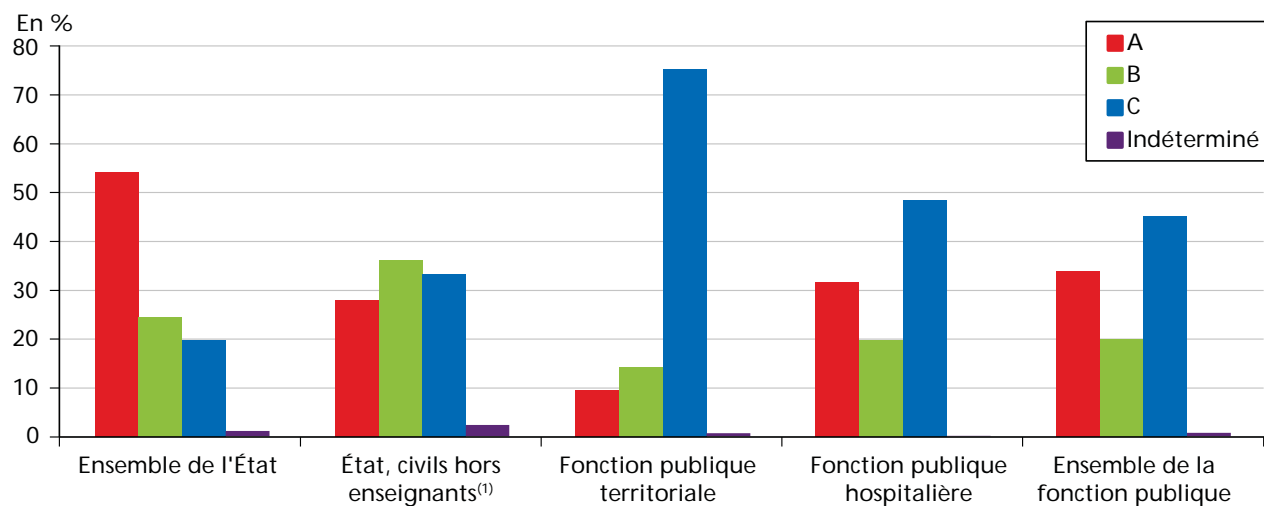
Lecture : 65,2 % des agents fonctionnaires de la FPE sont des agents de catégorie A.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans Siasp, en particulier pour les contractuels.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 200 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique par versant de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France



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, chercheurs, 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 2014 en France

		Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Part de fonctionnaires (en %)	Part de contractuels (en %)
FPE (ministères et EPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	808 794	52,0	70,5	13,1
	dont catégorie A	807 134	52,0	70,6	13,1
	dont catégorie B	1 111	57,9	32,7	22,8
	Professions Intermédiaires	889 964	66,6	70,4	15,7
	dont catégorie A	489 850	76,6	88,3	2,7
	dont catégorie B	382 557	53,6	50,6	29,3
	dont catégorie C	17 373	73,3	1,3	81,3
	Employés, ouvriers	693 628	42,5	49,1	18,7
	dont catégorie A	6 249	47,4	11,2	88,5
	dont catégorie B	205 088	19,5	48,9	1,9
	dont catégorie C	457 268	52,0	52,3	21,0
	Indeterminée	193	45,6	1,6	98,5
	Total FPE	2 392 579	54,7	64,3	15,7
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	150 667	55,9	73,5	24,9
	dont catégorie A	150 174	55,9	73,7	24,8
	dont catégorie B	218	55,1	48,2	51,8
	Professions Intermédiaires	296 158	66,2	79,3	20,7
	dont catégorie A	28 573	89,2	84,3	15,7
	dont catégorie B	266 291	63,8	78,9	21,1
	dont catégorie C	1 191	61,9	50,3	48,0
	Employés, ouvriers	1 425 539	60,7	78,7	17,8
	dont catégorie A	197	66,5	39,1	57,9
	dont catégorie B	4 699	44,9	87,5	12,5
	dont catégorie C	1 420 085	60,7	78,7	17,8
	Indeterminée	22 291	59,1	5,4	51,6
	Total FPT	1 894 655	61,2	77,5	19,2
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	148 790	55,2	10,8	10,7
	dont catégorie A	148 709	55,2	10,8	10,7
	dont catégorie B	40	67,5	17,5	82,5
	Professions Intermédiaires	449 233	84,2	86,3	13,7
	dont catégorie A	218 061	86,0	88,3	11,7
	dont catégorie B	228 729	82,9	85,0	15,0
	dont catégorie C	2 443	53,1	27,8	69,1
	Employés, ouvriers	562 415	78,1	77,3	22,3
	dont catégorie A	731	84,8	77,6	21,1
	dont catégorie B	987	76,5	76,9	22,6
	dont catégorie C	560 694	78,1	77,3	22,3
	Indeterminée	649	66,1	26,0	21,0
	Total FPH	1 161 087	77,5	72,2	17,5
Ensemble	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 108 251	52,9	62,9	14,4
	Professions Intermédiaires	1 635 355	71,4	76,4	16,0
	Employés, ouvriers	2 681 582	59,6	70,7	19,0
	Indeterminée	23 133	59,2	6,0	51,1
	Total FP	5 448 321	61,8	70,6	17,3

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.

(*) Voir définitions et méthodes.

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de Siasp-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (fonctionnaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, contractuels).

Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) (*) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères fin 2013 et fin 2014 en France

	Situation au 31 décembre 2014		Situation au 31 décembre 2013 ⁽¹⁾		Évolution 2014/2013	
	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part de femmes (en point de %)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	451 976	56,0	446 109	55,7	1,3	0,38
Cadres de catégorie A+	27 031	43,0	27 206	41,9	-0,6	1,14
Encadrement et direction	9 827	30,9	9 900	29,9	-0,7	0,98
Inspection, contrôle et expertise	11 800	56,5	11 824	55,2	-0,2	1,27
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	5 404	35,7	5 482	34,7	-1,4	0,93
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	424 585	56,9	418 503	56,6	1,5	0,30
Attachés et inspecteurs	52 221	55,3	51 657	54,8	1,1	0,54
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	<i>9 316</i>	<i>53,7</i>	<i>9 106</i>	<i>53,1</i>	<i>2,3</i>	<i>0,62</i>
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽²⁾	16 697	29,4	17 455	28,6	-4,3	0,82
Professeurs certifiés et agrégés	298 273	60,0	292 854	59,9	1,9	0,12
Autres enseignants de catégorie A	3 421	48,3	4 891	53,7	-30,1	-5,47
Police (commandants)	4 651	16,4	4 327	15,7	7,5	0,69
Autres cadres de catégorie A ⁽³⁾	49 322	53,3	47 319	52,3	4,2	0,99
Cadres de catégorie B	293	70,7	339	70,5	-13,6	0,15
PCS de professions intermédiaires dont :	583 113	72,6	578 064	72,0	0,9	0,67
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	425 669	76,5	417 882	75,8	1,9	0,63
Professeurs des écoles	332 183	82,4	324 122	82,0	2,5	0,42
Professeurs de lycée professionnel	60 623	49,7	59 813	49,3	1,4	0,43
Professeurs de collège d'enseignement général	2 147	56,4	2 632	56,5	-18,4	-0,10
Autres enseignants PI A	1 446	46,3	1 616	46,1	-10,5	0,23
Police (capitaine et lieutenant)	5 194	29,3	5 837	27,8	-11,0	1,48
Autres professions intermédiaires de catégorie A	24 076	75,7	23 862	75,0	0,9	0,71

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 et méthodes.

(1) Actualisation des données relatives à 2013.

(2) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(3) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

.../...

Figure 2.3-2 (suite et fin) : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) (*) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères fin 2013 et fin 2014 en France

	Situation au 31 décembre 2014		Situation au 31 décembre 2013 ⁽¹⁾		Évolution 2014/2013	
	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part de femmes (en point de %)
Professions intermédiaires de catégorie B dont :	157 369	62,3	160 099	61,9	-1,7	0,40
Greffiers	9 286	88,0	9 213	87,8	0,8	0,22
Instituteurs	3 888	76,8	4 703	76,3	-17,3	0,55
Autres enseignants PI de catégorie B	0	-	12	91,7	-	-
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	126 251	60,8	128 113	60,3	-1,5	0,49
<i>dont secrétaires administratifs</i>	29 535	75,4	29 338	75,1	0,7	0,30
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	1 011	29,4	1 039	28,9	-2,7	0,51
Autres professions intermédiaires de catégorie B	16 933	58,3	17 019	58,2	-0,5	0,11
PCS employés et ouvriers dont :	294 321	49,0	299 400	49,3	-1,7	-0,31
Employés et ouvriers de catégorie B dont :	98 048	19,0	97 864	18,5	0,2	0,47
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	97 991	18,9	97 809	18,5	0,2	0,46
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	45 332	16,5	45 318	16,1	0,0	0,40
<i>dont gardiens de la paix</i>	52 659	21,0	52 491	20,5	0,3	0,52
Autres employés, ouvriers de catégorie B	57	79,0	55	81,8	3,6	-2,87
Employés et ouvriers de catégorie C dont :	195 618	64,1	200 822	64,4	-2,6	-0,27
Adjoints administratifs et adjoints techniques	164 571	71,1	169 468	71,3	-2,9	-0,12
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	24 786	20,1	24 757	20,1	0,1	-0,02
Autres employés, ouvriers de catégorie C	6 261	54,1	6 597	54,4	-5,1	-0,30
Total	1 329 410	61,8	1 323 573	61,4	0,4	0,41

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 et méthodes.

(1) Actualisation des données relatives à 2013.

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 2014 en France

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part de contractuels dans la filière (en %)
Administrative	425 850	24,3	19,0	16,2
Animation	113 516	4,0	14,9	47,8
Culturelle	81 314	3,8	7,2	32,2
Incendie Secours	39 972	2,7	0,1	0,9
Medico-sociale	84 445	4,3	6,0	25,9
Medico-technique	2 688	0,1	0,2	31,1
Sécurité	21 999	1,5	0,2	3,2
Sociale	176 787	9,4	10,8	22,2
Sportive	19 477	1,0	1,4	26,5
Technique	848 413	48,8	36,3	15,6
Hors filière et indéterminée(2)	17 857	0,3	3,9	78,8
Total (1)	1 832 318	100,0	100,0	20,5

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 19,0 % des agents contractuels de la FPT travaillent dans la filière administrative. 16,2 % 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 2014 en France

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part de contractuels dans la filière (en %)
Administrative	112 140	10,5	11,7	21,2
Médico-technique	57 897	5,5	5,7	20,1
Socio-éducative	26 066	2,4	3,0	23,1
Soignante	728 532	71,8	62,6	17,4
Technique-ouvrière	108 559	9,8	13,2	24,7
Hors filière (1) et indéterminée	11 027	0,0	3,8	69,0
Total	1 044 221	100,0	100,0	19,4

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 : 10,5 % des fonctionnaires et 11,7 % des agents contractuels de la FPH travaillent dans la filière administrative. 21,2 % 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.

Figure 2.4-1 : Part de femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France (en %)

		A	dont A+	B	C	Indéterminée ⁽¹⁾	Total
FPE	Ministères	64,5	42,9	34,7	48,2	59,2	54,4
	EPA	44,0	36,4	63,5	67,3	55,3	55,7
	Total FPE	61,2	38,1	41,7	52,8	56,8	54,7
FPT	Communes	60,0	53,4	58,8	60,8	68,3	60,5
	Départements	71,4	64,0	78,0	64,0	70,2	68,5
	Régions	57,7	36,0	63,0	57,7	50,0	58,0
	Total collectivités territoriales	63,9	57,7	65,8	61,1	67,9	62,1
	Établissements communaux	82,7	47,4	84,5	89,0	86,3	88,1
	Établissements intercommunaux	53,0	26,2	55,0	51,1	53,3	52,0
	Établissements départementaux	36,1	48,2	36,1	23,2	66,7	26,9
	Autres EPA locaux	47,2	26,2	52,2	55,4	41,8	51,7
	Total EPA	55,4	34,2	57,0	59,2	65,3	58,5
	Total FPT	61,2	51,7	63,4	60,7	67,2	61,2
	<i>Total secteur communal</i>	<i>59,4</i>	<i>43,5</i>	<i>59,5</i>	<i>61,9</i>	<i>67,4</i>	<i>61,4</i>
FPH	Hôpitaux	73,3	43,1	83,3	77,0	78,9	77,0
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	82,2	60,9	86,6	87,8	87,5	87,1
	Autres établissements médico-sociaux	74,1	45,7	74,1	72,6	59,3	73,1
	Total FPH	73,5	45,6	82,8	78,0	65,6	77,5
Ensemble de la fonction publique		63,7	39,9	55,8	63,1	60,1	61,8
Privé		-	-	-	-	-	46,0

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, 64,5 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans Siasp, en particulier pour les contractuels.

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.4 Féminisation et égalité professionnelle

Figure 2.4-2 : Part de femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France

	Statut	A	dont A+	B	C	Indéterminée ⁽¹⁾	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	62,9	38,3	47,4	64,1	51,1	60,1	53,3
	Contractuels	48,9	31,1	63,0	70,6	57,0	60,2	61,9
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	73,4	-	47,0	15,0	44,4	63,0	16,2
	Total agents civils	62,5	38,3	36,5	47,4	50,8	53,7	41,8
	Total agents civils hors enseignants	45,1	40,3	35,4	47,4	50,6	41,8	41,8
	Militaires et militaires volontaires	13,9	-	16,3	15,5	14,3	15,7	15,7
	Total	61,2	38,1	41,7	52,8	56,8	54,7	46,4
FPT	Fonctionnaires ⁽³⁾	62,5	49,7	64,4	56,9	70,2	58,5	58,5
	Contractuels	58,1	55,9	59,7	71,0	67,0	67,6	67,6
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	42,0	-	66,7	86,9	50,0	85,3	85,3
	Total	61,2	51,7	63,4	60,7	67,2	61,2	61,1
FPH	Fonctionnaires	84,6	47,0	83,9	77,9	62,5	81,0	81,0
	Contractuels	80,1	38,8	76,7	78,1	71,6	78,2	78,3
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	51,5	-	76,9	85,3	-	52,4	52,4
	Total	73,5	45,6	82,8	78,0	65,6	77,5	77,5
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽³⁾	66,2	39,5	62,7	62,9	59,8	64,0	63,4
	Contractuels	57,0	45,9	64,4	72,8	60,1	67,0	67,9
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	63,2	-	47,1	66,1	45,0	63,3	56,1
	Total agents civils	62,5	38,3	36,5	47,4	50,8	53,7	41,8
	Total agents civils hors enseignants	45,1	40,3	35,4	47,4	50,6	41,8	41,8
	Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	13,9	-	16,3	15,5	14,3	15,7	15,7
	Total	63,7	39,9	55,8	63,1	60,1	61,8	60,7

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.

Lecture : Dans la FPE, 62,9 % des agents des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans Siasp, en particulier pour les contractuels.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 200 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 2.4-3 : Part de femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France

	Catégorie A		dont A+		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾		Total 2014		Total 2013	
	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)
Affaires étrangères	40,1	41,1	31,8	ns	49,0	ns	67,6	-	53,0	55,3	56,1	52,1	55,6	53,0
Agriculture, Alimentation et Forêt	50,5	45,9	47,4	ns	55,6	61,2	84,6	75,6	ns	67,6	57,3	58,5	56,7	58,6
Culture et Communication	49,3	43,2	47,8	ns	59,4	ns	55,0	63,5	ns	63,6	53,7	52,7	53,7	53,7
Défense	29,3	34,0	28,9	ns	46,3	25,3	64,7	45,7	ns	52,0	52,4	34,7	52,9	33,8
Écologie, Développement durable et Énergie	33,6	43,7	29,5	ns	40,4	ns	50,9	45,8	ns	56,5	41,6	51,2	41,1	50,9
Ministères économique et financier	47,9	41,7	25,0	ns	60,4	57,3	63,2	72,0	59,2	50,7	57,3	59,2	57,6	59,3
Économie et Finances	48,2	42,2	25,6	ns	60,4	57,6	63,2	74,1	59,9	53,6	57,5	60,9	57,7	61,2
Redressement productif	26,7	26,8	19,2	ns	61,1	ns	62,2	22,4	ns	42,3	40,2	32,1	40,1	31,9
Ministère de l'enseignement	69,6	56,9	35,1	23,1	79,0	37,7	83,9	89,0	32,0	64,9	70,4	67,0	70,1	68,3
Éducation nationale	69,8	57,2	40,9	ns	80,2	37,6	86,1	89,6	83,5	67,1	70,7	67,3	70,4	68,7
Enseignement supérieur et Recherche	38,2	38,1	30,0	ns	54,8	60,7	48,2	55,7	7,4	55,1	42,2	48,9	41,6	48,1
Intérieur et Outre-mer	33,6	27,2	25,2	ns	24,6	9,0	73,1	35,8	ns	58,7	35,9	36,3	35,6	37,8
Justice	64,0	55,9	63,5	ns	75,5	61,9	41,3	62,2	ns	54,7	54,8	60,6	54,5	58,0
Services du Premier ministre	41,9	45,5	34,4	ns	71,2	63,4	70,0	40,5	ns	58,0	54,4	50,3	53,8	50,0
Ministères sociaux	48,4	55,3	45,2	ns	74,0	69,5	84,7	65,2	ns	66,5	65,6	59,7	65,3	61,9
Affaires sociales et Santé	44,3	54,0	48,3	ns	76,2	67,7	84,3	52,9	ns	66,4	60,6	57,8	60,1	60,9
Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social	55,5	57,1	36,8	ns	72,9	74,5	84,9	80,8	ns	ns	70,6	63,3	70,6	63,7
Total	65,9	51,4	43,0	21,4	45,7	42,1	64,1	70,7	46,0	60,3	61,8	58,6	61,4	60,6
Total hors enseignants	51,7	43,8	44,6	ns	45,2	58,6	64,1	70,7	45,6	60,3	53,0	62,4	52,7	64,5

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

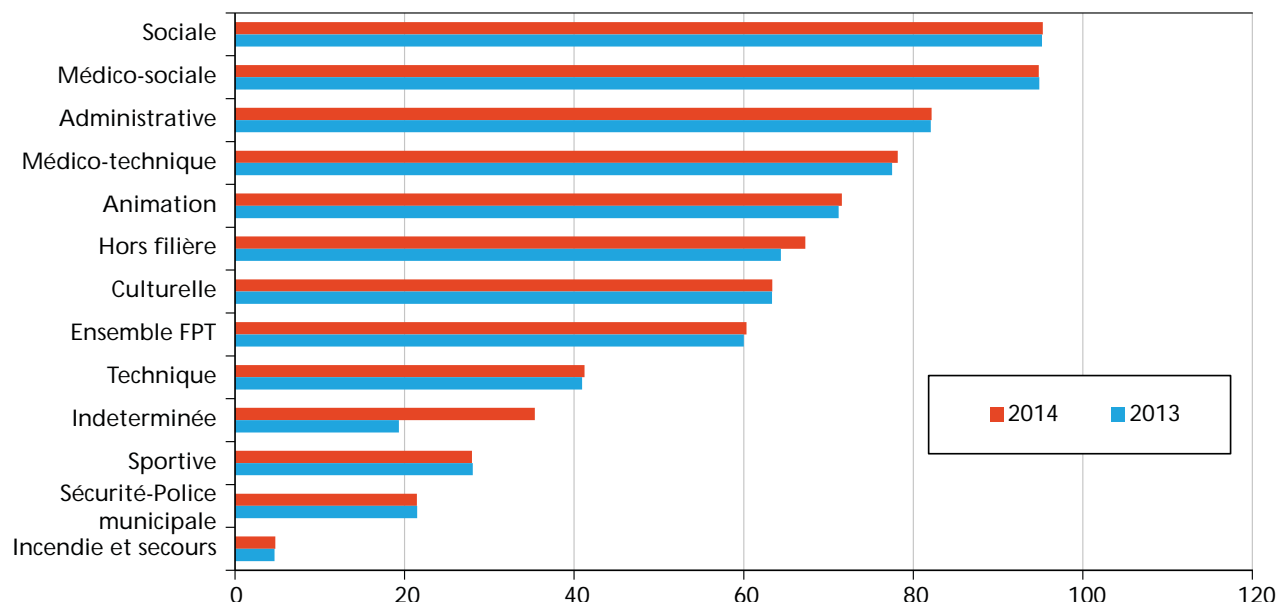
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Au ministère des Affaires étrangères 40,1 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part de femmes n'a pas été calculée.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans Siasp, en particulier pour les contractuels.

Figure 2.4-4 : Part de femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre en France

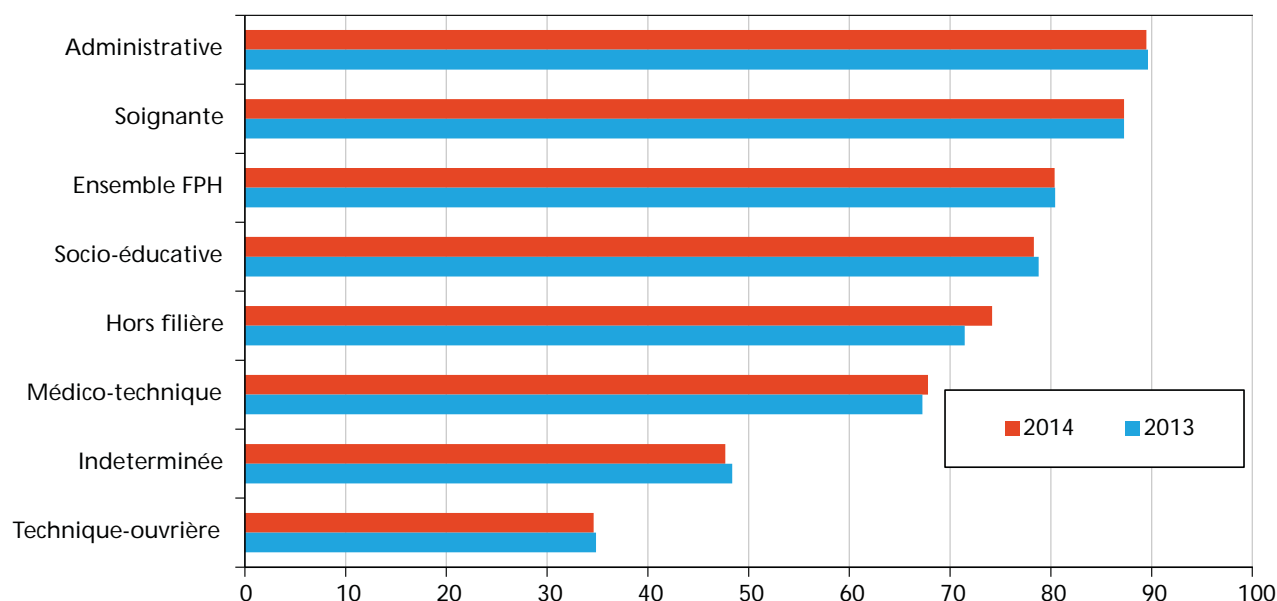


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 95,3 % des agents de la filière sociale sont des femmes.

Figure 2.4-5 : Part de femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH au 31 décembre en France



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – 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, 89,5% des agents de la filière administrative sont des femmes.

Figure 2.4-6 : Effectifs physiques et part de femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre en France

	2013		2014	
	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)
Catégorie A+ de la FPE	103 142	37,6	103 663	38,1
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	10 536	30,2	10 568	31,2
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	447	20,4	445	21,6
Ambassadeurs	43	16,3	37	13,5
Préfets	196	11,2	189	12,2
Secrétaires généraux	25	28,0	22	27,3
Recteurs d'académie	29	37,9	30	30,0
Directeurs d'administration centrale	138	31,2	150	34,0
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	16	6,3	17	11,8
Autres corps de direction	2 612	25,5	2 647	27,1
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2012-32	575	28,9	591	31,1
Directeurs de projet et experts de haut niveau	158	39,2	158	41,1
Autres emplois de direction d'administration centrale	32	25,0	38	26,3
Directeurs d'administration territoriale	876	24,8	876	25,8
Administrateurs généraux des finances publiques	735	22,2	753	23,6
Autres emplois et corps de direction	236	20,8	231	22,9
Encadrement supérieur	7 477	32,4	7 476	33,2
Corps ENA de conception et management	1 928	30,6	1 900	31,6
Ingénieurs	2 292	28,6	2 291	29,3
Commissaires de police	1 521	26,1	1 519	26,3
Administrateurs Insee	501	33,5	502	33,9
Architectes et urbanistes de l'État	369	42,8	367	44,4
Conservateurs généraux du patrimoine	805	53,4	840	53,5
Autres corps d'encadrement supérieur	61	44,3	57	49,1
Inspection, contrôle et expertise	12 377	55,5	12 321	56,6
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	2 021	36,0	2 011	36,7
Corps et emplois de juridictions judiciaires	7 830	62,5	7 791	63,9
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	1 172	31,9	1 168	33,5
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	1 354	64,8	1 351	64,3
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	80 229	35,9	80 774	36,2
Chercheurs	21 688	34,7	22 075	35,1
Professeurs de l'enseignement supérieur	19 546	22,7	19 614	23,3
Maîtres de conférence	37 811	43,2	37 863	43,4
Inspecteurs de l'enseignement	1 184	40,0	1 222	41,5

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 : En 2014, dans la FPE, 21,6 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement - décret de 1985 - sont des femmes.

.../...

Figure 2.4-6 (suite) : Effectifs physiques et part de femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre en France

	2013		2014	
	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)
Catégorie A+ de la FPT	12 550	52,2	12 269	51,7
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	6 589	27,8	6 666	28,3
Emplois de directions de la FPT⁽¹⁾⁽²⁾	1 027	28,2	1 012	27,9
Encadrement supérieur de la FPT	5 562	27,7	5 654	28,4
Administrateurs territoriaux	1 894	41,3	1 839	41,7
<i>Administrateurs hors classe</i>	722	28,3	717	30,5
<i>Administrateurs</i>	1 172	49,4	1 122	48,8
Ingénieurs territoriaux en chef	3 668	20,6	3 815	21,9
<i>Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle</i>	1 199	17,7	1 266	18,6
<i>Ingénieurs en chef de classe normale</i>	2 469	22,0	2 549	23,5
Médecins territoriaux	5 961	79,3	5 603	79,6
Catégorie A+ de la FPH	5 607	44,7	5 558	45,6
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	5 607	44,7	5 558	45,6
Emplois de direction	4 262	48,6	4 144	50,2
Directeurs d'hôpital (DH)	2 744	42,8	2 677	44,8
<i>DH, Emplois fonctionnels</i>	170	21,2	148	26,4
<i>DH, Hors classe</i>	1 984	41,8	2 031	44,5
<i>DH, Classe normale</i>	590	52,0	498	51,6
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 518	59,3	1 467	60,0
<i>D3S, Emplois fonctionnels</i>	10	40,0	10	30,0
<i>D3S, Hors classe</i>	787	54,4	797	56,1
<i>D3S, Classe normale</i>	721	64,9	660	65,2
Encadrement supérieur de la FPH	1 345	32,3	1 414	32,0
Ingénieurs hospitaliers en chef	1 345	32,3	1 414	32,0
Total Catégorie A+	121 299	39,5	121 490	39,9
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	22 732	33,1	22 792	33,8

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

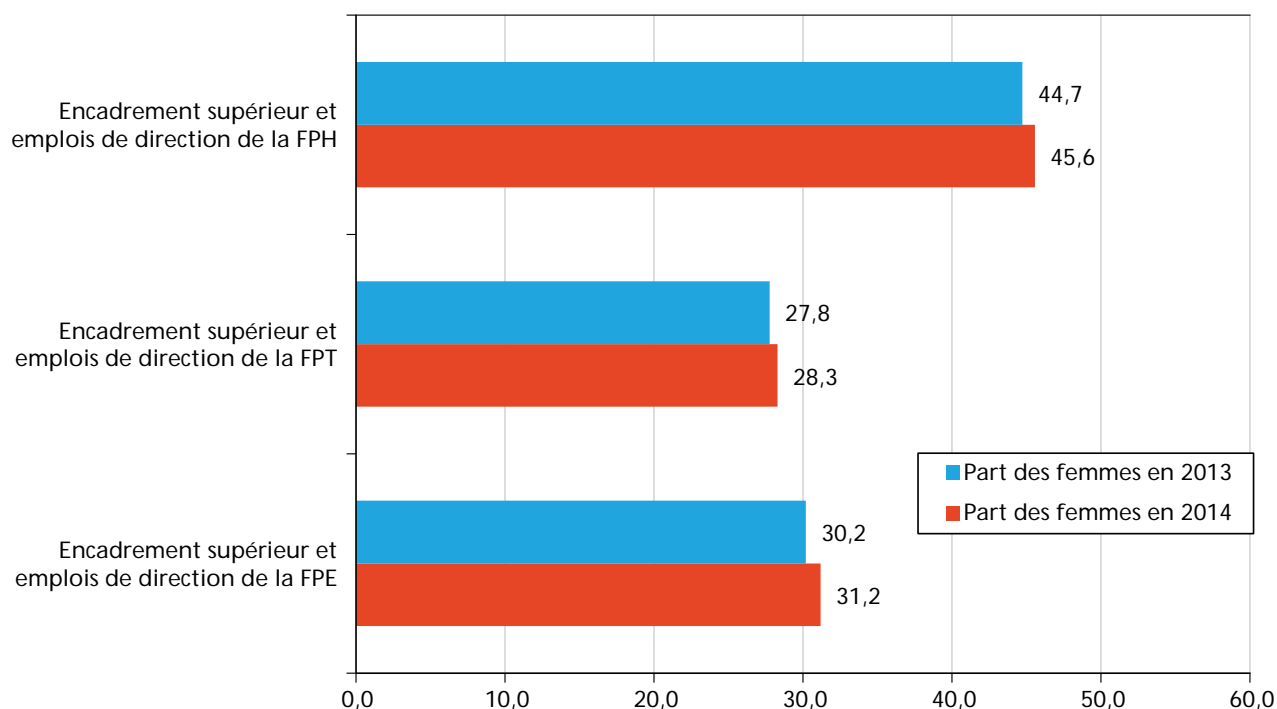
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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 de femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France



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, 31,2 % des agents relevant les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) au 31 décembre 2014 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 2014 en France

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée ⁽¹⁾	Total
FPE	Fonctionnaires	43,9	44,9	46,9	51,5	44,6
	Contractuels	38,3	35,4	40,2	39,3	38,0
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	44,5	43,3	48,4	33,7	45,0
	Total agents civils	43,4	42,2	45,0	39,8	43,4
	Militaires et militaires volontaires	39,8	37,2	27,3	44,6	34,3
	Total	43,3	40,8	41,3	39,8	42,3
FPT	Fonctionnaires ⁽³⁾	47,2	45,9	45,8	47,5	46,0
	Contractuels	41,8	36,5	38,6	41,1	38,7
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	41,8	22,1	46,5	22,0	46,3
	Total	45,8	43,9	44,6	41,5	44,6
FPH	Fonctionnaires	39,4	44,9	44,2	44,5	43,2
	Contractuels	33,2	34,7	35,5	46,8	34,9
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	41,3	29,8	46,7	.	41,5
	Total	39,3	43,4	42,3	45,3	41,5
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽³⁾	43,5	45,2	45,6	49,4	44,8
	Contractuels	38,0	35,6	38,1	39,9	37,6
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	43,1	43,3	47,1	32,6	44,1
	Total agents civils	42,8	43,0	44,1	40,4	43,4
	Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	39,8	37,2	27,3	44,6	34,3
	Total	42,8	42,1	43,4	40,4	42,9

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 39,4 ans.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans Siasp.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 200 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

Figure 2.5-2 : Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans et plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe, au 31 décembre 2014 en France

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Fonctionnaires	45,1	44,2	44,6	6,2	8,2	7,4	35,8	33,7	34,5
	Contractuels	37,0	38,7	38,0	38,5	28,2	32,3	20,2	20,9	20,6
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	46,6	44,1	45,0	5,3	9,2	7,7	44,1	33,5	37,4
	Total agents civils	43,8	43,2	43,4	11,9	11,9	11,9	33,6	31,4	32,3
	Militaires et militaires volontaires	34,6	32,4	34,3	36,9	41,0	37,6	9,3	4,2	8,5
	Total	41,6	42,8	42,3	17,8	13,0	15,2	27,9	30,4	29,3
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	45,7	46,1	46,0	6,1	5,5	5,7	39,7	40,8	40,3
	Contractuels	38,6	38,8	38,7	31,7	30,1	30,6	23,9	23,2	23,4
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	32,7	48,7	46,3	58,1	10,0	17,1	23,7	56,6	51,7
	Total	44,4	44,7	44,6	10,9	10,9	10,9	36,9	37,8	37,5
FPH	Fonctionnaires	44,8	42,8	43,2	8,8	12,6	11,9	37,8	30,8	32,2
	contractuels	36,4	34,5	34,9	36,6	45,1	43,3	17,1	13,7	14,5
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,2	39,0	41,5	22,2	33,2	28,0	41,3	25,1	32,8
	Total	43,2	41,1	41,5	16,5	19,8	19,1	35,1	27,4	29,1
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires	45,3	44,5	44,8	6,5	8,5	7,8	37,7	35,4	36,2
	Contractuels	37,5	37,7	37,6	35,6	33,2	34,0	21,2	20,0	20,4
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,6	43,8	44,1	16,4	16,0	16,1	41,5	36,6	38,4
	Total agents civils	44,0	43,1	43,4	12,2	13,7	13,1	35,2	32,5	33,5
	Militaires et militaires volontaires	34,6	32,4	34,3	36,9	41,0	37,6	9,3	4,2	8,5
	Total	42,8	43,0	42,9	15,2	14,1	14,5	32,0	32,1	32,1
Privé		40,4	41,2	40,8	21,1	19,8	20,5	25,9	28,0	26,9

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 : 6,2% des hommes fonctionnaires de la FPE ont moins de 30 ans.

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 200 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

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 pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2014 en France

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Ministères	41,6	43,2	42,5	16,8	11,1	13,7	27,3	31,1	29,4
	EPA	41,6	41,3	41,5	22,2	20,0	21,0	30,1	27,7	28,7
	Total FPE	41,6	42,8	42,3	17,8	13,0	15,2	27,9	30,4	29,3
FPT	Communes	44,5	44,5	44,5	11,8	11,7	11,7	38,3	37,6	37,9
	Départements	46,4	46,7	46,6	6,3	6,4	6,4	43,0	44,5	44,0
	Régions	46,8	47,2	47,0	5,6	4,5	4,9	43,2	43,8	43,6
	Total collectivités territoriales	45,0	45,2	45,1	10,4	10,1	10,2	39,4	39,5	39,5
	Établissements communaux	43,5	44,1	44,1	14,3	13,2	13,3	34,4	36,9	36,6
	Établissements intercommunaux	43,5	42,6	43,0	11,7	13,3	12,5	32,9	29,7	31,2
	Établissements départementaux	40,7	41,6	41,0	12,2	15,6	13,1	21,7	25,6	22,8
	Autres EPA locaux	43,7	41,7	42,7	13,1	17,9	15,6	33,9	28,4	31,1
	Total EPA	42,8	43,2	43,0	12,1	13,5	12,9	30,3	32,4	31,5
	Total FPT	44,4	44,7	44,6	10,9	10,9	10,9	36,9	37,8	37,5
FPH	Hôpitaux	43,2	40,9	41,5	16,8	20,1	19,4	35,0	27,2	29,0
	EHPA	44,2	41,9	42,1	13,5	18,0	17,4	36,5	29,1	30,1
	Autres établissements médico-sociaux	43,6	41,9	42,4	13,1	17,0	16,0	34,6	29,1	30,6
	Total FPH	43,2	41,1	41,5	16,5	19,8	19,1	35,1	27,4	29,1
Total Fonction publique		42,8	43,0	42,9	15,2	14,1	14,5	32,0	32,1	32,1

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.

Lecture : Dans la FPH, 16,8 % des hommes travaillant dans les hôpitaux ont moins de 30 ans.

Figure 2.5-4 : 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 2014 en France

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Catégorie A	44,4	42,6	43,3	10,1	11,1	10,7	35,1	27,7	30,6
	dont A+	48,4	46,4	47,6	1,8	2,2	1,9	46,5	38,3	43,4
	Catégorie B	40,0	41,9	40,8	17,9	17,6	17,8	20,3	30,4	24,5
	Catégorie C	37,8	44,4	41,3	34,7	13,5	23,5	23,1	39,3	31,6
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	40,7	39,1	39,8	27,5	28,9	28,3	28,3	23,3	25,5
	Total	41,6	42,8	42,3	17,8	13,0	15,2	27,9	30,4	29,3
FPT	Catégorie A	46,8	45,2	45,8	5,4	7,0	6,4	43,2	39,2	40,8
	dont A+	53,8	50,3	52,0	1,3	2,4	1,9	72,6	59,8	66,0
	Catégorie B	44,5	43,6	43,9	9,6	11,3	10,6	36,9	33,3	34,6
	Catégorie C	44,1	44,9	44,6	11,6	11,2	11,4	36,2	38,5	37,6
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	41,2	41,7	41,5	29,1	25,2	26,5	31,1	31,9	31,6
	Total	44,4	44,7	44,6	10,9	10,9	10,9	36,9	37,8	37,5
FPH	Catégorie A	43,0	38,0	39,3	20,9	29,1	26,9	35,7	18,9	23,4
	dont A+	50,9	46,3	48,8	2,0	4,8	3,3	61,0	43,1	52,8
	Catégorie B	43,6	43,3	43,4	14,1	13,8	13,8	36,3	34,8	35,1
	Catégorie C	43,3	42,0	42,3	13,7	16,7	16,0	34,2	29,4	30,5
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	45,8	45,1	45,3	10,5	8,6	9,2	32,8	32,0	32,3
	Total	43,2	41,1	41,5	16,5	19,8	19,1	35,1	27,4	29,1
FPE+FPT+FPH	Catégorie A	44,5	41,8	42,8	11,2	14,8	13,5	36,1	26,8	30,1
	dont A+	48,9	46,9	48,1	1,7	2,4	2,0	49,2	41,4	46,1
	Catégorie B	41,3	42,8	42,1	15,9	14,6	15,2	25,1	32,6	29,3
	Catégorie C	42,4	44,0	43,4	17,6	13,1	14,8	32,7	36,1	34,8
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	40,9	40,0	40,4	27,8	27,5	27,6	29,1	26,4	27,5
	Total	42,8	43,0	42,9	15,2	14,1	14,5	32,0	32,1	32,1

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.

Lecture : Dans la FPH, 35,7 % des hommes de catégorie A ont plus de 50 ans.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans Siasp.

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.5 Âges

Figure 2.5-5 : 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 2014 en France

	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
A+ de la FPE	48,4	46,4	47,6	1,8	2,2	1,9	46,5	38,3	43,4
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	48,9	45,9	48,0	6,9	8,8	7,5	55,2	43,7	51,6
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	56,0	54,3	55,6	0,0	0,0	0,0	85,1	80,2	84,0
Ambassadeurs	60,1	59,8	60,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Préfets	57,5	56,9	57,4	0,0	0,0	0,0	91,6	91,3	91,5
Secrétaires généraux	54,1	51,8	53,5	0,0	0,0	0,0	75,0	83,3	77,3
Recteurs d'académie	55,8	59,9	57,0	0,0	0,0	0,0	95,2	100,0	96,7
Directeurs d'administration centrale	52,3	51,8	52,2	0,0	0,0	0,0	66,7	68,6	67,3
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	57,4	56,5	57,3	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Autres corps de direction	53,8	52,9	53,5	0,0	0,3	0,1	74,5	71,9	73,8
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	49,0	48,9	49,0	0,0	0,0	0,0	49,6	45,7	48,4
Directeurs de projet et experts de haut niveau	54,6	54,3	54,5	0,0	0,0	0,0	83,9	76,9	81,0
Autres emplois de direction d'administration centrale	49,0	52,9	50,1	0,0	0,0	0,0	50,0	80,0	57,9
Directeurs d'administration territoriale	54,2	54,1	54,2	0,0	0,0	0,0	77,5	79,2	78,0
Administrateurs généraux des finances publiques	56,2	54,2	55,7	0,0	1,1	0,3	85,4	82,6	84,7
Autres emplois et corps de direction	55,6	55,0	55,5	0,0	0,0	0,0	83,7	88,7	84,9
Encadrement supérieur	46,6	43,6	45,6	10,1	11,6	10,6	45,6	34,1	41,8
Corps ENA de conception et management	48,7	46,3	47,9	3,2	4,3	3,5	50,2	39,9	47,0
Ingénieurs	44,9	40,5	43,6	18,6	19,2	18,8	45,2	26,4	39,7
Commissaires de police	45,8	40,7	44,5	5,3	12,5	7,2	37,4	23,0	33,6
Administrateurs Insee	42,3	44,0	42,9	22,9	18,8	21,5	35,5	42,4	37,9
Architectes et urbanistes de l'État	49,8	44,6	47,5	1,0	3,7	2,2	52,5	32,5	43,6
Conservateurs généraux du patrimoine	50,1	46,6	48,2	5,9	10,2	8,2	60,6	46,3	53,0
Autres corps d'encadrement supérieur	48,8	43,4	46,1	0,0	0,0	0,0	44,8	17,9	31,6
Inspection, contrôle et expertise	51,8	46,7	48,9	1,6	4,7	3,4	63,7	44,1	52,6
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	50,6	46,5	49,1	2,5	6,1	3,8	57,0	41,5	51,3
Corps et emplois de juridictions judiciaires	51,1	45,6	47,6	1,5	4,9	3,6	60,9	39,8	47,4
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	55,7	53,2	54,9	1,2	2,3	1,5	82,0	71,9	78,6
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	52,6	50,1	51,0	1,0	3,6	2,7	68,9	58,7	62,3

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, 84,0 % 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) : 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 2014 en France

	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	47,9	46,4	47,4	1,0	0,9	1,0	43,5	36,4	40,9
Chercheurs	47,3	47,3	47,3	1,4	1,2	1,3	41,2	41,7	41,4
Professeurs de l'enseignement supérieur	53,0	51,9	52,7	0,0	0,0	0,0	64,3	59,9	63,3
Maîtres de conférence	44,5	44,3	44,4	1,6	1,0	1,3	29,4	26,3	28,1
Inspecteurs de l'enseignement	53,6	52,7	53,3	0,0	0,0	0,0	72,9	67,7	70,7
A+ de la FPT	53,8	50,3	52,0	1,3	2,4	1,9	72,6	59,8	66,0
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	53,1	48,8	51,8	1,4	4,1	2,1	70,5	53,4	65,6
Emplois de directions de la FPT⁽¹⁾⁽²⁾	52,8	49,4	51,9	0,0	1,4	0,4	67,1	55,0	63,7
Encadrement supérieur de la FPT	53,1	48,7	51,8	1,6	4,6	2,4	71,0	53,2	66,0
Administrateurs territoriaux	49,9	46,4	48,4	5,6	9,4	7,2	57,4	46,8	53,0
Administrateurs hors classe	54,0	51,5	53,3	0,6	0,0	0,4	72,7	66,2	70,7
Administrateurs	46,3	44,4	45,4	9,9	13,1	11,5	44,1	39,1	41,6
Ingénieurs territoriaux en chef	54,3	50,8	53,5	0,2	0,1	0,2	76,0	59,0	72,2
Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle	56,2	53,0	55,6	0,0	0,0	0,0	85,4	73,7	83,3
Ingénieurs en chef de classe normale	53,2	49,9	52,4	0,3	0,2	0,2	71,0	53,2	66,8
Médecins territoriaux	56,7	51,0	52,2	1,1	1,7	1,6	81,5	62,5	66,4
A+ de la FPH	50,9	46,3	48,8	2,0	4,8	3,3	61,0	43,1	52,8
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	50,9	46,3	48,8	2,0	4,8	3,3	61,0	43,1	52,8
Emplois de direction	51,0	46,0	48,5	2,8	5,7	4,3	62,4	42,8	52,6
Directeurs d'hôpital (DH)	51,1	46,6	49,0	2,8	4,1	3,4	62,2	43,3	53,7
DH, Emplois fonctionnels	54,4	51,2	53,6	0,0	0,0	0,0	73,4	69,2	72,3
DH, Hors classe	52,9	48,7	51,0	0,4	0,1	0,3	69,0	49,9	60,5
DH, Classe normale	41,1	38,2	39,6	15,4	18,7	17,1	24,9	16,0	20,3
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	50,9	45,3	47,6	2,7	7,8	5,8	63,0	42,2	50,5
D3S, Emplois fonctionnels	58,3	53,0	56,7	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
D3S, Hors classe	54,1	48,9	51,2	0,0	0,0	0,0	75,1	53,2	62,9
D3S, Classe normale	45,9	41,6	43,1	7,0	16,1	12,9	43,5	30,2	34,9
Encadrement supérieur de la FPH	50,6	47,4	49,6	0,3	0,9	0,5	57,9	44,7	53,7
Ingénieurs hospitaliers en chef	50,6	47,4	49,6	0,3	0,9	0,5	57,9	44,7	53,7
Total A+	48,9	46,9	48,1	1,7	2,4	2,0	49,2	41,4	46,1
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	50,6	46,7	49,3	4,2	6,4	4,9	61,2	45,9	56,0

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 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 2.5-6 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus des agents de la FPE par ministère au 31 décembre 2014 en France

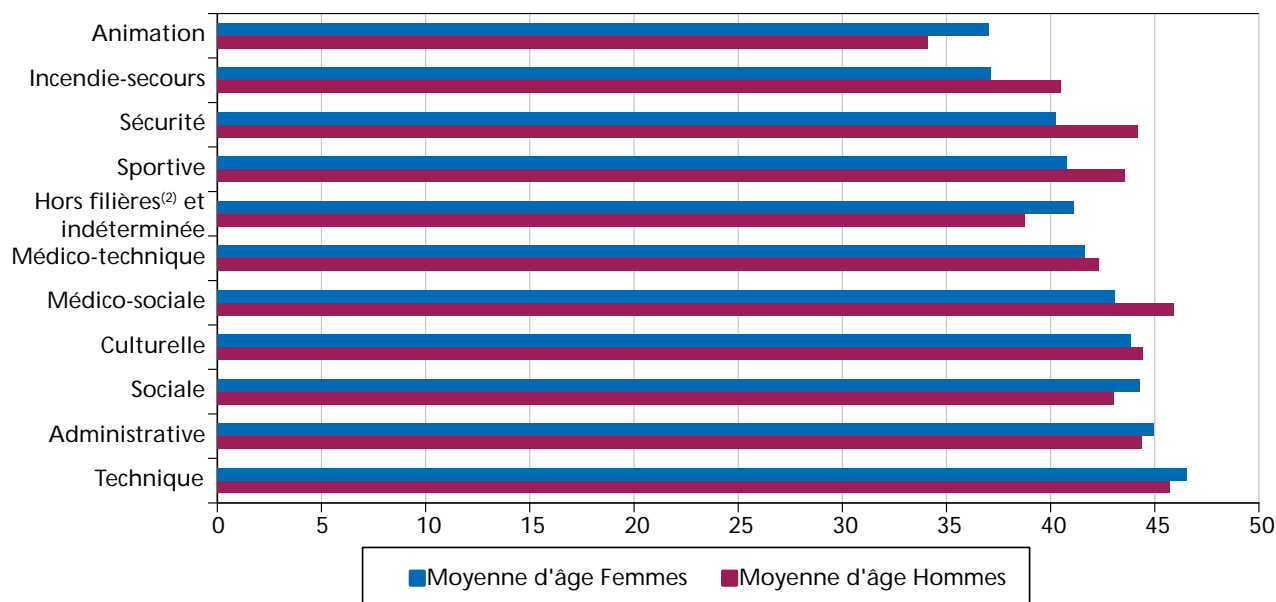
	Moyenne d'âge (en année)		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)	
	Ministères	EPA	Ministères	EPA	Ministères	EPA
Affaires étrangères	45,6	45,6	9,9	2,5	41,1	35,9
Agriculture, Alimentation et forêt	46,5	41,8	5,6	18,8	41,3	28,2
Ministères économique et financier	47,8	44,6	5,3	14,8	50,5	41,0
Culture et Communication	48,6	43,7	4,4	13,1	51,0	33,8
Défense	36,7	41,9	31,9	23,8	16,5	35,3
Écologie, Développement durable et Énergie	46,8	45,5	6,7	8,8	46,0	40,9
Éducation nationale	43,2	33,3	9,8	49,6	29,5	10,5
Enseignement supérieur et Recherche	46,7	42,5	7,1	17,9	40,3	30,8
Intérieur et Outre-mer	39,9	43,9	19,2	10,8	21,1	32,7
Justice	43,3	45,0	12,2	7,8	31,1	34,8
Services du Premier ministre	46,1	44,5	9,5	11,8	43,0	38,2
Ministères sociaux	48,5	44,2	4,9	8,9	53,6	33,4
Total	42,5	41,5	13,7	21,0	29,4	28,7

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.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable et Énergie.

Figure 2.5-7 : Âge moyen des agents de la FPT(*) par filière (par ordre croissant(1)) et par sexe au 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM)



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

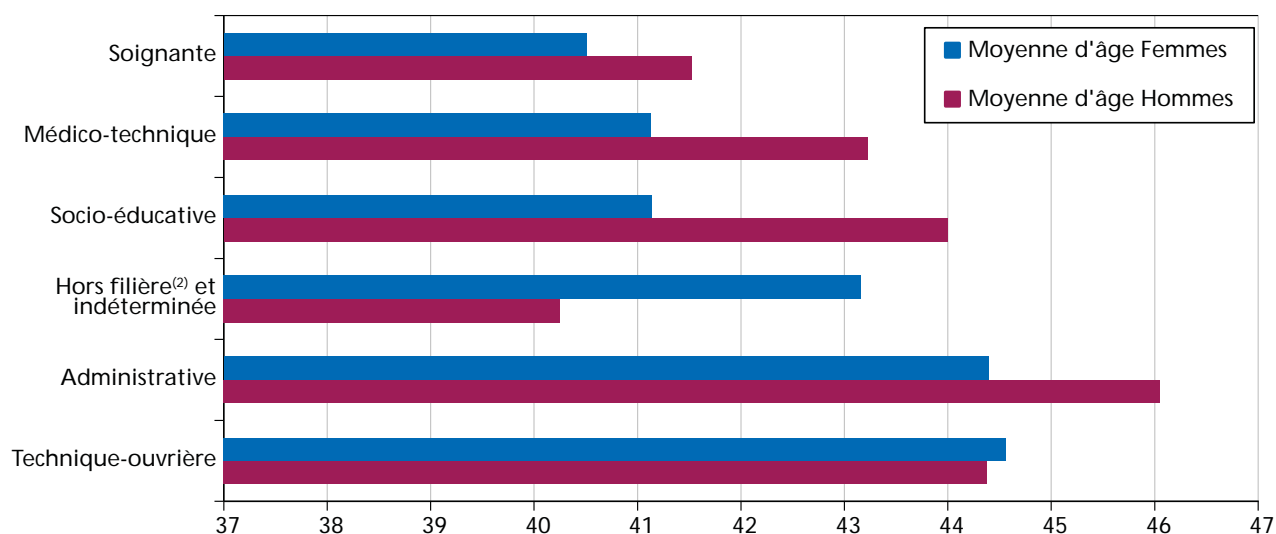
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) 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 2014 en France (métropole + DOM)



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 2014

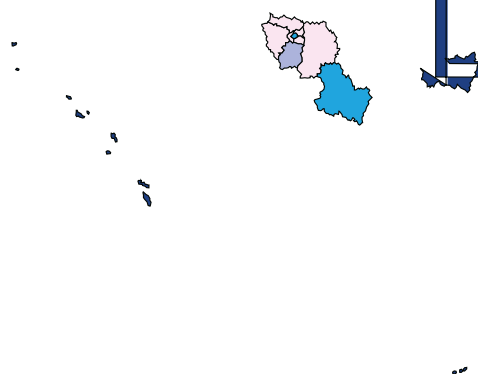


Figure 2.6-1 : Répartition des personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi en 2011
[en %]

Sans emploi	62
En emploi	38
Dont :	
Fonction publique de l'État	3
Fonction publique territoriale	4
Fonction publique hospitalière	2
Ensemble FP	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, CAT, 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.

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 2014

	Au 1 ^{er} janvier 2014			Évolution 2014/2013		
	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⁾	74 182	3,96	4,20	6,5	0,32	0,36
dont FPE ⁽¹⁾ hors Éducation	47 911	5,12	5,37	11,0	-0,24	-0,23
FPT	94 666	5,86	6,21	6,9	0,27	0,24
FPH	50 726	5,13	5,41	2,3	0,06	0,07
Total fonction publique⁽²⁾	219 574	4,91	5,19	5,7	0,26	0,27
Total FIPHFP⁽³⁾	221 775	4,88	5,17	5,7	0,26	0,27

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2014 et 2015.

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 (5,19 % début 2014) 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 (5,17 % début 2014).

(3) Comprend les chambres consulaires, les caisses de Sécurité sociale, les GIP,...

Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2014

	Au 1 ^{er} janvier 2014				Évolution 2014/2013			
	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	1 524 200	61 104	2 942	4,20	-10,6	0,9	7,5	0,49
Établissements publics	347 207	13 078	1 457	4,19	70,3	43,7	41,6	-0,78
FPE⁽¹⁾	1 871 407	74 182	4 399	4,20	-2,0	6,5	16,8	0,36
Dont : FPE ⁽¹⁾ hors Éducation	936 445	47 911	2 385	5,37	16,2	11,0	23,0	-0,23
Collectivités territoriales	1 217 794	74 668	4 279	6,48	1,0	6,5	-8,0	0,28
EPA locaux	399 002	19 998	1 537	5,40	5,3	8,8	5,5	0,16
FPT	1 616 796	94 666	5 816	6,21	2,0	6,9	-4,8	0,24
Hôpitaux	866 995	45 196	2 165	5,46	0,9	1,6	5,1	0,04
Autres	120 997	5 530	515	5,00	3,1	8,4	4,4	0,23
FPH	987 992	50 726	2 679	5,41	1,1	2,3	4,9	0,07
Ensemble fonction publique⁽²⁾	4 476 195	219 574	12 895	5,19	0,1	5,7	3,8	0,27

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2014 et 2015.

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, les GIP... Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,19 % début 2014) 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 (5,17 % début 2014).

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 2014

	Au 1 ^{er} janvier 2014				Évolution 2014/2013			
	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	7 792	328	116	5,70	-1,4	-3,8	41,8	0,3
Alimentation, Agriculture et Pêche	31 418	1 466	23	4,74	-1,6	-1,1	27,4	0,0
Ministères économique et financier	149 231	8 546	100	5,79	-1,6	1,9	-6,0	0,2
Culture et Communication	11 105	520	26	4,92	-0,1	-0,8	226,1	0,1
Défense	60 464	4 549	151	7,77	-3,5	14,7	-28,6	1,1
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	52 832	3 924	61	7,54	-12,1	-6,2	-42,9	0,4
<i>Hors Aviation civile</i>	41 890	3 296	48	7,98	-14,6	-7,1	-50,6	0,6
<i>Aviation civile</i>	10 942	628	13	5,86	-0,9	-1,3	31,4	0,0
Ministères de l'enseignement ⁽¹⁾	934 962	26 271	2 014	3,03	-15,3	-0,8	10,3	0,5
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	177 890	10 507	383	6,12	0,3	-0,2	13,6	-0,0
Justice et Libertés	75 365	3 509	48	4,72	0,8	11,6	80,3	0,5
Ministères sociaux	20 467	1 390	18	6,88	-5,6	-1,5	34,5	0,3
<i>Santé et Sports</i>	10 164	632	12	6,33	-7,8	-5,1	81,7	0,2
<i>Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville</i>	10 303	758	6	7,41	-3,4	1,7	-11,5	0,4
Services du Premier ministre	2 674	94	12	3,64	-0,6	9,3	342,9	0,4
Total ministères	1 524 200	61 104	2 942	4,20	-10,6	0,9	7,5	0,5
Caisse des dépôts et consignations	5 692	296	79	6,59	-0,2	14,3	-6,9	0,6
CNRS	24 955	996	18	4,06	-1,5	1,2	15,4	0,1
Inra	8 574	573	49	7,26	-0,8	9,6	-9,7	0,6
Inria	2 621	52	5	2,19	1,2	10,6	33,9	0,2
Inserm	5 536	241	7	4,47	-0,3	5,2	-50,8	0,1
IRD	1 742	40	2	2,44	1,3	25,0	23,7	0,5
Météo France	3 346	294	0	8,79	3,4	-1,0	0,0	-0,4
Institut français Sciences et technologies des transports, aménagement et réseaux	1 097	21	2	2,08	-3,3		-9,9	0,1
INR en Sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture	1 125	35	4	3,49	-2,7	12,9	41,0	0,5
Pôle emploi	48 947	3 369	203	7,30	4,5	9,7	13,0	0,4
Autres établissements publics	243 572	7 161	1 086	3,39	139,0	98,5	62,3	-0,8
Total établissements publics⁽¹⁾	347 207	13 078	1 457	4,19	70,3	43,7	41,6	-0,8
Total FPE⁽¹⁾	1 871 407	74 182	4 399	4,20	-2,0	6,5	16,8	0,4
<i>Total FPE⁽¹⁾ hors Éducation</i>	<i>936 445</i>	<i>47 911</i>	<i>2 385</i>	<i>5,37</i>	<i>16,2</i>	<i>11,0</i>	<i>23,0</i>	<i>-0,2</i>

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2014 et 2015.

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.

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 2014
[en %]

	Fonctionnaires			Contractuels	Emplois particuliers	Ouvriers d'État	Total	Part des femmes
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C					
Total ministères	32,1	24,5	31,3	10,3	0,0	1,7	100,0	54,1
Total établissements publics ⁽²⁾	16,9	15,6	26,4	39,3	0,7	1,1	100,0	58,6
Total FPE⁽¹⁾⁽²⁾	29,4	23,0	30,5	15,4	0,1	1,6	100,0	54,9
<i>Total FPE⁽¹⁾⁽²⁾ hors Éducation</i>	<i>11,5</i>	<i>32,6</i>	<i>41,8</i>	<i>11,4</i>	<i>0,2</i>	<i>2,5</i>	<i>100,0</i>	<i>44,6</i>
Collectivités territoriales	2,6	7,2	80,7	7,2	2,4		100,0	53,4
EPA locaux	3,0	7,2	77,8	9,2	2,8		100,0	47,7
Total FPT	2,7	7,2	80,1	7,6	2,5		100,0	52,2
Hôpitaux	8,8	17,5	67,4	4,6	1,6		100,0	75,9
Autres	4,0	8,7	63,7	17,6	6,0		100,0	72,3
Total FPH	8,3	16,6	67,0	6,0	2,1		100,0	75,5
Ensemble de la fonction publique⁽²⁾	13,0	14,7	60,3	9,9	1,6	0,6	100,0	58,5

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2015.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent. Les agents sur emplois particuliers ne sont pas inclus ici.

⁽¹⁾ La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux 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.

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 2014

	Nombre			Évolution par rapport à 2012 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE ⁽²⁾⁽³⁾	35	62	97	-16,7	-12,7	-14,2
FPT	1 413	918	2 331	53,3	38,5	47,1
FPH	321	743	1 064	14,6	22,4	20,0
Ensemble de la fonction publique⁽³⁾	1 769	1 723	3 492	42,2	28,5	35,1

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2014 et 2015.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

⁽¹⁾ Stagiaires handicapés accueillis pour des stages pratiques dans le cadre de formations diplômantes ou de conventions conclues avec des structures de travail protégé, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

⁽²⁾ La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux 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 2014 en France

		Total Effectifs	< 50 % et quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)
FPE	Fonctionnaires	1 537 855	3 050	22 217	5 136	9 224	90 288	44 141	174 056	11,3
	Femmes	923 990	1 609	18 823	4 156	7 807	81 470	38 346	152 211	16,5
	Hommes	613 865	1 441	3 394	980	1 417	8 818	5 795	21 845	3,6
	dont fonctionnaires enseignants	777 226	1 033	16 139	2 210	6 559	23 526	29 054	78 521	10,1
	Femmes	518 566	639	14 097	1 760	5 573	21 818	25 076	68 963	13,3
	Hommes	258 660	394	2 042	450	986	1 708	3 978	9 558	3,7
	Contractuels	375 652	19 697	45 365	12 975	18 192	36 156	12 668	145 053	38,6
	Femmes	226 115	10 834	31 312	9 658	12 206	27 560	8 654	100 224	44,3
	Hommes	149 537	8 863	14 053	3 317	5 986	8 596	4 014	44 829	30,0
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	175 680	3 198	7 076	2 572	3 842	6 097	5 908	28 693	16,3
	Femmes	110 586	1 859	5 867	1 886	2 991	5 048	4 832	22 483	20,3
	Hommes	65 094	1 339	1 209	686	851	1 049	1 076	6 210	9,5
FPT	Fonctionnaires⁽²⁾	1 468 020	20 525	36 846	30 303	30 398	115 581	62 457	296 110	20,2
	Femmes	858 930	15 847	28 382	23 485	24 292	105 203	57 552	254 761	29,7
	Hommes	609 090	4 678	8 464	6 818	6 106	10 378	4 905	41 349	6,8
	Contractuels	364 199	68 781	32 158	23 669	22 826	22 126	15 625	185 185	50,8
	Femmes	246 318	50 060	24 589	18 582	17 941	18 439	12 609	142 220	57,7
	Hommes	117 881	18 721	7 569	5 087	4 885	3 687	3 016	42 965	36,4
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	62 436	3 903	2 875	5 623	5 151	3 276	1 710	22 538	36,1
	Femmes	53 239	2 702	1 968	4 508	4 217	2 779	1 543	17 717	33,3
	Hommes	9 197	1 201	907	1 115	934	497	167	4 821	52,4
FPH	Fonctionnaires	838 375	5 277	20 572	6 314	7 144	126 056	16 563	181 926	21,7
	Femmes	678 704	4 214	19 053	5 657	6 148	121 004	15 512	171 588	25,3
	Hommes	159 671	1 063	1 519	657	996	5 052	1 051	10 338	6,5
	Contractuels	202 778	10 490	14 836	3 740	3 639	15 881	3 064	51 650	25,5
	Femmes	158 663	7 288	11 736	3 077	3 111	14 643	2 658	42 513	26,8
	Hommes	44 115	3 202	3 100	663	528	1 238	406	9 137	20,7
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	119 934	13 810	3 720	7 792	2 964	4 191	1 199	33 676	28,1
	Femmes	62 801	5 598	1 861	4 327	1 797	3 128	766	17 477	27,8
	Hommes	57 133	8 212	1 859	3 465	1 167	1 063	433	16 199	28,4
Ensemble de la fonction publique	Ensemble	5 144 929	148 731	185 665	98 124	103 380	419 652	163 335	1 118 887	21,7
	Femmes	3 319 346	100 011	143 591	75 336	80 510	379 274	142 472	921 194	27,8
	Hommes	1 825 583	48 720	42 074	22 788	22 870	40 378	20 863	197 693	10,8
	dont fonctionnaires	3 844 250	28 852	79 635	41 753	46 766	331 925	123 161	652 092	17,0
	Femmes	2 461 624	21 670	66 258	33 298	38 247	307 677	111 410	578 560	23,5
	Hommes	1 382 626	7 182	13 377	8 455	8 519	24 248	11 751	73 532	5,3

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.

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 200 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires

Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel et en cessation progressive d'activité (CPA) par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France

	Total Fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)	Fonctionnaires en CPA	Part de CPA parmi les fonctionnaires de 61 ans et + (en %)
Femmes					
Catégorie A	630 836	85 948	13,6	88	0,5
Catégorie B	139 288	30 925	22,2	26	0,4
Catégorie C	153 337	35 244	23,0	21	0,3
Catégorie indéterminée	529	94	17,8	-	-
Total	923 990	152 211	16,5	135	0,4
Hommes					
Catégorie A	372 502	12 771	3,4	56	0,3
Catégorie B	154 864	4 753	3,1	9	0,2
Catégorie C	85 993	4 072	4,7	9	0,3
Catégorie indéterminée	506	249	49,2	-	-
Total	613 865	21 845	3,6	74	0,3
Ensemble					
Catégorie A	1 003 338	98 719	9,8	144	0,4
Catégorie B	294 152	35 678	12,1	35	0,3
Catégorie C	239 330	39 316	16,4	30	0,3
Catégorie indéterminée	1 035	343	33,1	-	-
Total	1 537 855	174 056	11,3	209	0,3

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.

CPA : cessation progressive d'activité. Le dispositif est en voie d'extinction, en 2014, seuls les agents de 61 ans et plus sont concernés.

Note : Le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France

	Total Fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	84 266	18 763	22,3
Catégorie B	138 097	38 769	28,1
Catégorie C	635 987	196 891	31,0
Catégorie indéterminée	580	338	58,3
Total	858 930	254 761	29,7
Hommes			
Catégorie A	50 564	2 810	5,6
Catégorie B	76 263	6 861	9,0
Catégorie C	482 017	31 578	6,6
Catégorie indéterminée	246	100	40,7
Total	609 090	41 349	6,8
Ensemble			
Catégorie A	134 830	21 573	16,0
Catégorie B	214 360	45 630	21,3
Catégorie C	1 118 004	228 469	20,4
Catégorie indéterminée	826	438	53,0
Total	1 468 020	296 110	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 partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France

	Total Fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	176 856	43 666	24,7
Catégorie B	163 728	50 510	30,8
Catégorie C	338 040	77 391	22,9
Catégorie indéterminée	80	21	26,3
Total	678 704	171 588	25,3
Hommes			
Catégorie A	32 305	2 111	6,5
Catégorie B	31 393	2 421	7,7
Catégorie C	95 925	5 803	6,0
Catégorie indéterminée	48	ns	ns
Total	159 671	10 338	6,5
Ensemble			
Catégorie A	209 161	45 777	21,9
Catégorie B	195 121	52 931	27,1
Catégorie C	433 965	83 194	19,2
Catégorie indéterminée	128	8	6,3
Total	838 375	181 926	21,7

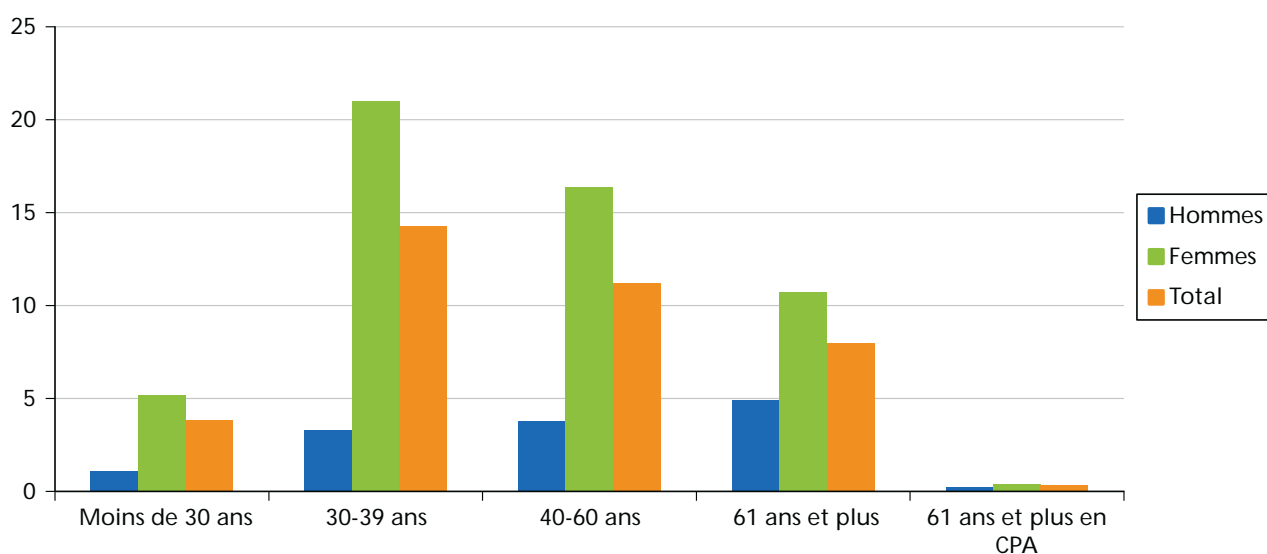
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : Le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 2.7-5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2014 en France

[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.

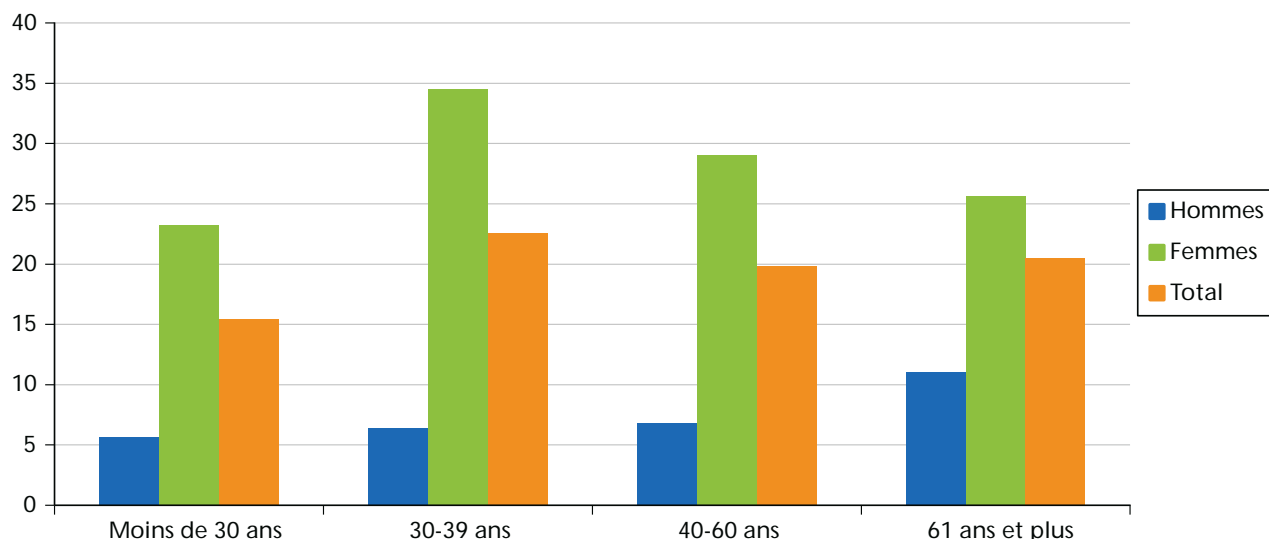
CPA : cessation progressive d'activité. En 2014, seuls les agents de 61 ans et plus sont concernés.

Note : Le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Lecture : 1,1 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel. 0,3 % des hommes de 61 ans et plus, fonctionnaires de la FPE, sont en CPA.

Figure 2.7-6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2014 en France

[en %]



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

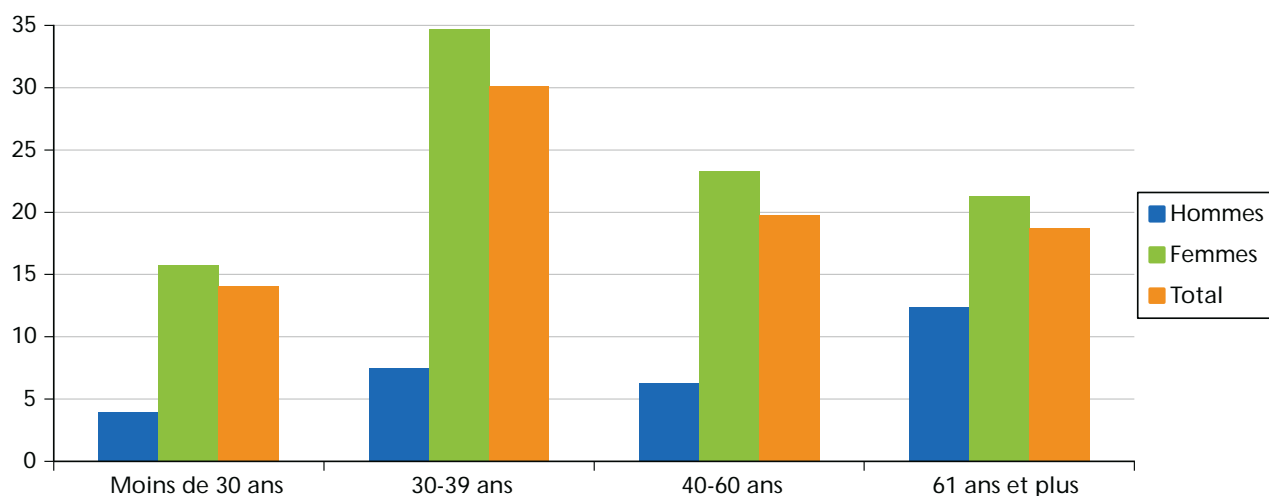
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Lecture : 5,6 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel. 11,1 % des hommes de 61 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 2014 en France

[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.

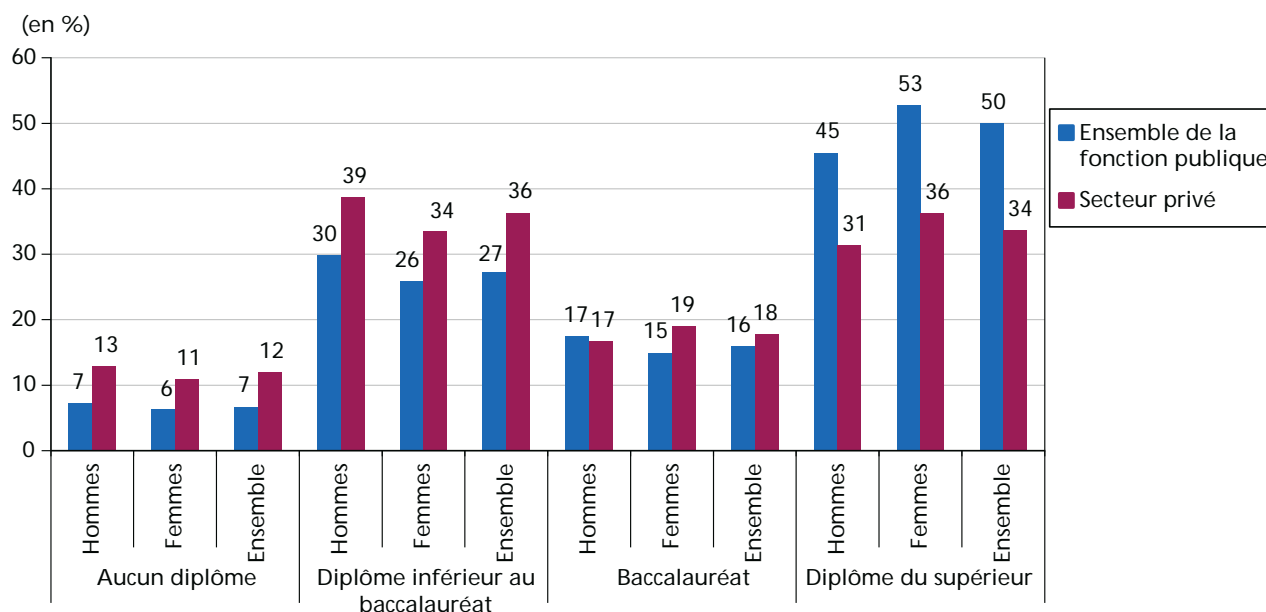
Note : Le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Lecture : 4,0 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel. 12,4% des hommes de 61 ans et plus, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel.

378 - Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2014

[en %]



Source : Enquête Emploi 2014 , Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Âge en années révolues au 31 décembre 2014.

Lecture : 45% des hommes en emploi dans la fonction publique et 31% des hommes en emploi dans le secteur privé en 2014 sont diplômés du supérieur.

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**

Recrutement externe
dans la fonction publique territoriale **3.3**

Recrutement externe niveau attaché
dans la fonction publique **3.4**

Recrutement externe niveau administrateur
dans la fonction publique **3.5**

Présentation

Conformément au statut général de la fonction publique, le recrutement des agents de la fonction publique s'effectue sur concours, garantissant l'égal accès aux emplois. C'est un des principes fondamentaux de la Constitution et du statut général de la fonction publique qui remonte à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen : « tous les citoyens sont également admissibles à toutes les dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leur vertu et de leurs talents ».

A - Voies d'accès externes à la fonction publique de l'État :

Les concours (voir définitions) sont organisés pour des recrutements externes ou internes, annoncés au *Journal officiel de la République française*. Depuis 2006, les modes de recrutement se sont diversifiés, avec notamment la création des Pacte (parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques hospitalières, territoriales et de l'État) et du 3^{ème} 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 et Pêche** : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (ONIC) ;
- **Défense** : Anciens combattants, Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC) ;

- **Intérieur** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) ;

- **Ministères économique et financier** : Caisse des dépôts et consignations (CDC) ;

- **Ministères sociaux** : Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA) ;

- **Écologie, Développement durable, Transports et Logement** : Institut géographique national (IGN), Météo France ;

- **Établissements publics scientifiques et techniques** : Institut national de la recherche agronomique (Inra), Institut national de la recherche en informatique et en automatique (Inria), Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (Ined), Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (Ifsttar), Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (Irstea).

Encadrement dans la fonction publique de l'État

Le concours d'accès aux **instituts régionaux d'administration (IRA)** est le principal mode de recrutement des attachés d'administration des différents ministères. Les lauréats des concours externe, interne et du 3^{ème} concours d'accès à chaque IRA suivent une formation professionnelle initiale d'un an dans l'un des cinq instituts situés à Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes, avant leur affectation sur un poste.

À la sortie de l'École nationale d'administration (ENA), les emplois offerts correspondent à plusieurs corps de la fonction publique, notamment d'administrateur civil ou de la Ville de Paris, de conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel ou de chambre régionale des comptes, de conseiller des affaires étrangères, d'inspecteur adjoint à l'inspection générale des finances ou des affaires sociales ou de l'administration, d'auditeur au Conseil d'État ou à la Cour des comptes.

B - Voies d'accès à la fonction publique territoriale :

Le statut général des fonctionnaires territoriaux est régi par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions

statutaires relatives à la fonction publique territoriale. En matière de concours, la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale confie aux centres de gestion l'organisation de la quasi-totalité des concours territoriaux et au CNFPT celle des concours des administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque et des ingénieurs en chef (concours de catégorie A+). La Ville de Paris organise ses propres concours.

L'enquête annuelle Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État est étendue à partir de 2011 à la fonction publique territoriale. Les informations sont transmises par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), pour les concours de catégorie A+ dont il est l'organisateur depuis 2010 (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques et ingénieurs en chef), et par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) pour tous les autres concours (données centralisées par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion).

Les fiches thématiques qui suivent présentent également les résultats 2014 des concours de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) qui organisent leurs propres concours.

• **Le recrutement direct, en catégorie C** : certains agents ont la possibilité d'être recrutés sans concours en tant que titulaire de catégorie C, dans des cadres d'emploi dont le grade initial est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Cadres d'emplois concernés : adjoint administratif 2^{ème} classe, adjoint technique 2^{ème} classe, adjoint technique 2^{ème} classe des établissements d'enseignement, agent social 2^{ème} classe, adjoint d'animation 2^{ème} classe, adjoint du patrimoine 2^{ème} classe.

Encadrement dans la fonction publique territoriale

Les attachés territoriaux constituent un cadre d'emploi administratif de catégorie A. Ils exercent leurs fonctions sous l'autorité des directeurs généraux des services des départements et des régions, des directeurs généraux ou secrétaires des communes, ou des directeurs d'établissements publics et, le cas échéant, des directeurs généraux adjoints des départements et régions, des directeurs généraux adjoints des communes, des directeurs adjoints des établissements publics ou des administrateurs territoriaux en poste dans la collectivité ou l'établissement. Ils participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratif, financier, économique,

sanitaire, social, culturel et de l'animation. Ils sont recrutés par concours interne, externe et 3^{ème} 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 praticien hospitalier 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 3^{ème} 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 susvisée. Les périodes au cours desquelles l'exercice de plusieurs activités et mandats aurait été simultané 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 de santé (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 inter-hospitaliers, les groupements de coopération sanitaire et les groupements de coopération sociale ou médico-sociale, mais également dans les hospices publics ou les maisons de retraite publiques et dans divers établissements publics départementaux (aide sociale à l'enfance, accueil de mineurs ou d'adultes handicapés ou inadaptés). Le concours externe est ouvert aux 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 3^{ème} 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 simultané 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* 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

* Nouveau corps qui se substitue par fusion aux anciens corps de « directeur d'établissements sanitaires et sociaux » et « directeur des établissements sociaux et médicosociaux ».

publics ou enfin dans les établissements publics de santé et syndicats inter-hospitaliers ne comportant pas de service de chirurgie ou d'obstétrique ou d'hospitalisation sous contrainte. Le concours externe sur épreuves et le 3^{ème} 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 de 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 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 2014**

	Postes offerts		Admis		dont femmes ⁽³⁾		Recrutés		dont femmes ⁽³⁾	
	Nombre 2014	Évolution 2014/2013	Nombre 2014	Évolution 2014/2013	(%)	Évolution 2014/2013	Nombre 2014	Évolution 2014/2013	(%)	Évolution 2014/2013
Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	51 304	72,1%	44 935	63,8%	-	-	45 867	61,1%	-	-
Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ (résultats partiels) ⁽²⁾	50 472	74,5%	44 103	66,2%	67,2	69,9%	45 035	63,4%	66,8	66,4%
Concours externe (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	47 565	78,7%	41 530	68,6%	67,6	72,4%	42 288	64,6%	67,6	67,2%
Concours unique	1 246	-8,4%	1 177	-6,4%	48,8	-16,7%	1 175	-6,5%	49,1	-14,4%
3 ^{ème} concours	994	96,1%	935	109,2%	66,4	105,0%	928	109,0%	67,2	108,0%
Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	1 225	16,8%	1 021	25,6%	79,6	79,5%	1 204	52,6%	79,4	169,0%
Pacte (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	274	-5,8%	272	-6,2%	66,4	608,3%	272	-6,2%	63,2	561,5%

Source : 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, 3^{ème} concours, Pacte.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : cela concerne en 2013 le ministère de l'Éducation nationale, de l'Intérieur, des Finances et de l'Écologie, et en 2014, le ministère de l'Éducation nationale et de l'Écologie. Les résultats partiels portent en 2013 sur 393 concours pour un total de 407 organisés et en 2014 sur 468 pour un total de 478 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 901 postes en 2013 et 832 en 2014), en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calculé à partir des résultats partiels

Figure 3.1-2 : Différents types de recrutements externes, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2014

Résultats globaux estimés				Résultats partiels													Part des recrutements (en %)	
	Postes estimés ⁽¹⁾	Recrutés estimés ⁽¹⁾	Part de recrutement résultats estimés (en %) ⁽¹⁾	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés				Sélectivité
					H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Concours externes	A 40 398	34 416		40398	76 936	117 771	194 707	35 011	50 095	85 106	9 988	24 882	34 870	9 804	24 612	34 416	5,6	
	B 3 932	4 081		3932	27 133	35 145	62 278	5 266	6 311	11 577	1 914	1 964	3 878	1 874	2 207	4 081	16,1	
	C 3 235	3 791		3021	19 574	24 903	44 477	7 912	6 012	13 924	1 490	1 078	2 568	2 167	1 410	3 577	17,3	
total concours externes	47 565	42 288	92,2	47351	123 643	177 819	301 462	48 189	62 418	110 607	13 392	27 924	41 316	13 845	28 229	42 074	7,3	
3 ^{ème} concours	A 902	838		902	1 564	4319	5 883	489	1 169	1 658	232	611	843	223	615	838	7,0	
	B 92	90		92	309	41	350	200	34	234	82	10	92	81	9	90	3,8	
	994	928	2,0	994	1 873	4360	6 233	689	1 203	1 892	314	621	935	304	624	928	6,7	
Concours uniques	A 1 219	1 148		1219	7 736	5966	13 702	1 177	1 363	2 540	578	572	1 150	573	575	1 148	11,9	
	C 27	27		27	195	34	229	82	9	91	25	2	27	25	2	27	8,5	
	1 246	1 175	2,6	1246	7 931	6000	13 931	1 259	1 372	2 631	603	574	1 177	598	577	1 175	11,8	
total recrutements externes par concours	49 805	44 391	96,8	49591	133 447	188 179	321 626	50 137	64 993	115 130	14 309	29 119	43 428	14 747	29 430	44 177	7,4	
Externes sans concours ⁽¹⁾	C 743	722	1,6	743	3 891	7 786	11 677	445	1 060	1 505	110	429	539	149	573	722	21,7	
Externes sans concours résultats non communiqués ⁽¹⁾	C 482	482		482	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	482	nd	nd	482	nd	
Pacte ⁽¹⁾	C 138	136	0,3	138	304	429	733	78	108	186	51	85	136	50	86	136	5,4	
Pacte (résultats non communiqués ⁽¹⁾)	C 136	136	0,3	136	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	136	nd	nd	136	nd	
total recrutements externes sans concours ⁽¹⁾	1499	1476	3,2	881	4 195	8 215	12 410	523	1 168	1 691	161	514	675	199	659	858	18,4 ⁽³⁾	
total général externe	51 304	45 867	100,0	50 472	137 642	196 394	334 036	50 660 ⁽²⁾	66 161 ⁽²⁾	116 821 ⁽²⁾	14 470 ⁽²⁾	29 633 ⁽²⁾	44 103 ⁽²⁾	14 946 ⁽³⁾	30 089 ⁽²⁾	45 035	81,4	
																	100,0	

Source : 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 2014, les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 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 2014

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Ensemble	
	Total	Dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total général	Dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾	42 519	37 951	4 024	0	3 929	50 472	37 951
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	42 519	37 951	4 024	0	3 929	50 472	37 951
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾	36 402	31 994	4 171	0	4 462	45 035	31 994
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	36 402	31 994	4 171	0	4 462	45 035	31 994
Hommes	10 600	8 758	1 955	0	2 391	14 946	8 758
Femmes	25 802	23 236	2 216	0	2 071	30 089	23 236
Sélectivité	5,8	3,7	15,8	0,0	17,5 ⁽³⁾	7,6 ⁽³⁾	3,7
Dont concours externe							
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾	40 398	37 029	3 932	0	3 235	47 565	37 029
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	40 398	37 029	3 932	0	3 021	47 351	37 029
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾	34 416	31 140	4 081	0	3 791	42 288	31 140
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	34 416	31 140	4 081	0	3 577	42 074	31 140
Hommes	9 804	8 509	1 874	0	2 167	13 845	8 509
Femmes	24 612	22 631	2 207	0	1 410	28 229	22 631
Sélectivité	5,6	3,7	16,1	0,0	17,3 ⁽³⁾	7,3 ⁽³⁾	3,7
Dont recrutement externe sans concours							
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾					743	743	0
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾					743	743	0
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾					722	722	0
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾					722	722	0
Hommes					149	149	0
Femmes					573	573	0
Sélectivité					21,7 ⁽³⁾	21,7 ⁽³⁾	0,0
Dont recrutement par Pacte							
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾					138	274	0
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾					138	138	
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾					136	272	0
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾					136	136	
Hommes					50	50	0
Femmes					86	86	0
Sélectivité					5,4 ⁽³⁾	5,4 ⁽³⁾	0,0
Dont concours unique							
Postes offerts	1 219	89	0	0	27	1 246	89
Total recrutés	1 148	80	0	0	27	1 175	80
Hommes	573	50	0	0	25	598	50
Femmes	575	30	0	0	2	577	30
Sélectivité	11,9	2,2	0,0	0,0	8,5	11,8	2,2
Dont 3^{ème} concours							
Postes offerts	902	833	92	0	0	994	833
Total recrutés	838	774	90	0	0	928	774
Hommes	223	199	81	0	0	304	199
Femmes	615	575	9	0	0	624	575
Sélectivité	7,0	6,8	3,8	0,0	0,0	6,7	6,8

Source : 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 2014, les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 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.

Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2014, sur champ partiel⁽¹⁾

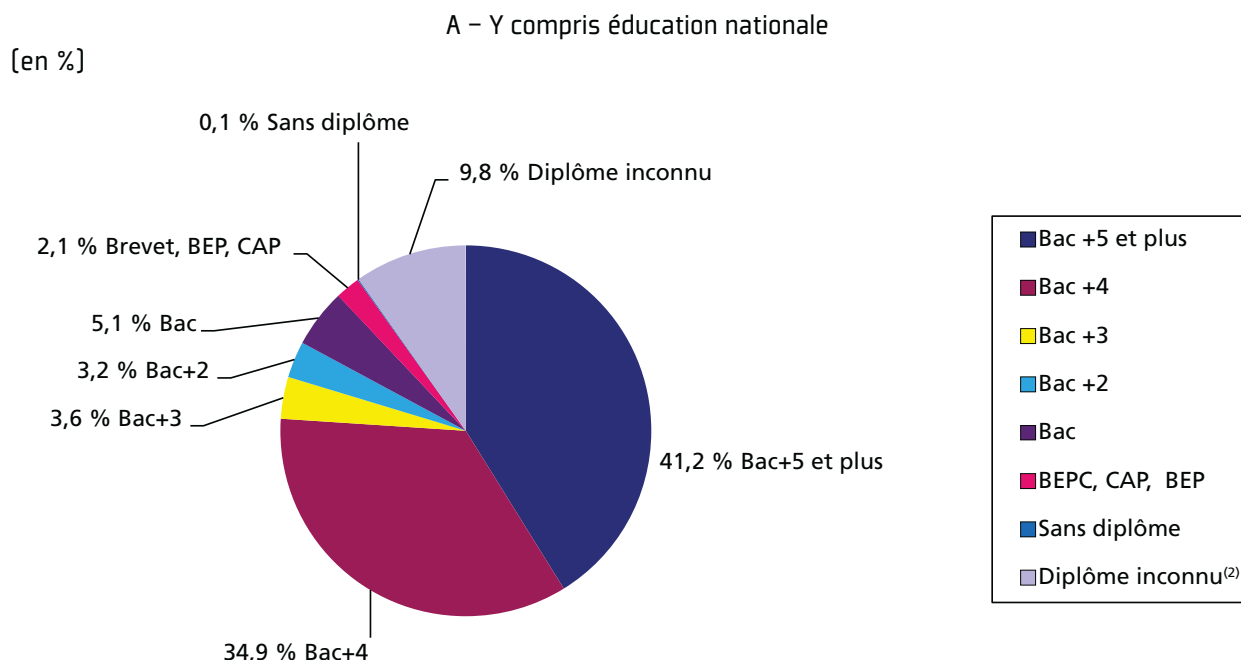
	Concours niveau A			Concours niveau B			Concours niveau C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Candidats extérieurs à la fonction publique	8 021	20 282	28 303	1 213	1 271	2 484	2 321	1 890	4 211	34 998
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	629	774	1 403	9	1	10	0	0	0	1 413
Titulaires catégorie B	65	75	140	21	6	27	1	1	2	169
Titulaires catégorie C	7	23	30	185	231	416	7	2	9	455
<i>s/total titulaires</i>	<i>701</i>	<i>872</i>	<i>1573</i>	<i>215</i>	<i>238</i>	<i>453</i>	<i>3</i>	<i>8</i>	<i>11</i>	<i>2 037</i>
Agents contractuels	1 798	4 190	5 988	472	365	837	17	10	27	6 852
s/total FPE	2 499	5 062	7 561	687	603	1 290	20	18	38	8 889
Origine FPT tous statuts	42	168	210	7	5	12	2	0	2	224
Origine FPH tous statuts	19	63	82	1	2	3	0	0	0	85
Catégorie indéterminée	19	227	246	47	335	382	48	163	211	839
Total général	10 600	25 802	36 402	1 955	2 216	4 171	2 391	2 071	4 462	45 035
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>79</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>4</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>4</i>	<i>87</i>

Source : 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, 3^{ème} concours, Pacte.

(1) En 2014, les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés.

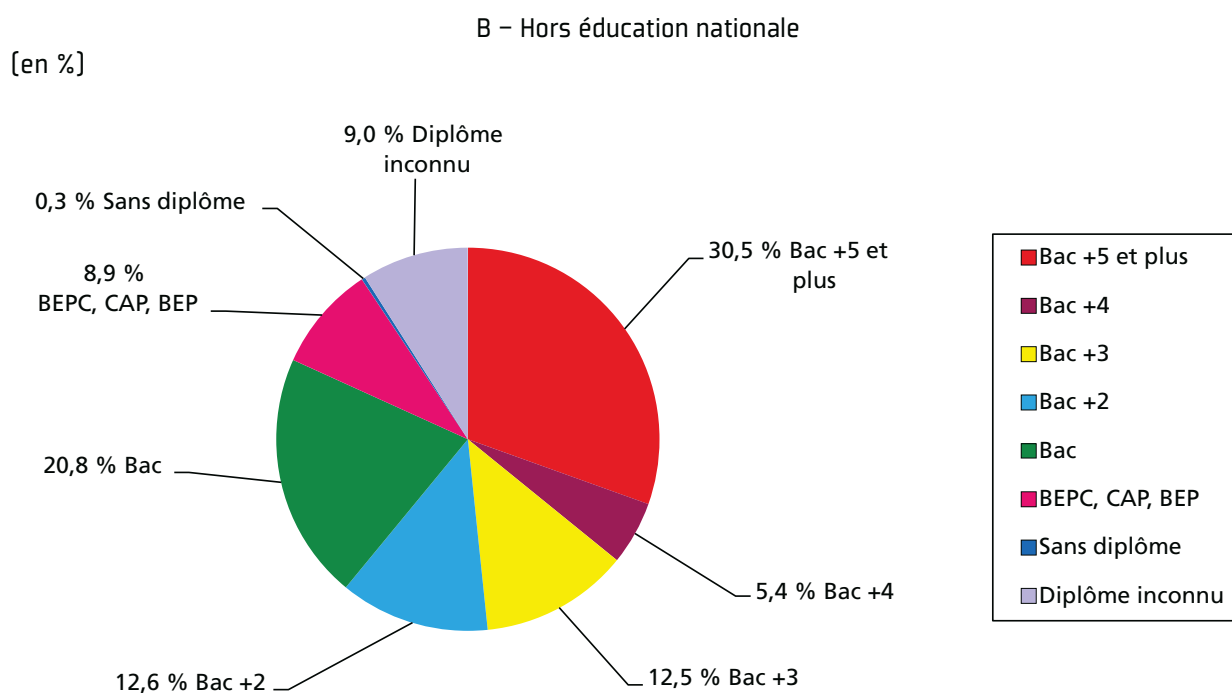
Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2014, sur champ partiel⁽¹⁾



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) En 2014, les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés.

(2) Le niveau de diplôme est inconnu pour 8,1% des candidats recrutés en catégorie A, 24,4% recrutés en catégorie B et 10,2% recrutés en catégorie C.



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours)
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

3

 **Figure 3.1-6 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2014**

Ministères	Concours externe			Concours unique			3 ^{ème} concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Affaires étrangères et européennes	40	30	70			0			0			0			0	70
Alimentation, Agriculture et Pêche	165	155	320	81	50	131	34	2	36	0	0	0	0	0	0	487
Ministères économique et financier : Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État ; Économie, Industrie et Emploi	1 362	1 400	2 762	46	21	67	0	0	0	4	0	4	50	86	136	2 969
Culture et Communication	87	112	199			0			0			0			0	199
Défense	38	15	53	25	2	27			0	3	27	30			0	110
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer			0			0			0			0			0	0
résultats partiels ⁽¹⁾	308	207	515	5	5	10	35	1	36	0	0	0	0	0	0	561
résultats estimés ⁽¹⁾	346	233	579	nd	nd	10	nd	nd	36	nd	nd	29	0	0	0	654
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche																
résultats partiels ⁽¹⁾	9 174	24 226	33 400	376	437	813	199	575	774	0	0	0	0	0	0	34 987
résultats estimés ⁽¹⁾	9 215	24 335	33 550	nd	nd	813	nd	nd	774	nd	nd	453	nd	nd	136	35 726
Immigration, Intégration, Identité nationale et Développement solidaire ; Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	986	397	1 383	0	0	0	0	0	0	117	296	413	0	0	0	1 796
Justice et Libertés	1 421	1 257	2 678	0	0	0	14	12	26	25	250	275	0	0	0	2 979
Ministères sociaux :			0			0			0			0			0	0
Santé et Sports	58	176	234	64	58	122	0	0	0	0	0	0	0	0	0	356
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	25	31	56	1	4	5	3	3	6	0	0	0	0	0	0	67
Services du Premier ministre	181	223	404	0	0	0	19	31	50	0	0		0	0	0	454
Total résultats partiels	13 845	28 229	42 074	598	577	1 175	304	624	928	149	573	722	50	86	136	45 035
Total résultats estimés	13 915	28 373	42 288	598	577	1 175	304	624	928	nd	nd	1 204	nd	nd	272	45 867
dont :																
Concours interministériels																
ENA	32	11	43				7	2	9							52
IRA	143	202	345				12	29	41							386
EPST ⁽²⁾	233	326	559	511	298	809										1 368

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Établissements publics scientifiques et techniques.

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 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	
Catégorie A																	
Professeur des écoles Professeur certifié* Professeur de lycée professionnel Professeur agrégé Professeur d'éducation physique et sportive Conseiller principal d'éducation Ingénieur d'études 2 ^{ème} classe Attaché d'administration IRA Directeur de recherche 2 ^{ème} classe Chargé de recherche de 2 ^{ème} classe Inspecteur des finances publiques ⁽¹⁾ Assistant ingénieur Ingénieur des travaux publics de l'État Infirmier Magistrat	16 838	20 965	107 049	128 014	7 834	44 327	52 161	3 646	19 467	23 113	2 242	13 801	16 043	2 242	13 801	16 043	3,3
	14 693	34 798	54 574	89 372	16 828	26 143	42 971	8 463	14 096	22 559	4 044	7 190	11 234	3 882	6 926	10 808	3,8
	3 028	9 617	13 063	22 680	4 477	5 715	10 192	2 103	2 719	4 822	945	1 247	2 192	839	1 100	1 939	4,6
	1 620	10 328	11 029	21 357	4 832	5 500	10 332	1 638	1 781	3 419	712	763	1 475	727	802	1 529	7,0
	1 549	4 271	2 013	6 284	2 989	1 410	4 399	1 629	880	2 509	894	479	1 373	971	517	1 488	3,2
	600	3 084	9 143	12 227	1 291	3 888	5 179	189	747	936	102	470	572	106	489	595	9,1
	494	8 280	9 556	17 836	6 716	8 188	14 904	2 244	2 587	4 831	205	243	448	190	248	438	33,3
	386	2 861	4 074	6 935	1 562	1 950	3 512	424	545	969	155	231	386	155	231	386	9,1
	385	1 574	726	2 300	1 511	715	2 226	409	240	649	246	138	384	246	139	385	5,8
	306	4 692	2828	7 520	4 548	2 770	7 318	509	325	834	184	119	303	185	116	301	24,2
	291	3 917	3 556	7 473	2 057	1 797	3 854	376	298	674	158	124	282	142	114	256	13,7
	267	4 487	7 241	11 728	2 075	3 446	5 521	667	897	1 564	109	127	236	100	136	236	23,4
	242	7 818	4 066	11 884	7 471	3 916	11 387	3 927	2 064	5 991	140	96	236	140	96	236	48,3
267	146	2 105	2 251	96	1 526	1 622	30	641	671	13	221	234	11	227	238	6,9	
218	732	2 211	2 943	375	1 405	1 780	73	325	398	44	179	223	44	179	223	8,0	
Catégorie B																	
Gardien de la paix de la Police nationale Contrôleur des finances publiques 2 ^{ème} classe Secrétaire administratif classe normale Technicien recherche et formation classe normale Greffier des services judiciaires	1 192	12 142	5 751	17 893	7 425	3 183	10 608	2 079	846	2 925	876	316	1 192	876	316	1 192	8,9
	555	5 462	6 198	11 660	3 952	4 385	8 337	870	640	1 510	316	239	555	275	197	472	15,0
	393	3 952	19 954	23 906	1 741	8 689	10 430	227	1 112	1 339	90	303	393	33	193	226	26,5
	332	1 795	3 212	5 007	1 198	2 217	3 415	499	635	1 134	149	149	298	143	145	288	11,5
	187	919	3 768	4 687	520	1 931	2 451	125	938	1 063	13	235	248	50	531	581	9,9
Catégorie C																	
Personnel de catégorie C Surveillant de l'administration pénitentiaire Adjoint administratif 2 ^{ème} classe Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	1 094	10 079	12 787	22 866	5 389	6 270	11 659	1 770	2 022	3 792	508	586	1 094	745	924	1 669	10,7
	1404	18 048	10 318	28 366	8 708	4 392	13 100	5 274	2 840	8 114	738	131	869	1 197	207	1 404	15,1
	668	5 375	19 957	25 332	1 350	6 983	8 333	163	927	1 090	56	408	464	89	550	639	18,0
	251	3 234	15 181	18 415	1 730	8 570	10 300	187	591	778	51	200	251	43	168	211	41,0

Source : 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, 3^{ème} 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).

(1) Y compris analystes et programmeurs.

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⁽³⁾ dans la fonction publique de l'État, sur champ partiel⁽⁴⁾ en 2014

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe, dont :	19 792	32 585	82 483	115 068	3 898	15 002	18 900	3 757	14 864	18 621	6,1
Éducation nationale	17 920	20 610	72 020	92 630	2 695	14 343	17 038	2 602	14 248	16 850	5,4
<i>Éducation nationale (résultats estimés)</i>	150	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	150	nd
Ministères économique et financier	931	7 502	7 687	15 189	509	413	922	461	370	831	16,5
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	930	4 396	2 563	6 959	690	239	929	690	239	929	7,5
Ministère de la Justice	3	34	170	204	0	3	3	0	3	3	68,0
Ministère de la Santé	8	43	43	86	4	4	8	4	4	8	10,8
<i>Écologie (résultats estimés)</i>	64	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	64	nd
Concours unique	330	312	1 572	1 884	59	235	294	57	241	298	6,4
3^{ème} concours	617	748	3 096	3 844	116	464	580	116	464	580	6,6
Externe sans concours (résultats partiels)	108	3 524	5 038	8 562	60	48	108	65	51	116	79,3
<i>Externe sans concours (résultats estimés)</i>	482	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	482	nd
Pacte (résultats partiels)	130	275	386	661	48	80	128	48	80	128	5,2
<i>Pacte (résultats estimés)</i>	136	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	136	nd
Total déconcentrés (résultats partiels)	20 977	37 444	92 575	130 019	4 181	15 829	20 010	4 043	15 700	19 743	6,5
<i>Total tous recrutements externes⁽²⁾ (résultats partiels)</i>	<i>50 472</i>	<i>137 642</i>	<i>196 394</i>	<i>334 036</i>	<i>14 470</i>	<i>29 633</i>	<i>44 103</i>	<i>14 946</i>	<i>30 089</i>	<i>45 035</i>	<i>7,6</i>
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	41,6	27,2	47,1	38,9	28,9	53,4	45,4	27,1	52,2	43,8	
Total déconcentrés (résultats estimés)⁽⁴⁾	21 809	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	20 575	nd
<i>Total tous recrutements externes⁽⁴⁾ (résultats estimés)</i>	<i>51 304</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>45 867</i>	<i>nd</i>
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	42,5	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	44,9	nd

Source : 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) Hors Pacte et sans concours dont les résultats non pas été communiqués.

(3) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

(4) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 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.

3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés⁽¹⁾ dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès, sur champ partiel⁽³⁾ en 2014

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	2535	13759	16 294	1 126	904	2 030	96	201	297	18 621
Externe sans concours	0	0	0	0	0	0	65	51	116	116
Concours unique	32	239	271	0	0	0	25	2	27	298
3 ^{ème} concours	116	464	580	0	0	0	0	0	0	580
Pacte	0	0	0	0	0	0	48	80	128	128
Total déconcentrés (résultats partiels)	2683	14462	17 145	1 126	904	2 030	234	334	568	19 743
Total tous recrutements externes⁽²⁾ (résultats partiels)	10 600	25 802	36 402	1 955	2 216	4 171	2 391	2 071	4 462	45 035
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	25,3	56,0	47,1	57,6	40,8	48,7	9,8	16,1	12,7	43,8
Total déconcentrés (résultats estimés)⁽³⁾	nd	nd	17 145	nd	nd	2 030	nd	nd	1 400	20 575
Total tous recrutements externes⁽²⁾ (résultats estimés)	nd	nd	36 402	nd	nd	4 171	nd	nd	5 294	45 867
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	nd	nd	47,1	nd	nd	48,7	nd	nd	26,4	44,9

Source : 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, 3^{ème} concours, Pacte.

(3) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

 **Figure 3.3-1 : Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2014⁽²⁾**

Fonction publique territoriale hors Ville de Paris	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Concours externe	A+	70	971	47
	A	2 367	13 054	2 189
	B	4 796	17 623	3 772
	C	7 696	43 567	5 695
3 ^{ème} concours	A+	5	39	5
	A	293	2 155	280
	B	499	707	236
	C	1 032	1 077	387
Recrutement direct sans concours	C	nd	nd	16 077
Total FPT hors Ville de Paris		16 758⁽¹⁾	79 193⁽¹⁾	28 688
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)				
Concours externe	A	33	601	28
	B	90	1 946	92
	C	329	2 859	242
Concours unique	A	111	477	106
	B	147	967	147
	C	268	1 894	268
3 ^{ème} concours	A	1	19	1
	B	4	36	3
Recrutement direct sans concours	C	1 051	6 697	1 112
Total Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		2 034	15 496	1 999
s/total	A+	75	1 010	52
	A	2 805	16 306	2 604
	B	5 536	21 279	4 250
	C	10 376 ⁽¹⁾	56 094 ⁽¹⁾	23 781
Total fonction publique territoriale		18 792⁽¹⁾	94 689⁽¹⁾	30 687

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Hors recrutement direct sans concours en catégorie C dans la FPT : chiffres non disponibles.

(2) Y compris les concours d'administrateurs et attachés territoriaux.

Figure 3.3-2 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2014

	Postes offerts	Inscrits ⁽³⁾			Présents ⁽³⁾			Admissibles ⁽³⁾			Admis ⁽³⁾				
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femmes	
Catégorie A+															
Administrateur territorial	28	352	368	720	138	106	244	32	25	64	9	8	17	47,1	
Conservateur du patrimoine	10	154	459	613	92	271	363	nd	nd	61	3	4	7	57,1	
Ingénieur en chef territorial	18	190	118	308	80	47	127	17	17	34	3	6	9	66,7	
Conservateur des bibliothèques	14	92	268	360	63	174	237	6	22	23	5	9	14	64,3	
Total catégorie A+	70	788	1 213	2 001	373	598	971	nd	nd	182	20	27	47	57,4	
Catégorie A															
Attaché	1 536	6 982	14 346	21 328	3 567	7 033	10 600	772	1 724	2 496	442	1 031	1 473	70,0	
Biologiste, vétérinaire, pharmacien	5	6	9	15	4	6	10	1	4	5	1	4	5	80,0	
Bibliothécaire	125	542	1 692	2 234	329	998	1 327	42	183	225	27	97	124	78,1	
Cadre de santé	35	11	70	81	8	50	58	4	32	36	5	34	39	87,2	
Infirmier en soins généraux	410	65	792	857	42	650	692	37	553	590	23	337	360	93,6	
Médecin 2 ^{ème} classe	18	0	12	12	0	12	12	0	7	7	0	5	5	100,0	
Puéricultrice cadre de santé	19	2	30	32	2	21	23	0	11	11	1	14	15	91,7	
Puéricultrice	219	3	390	393	2	330	332	1	233	234	1	167	168	99,4	
Total catégorie A	2 367	7 611	17 341	24 952	3 955	9 099	13 054	857	2 747	3 604	501	1 688	2 189	77,1	
Catégorie B															
Assistant socio-éducatif	999	495	7 627	8 122	368	5 129	5 497	100	1 877	1 977	62	892	954	93,5	
Chef de service de police municipale	64	256	135	391	131	54	185	22	12	34	13	10	23	43,5	
Éducateur de jeunes enfants	704	51	2 178	2 229	41	1 854	1 895	16	795	811	12	551	563	97,9	
Éducateur des activités physiques et sportives	301	1 764	763	2 527	1 215	527	1 742	318	189	507	184	114	298	38,1	
Éducateur des activités physiques et sportives principal 2 ^{ème} classe	84	212	74	286	118	45	163	67	26	93	50	23	73	32,1	
Rédacteur	29	145	850	995	72	444	516	8	44	52	4	26	30	86,7	
Technicien	936	4 364	1 924	6 288	2 972	983	3 955	1 062	438	1 500	569	237	806	29,4	
Technicien principal 2 ^{ème} classe	1 679	3 766	2 848	6 614	1 979	1 691	3 670	829	765	1 594	525	500	1 025	48,8	
Total catégorie B	4 796	11 053	16 399	27 452	6 896	10 727	17 623	2 421	4 147	6 568	1 419	2 353	3 772	62,4	
Catégorie C															
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	1 842	3 238	20 147	23 385	2 110	13 753	15 863	496	2 818	3 314	265	1 456	1 721	84,6	
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	2 722	2 988	873	3 861	2 305	549	2 854	1 131	323	1 454	710	196	906	21,7	
Agent spécialisé des écoles maternelles 1 ^{ère} classe	940	138	16 888	17 026	95	13 357	13 452	14	1 789	1 803	9	912	921	99,0	
Adjoint technique 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	145	542	197	739	391	120	511	191	41	232	102	21	123	17,1	
Auxiliaire de puériculture territoriale 1 ^{ère} classe	989	38	5 582	5 620	32	4 844	4 876	16	1 859	1 875	3	983	986	99,7	
Auxiliaire de soins 1 ^{ère} classe	673	112	1 493	1 605	97	1 251	1 348	24	389	413	39	616	655	94,0	
Gardien de police municipale	385	4 350	2 497	6 847	2 932	1 731	4 663	358	298	656	240	143	383	37,3	
Total catégorie C	7 696	11 406	47 677	59 083	7 962	35 605	43 567	2 230	7 517	9 747	1 368	4 327	5 695	76,0	
Total	14 929	30 857	82 631	113 488	19 186	56 029	75 215	5 509 ⁽²⁾	14 410 ⁽²⁾	20 101	3 308	8 395	11 703	71,7	

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

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) Hors catégorie A+

(3) La répartition par sexe n'est pas connue pour 8 % des candidats inscrits, 14 % des présents, 8 % des admissibles et 6 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 3.3-3 : Recrutements par la voie du 3^{ème} concours dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2014

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A+													
Administrateur territorial	5	30	33	63	13	16	29	6	6	12	3	2	5
Total catégorie A+	5	30	33	63	21	18	39	6	6	12	3	2	5
Catégorie A													
Attaché territorial	293	872	2 153	3 025	609	1 546	2 155	127	478	605	69	211	280
Total catégorie A	293	872	2 153	3 025	609	1 546	2 155	127	478	605	69	211	280
Catégorie B													
Chef de service de police municipale	14	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Éducateur des activités physiques et sportives	60	191	39	230	142	34	176	47	12	59	35	8	43
Éducateur des activités physiques et sportives principal 2 ^{ème} classe	13	21	2	23	13	2	15	2	0	2	2	0	2
Rédacteur	18	3	24	27	3	20	23	2	12	14	1	7	8
Technicien	246	382	83	465	284	56	340	136	28	164	91	21	112
Technicien principal 2 ^{ème} classe	148	170	125	295	73	80	153	47	42	89	37	34	71
Total catégorie B	499	769	274	1 043	515	192	707	234	94	328	166	70	236
Catégorie C													
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	618	60	878	938	37	676	713	21	350	371	18	249	267
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	294	90	43	133	82	15	97	48	4	52	36	3	39
Adjoint technique 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	14	15	2	17	13	1	14	10	1	11	5	0	5
Agent spécialisé des écoles maternelles 1 ^{ère} classe	106	3	312	315	2	251	253	0	143	143	0	76	76
Total catégorie C	1 032	168	1 235	1 403	134	943	1 077	79	498	577	59	328	387
Total	1 829	1 839	3 695	5 534	1 279	2 699	3 978	446	1 076	1 522	297	611	908

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

NB : Depuis 2012 Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 16 % des candidats inscrits, 20 % des présents, 12 % des admissibles et 9 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 3.3-4 : Recrutements directs sans concours en catégorie C⁽¹⁾ dans la fonction publique territoriale⁽²⁾ en 2014

Corps et grades ouverts au recrutement	Nombre d'admis
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	2 983
Adjoint d'animation 2 ^{ème} classe	2 308
Adjoint du patrimoine 2 ^{ème} classe	370
Adjoint technique 2 ^{ème} classe	8 710
Adjoint technique des établissements d'enseignement 2 ^{ème} classe	848
Agent social 2 ^{ème} classe	858
Total	16 077

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière.

(1) Recrutements directs : recrutements externes sans concours (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C de la fonction publique.

(2) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

Figure 3.3-4 bis : Recrutements directs sans concours en catégorie C⁽¹⁾ au Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
Corps et grades ouverts au recrutement		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe (CASVP)	30	268	1407	1675	263	1396	1659	6	24	30

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 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total catégorie A dont :	33	703	1 324	2 027	231	370	601	5	23	28
Attaché d'administration parisienne	8	661	1 285	1 946	214	341	555	2	6	8
Autres concours ⁽¹⁾	4	40	14	54	15	4	19	2	2	4
Infirmier de soins généraux (CASVP)	20	2	24	26	2	24	26	1	14	15
Autres concours (CASVP)	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Total catégorie B dont :	90	2 172⁽²⁾	3 544⁽²⁾	5 716⁽²⁾	699⁽²⁾	1 247⁽²⁾	1 946⁽²⁾	39	53	92
Agent de maîtrise en électrotechnique	5	143	6	149	50	1	51	4	0	4
Technicien supérieur principal, spécialité construction et bâtiment	11	123	42	165	34	14	48	5	6	11
Technicien supérieur principal, spécialité génie urbain	5	54	20	74	14	7	21	2	3	5
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes	17	668	2 108	2 776	184	584	768	8	9	17
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées, spécialité bibliothèques, classe normale	10	456	993	1 449	196	459	655	1	9	10
Agent de maîtrise en travaux publics	6	83	10	93	22	3	25	6	1	7
Autres concours ⁽¹⁾	15	638	264	902	192	81	273	11	6	17
Assistant de service social (CASVP)	7	7	85	92	7	83	90	0	7	7
Secrétaire administratif de classe normale (CASVP)	12	nd	nd	nd	nd	nd	nd	2	10	12
Autres concours (CASVP) ⁽¹⁾	2	0	16	16	0	15	15	0	2	2
Total catégorie C dont :	329	2 286	3 264	5 550	1 000	1 859	2 859	77	165	242
Adjoint d'animation et d'action sportive - activités périscolaires	90	155	314	469	81	178	259	14	51	65
Bûcheron élagueur (adjoint technique principal)	8	53	5	58	19	0	19	7	0	7
Jardinier (adjoint technique principal)	12	224	52	276	63	30	93	7	7	14
Agent de maintenance des bâtiments (adjoint technique principal)	6	273	4	277	87	1	88	6	0	6
Autres concours ⁽¹⁾	11	959	326	1 285	358	123	481	12	0	12
Aide-soignant 1 ^{er} semestre (CASVP)	40	7	57	64	6	48	54	4	31	35
Aide médico-psychologique (CASVP)	20	2	37	39	2	34	36	1	12	13
Adjoint technique 1 ^{ère} classe Cuisinier (CASVP)	15	37	18	55	36	14	50	6	2	8
Aide-soignant 2 ^{ème} semestre (CASVP)	80	5	110	115	5	105	110	2	36	38
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe (CASVP)	38	509	2 321	2 830	287	1 309	1 596	15	23	38
Autres concours (CASVP) ⁽¹⁾	9	62	20	82	56	17	73	3	3	6
Total	452	5 161⁽²⁾	8 132⁽²⁾	13 293	1 930⁽²⁾	3 476⁽²⁾	5 406	121	241	362

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris, et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

(2) Total hors secrétaire administratif (CASVP).

Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total catégorie A	111	272	498	770	163	314	477	20	86	106
Professeur de la Ville de Paris, éducation physique et sportive	10	82	31	113	39	16	55	7	3	10
Médecin généraliste	7	6	11	17	6	10	16	2	3	5
Médecin de PMI	5	3	8	11	2	8	10	0	5	5
Conseiller socio-éducatif	5	54	128	182	19	40	59	1	4	5
Puéricultrice cadre de santé	9	0	25	25	0	15	15	0	7	7
Infirmier	23	15	151	166	13	118	131	1	22	23
Puéricultrice	43	2	82	84	2	64	66	2	41	43
Autres concours ⁽¹⁾	9	110	62	172	82	43	125	7	1	8
Total catégorie B	147	166	1 169	1 335	80	887	967	6	141	147
Éducateur de jeunes enfants	100	24	400	424	16	300	316	1	99	100
Éducateur spécialisé	10	65	169	234	40	129	169	1	9	10
Assistant de service social	14	39	266	305	13	202	215	2	12	14
Conseiller en économie sociale et familiale	8	27	190	217	9	157	166	0	8	8
Assistant dentaire	5	7	97	104	0	57	57	0	5	5
Psychomotricien	8	1	30	31	0	28	28	0	8	8
Autres concours ⁽¹⁾	2	3	17	20	2	14	16	2	0	2
Total catégorie C	268	812	2 252	3 064	395	1 499	1 894	21	247	268
Agent spécialisé des écoles maternelles	250	83	2 247	2 330	32	1 496	1 528	4	246	250
Électrotechnicien (adjoint technique de 1 ^{ère} classe)	12	388	4	392	208	3	211	11	1	12
Plombier (adjoint technique de 1 ^{ère} classe)	6	341	1	342	155	0	155	6	0	6
Total	526	1 250	3 919	5 169	638	2 700	3 338	47	474	521

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 3^{ème} concours de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A										
Attaché d'administrations parisiennes	1	33	41	74	8	11	19	0	1	1
Catégorie B										
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes	2	16	50	66	3	11	14	0	1	1
Secrétaire administratif de classe normale (CASVP)	1	1	2	3	1	2	3	0	1	1
Total	4	50	93	143	12	24	36	0	3	3

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

Figure 3.3-8 : Recrutements externes sans concours de la Ville de Paris en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie C										
Auxiliaire de puériculture	240	2	483	485	2	347	349	2	243	245
Adjoint technique des collèges 2 ^{ème} classe, entretien et accueil	30	93	170	263	47	84	131	14	22	36
Agent technique des écoles	60	42	253	295	33	234	267	4	56	60
Agent technique de la petite enfance	90	175	989	1 164	108	635	743	20	101	121
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	10	9	8	17	9	8	17	5	5	10
Éboueur	120	1 227	86	1 313	808	58	866	107	11	118
Adjoint technique 2 ^{ème} classe, installations sportives	40	301	35	336	172	18	190	41	7	48
Adjoint technique 2 ^{ème} classe, relieur	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Agent d'accueil et surveillance, spécialité accueil et surveillance	30	905	418	1 323	905	418	1 323	24	10	34
Adjoint d'animation et d'action sportive 2 ^{ème} classe, activités périscolaires	400	340	811	1 151	340	811	1 151	135	274	409
Total	1 021	3 094	3 254	6 348	2 424	2 614	5 038	352	730	1 082

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

	Postes offerts			Présents				Admis			
							dont femmes				dont femmes
	Nombre 2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	Nombre 2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	2015 Évolution 2015/2014 (en %)	Nombre 2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	2015 Évolution 2015/2014 (en %)
Externe	345	0,0	-14,4	2 778	-9,5	-31,1	1 477 -12,7	345	0,0	-14,4	185 -8,4
3 ^{ème} concours	40	-2,4	-33,3	388	-12,2	92,1	204 -20,9	40	-2,4	-33,3	23 -20,7
Total	385	-0,3	-16,8	3 166	-9,9	-25,3	1 681 -13,8	385	-0,3	-16,8	208 -10,0

Sources : IRA ; DGAFP – Bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

	Postes offerts			Présents			Admis		
	Nombre	Évolution 2014/2012 (en %)	Évolution 2014/ 2004 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2012 (en %)	Évolution 2014/ 2004 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2012 (en %)	Évolution 2014/ 2004 (en %)
Externe	1 536	24,1	-16,4	10 600	2,4	13,0	1 473	34,3	-7,7
3 ^{ème} concours	293	-10,7	15,4	2 155	16,0	-111,7	280	-5,1	42,1
Total	1 829	16,8	-12,6	12 755	4,5	3,4	1 753	25,9	-2,2

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.

	Nombres			Évolutions (%)		
	2004	2014	2015	2015/2014	2015/2004 ⁽¹⁾	2014/2004
Postes offerts	61	45	50	11,1	-18,0	-26,2
Présents	717	271	328	21,0	-54,3	-62,2
Admis	62	63	75	19,0	21,0	1,6

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) En 2005, le concours n'a pas eu lieu

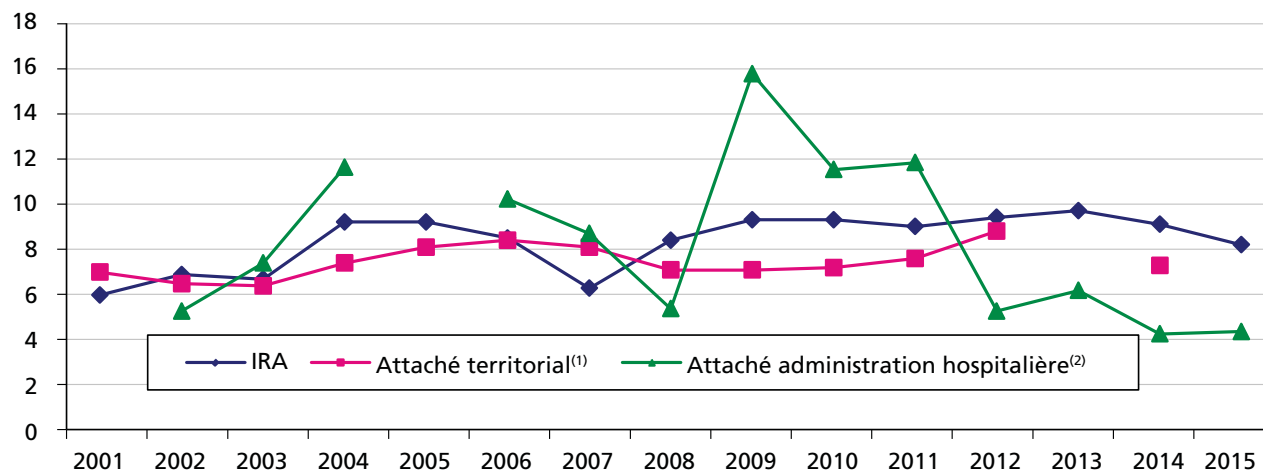
	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Sélectivité
2012 ⁽¹⁾	5	6	3	0	-
2013	7	7	1	1	0,1
2014	5	10	3	1	3,0
2015	5	15	6	1	6,0

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Année de l'introduction du 3^{ème} concours pour le corps des attachés d'administration hospitalière suite à la modification de leur statut par le décret n° 2011-404 du 14 avril 2011.

Figure 3.4-5 : Sélectivité comparée des concours externes niveau attaché de 2001 à 2015



Sources : CNFPT, CNG, IRA. Traitement DGAFP – Départements des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) En 2013 et 2015, 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.

 **Figure 3.5-1 : Résultats du concours externe et du 3^{ème} concours d'entrée à l'ENA en 2014 et 2015**

	Postes offerts			Présents				Admis			
							dont femmes				dont femmes
2014	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)
Externe	43	7,5	-10,4	620	-4,6	-11,2	248	-5,0	-4,4	11	-21,4
3 ^{ème} concours	9	12,5	0,0	86	-8,5	-9,5	25	-34,2	0,0	2	-33,3
Total	52	8,3	-8,8	706	-5,1	-11,0	273	-8,7	-3,7	13	-23,5
2015	Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)
Externe	43	0,0	-4,4	675	8,9	3,1	277	11,7	-4,4	11	0,0
3 ^{ème} concours	9	0,0	0,0	74	-14,0	-16,9	24	-4,0	0,0	2	0,0
Total	52	0,0	-3,7	749	6,1	0,7	301	10,3	-3,7	13	0,0

Source : ENA.

 **Figure 3.5-2 : Résultats du concours externe et du 3^{ème} concours d'entrée à l'INET en 2014**

	Postes offerts			Présents				Admis			
							dont femmes				dont femmes
	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)
Externe	28	-3,4	3,7	244	-9,3	-37,8	106	-9,4	-37,0	8	-27,3
3 ^{ème} concours	5	25,0	-16,7	29	-25,6	-45,3	16	-11,1	0,0	2	0,0
Total	33	0,0	0,0	273	-11,4	-38,7	122	-9,6	-31,3	10	-23,1

Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

 **Figure 3.5-3 : Directeur d'hôpital : résultat du concours externe de 2015**

	Nombre			Évolution (%)	
	2005	2014	2015 ⁽¹⁾	2015/2014	2015/2005
Externe					
Postes offerts	58	45	48	6,7	-17,2
Présents	470	351	386	10,0	-17,9
Admis	58	39	48	23,1	-17,2
3^{ème} concours					
Postes offerts			4		
Présents			17		
Admis			4		

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Année de l'introduction du 3^{ème} 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.

 **Figure 3.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social⁽¹⁾ : résultat du concours externe de 2015**

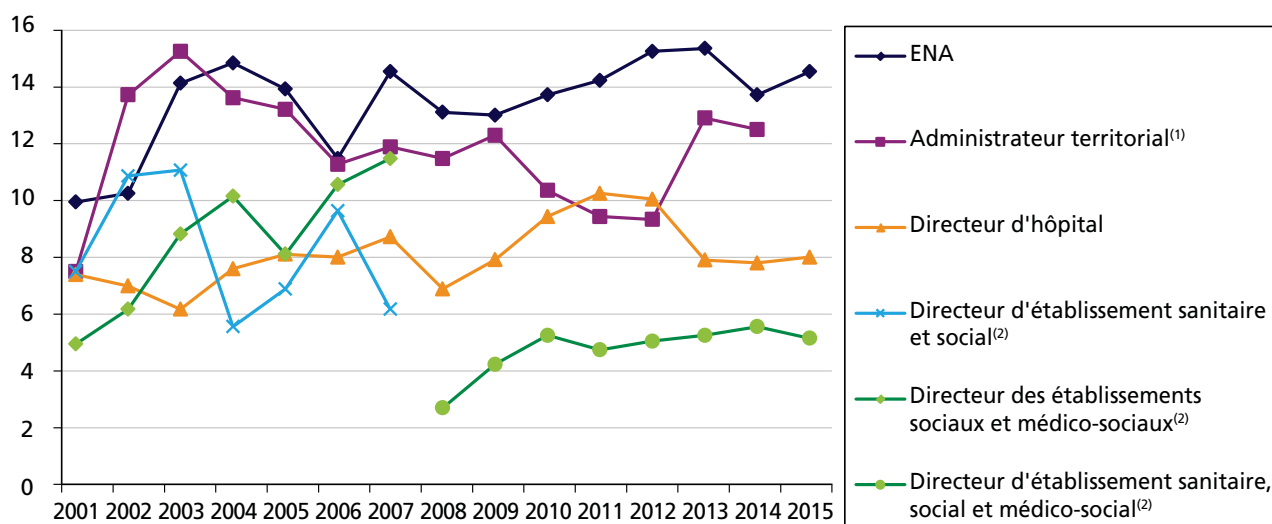
	Nombre			Évolution (%)	
	2005	2014	2015 ⁽²⁾	2015/2014	2015/2005
Externe					
Postes offerts	75	45	57	26,7	-24,0
Présents	682	254	297	16,9	-56,5
Admis	93	45	57	26,7	-38,7
3^{ème} concours					
Postes offerts			5		
Présents			10		
Admis			5		

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 3^{ème} 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 : Sélectivité comparée des concours externes niveau administrateur de 2001 à 2015



Sources : ENA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Les chiffres 2015 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

Recrutements internes et promotion
dans la fonction publique de l'État 4.1

Recrutements déconcentrés internes
dans la fonction publique de l'État 4.2

Recrutements internes et examens professionnels
dans la fonction publique territoriale 4.3

Recrutements internes des attachés 4.4

Recrutements internes des administrateurs 4.5

Mobilité des agents de la fonction publique 4.6

Mobilité catégorielle 4.7

Positions statutaires 4.8

Présentation

A - Voies d'accès internes dans la fonction publique de l'État

- **Les concours internes** sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.
- **Les examens professionnels** permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'accès à un grade supérieur à celui du corps auquel ils appartiennent ou l'accès à un corps supérieur.
- **Les plans de titularisation** ont été ouverts en dérogation au statut général des fonctionnaires et de manière temporaire, par une loi, aux agents contractuels remplissant certaines conditions de diplôme ou d'ancienneté. La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, dite « loi Sapin », relative à la résorption de l'emploi précaire prévoyait trois modalités : des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération, l'ouverture de concours réservés et d'examens professionnels pendant une durée maximum de cinq ans. L'actuel plan de titularisation est couvert par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet ».

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

- **Agriculture et Pêche** : Office national des forêts (ONF) ;
- **Défense** : Anciens combattants, Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (Onac) ;
- **Ministère de l'Intérieur** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) ;
- **Ministères économique et financier** : Caisse des dépôts et consignations (CDC) ;
- **Ministères sociaux** : Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA) ;
- **Écologie, Développement durable, Transports et Logement** : Institut géographique national (IGN), Météo France ;
- **Établissements publics scientifiques et techniques** : Institut national de la recherche agronomique (Inra),

Institut national de la recherche en informatique et en automatique (Inria), Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (Ined), Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (Ifsttar), Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (Irstea).

B - Voies d'accès à la fonction publique territoriale

Le statut général des fonctionnaires territoriaux est régi par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. En matière de concours, la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale confie aux centres de gestion l'organisation de la quasi-totalité des concours territoriaux et au CNFPT celle des concours des administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque et des ingénieurs en chef (concours de catégorie A+). La Ville de Paris organise ses propres concours.

L'enquête annuelle Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État est étendue depuis 2011 à la fonction publique territoriale. Les informations sont transmises par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour les concours de catégorie A+ dont il est l'organisateur depuis 2010 (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques et ingénieurs en chef) et par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) pour tous les autres concours (données centralisées par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion). Les fiches thématiques qui suivent présentent également les résultats pour 2014 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'hôpitaux publics et de directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médicosociaux* 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 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.

* Le corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux est issu de la fusion du corps des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux avec celui des directeurs des établissements sociaux et médico-sociaux.

 **Figure 4.1-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2014**

		2003	2004	2013	2014	2014/2013 (%)	2014/2004 (en % par an)
Postes offerts		18 927	16 391	8 181	9 332	14,1	-5,5
Admis	Total	17 172	15 014	7 874	8 917	13,2	-5,1
	dont femmes	10 789	9 427	4 437	5 086	14,6	-6,0
	Part des femmes (en %)	62,8	62,8	56,4	57,0	-	-
Recrutés	Total	18 022	15 596	8 028	8 769	9,2	-5,6
	dont femmes	11 451	9 740	4 537	4 958	9,3	-6,5
	Part des femmes (en %)	63,5	62,5	56,5	56,5	-	-

Source : 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 2014**

		2003	2004	2013	2014	2014/2013 (%)	2014/2004 (en % par an)
Postes offerts		3 349	3 746	5 930	5 721	-3,5	4,3
Admis	Total	2 858	3 225	5 768	5 654	-2,0	5,8
	dont femmes	1 139	1 480	3 548	3 458	-2,5	8,9
	Part des femmes (en %)	39,9	45,9	61,5	61,2	-	-
Recrutés	Total	2 860	3 041	5 870	5 570	-5,1	6,2
	dont femmes	1 142	1 438	3 610	3 367	-6,7	8,9
	Part des femmes (en %)	39,9	47,3	61,5	60,4	-	-

Source : 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 : 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.

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	-

Sources : 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 économique et financier) et 2014 (ministère de l'Éducation nationale et Écologie). 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 Recrutements internes 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 2014

Résultats globaux estimés				Résultats partiels													
	Postes estimés ⁽¹⁾	Recrutés estimés ⁽¹⁾	Part de recrutement résultats estimés (en %) ⁽¹⁾	Postes		Présents		Admissibles		Admis		Recrutés		Sélectivité	Part des recrutements (en %)		
				H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H			F	Total
Concours internes, examens professionnels et concours réservés																	
Concours internes	A	5 026	4 781		5 026	22 265	32 173	54 438	5 304	8 135	13 439	1 937	2 840	4 777	1 941	2 840	4 781
	B	3 519	3 140		3 519	11 923	22 409	34 332	3 639	4 730	8 369	1 578	1 733	3 311	1 560	1 580	3 140
	C	965	1 026		787	3 424	6 185	9 609	1 038	1 556	2 594	316	513	829	310	538	848
Total concours internes		9 510	8 947	43,2	9 332	37 612	60 767	98 379	9 981	14 421	24 402	3 831	5 086	8 917	3 811	4 958	8 769
Examens professionnels changement de corps	A	657	702		657	3 833	5 890	9 723	547	1 016	1 563	234	423	657	244	458	702
	B	493	541		493	2 552	4 788	7 340	627	661	1 288	236	248	484	270	271	541
Total		1 150	1 243	6,0	1 150	6 385	10 678	17 063	1 174	1 677	2 851	470	671	1 141	514	729	1 243
Examens professionnels changement de grade	A	1 058	1 007		1 058	2 644	2 753	5 397	469	505	974	459	548	1 007	459	548	1 007
	B	3 412	3 240		3 412	7 782	13 825	21 607	3 851	7 278	11 129	1 236	2 184	3 420	1 204	2 036	3 240
	C	101	80		101	50	112	162	30	33	63	31	55	86	26	54	80
Total		4 571	4 327	20,9	4 571	10 476	16 690	27 166	4 350	7 816	12 166	1 726	2 787	4 513	1 689	2 638	4 327
Total examens professionnels		5 721	5 570	26,9	5 721	16 861	27 368	44 229	5 524	9 493	15 017	2 196	3 458	5 654	2 203	3 367	5 570
Concours réservés ⁽²⁾	A	5 392	2 976		5 392	3 400	3 555	6 955	1 302	1 811	3 113	1 303	1 669	2 972	1 314	1 662	2 976
	B	1 333	838		1 333	397	826	1 223	61	125	186	299	561	860	292	546	838
	C	2 772	2 378		1 206	271	1 206	1 477	185	987	1 172	148	490	638	181	631	812
Total concours réservés ⁽²⁾		9 497	6 192	29,9	7 931	4 068	5 587	9 655	1 548	2 923	4 471	1 750	2 720	4 470	1 787	2 839	4 626
Total concours internes, examens professionnels et concours réservés		24 728	20 709	100,0	22 984	58 541	93 722	152 263	17 053	26 837	43 890	7 777	11 264	19 041	7 801	11 164	18 965
																	100,0

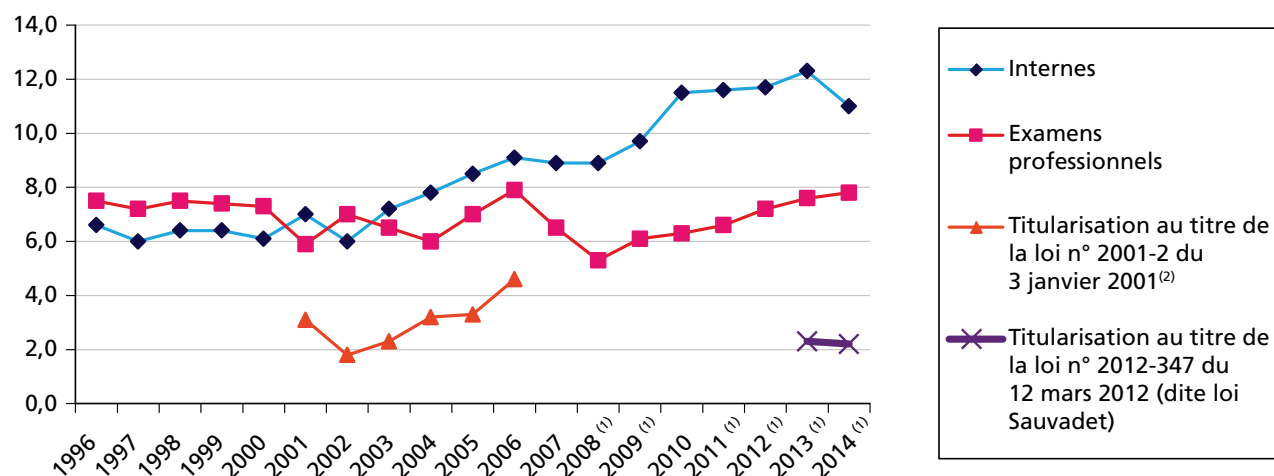
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours réservés en 2014 (Éducation nationale et ministères économique et financier). Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet).

Figure 4.1-5 : Sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'État de 1996 à 2014



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

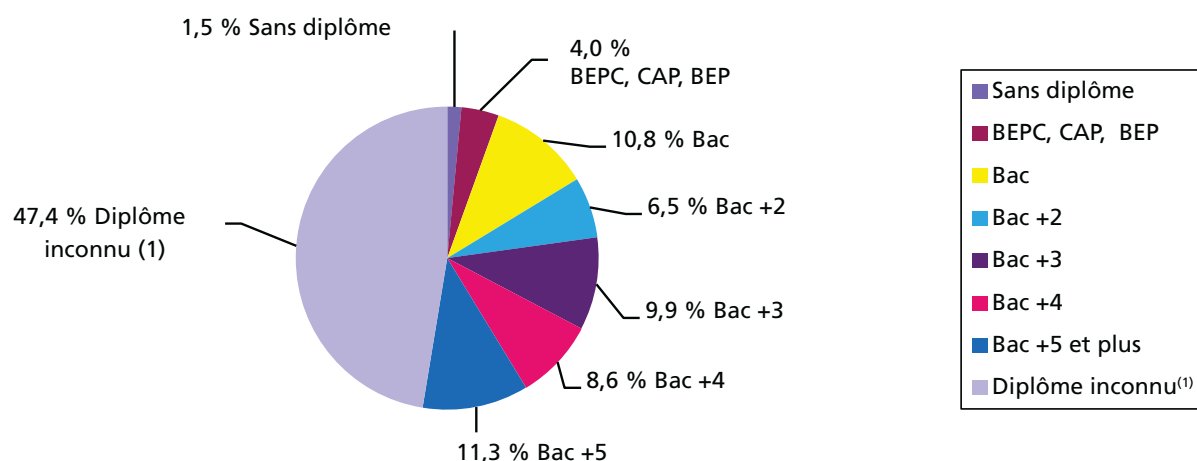
Définition : Sélectivité : présents/admis.

(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 et 701 concours sur 708 organisés en 2014.

(2) Le plan de titularisation au titre de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 (résorption de l'emploi précaire) a pris fin en janvier 2006. Un nouveau plan de titularisation a été mis en place par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet.

Figure 4.1-6 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2014

[en %]

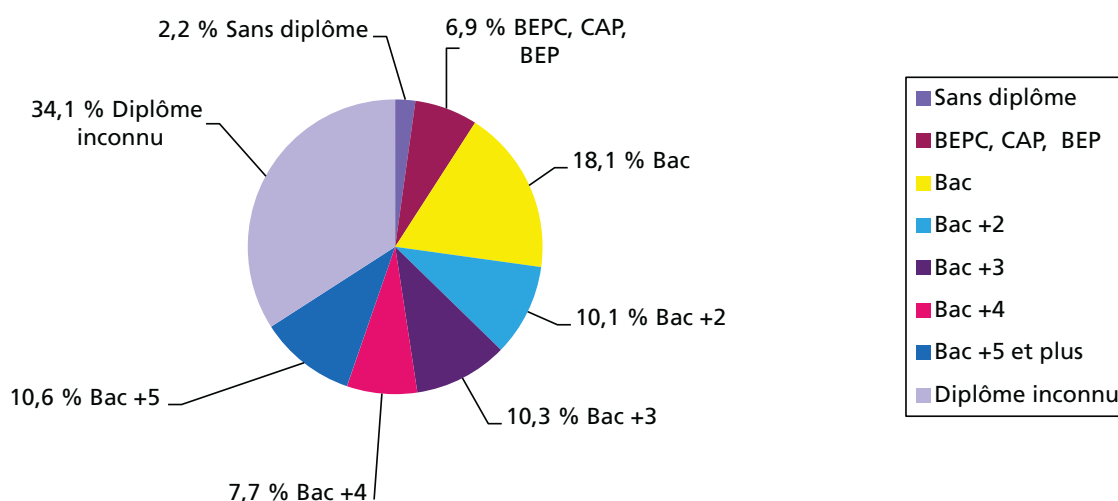


Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) 46,0 % pour la catégorie A, 47,0 % pour la catégorie B et 56,8 % pour la catégorie C.

Figure 4.1-7 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État hors Éducation nationale en 2014

[en %]



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 4.1-8 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2014

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total	Total général	dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	12 133	5 423	8 757	3 838	24 728	5 423
Postes offerts (résultats partiels)⁽²⁾	12 133	5 423	8 757	2 094	22 984	5 423
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	9 466	4 029	7 759	3 484	20 709	4 029
Total recrutés (résultats partiels)⁽²⁾	9 466	4 029	7 759	1 740	18 965	4 029
Hommes	3 958	1 668	3 326	517	7 801	1 668
Femmes	5 508	2 361	4 433	1 223	11 164	2 361
Sélectivité	8,1	6,1	8,0	7,2	8,0	6,1
Dont concours interne						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	5 026	2 304	3 519	965	9 510	2 304
Postes offerts (résultats partiels)⁽²⁾	5 026	2 304	3 519	787	9 332	2 304
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	4 781	2 105	3 140	1 026	8 947	2 105
Total recrutés (résultats partiels)⁽²⁾	4 781	2 105	3 140	848	8 769	2 105
Hommes	1 941	787	1 560	310	3 811	787
Femmes	2 840	1 318	1 580	538	4 958	1 318
Sélectivité	11,4	9,6	10,4	11,6	11,0	9,6
Dont concours réservés						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	5 392	3 119	1 333	2 772	9 497	3 119
Postes offerts (résultats partiels)⁽²⁾	5 392	3 119	1 333	1 206	7 931	3 119
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	2 976	1 924	838	2 378	6 192	1 924
Total recrutés (résultats partiels)⁽²⁾	2 976	1 924	838	812	4 626	1 924
Hommes	1 314	881	292	181	1 787	881
Femmes	1 662	1 043	546	631	2 839	1 043
Sélectivité	2,3	2,1	1,4	2,3	2,2	2,1
Dont examen professionnel						
Postes offerts	1 715	0	3 905	101	5 721	0
Total recrutés	1 709	0	3 781	80	5 570	0
Hommes	703	0	1 474	26	2 203	0
Femmes	1 006	0	2 307	54	3 367	0
Sélectivité	9,1	0,0	7,4	1,9	7,8	0,0
Examen professionnel (avec changement de corps) - loi 84-16 art 26						
Postes offerts	657	0	493	0	1 150	0
Total recrutés	702	0	541	0	1 243	0
Hommes	244	0	270	0	514	0
Femmes	458	0	271	0	729	0
Sélectivité	14,8	0,0	15,2	0,0	15,0	0,0
Examen professionnel (avec changement de grade) - loi 84-16 art 58						
Postes offerts	1 058	0	3 412	101	4 571	0
Total recrutés	1 007	0	3 240	80	4 327	0
Hommes	459	0	1 204	26	1 689	0
Femmes	548	0	2 036	54	2 638	0
Sélectivité	5,4	0,0	6,3	1,9	6,0	0,0

Source : 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 2014 (Éducation nationale et Écologie). 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 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-9 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	
Catégorie A																	
Professeur du second degré Professeur de lycée professionnel Professeur agrégé Attaché principal d'administration Personnel de direction de 2 ^{ème} classe Inspecteur des finances publiques Attaché d'administration Ingénieur d'études 2 ^{ème} classe Assistant ingénieur Attaché, élève d'Institut régional d'administration (IRA) Professeur des écoles Inspecteur du travail	2 051	4 907	9 024	13 931	2 147	4 679	6 826	785	1 942	2 727	410	967	1 377	400	943	1 343	5,0
	1 331	3 089	3 898	6 987	1 474	1 942	3 416	221	354	575	514	585	1 099	514	588	1 102	3,1
	825	8 041	9 887	17 928	5 111	6 447	11 558	786	1 044	1 830	361	464	825	351	457	808	14,0
	677	1 672	2 135	3 807	1 429	1 786	3 215	232	266	498	303	371	674	303	371	674	4,8
	605	1 886	2 138	4 024	1 886	2 138	4 024	509	702	1 211	268	337	605	268	337	605	6,7
	474	4 334	5 058	9 392	3 715	4 282	7 997	348	554	902	178	295	473	170	280	450	16,9
	874	2 413	7 517	9 930	1 684	5 101	6 785	261	631	892	138	266	404	140	282	422	16,8
	539	2 058	2 713	4 771	1 722	2 306	4 028	693	1 055	1 748	161	242	403	163	223	386	10,0
	469	2 370	4 672	7 042	2 107	4 143	6 250	874	1 481	2 355	153	222	375	163	229	392	16,7
	258	1 420	2 793	4 213	898	1 844	2 742	180	415	595	78	180	258	78	180	258	10,6
301	497	1 596	2 093	204	489	693	132	234	366	81	145	226	81	145	226	3,1	
222	501	894	1 395	405	752	1 157	153	310	463	77	145	222	79	147	226	5,2	
Catégorie B																	
Gardien de la paix de la Police nationale Secrétaire administratif classe normale Contrôleur 2 ^{ème} classe Secrétaire administratif classe supérieure Contrôleur 1 ^{ère} classe Technicien recherche et formation classe normale Secrétaire administratif de classe exceptionnelle Contrôleur principal Technicien recherche et formation classe supérieure Technicien supérieur principal	1 193	3 847	1 668	5 515	3 297	1 398	4 695	1 880	786	2 666	899	294	1 193	899	294	1 193	3,9
	1 031	2 763	19 245	22 008	1 826	13 538	15 364	217	1 627	1 844	135	747	882	110	585	695	17,4
	854	4 147	5 814	9 961	3 401	4 841	8 242	774	1 266	2 040	297	552	849	330	557	887	9,0
	818	1 696	7 656	9 352	1 344	6 031	7 375	480	2 160	2 640	140	678	818	117	562	679	9,0
	715	2 641	3 254	5 895	2 350	2 899	5 249	1 605	2 321	3 926	365	350	715	364	344	708	6,8
	558	755	2 354	3 109	738	2 322	3 060	273	624	897	147	302	449	137	307	444	5,4
	376	437	1 685	2 122	418	1 593	2 011	142	688	830	64	309	373	59	282	341	8,4
	290	1 502	1 416	2 918	1 257	1 185	2 442	1 010	1 089	2 099	135	154	289	134	153	287	2,6
	281	383	521	904	314	403	717	2	20	22	133	147	280	133	148	281	4,9
	277	1 074	453	1 527	743	312	1 055	208	124	332	121	93	214	120	93	213	9,3
Catégorie C																	
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	663	1 247	7 233	8 480	690	4 477	5 167	164	991	1 155	76	482	558	64	509	573	5,0
	520	985	3 327	4 312	129	745	874	129	739	868	27	147	174	61	288	349	9,3

Source : 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

Figure 4.2-1 : Recrutements déconcentrés⁽¹⁾ par voie interne⁽³⁾ dans la fonction publique de l'État en 2014

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours internes dont :	2 529	8 698	23 116	31 814	1 078	1 288	2 366	1 033	1 169	2 202	13,4
	1 673	6 317	22 144	28 461	425	1 088	1 513	380	969	1 349	18,8
Intérieur, Outre-mer et Collectivités locales	849	2 340	925	3 265	652	196	848	652	196	848	3,9
Ministère de la Justice	2	7	22	29	1	1	2	1	1	2	14,5
Ministère de la Santé	4	24	24	48	0	3	3	0	3	3	16,0
DGAC	1	10	1	11	0	0	0	0	0	0	0,0
Examens professionnels dont :											
Éducation nationale	587	483	2 717	3 200	85	499	584	58	359	417	5,5
Concours réservés dont :	1 634	388	1 132	1 520	239	700	939	243	668	911	1,6
Éducation nationale	1 155	306	934	1 240	174	529	703	178	498	676	1,8
Ministère de la Défense	399	49	109	158	45	101	146	45	101	146	1,1
Ministère de l'Intérieur	80	19	82	101	12	68	80	12	67	79	1,3
DGCCRFP	0	14	7	21	8	2	10	8	2	10	2,1
Total déconcentrés résultats partiels⁽²⁾⁽³⁾	4 750	9 569	26 965	36 534	1 402	2 487	3 889	1 334	2 196	3 530	9,4
Total recrutements internes (résultats partiels)⁽²⁾⁽³⁾	22 984	58 541	93 722	152 263	7 777	11 264	19 041	7 801	11 164	18 965	8,0
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	20,7	16,3	28,8	24,0	18,0	22,1	20,4	17,1	19,7	18,6	
Total déconcentrés résultats globaux estimés⁽²⁾	6 494	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	5 274	nd
Total recrutements internes (résultats globaux estimés)⁽²⁾⁽³⁾	24 728	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	20 709	nd
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	26,3	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	25,5	nd

Source : 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) Les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Les résultats manquants représentent 1 744 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.

4.2 Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État

Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés⁽¹⁾ internes⁽²⁾ par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2014

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours interne	236	275	511	763	614	1 377	34	280	314	2 202
Examen professionnel	-	-	-	58	359	417	-	-	-	417
Concours réservé	120	198	318	77	257	334	46	213	259	911
Total déconcentrés résultats partiels⁽³⁾	356	473	829	898	1 230	2 128	80	493	573	3 530
Total recrutements internes⁽²⁾ (résultats partiels)⁽³⁾	3 958	5 508	9 466	3 326	4 433	7 759	517	1 223	1 740	18 965
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats partiels) (en %)	9,0	8,6	8,8	27,0	27,7	27,4	15,5	40,3	32,9	18,6
Total déconcentrés résultats globaux estimés⁽³⁾	356	473	829	898	1 230	2 128	nd	nd	2 317	5 274
Total recrutements internes⁽²⁾ (résultats globaux estimés)⁽³⁾	3 958	5 508	9 466	3 326	4 433	7 759	nd	nd	3 484	20 709
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	9,0	8,6	8,8	27,0	27,7	27,4	nd	nd	66,5	25,5

Source : 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) Les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Ces recrutements représentent 1744 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 Recrutements par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2014**

	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Fonction publique territoriale hors Ville de Paris		7 733⁽¹⁾	78 872	27 262
Concours interne	A+	51	560	51
	A	1 074	16 701	1 096
	B	2 395	11 822	2 089
	C	4 213	16 688	3 405
Examen professionnel	A+	nd	nd	36
	A	nd	2 804	735
	B	nd	8 864	4 040
	C	nd	21 433	15 810
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		597	2 020⁽²⁾	434
Concours interne	A	14	319	13
	B	77	1 095	64
	C	109	495	72
Examen professionnel (Ville de Paris)	A	31	nd	31
	B	184	nd	170
Examen professionnel (CASVP)	B	42	50	26
	C	140	61	58

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Hors examen professionnel de la FPT : chiffres non disponibles.

(2) Hors examen professionnel de la Ville de Paris : chiffres non disponibles.

Figure 4.3-2 : Recrutements par concours interne dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2014

	Postes offerts	Inscrits ⁽³⁾			Présents ⁽³⁾			Admissibles ⁽³⁾			Admis ⁽³⁾			Part des femmes (en %)
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A+														
Administrateur territorial	27	223	182	405	121	115	236	33	29	62	14	15	29	51,7
Conservateur des bibliothèques	7	34	65	99	26	49	75	4	13	17	2	5	7	71,4
Conservateur du patrimoine	5	34	73	107	24	45	69	nd	nd	20	0	4	4	100,0
Ingénieur en chef territorial	12	162	90	252	115	65	180	13	11	24	6	5	11	45,5
Total catégorie A+	51	453	410	863	286	274	560	nd	nd	123	22	29	51	56,9
Catégorie A														
Attaché territorial	838	5 138	18 373	23 511	3 637	12 045	15 682	370	1 424	1 794	185	712	897	79,4
Bibliothécaire	68	219	955	1 174	162	665	827	24	113	137	13	56	69	81,3
Cadre de santé	67	15	51	66	12	46	58	7	32	39	7	32	39	82,1
Puéricultrice cadre de santé	101	5	160	165	3	131	134	2	84	86	4	87	91	96,1
Total catégorie A	1 074	5 376	19 540	24 916	3 804	12 897	16 701	398	1 658	2 056	207	889	1 096	
Catégorie B														
Chef de service de police municipale	76	646	166	812	386	126	512	125	38	163	72	19	91	20,9
Éducateur des activités physiques et sportives	238	1 087	347	1 434	830	251	1 081	270	107	377	180	73	253	28,9
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe	56	223	67	290	145	52	197	54	29	83	42	25	67	37,5
Rédacteur	47	139	844	983	91	658	749	8	84	92	5	46	51	90,2
Technicien	1 166	7 996	1 958	9 954	6 378	1 185	7 563	1 743	522	2 265	909	268	1 177	22,8
Technicien principal 2 ^{ème} classe	812	1 988	896	2 884	1 161	559	1 720	454	246	700	290	160	450	35,6
Total catégorie B	2 395	12 079	4 278	16 357	8 768	3 054	11 822	2 648	1 032	3 680	1 497	592	2 089	28,3
Catégorie C														
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	1 666	999	10 225	11 224	710	7 897	8 607	230	2 396	2 626	152	1 394	1 546	90,2
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	1 960	3 258	1 157	4 415	3 003	894	3 897	1 346	413	1 759	946	280	1 226	22,8
Adjoint technique 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	99	532	378	910	450	298	748	134	47	181	81	22	103	21,4
Agent spécialisé des écoles maternelles 1 ^{ère} classe	488	34	4 538	4 572	25	3 411	3 436	19	2 296	2 315	6	524	530	98,9
Total catégorie C	4 213	4 823	16 298	21 121	4 188	12 500	16 688	1 728	5 153	6 881	1 185	2 220	3 405	65,2
Total	7 733	22 731	40 526	63 257	17 046	28 725	45 771	4 774 ⁽²⁾	7 842 ⁽²⁾	12 740	2 911	3 730	6 641	56,2

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

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) Hors catégorie A+.

(3) La répartition par sexe n'est pas connue pour 13 % des candidats inscrits, 20 % des présents, 7 % des admissibles et 11 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 4.3-3 Examen professionnel dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ par cadre d'emploi en 2014

	Inscrits ⁽³⁾			Présents ⁽³⁾			Admissibles ⁽³⁾			Admis ⁽³⁾			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femme
Catégorie A+													
Administrateur territorial	397	385	782	nd	nd	nd	nd	nd	nd	26	10	36	27,8
Total catégorie A+	397	385	782	nd	nd	nd	nd	nd	nd	26	10	36	27,8
Catégorie A													
Conseiller principal de 2 ^{ème} classe des APS	24	9	33	17	5	22	17	5	22	11	5	16	31,3
Conseiller principal des APS	56	12	68	38	10	48	41	8	49	24	6	30	20,0
Directeur de police municipale	118	6	124	88	5	93	23	3	26	15	2	17	11,8
Ingénieur	2 980	749	3 729	2 030	491	2 521	624	202	826	463	142	605	23,5
Puéricultrice cadre supérieur de santé	0	144	144	0	120	120	0	102	102	0	67	67	100,0
Total	3 178	920	4 098	2 173	631	2 804	705	320	1025	513	222	735	30,2
Catégorie B													
Animateur principal 1 ^{ère} classe	23	22	45	17	21	38	17	18	35	14	16	30	53,3
Animateur principal 2 ^{ème} classe	410	496	906	354	424	778	285	319	604	172	203	375	54,2
Assistant d'enseignement artistique principal 1 ^{ère} classe	173	190	363	162	177	339	147	120	267	123	140	263	53,1
Assistant de conservation de patrimoine et bibliothèque principal 1 ^{ère} classe	88	435	523	79	364	443	75	359	434	57	286	343	83,3
Assistant de conservation de patrimoine et bibliothèque principal 2 ^{ème} classe	87	394	481	74	334	408	48	214	262	39	169	208	81,1
Chef de service de police municipale	752	172	924	466	113	579	106	32	138	67	17	84	20,2
EP ETAPS (PI)	77	19	96	66	17	83	20	11	31	13	7	20	36,4
EP ETAPS principal de 2 ^{ème} classe (PI)	19	6	25	17	6	23	7	7	14	5	3	8	33,3
Moniteur-éducateur et intervenant familial	2	133	135	2	132	134	0	23	23	2	58	60	96,7
Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	226	1 395	1 621	178	1 108	1 286	142	943	1 085	70	492	562	87,5
Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	706	5 491	6 197	548	4 205	4 753	447	3 152	3 599	253	1 834	2 087	87,9
Total	2 563	8 753	11 316	1 963	6 901	8 864	1 294	5 198	6 492	815	3 225	4 040	79,8
Catégorie C													
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	165	221	386	141	181	322	133	167	300	115	142	257	55,3
Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe	721	1 642	2 363	663	1 482	2 145	620	1 435	2 055	553	1 098	1 651	66,5
Adjoint du patrimoine 1 ^{ère} classe	201	779	980	215	664	879	160	655	815	140	549	689	79,7
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	12 398	6 143	18 541	11 764	5 251	17 015	10 199	4 785	14 984	8 485	3 887	12 372	31,4
Agent social de 1 ^{ère} classe	27	1 133	1 160	23	1 049	1 072	22	987	1 009	19	822	841	97,7
Total	13 513	9 917	23 430	12 806	8 627	21 433	11 134	8 029	19 163	9 312	6 498	15 810	41,1
Total	19 650	19 976	39 626	16 942⁽²⁾	16 158⁽²⁾	33 101⁽²⁾	13 132⁽²⁾	13 547⁽²⁾	26 680⁽²⁾	10 667	9 954	20 621	48,3

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), la direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) Hors catégorie A+.

(3) La répartition par sexe n'est pas connue pour 4 % des candidats inscrits, 14 % des présents, 4 % des admissibles et 4 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 4.3-4 : Recrutements par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femme
Catégorie A											
Ville de Paris	10	268	457	725	122	192	314	2	8	10	80,0
Ingénieur des services techniques - concours public	1	10	4	14	3	2	5	1	0	1	0,0
Professeur de conservatoires, discipline trompette	1	8	1	9	5	0	5	1	0	1	0,0
Attaché d'administrations parisiennes	8	250	452	702	114	190	304	0	8	8	100,0
CASVP	4	1	4	5	1	4	5	0	3	3	100,0
Total	14	269	461	730	123	196	319	2	11	13	84,6
Catégorie B											
Ville de Paris	71	937	879	1 816	480	412	892	34	24	58	41,4
Agent de maîtrise en électrotechnique	9	83	0	83	51	0	51	2	0	2	0,0
Technicien supérieur principal, spécialité construction et bâtiment	5	69	8	77	31	3	34	4	1	5	20,0
Technicien supérieur principal, spécialité génie urbain	5	20	11	31	8	10	18	1	3	4	75,0
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes	17	234	649	883	107	291	398	6	12	18	66,7
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées, spécialité bibliothèques, classe normale	10	78	120	198	33	58	91	6	4	10	40,0
Agent de maîtrise en travaux publics	8	58	3	61	27	1	28	4	0	4	0,0
Autres concours ⁽¹⁾	17	395	88	483	223	49	272	11	4	15	26,7
CASVP	6	71	252	323	48	155	203	2	4	6	66,7
Total	77	1 008	1 131	2 139	528	567	1 095	36	28	64	43,8
Catégorie C											
Ville de Paris	91	401	258	659	223	156	379	29	30	59	50,8
Adjoint d'animation et d'action sportive - activités périscolaires	60	110	173	283	65	107	172	11	25	36	69,4
Jardinier - Adjoint technique principal	13	61	14	75	41	9	50	9	2	11	18,2
Bûcheron élagueur - Adjoint technique principal	5	4	1	5	1	1	2	0	0	0	0,0
Agent d'accueil et de surveillance principal	5	142	67	209	84	39	123	2	3	5	60,0
Autres concours ⁽¹⁾	8	84	3	87	32	0	32	7	0	7	0,0
CASVP	18	28	128	156	19	97	116	4	9	13	69,2
Total	109	429	386	815	242	253	495	33	39	72	54,2
Total	200	1 706	1 978	3 684	893	1 016	1 909	71	78	149	52,3

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.

Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2014

	Postes offerts	Inscrits				Présents	Admis			
		Hommes	Femmes	Total inscrits	% femme		Hommes	Femmes	Total admis	% femme
Examen professionnel Ville de Paris										
Catégorie A	31	50	57	107	53,3	nd	9	22	31	71,0
Attaché d'administrations parisiennes principal	31	50	57	107	53,3	nd	9	22	31	71,0
Catégorie B	184	285	303	568	53,3	nd	70	103	170	60,6
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes de classe supérieure	51	50	77	127	60,6	nd	21	30	51	58,8
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes de classe exceptionnelle	43	27	76	103	73,8	nd	5	38	43	88,4
Technicien supérieur en chef	11	19	15	34	44,1	nd	5	6	11	54,5
Agent supérieur d'exploitation	26	109	21	130	16,2	nd	22	4	26	15,4
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe supérieure	13	7	23	30	76,7	nd	4	9	13	69,2
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle	8	6	30	36	83,3	nd	1	7	8	87,5
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe	6	34	13	47	27,7	nd	5	1	6	16,7
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 1 ^{ère} classe	5	19	7	26	26,9	nd	4	1	5	20,0
Secrétaire médical et social de classe supérieure	11	1	19	20	95,0	nd	1	4	5	80,0
Secrétaire médical et social de classe exceptionnelle	6	0	15	15	100,0	nd	0	2	2	100,0
Autres concours ⁽¹⁾	4	13	7	20	35,0	nd	2	1	3	33,3
Total Ville de Paris	215	335	360	675	53,3	nd	79	125	201	62,2
Examen professionnel du CASVP										
Catégorie B										
Secrétaire administratif classe exceptionnelle (CASVP)	17	5	16	21	76,2	20	3	9	12	75,0
Secrétaire administratif classe supérieure (CASVP)	17	9	8	17	47,1	15	5	3	8	37,5
Secrétaire médical et social de classe exceptionnelle (CASVP)	3	1	9	10	90,0	6	0	3	3	100,0
Secrétaire médical et social de classe supérieure (CASVP)	5	0	11	11	100,0	9	0	3	3	100,0
Catégorie C										
Agent social 1 ^{ère} classe	140	13	49	62	79,0	61	13	45	58	77,6
Total CASVP	182	28	93	121	76,9	111	21	63	84	75,0
Total	397	363	453	796	56,9	nc	100	188	285	66,0

Sources : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

 **Figure 4.4-1 : Résultat du concours interne des instituts régionaux d'administration (IRA) en 2015**

		Nombre			Évolution (%)	
		2005	2014	2015	2015/2014	2015/2005
Postes offerts		250	258	258	0,0	3,2
Présents	ensemble	1 260	2 742	2 556	-6,8	102,9
	dont Femmes	-	1 844	1 680	-8,9	-
Recrutés		250	258	258	0,0	3,2
dont Femmes		-	180	188	4,4	-

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 en 2014⁽¹⁾**

		Nombre			Évolution (%)	
		2004	2012	2014	2014/2012	2014/2004
Postes offerts		998	787	838	6,5	-16,0
Présents		5 105	14 058	15 682	11,6	207,2
Admis		912	900	897	-0,3	-1,6

Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) jusqu'en 2009 et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion à partir de 2010.

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans.

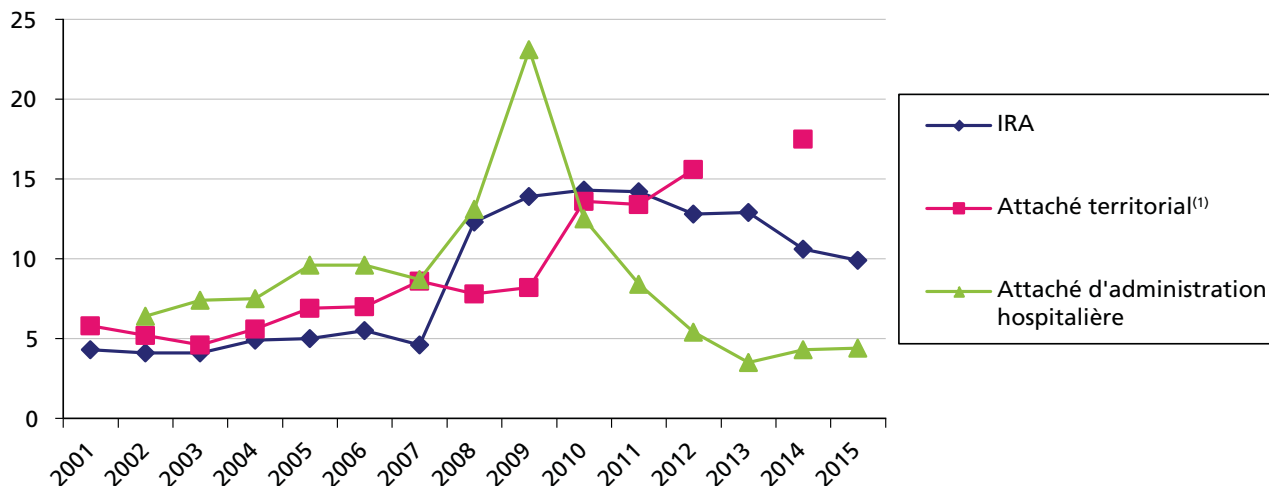
 **Figure 4.4-3 : Résultat du concours interne d'attaché d'administration hospitalière en 2015**

		Nombre				Évolution (%)	
		2004	2005	2014	2015	2015/2014	2014/2004
Postes offerts		61	-	45	50	11,1	-26,2
Présents		446	-	271	328	21,0	-39,2
Admis		60	-	63	75	19,0	5,0

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) En 2005, le concours n'a pas eu lieu.

Figure 4.4-4 : Sélectivité comparée des concours internes niveau attaché de 2001 à 2015



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) de 2015**

	Nombre			Évolution (%)	
	2005	2014	2015	2015/2014	2015/2005
Postes offerts	36	38	38	0,0	5,6
Présents	372	281	243	-13,5	-34,7
Admis	36	38	37	-2,6	2,8

Source : ENA.

 **Figure 4.5-2 : Administrateur territorial : résultat du concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales (INET) de 2014**

	Nombre			Évolution (%)	
	2004	2013	2014	2014/2013	2014/2004
Postes offerts	27	27	27	0,0	0,0
Présents	236	231	232	0,4	-1,7
Admis	27	26	29	11,5	7,4

Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

 **Figure 4.5-3 : Directeur d'hôpital : résultat du concours interne de directeur d'hôpital de 2015**

	Nombre			Évolution (%)	
	2005	2014	2015	2015/2014	2015/2005
Postes offerts	32	25	28	12,0	-12,5
Présents	128	132	134	1,5	4,7
Admis	32	25	28	12,0	-12,5

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

 **Figure 4.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social(1) : résultat du concours interne de 2015**

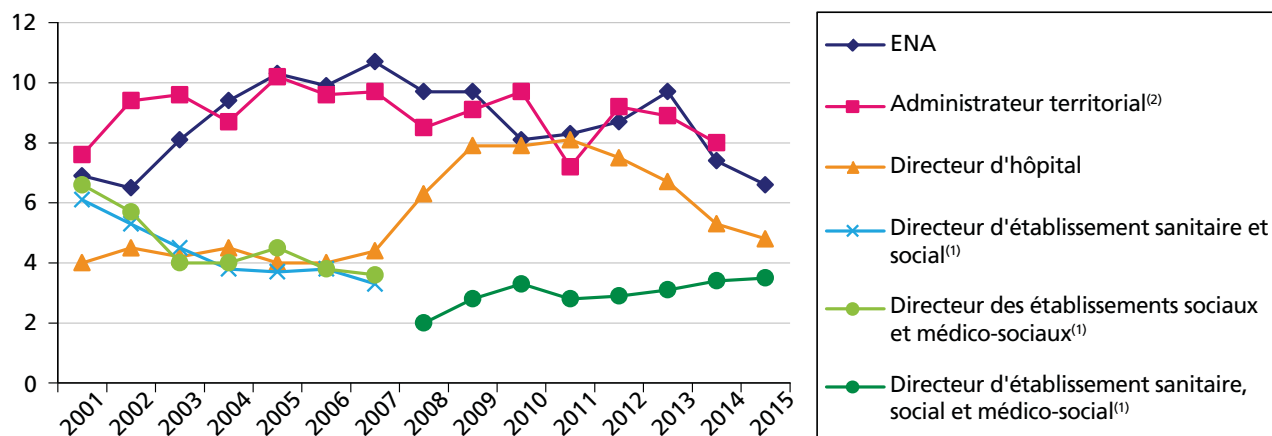
	Nombre			Évolution (%)	
	2005	2014	2015 ⁽²⁾	2015/2014	2015/2005
Postes offerts	75	40	33	-17,5	-56,0
Présents	226	135	117	-13,3	-48,2
Admis	57	40	33	-17,5	-42,1

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 3^{ème} concours qui a induit une modification dans la répartition des places entre les concours externe, interne et troisième concours.

Figure 4.5-5 : Sélectivité comparée des concours internes niveau administrateur de 2001 à 2015



Sources : ENA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est «directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social».

(2) Chiffres 2015 non disponibles

En 2014, 8,5 % des agents de la fonction publique présents en 2013 et en 2014 sont mobiles (446 700 agents). Ce taux est stable par rapport à 2013. À l'occasion de leur mobilité, 46 % des agents ont changé d'employeur, 46 % de zone d'emploi et 38 % de statut ou de situation d'emploi. La stabilité en 2014 du taux global de mobilité provient d'une légère baisse des changements d'employeur (-0,1 point), d'une légère hausse des changements de zone d'emploi (+0,1) et de la stabilité des changements de statut ou de situation d'emploi. Ces changements peuvent se cumuler si bien qu'au total environ 586 700 mobilités (ou actes de mobilité) ont été effectuées en 2014, soit **1,3 mobilité en moyenne par agent mobile**, comme pour les années précédentes. Les mobilités simples sont les plus fréquentes (55 % de l'ensemble des actes de mobilité), suivies des mobilités doubles (35 %) et triples (9 %).

Parmi les agents présents en 2013 et en 2014, 6,2 % n'ont connu qu'une **mobilité simple** en 2014 : 2,2 % ont changé de statut ou de situation d'emploi sans changer ni d'employeur ni de zone d'emploi, 1,9 % d'employeur et 2 % de zone d'emploi. **Les mobilités doubles** ont concerné 2 % des agents. La plus fréquente est la combinaison du changement d'employeur et de zone d'emploi (1,3 % des agents). Enfin, seul 0,4 % des agents ont effectué une mobilité triple.

Parmi les 209 100 changements d'employeur, 48 % ne sont pas associés à un autre type de changement, 33 % ont été accompagnés de changement de zone d'emploi et 11 % de statut ou de situation d'emploi. La combinaison de ces trois formes de changement concerne 9 % des changements d'employeur.

Parmi l'ensemble des changements de zone d'emploi (207 200), 52 % n'ont pas été accompagnés par d'autres types de changement, 33 % par un changement d'employeur, 9 % à la fois par un changement d'employeur et de statut ou de situation d'emploi et 6 % par un changement de statut ou de situation d'emploi.

Enfin, 69 % des **changements de statut ou de situation d'emploi (170 400)** ne sont pas liés à d'autres

changements, 13 % s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur et 11 % à un changement d'employeur et de zone d'emploi.

Parmi l'ensemble des agents employés dans la fonction publique en 2013 et en 2014 (5,3 millions d'agents), 4 % ont changé d'employeur en 2014, dont 3,3 % vers un employeur dans le même versant et 0,6 % dans un autre versant. Dans la FPT comme dans la FPH, 0,7 % des agents changent de versant de la fonction publique contre 0,5 % des agents de la FPE. Pour les agents ayant changé de versant, la destination principale est la FPT : 41,1 %, contre 35,9 % pour la FPE et 22,9 % pour la FPH. La FPT a ainsi recruté respectivement 76,6 % et 61,3 % des agents de la FPE et de la FPH qui ont changé de versant. Parmi les agents de la FPT ayant changé de versant, 63,6 % sont partis vers la FPE et 36,4 % vers la FPH.

En 2014, 3,9 % des agents employés dans la fonction publique en 2013 et en 2014 ont changé de zone d'emploi. Parmi les agents employés dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014, 6,8 % ont changé de zone d'emploi contre 2,9 % des agents de la FPH et 1,4 % des agents de la FPT. Le changement de zone d'emploi est nettement plus fréquent lorsque les agents changent de versant de la fonction publique. Parmi les employés en 2013 dans la FPE et dans un autre versant en 2014, 44,3 % ont changé de zone d'emploi, et c'est le cas de 45,3 % et 42,8 % des mobilités inter-versants issues de la FPT et de la FPH.

En 2014, le changement de statut ou de situation d'emploi a concerné 3,2 % des agents employés dans la fonction publique en 2013 et en 2014. Ce taux varie fortement en fonction des situations initiales d'emploi. Il atteint 15,9 % chez les bénéficiaires de contrats aidés et 13,1 % chez les contractuels. En revanche, les fonctionnaires ne changent de statut que dans 0,3 % des cas et les autres catégories et statuts dans 2,0 % des cas.

Pour plus de détails, voir le dossier « Mobilité et restructurations dans la fonction publique entre 2011 et 2014 ».

Définition et méthodes (voir encadré 2 du dossier « Mobilité et restructurations dans la fonction publique entre 2011 et 2014 »)

Figure 4.6-1 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité en 2014

	2011	2012	2013	2014
Agents présents deux années consécutives	5 140 448	5 146 962	5 185 962	5 266 360
Agents ayant connu au moins un acte de mobilité	497 866	446 997	442 790	446 708
Taux de mobilité (en %)	9,7	8,7	8,5	8,5
Répartition des agents mobiles selon le type de changement				
Changement d'employeur (en %)	44	49	48	47
Changement de zone d'emploi (en %)	44	44	44	46
Changement de statut ou de situation d'emploi (en %)	39	36	38	38
Ensemble des actes de mobilité	632 245	578 086	577 645	586 714
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

Sources : 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 : 46 % des agents mobiles en 2014, 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 2014 selon leur composition
[en %]



Sources : 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 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 55 % de l'ensemble des actes de mobilité sont des mobilités simples. 39 % 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 2014

Type de changement		Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)
Aucune mobilité		4 819 652	91,5	
Simple	Employeur	99 967	1,9	22,4
	Statut	117 327	2,2	26,3
	Zone d'emploi	107 960	2,0	24,2
	Total	325 254	6,2	72,8
Double	Employeur + zone d'emploi	68 338	1,3	15,3
	Employeur + statut	22 200	0,4	5,0
	Zone d'emploi + statut	12 364	0,2	2,8
	Total	102 902	2,0	23,0
Triple	Employeur + zone d'emploi + statut	18 552	0,4	4,2
Ensemble des agents mobiles		446 708	8,5	100,0
Ensemble des agents présents		5 266 360	100,0	

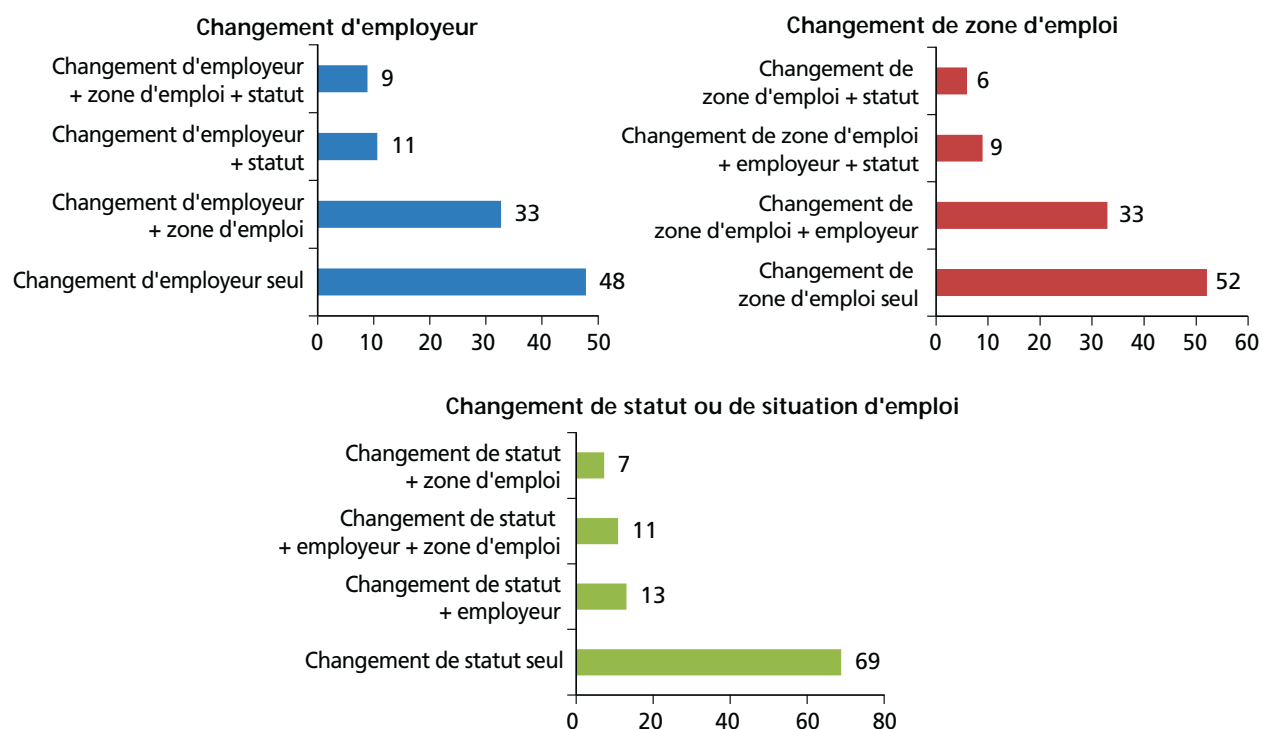
Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014, 6,2 % ont connu une mobilité simple (un seul changement). Sur l'ensemble des agents mobiles, 22,4 % ont uniquement changé d'employeur, 15,3 % à la fois d'employeur et de zone d'emploi et pas de statut.

Figure 4.6-4 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples en 2014 par type de changement

[en %]

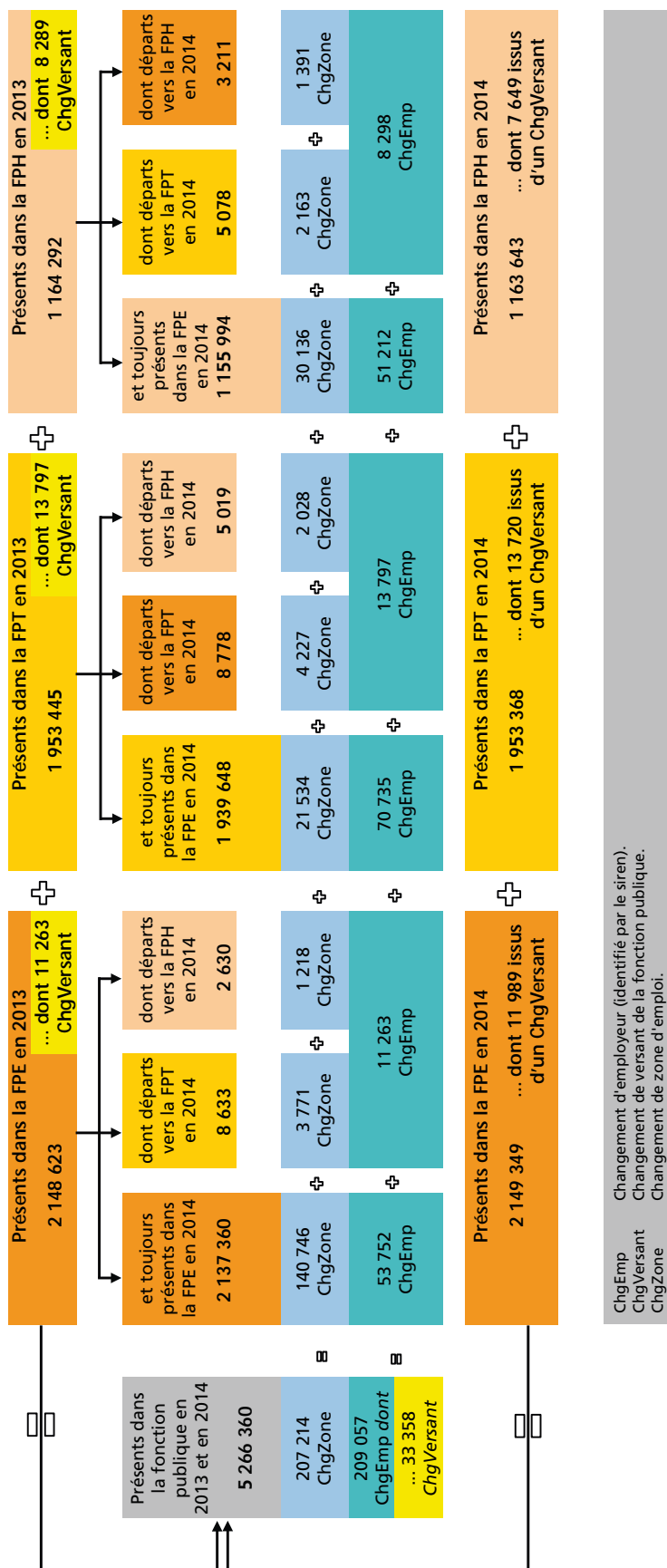


Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 13 % 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 2014



Sources : 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 2013 et en 2014, 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 2014

Statut ou situation d'emploi de départ (en 2013)	Présents en 2013 et en 2014	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	3 776 579	78 408	2,1	112 180	3,0	9 505	0,3
Contractuels	975 243	91 301	9,4	63 174	6,5	127 845	13,1
Autres catégories et statuts	350 889	22 556	6,4	25 206	7,2	7 087	2,0
Bénéficiaires de contrats aidés	163 649	16 792	10,3	6 654	4,1	26 006	15,9
Total	5 266 360	209 057	4,0	207 214	3,9	170 443	3,2

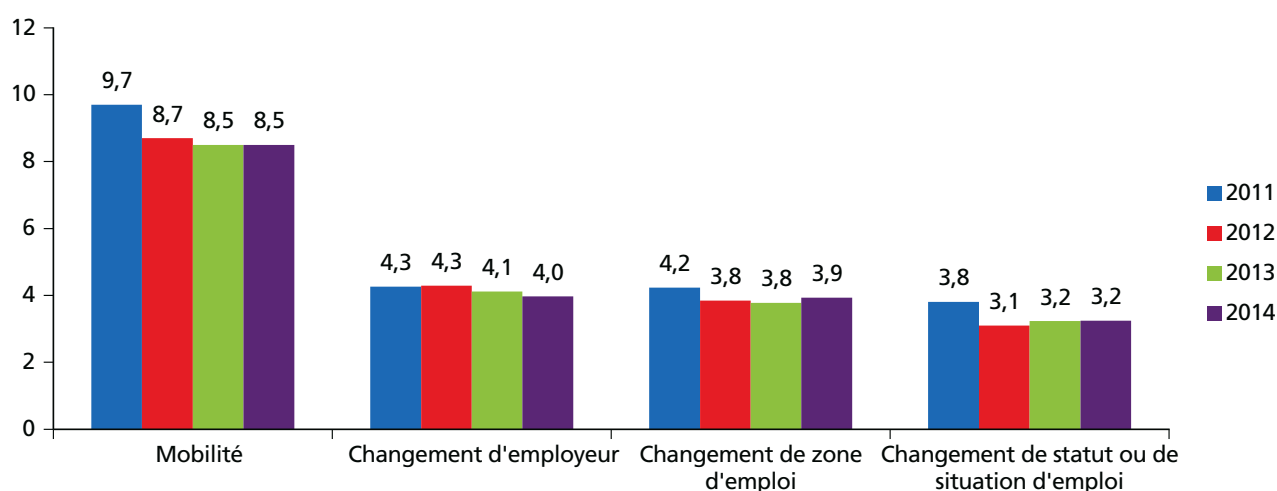
Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3 776 579 agents fonctionnaires civils sont présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014. Parmi eux, 112 180 ont changé de zone d'emploi en 2014 (3 %).

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 entre 2011 et 2014

[en %]



Sources : 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 de la fonction publique présents 2013 et en 2014, 3,9 % ont changé de zone d'emploi en 2014.

 **Figure 4.6-8 : Changement d'employeur intra-versant et inter-versants des agents de la fonction publique en 2014**

Versant de départ (en 2013)	Présents en 2013 et en 2014	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2014	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	2 148 623	65 015	3,0	2,5	0,5		76,6	23,4	100,0
FPT	1 953 445	84 532	4,3	3,6	0,7	63,6		36,4	100,0
FPH	1 164 292	59 510	5,1	4,4	0,7	38,7	61,3		100,0
Total	5 266 360	209 057	4,0	3,3	0,6	35,9	41,1	22,9	100,0

Sources : 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 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les présents en 2013 dans la FPE et toujours présents dans la fonction publique en 2014, 3 % ont changé d'employeur : 2,5 % dans le même versant et 0,5 % dans un autre versant. 76,6 % des agents de la FPE ayant changé de versant sont partis vers un employeur de la FPT et 23,4 % vers la FPH.

Figure 4.6-9 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2014 selon l'employeur de départ et de destination

Ministère de départ (en 2013) (y compris EPA sous tutelle)	Présents en 2013 et 2014	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2014	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 européennes	3 193	142	4,4	2,1	47,2	26,8	3,5	8,5	0,0	2,8	5,6	3,5
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	45 261	2 184	4,8	8,6	22,1	5,9	22,8	8,3	3,1	15,3	12,4	1,5
Ministères économique et financier	161 006	2 219	1,4	3,9	24,5	10,2	4,9	33,0	1,7	6,8	11,6	3,3
Culture et Communication	25 308	1 121	4,4	8,3	9,4	4,4	18,8	9,2	9,1	15,5	23,6	1,8
Défense et Anciens combattants	71 751	971	1,4	5,0	34,2	12,2	3,0	9,9	1,2	13,5	10,7	10,3
Écologie, Développement durable, Transports et Logement	80 207	4 978	6,2	68,2	11,5	3,3	2,5	1,6	1,4	1,8	8,9	0,6
Ministères de l'enseignement	1 387 684	46 829	3,4	5,3	2,1	4,0	17,5	7,6	43,0	3,9	12,9	3,7
Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative	1 124 861	30 995	2,8	6,3	2,7	5,9	24,8	2,7	35,1	3,0	17,0	2,7
Enseignement supérieur et Recherche	262 823	15 834	6,0	3,5	1,0	0,2	3,2	17,2	58,4	5,6	5,0	5,8
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	185 460	2 084	1,1	2,2	46,9	15,3	2,4	1,2	0,0	0,7	27,1	4,3
Justice et Libertés	77 233	1 020	1,3	4,3	42,5	19,7	5,3	1,3	0,1	0,8	19,5	6,5
Services du Premier ministre	10 677	713	6,7	0,3	64,9	16,4	0,3	4,6	0,0	1,3	11,2	1,0
Travail, Emploi et Santé	100 843	2 754	2,7	6,2	13,9	3,2	4,9	14,2	15,1	12,1	13,9	16,6
Total	2 148 623	65 015	3,0	10,1	8,2	5,1	14,5	8,0	32,1	4,7	13,3	4,0

Sources : 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 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

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

Lecture : Parmi les agents présents au ministère des Affaires étrangères et européennes ou dans un EPA qui lui est rattaché en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014, 4,4 % ont changé d'employeur en 2014. Parmi eux, 47,2 % sont partis vers un autre ministère et 26,8 % vers un EPA d'un autre ministère.

Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2014 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2013)	Présents en 2013 et 2014	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2014	Taux de changement d'employeur (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)									Total
				Communes	Établissements communaux	Établissements intercommunaux	Départements	Établissements départementaux	Régions	Autres EPA locaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPH	
Communes	1 074 038	33 548	3,1	41,9	5,9	24,4	4,4	2,3	1,1	0,6	15,0	4,5	100,0
Établissements communaux	138 557	7 491	5,4	32,4	21,2	6,8	3,7	1,2	0,4	0,1	7,0	27,2	100,0
Établissements intercommunaux	278 251	33 060	11,9	12,9	2,9	74,7	1,5	1,1	0,5	0,2	4,2	2,1	100,0
Départements	303 177	5 483	1,8	22,6	3,8	9,7	23,4	3,6	6,4	0,7	19,4	10,5	100,0
Établissements départementaux	67 120	3 339	5,0	39,5	4,0	15,8	12,0	12,2	2,6	0,2	9,4	4,3	100,0
Régions	83 825	1 137	1,4	20,0	2,6	10,4	19,1	4,6	8,3	1,1	27,9	6,2	100,0
Autres EPA locaux	8 477	474	5,6	37,6	0,6	8,0	1,9	3,2	5,9	7,4	32,9	2,5	100,0
Total	1 953 445	84 532	4,3	28,0	5,8	40,9	4,9	2,3	1,3	0,4	10,4	5,9	100,0

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

Champ : Agents présents dans un emploi principal en 2013 dans la FPT et toujours présents dans la fonction publique en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des communes en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2014, 3,1 % ont changé d'employeur en 2014. Parmi eux, 41,9 % sont partis vers un autre employeur du secteur communal, 15 % vers un employeur de la FPE.

Figure 4.6-II : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2014 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2013)	Présents en 2013 et 2014	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2014	Taux de changement d'employeur (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	1 025 104	52 340	5,1	81,8	3,7	0,6	5,4	7,1	100,0
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	100 203	5 630	5,6	48,3	35,5	5,2	3,8	19,6	100,0
Autres établissements médico-sociaux	38 985	1 540	4,0	30,9	8,1	36,3	12,5	25,0	100,0
Total	1 164 292	59 510	5,1	77,8	6,5	1,8	5,4	8,5	100,0

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

Champ : Agents présents dans un emploi principal en 2013 dans la FPH et toujours présents dans la fonction publique en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des hôpitaux en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2014, 5,1 % ont changé d'employeur en 2014. Parmi eux, 81,8 % sont partis vers un autre employeur hospitalier, 7,1 % vers un employeur de la FPE.

Figure 4.6-12 : Taux de changement d'employeur en 2014 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2013 et 2014	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 776 579	1,2	2,7	2,5	2,1
Contractuels	975 243	8,9	10,2	8,6	9,4
Autres catégories et statuts	350 889	0,5	3,4	17,1	6,4
Bénéficiaires de contrats aidés	163 649	14,6	6,5	7,2	10,3
Sexe					
Femmes	3 399 219	3,1	4,5	4,9	4,1
Hommes	1 867 141	2,9	4,0	5,9	3,8
Âge					
Moins de 25 ans	280 317	12,7	12,4	12,7	12,6
25 à 29 ans	485 467	8,4	8,5	11,4	9,4
30 à 39 ans	1 244 060	3,1	5,3	4,5	4,1
40 à 49 ans	1 577 715	1,8	3,5	3,2	2,8
50 à 59 ans	1 444 483	1,3	2,4	2,5	2,0
60 ans et plus	234 318	1,8	1,8	3,1	2,0
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 763	2,3	5,9	10,4	3,0
A	1 653 255	1,6	5,9	8,6	3,5
B	923 114	4,6	5,4	3,2	4,5
C	2 519 022	4,5	3,9	3,8	4,0
Indéterminée	51 206	13,0	10,1	2,5	12,2
Total	5 266 360	3,0	4,3	5,1	4,0

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGA FP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 2,9 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014 ont changé d'employeur en 2014.


Figure 4.6-13 : Le changement de zone d'emploi en 2014 des agents de la fonction publique

Versant de départ (en 2013)	Catégorie d'employeur de départ en 2013	Présents en 2013 et 2014	Effectif des agents ayant changé de zone d'emploi en 2014	Taux de changement de zone d'emploi (en %)	N'ayant pas changé de versant		Ayant changé de versant	
					Effectif	Taux de changement de zone d'emploi (en %)	Effectif	Taux de changement de zone d'emploi (en %)
FPE	Affaires étrangères et européennes	3 193	47	1,5	3 180	1,4	13	23,1
	Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	45 261	2 411	5,3	44 958	5,0	303	49,8
	Ministères économique et financier	161 006	13 583	8,4	160 674	8,4	332	41,0
	Culture et Communication	25 308	1 018	4,0	25 024	3,4	284	56,0
	Défense et Anciens combattants	71 751	3 232	4,5	71 547	4,4	204	54,9
	Écologie, Développement durable, Transports et Logement	80 207	5 169	6,4	79 731	6,2	476	48,9
	Ministères de l'enseignement	1 387 684	93 708	6,8	1 379 876	6,6	7 808	40,9
	Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative	1 124 861	80 790	7,2	1 118 767	7,0	6 094	41,8
	Enseignement supérieur et Recherche	262 823	12 918	4,9	261 109	4,7	1 714	37,5
	Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	185 460	12 570	6,8	184 807	6,6	653	48,4
	Justice et Libertés	77 233	8 273	10,7	76 968	10,6	265	55,1
	Services du Premier ministre	10 677	544	5,1	10 590	4,8	87	42,5
	Travail, Emploi et Santé	100 843	5 180	5,1	100 005	4,7	838	60,3
	Total	2 148 623	145 735	6,8	2 137 360	6,6	11 263	44,3
FPT	Communes	1 074 038	12 908	1,2	1 067 510	0,9	6 528	43,0
	Établissements communaux	138 557	2 005	1,4	135 996	0,7	2 561	39,0
	Établissements intercommunaux	278 251	5 850	2,1	276 197	1,7	2 054	50,1
	Départements	303 177	4 113	1,4	301 537	1,1	1 640	54,9
	Établissements départementaux	67 120	2 010	3,0	66 661	2,7	459	51,4
	Régions	83 825	707	0,8	83 438	0,6	387	54,0
	Autres EPA locaux	8 477	196	2,3	8 309	1,5	168	44,0
	Total	1 953 445	27 789	1,4	1 939 648	1,1	13 797	45,3
FPH	Hôpitaux	1 025 104	30 378	3,0	1 018 490	2,7	6 614	42,8
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	100 203	2 459	2,5	99 031	2,0	1 172	40,8
	Autres établissements médico-sociaux	38 985	853	2,2	38 473	1,6	512	48,2
	Total	1 164 292	33 690	2,9	1 155 994	2,6	8 298	42,8
Total		5 266 360	207 214	3,9	5 233 002	3,7	33 358	44,4

Sources : 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 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents présents en France au ministère de la Justice et Libertés (y compris EPA sous tutelles) en 2013 et toujours présents dans la FPE en 2014, 10,7 % ont changé de zone d'emploi en 2014.

Figure 4.6-14 : Taux de changement de zone d'emploi en 2014 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2013 et 2014	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 776 579	6,1	0,8	1,0	3,0
Contractuels	961 058	10,2	3,7	4,6	6,5
Autres catégories et statuts	350 889	4,8	1,9	13,6	7,2
Bénéficiaires de contrats aidés	177 834	7,0	1,4	2,5	4,1
Sexe					
Femmes	3 399 219	6,7	1,5	2,6	3,8
Hommes	1 867 141	6,9	1,3	3,8	4,2
Âge					
Moins de 25 ans	280 317	19,8	4,7	7,8	10,0
25 à 29 ans	485 467	16,1	3,6	8,4	10,1
30 à 39 ans	1 244 060	8,0	1,9	2,4	4,7
40 à 49 ans	1 577 715	4,8	1,0	1,4	2,6
50 à 59 ans	1 444 483	3,6	0,6	0,9	1,8
60 ans et plus	234 318	2,5	0,5	1,4	1,6
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 763	5,0	3,3	7,7	5,0
A	1 653 255	7,3	2,6	6,1	6,6
B	908 929	6,6	2,3	1,5	4,1
C	2 533 207	5,7	1,1	1,5	2,0
Indéterminée	51 206	9,9	3,9	2,5	8,4
Total	5 266 360	6,8	1,4	2,9	3,9

Sources : 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 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 6,9 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014 ont changé de zone d'emploi en 2014.

 **Figure 4.6-15 : Le changement de statut ou de situation d'emploi en 2014 des agents de la fonction publique**

Versant de départ (en 2013)	Statut ou situation d'emploi de départ (en 2013)	Présents en 2013 et 2014	Changement de statut ou de situation d'emploi			Statut ou situation d'emploi de destination (en %)			
			Effectif des agents ayant changé de statut en 2013	Répartition (en %)	Taux (en %)	Fonctionnaire	Contractuel	Autres catégories et statuts	Bénéficiaire de contrats aidés
FPE	Fonctionnaires	1 510 458	3 042	5,3	0,2		87,6	11,5	0,9
	Contractuels	389 816	40 048	69,8	10,3	77,7		7,9	14,4
	Autres catégories et statuts	174 179	2 097	3,7	1,2	54,5	43,4		2,1
	Bénéficiaires de contrats aidés	74 170	12 209	21,3	16,5	12,8	85,5	1,7	
	Total	2 148 623	57 396	100,0	2,7	59,0	24,4	6,5	10,2
	... dont ayant changé de versant	11 263	4 860		43,2	17,1	60,7	15,0	7,1
	... dont n'ayant pas changé de versant	2 137 360	52 536		2,5	62,8	21,1	5,7	10,5
FPT	Fonctionnaires	1 440 149	3 886	5,3	0,3		91,9	5,3	2,8
	Contractuels	381 730	56 548	76,6	14,8	84,9		3,5	11,5
	Autres catégories et statuts	61 236	3 370	4,6	5,5	18,5	66,9		14,5
	Bénéficiaires de contrats aidés	70 330	10 007	13,6	14,2	22,3	76,4	1,3	
	Total	1 953 445	73 811	100,0	3,8	68,9	18,3	3,2	9,7
	... dont ayant changé de versant	13 797	4 918		35,6	29,0	20,2	9,4	41,5
	... dont n'ayant pas changé de versant	1 939 648	68 893		3,6	71,8	18,1	2,7	7,4
FPH	Fonctionnaires	825 972	2 577	6,6	0,3		96,2	2,9	0,9
	Contractuels	203 697	31 249	79,6	15,3	93,2		0,9	5,9
	Autres catégories et statuts	115 474	1 620	4,1	1,4	38,1	60,6		1,3
	Bénéficiaires de contrats aidés	19 149	3 790	9,7	19,8	3,3	96,2	0,5	
	Total	1 164 292	39 236	100,0	3,4	76,1	18,1	0,9	4,9
	... dont ayant changé de versant	8 298	3 036		36,6	29,4	49,8	3,9	16,8
	... dont n'ayant pas changé de versant	1 155 994	36 200		3,1	80,0	15,5	0,7	3,8
Ensemble	Fonctionnaires	3 776 579	9 505	5,6	0,3		91,7	6,6	1,7
	Contractuels	975 243	127 845	75,0	13,1	84,7		4,2	11,1
	Autres catégories et statuts	350 889	7 087	4,2	2,0	33,6	58,5		7,8
	Bénéficiaires de contrats aidés	163 649	26 006	15,3	15,9	15,0	83,6	1,4	
	Total	5 266 360	170 443	100,0	3,2	67,2	20,3	3,8	8,7
	... dont ayant changé de versant	33 358	12 814		38,4	24,6	42,6	10,2	22,6
	... dont n'ayant pas changé de versant	5 233 002	157 629		3,0	70,7	18,5	3,2	7,6

Sources : 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 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Sur les 975 243 contractuels présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014, 13,1 % ont changé de statut en 2014 : parmi eux 84,7 % sont devenus des fonctionnaires. Parmi les 11 263 agents présents dans la FPE en 2013 et dans un autre versant en 2014, 4 860 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2014 (43,2 %) et 60,7 % 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 2014 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2013 et 2014	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 776 579	0,2	0,3	0,3	0,3
Contractuels	975 243	10,3	14,8	15,3	13,1
Autres catégories et statuts	350 889	1,2	5,5	1,4	2,0
Bénéficiaires de contrats aidés	163 649	16,5	14,2	19,8	15,9
Sexe					
Femmes	3 399 219	3,0	4,1	3,5	3,5
Hommes	1 867 141	2,2	3,3	2,9	2,7
Âge					
Moins de 25 ans	280 317	17,9	11,8	11,9	13,6
25 à 29 ans	485 467	7,4	8,6	6,1	7,3
30 à 39 ans	1 244 060	2,5	4,5	3,3	3,4
40 à 49 ans	1 577 715	1,3	2,9	2,1	2,1
50 à 59 ans	1 444 483	0,8	1,8	1,2	1,3
60 ans et plus	234 318	1,3	1,8	1,9	1,6
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 763	0,5	2,0	0,6	0,6
A	1 653 255	2,0	3,4	2,6	2,3
B	923 114	2,5	3,2	2,5	2,7
C	2 519 022	4,5	3,9	4,2	4,0
Indéterminée	51 206	8,2	12,2	19,2	9,3
Total	5 266 360	2,7	3,8	3,4	3,2

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

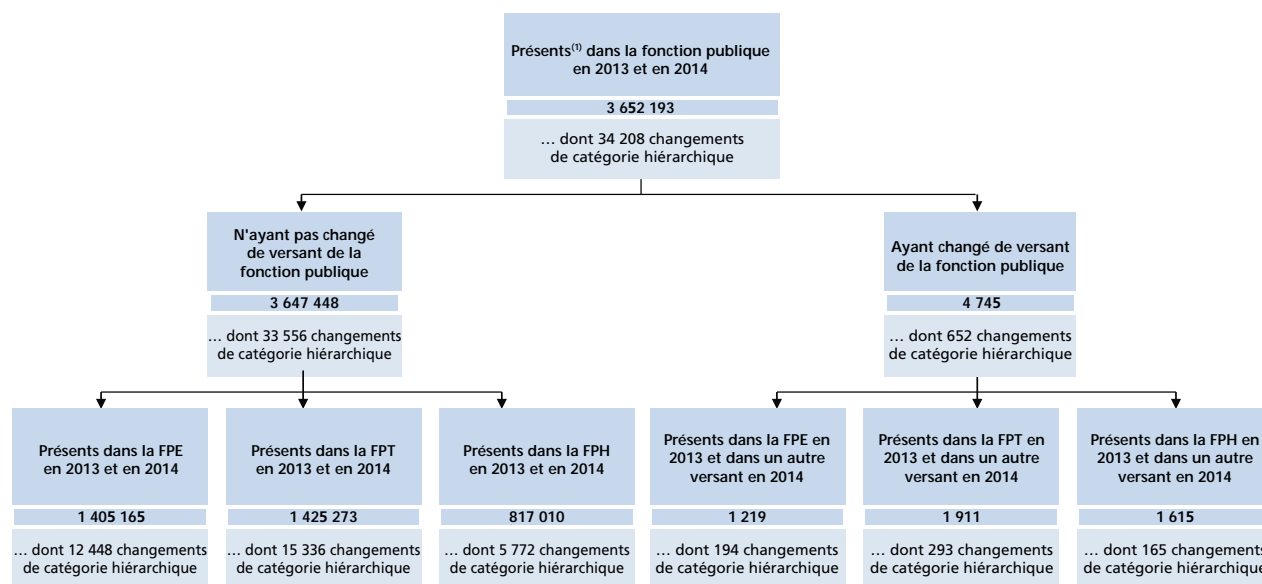
Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 2,2 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2014.

Parmi l'ensemble des 3,6 millions de fonctionnaires civils de la fonction publique présents en 2013 et en 2014 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 1,2 % 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 (56,5 %) contre seulement 8,1 % pour la catégorie A+ et 35,2 % 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, 89,5 % sont passés en catégorie B et 10,1 % en catégorie A (y compris A+).

Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2014)



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 2013 et en 2014.

(1) Hors agents avec des catégories hiérarchiques indéterminées et hors A+ en 2013.

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 2013 et 2014, seuls sont retenus parmi les fonctionnaires (3,6 millions) les agents susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique, c'est-à-dire les agents de catégorie C, B et A hors A+. Le taux de changement de catégorie est calculé comme le rapport entre les agents fonctionnaires civils ayant changé de catégorie hiérarchique au cours

de l'année sur le total des agents fonctionnaires civils – hors A+ l'année précédente – présents dans un emploi principal les deux années consécutives.

Les différentes catégories considérées sont : A+, A hors A+ (appelé parfois « A » par simplification), B et C. Un agent est considéré comme ayant changé de catégorie hiérarchique lorsqu'il accède à une catégorie hiérarchique supérieure.

Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées ne sont pas inclus dans le champ.

La source utilisée est Siasp, comme pour la fiche 4.6.

 **Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des fonctionnaires civils en 2014 selon les catégories de départ et de destination**

Catégorie hiérarchique de départ (en 2013)	Effectifs des agents présents en 2013 et en 2014 dans la fonction publique			Catégorie hiérarchique de destination (en %)		
	Total	Effectif des agents ayant changé de catégorie hiérarchique en 2014	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)	A+	A	B
A	1 195 062	2 583	0,2	100,0		
B	688 897	9 951	1,4	0,8	99,2	
C	1 768 234	21 674	1,2	0,4	10,1	89,5
Total	3 652 193	34 208	0,9	8,1	35,2	56,7

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 2013 et en 2014. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2013 ne sont pas inclus.

Lecture : Parmi les 1 768 234 agents fonctionnaires civils de catégorie C en 2013, 21 674 ont changé de catégorie hiérarchique (1,2 %) : 89,5 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie B, 10,1 % des agents de catégorie A et 0,4 % des agents de catégorie 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 2014
[en %]

	Total	N'ayant pas changé de versant de la fonction publique ⁽¹⁾			Ayant changé de versant de la fonction publique ⁽²⁾		
		Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi	Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi
	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)						
Sexe							
Femmes	0,9	0,9	4,7	0,8	13,3	16,0	10,0
Hommes	0,9	0,9	4,6	0,8	14,9	20,5	7,3
Âge							
Moins de 25 ans	0,4	0,4	1,1	0,3	19,0	22,0	13,6
25 à 29 ans	1,0	1,0	3,9	0,8	23,3	27,2	15,1
30 à 39 ans	1,1	1,1	5,4	0,9	15,4	19,9	10,0
40 à 49 ans	0,9	0,9	5,2	0,8	10,4	12,4	8,3
50 à 59 ans	0,8	0,8	4,6	0,7	8,6	10,4	6,6
60 ans et plus	0,7	0,7	4,0	0,7	13,3	27,8	3,7
Catégorie hiérarchique de départ							
A	0,2	0,2	1,3	0,1	10,5	15,0	4,2
B	1,4	1,4	8,1	1,2	21,4	24,5	17,7
C	1,2	1,2	11,3	1,1	12,1	15,4	8,8
Total	0,9	0,9	4,7	0,8	13,7	17,4	9,3

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 2013 et en 2014. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2013 ne sont pas inclus.

Lecture : 0,9 % des femmes fonctionnaires civils présentes en 2013 et en 2014 ont changé de catégorie hiérarchique en 2014. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 13,3 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2014. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 16 % 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 3 647 448 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 4 745 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 2014 des agents fonctionnaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ (en %)**

Fonction publique de départ (en 2013)	N'ayant pas changé de versant				Ayant changé de versant			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
FPE	0,2	1,6	2,6	0,9	24,7	7,0	8,8	15,9
FPT	0,5	1,7	1,0	1,1	7,9	20,1	18,5	15,3
FPH	0,0	0,9	0,9	0,7	0,9	34,4	3,5	10,2
Total	0,2	1,4	1,2	0,9	10,5	21,4	12,1	13,7

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 2013 et en 2014. Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2013 ne sont pas inclus.

Lecture : 0,9 % des agents fonctionnaires civils présents dans la FPE en 2013 et en 2014 ont changé de catégorie hiérarchique en 2014. Parmi les agents fonctionnaires civils de catégorie B présents dans la FPE en 2013 et dans un autre versant en 2014, 7 % ont connu un changement de catégorie hiérarchique en 2014.

Au 31 décembre 2014, parmi les fonctionnaires civils des ministères, 8,3 % n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine après 8,2 % fin 2013.

L'Agriculture, l'Écologie, les ministères sociaux et le ministère des Affaires étrangères restent les ministères qui ont la part la plus importante de leur effectif en situation de mobilité statutaire.

Comme en 2013, la position de mobilité statutaire la plus utilisée est le détachement (43,0 %). Elle concerne 47 200 agents, dont près de neuf agents sur dix en détachement externe.

La deuxième position de mobilité statutaire la plus fréquente est la disponibilité (31,4 %). Les agents entrent en disponibilité majoritairement pour convenance personnelle (53,1 %). Peu nombreux sont ceux à choisir une disponibilité pour faire des études et de la recherche (3,1 %) ou pour créer une entreprise (1,3 %).

La troisième est la « position normale d'activité » (PNA) qui concerne 21,4 % des agents en mobilité. Soixante-dix-huit pour cent sont affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère d'origine, alors que 18,9 % sont en poste dans un autre ministère et 1,7 % dans un établissement public sous tutelle d'un autre ministère.

Parmi les 3,5 % d'agents mis à disposition, 53,8 % le sont au sein de la fonction publique (51,6 % dans la FPE et 1,5 % dans la FPT et leurs établissements publics et 0,7 % dans un organisme de la FPH), 40,1 % dans des organismes autres contribuant à la mise en œuvre de politiques publiques et 6,1 % à l'étranger.

Fin 2014, les fonctionnaires civils hors cadres sont placés pour 29 % auprès d'une entreprise publique, alors que deux tiers restent au sein de la fonction publique française. Ils ne sont que 3,9 % à rejoindre un organisme international.

Définitions

Les positions statutaires recouvrent plusieurs cas : l'activité comprenant la mise à disposition et l'affectation régie par le décret n° 2008-370, le détachement, la position hors cadres et la disponibilité. Ces modalités permettent aux agents de l'État d'effectuer, par exemple, des mobilités vers d'autres corps de la fonction publique, vers le privé, etc. tout en restant titulaires dans le corps dans lequel ils ont été recrutés. Tout fonctionnaire de l'État est placé notamment dans l'une des positions suivantes : 1/ activité (à temps complet ou à temps partiel) ; 2/ détachement ; 3/ position hors cadres ; 4/ disponibilité outre l'accomplissement du service national et le congé parental.

Chaque corps est géré et recense ses agents fonctionnaires 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 n° 2008-370 du 18 avril 2008). Un fonctionnaire en détachement est placé hors de son corps d'origine ; **il continue toutefois** à jouir des droits à l'avancement et à la retraite attachés à ce corps. Pour être en position **hors cadres**, un fonctionnaire doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). À la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant ses nouvelles activités.

La disponibilité est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine. Le fonctionnaire cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Sources et champs

Les positions statutaires sont évaluées dans la fonction publique de l'État à partir des données de l'enquête Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la fonction publique de l'État (TEMS).

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.).

Le ministère de la Culture n'a pas pu répondre à l'enquête 2014. Pour ce ministère, les données sur les positions statutaires au 31 décembre 2014 sont estimées.

Figure 4.8-1 : Position statutaire des fonctionnaires civils au 31 décembre 2011 et 2014

	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 %)		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Activité	93,8	93,8	93,7			
dont Mise à disposition (MAD)	0,3	0,3	0,3	2,3	3,7	3,5
dont Position normale d'activité (PNA) ⁽²⁾	5,9	1,6 ⁽³⁾	1,8	47,5	20,1	21,4
dont Position normale d'activité (PNA) hors Éducation nationale ⁽²⁾	2,8	3,8	4,2	30,2	37,3	39,8
Mobilités statutaires						
Détachement	3,7	3,7	3,6	29,9	44,9	43,0
Disponibilité	2,5	2,5	2,6	19,9	30,9	31,4
Hors cadres	0,0	0,0	0,1	0,4	0,5	0,7
Ensemble des agents en dehors de leur administration d'origine	12,5	8,1	8,3	100,0	100,0	100,0
Nombre d'agents en dehors de leur administration d'origine ⁽¹⁾				165 678	107 079	109 872

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2012 pour le ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville et pour la direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF) ; en 2013 le ministère de la Culture et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF). En 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.

(3) À partir de 2013, les modalités de décompte des agents en PNA ont fait l'objet d'une refonte au ministère de l'Éducation nationale qui modifie substantiellement l'estimation. Les statistiques sur les PNA ne sont pas comparables entre 2012 et 2013. Hors Éducation nationale, la répartition des agents titulaires civils en PNA au 31 décembre représente 3,0% en 2011 ; 2,8% en 2012, 3,8% en 2013 et 4,2% en 2014, sur un total d'agents en dehors de leur administration d'origine de 9,9% en 2011 ; 9,3% en 2012, 10,3% en 2013 et 10,8% en 2014.

Note : Les données sur le congé parental issues de l'enquête TEMS, figurent dans la fiche thématique n° 8-3.

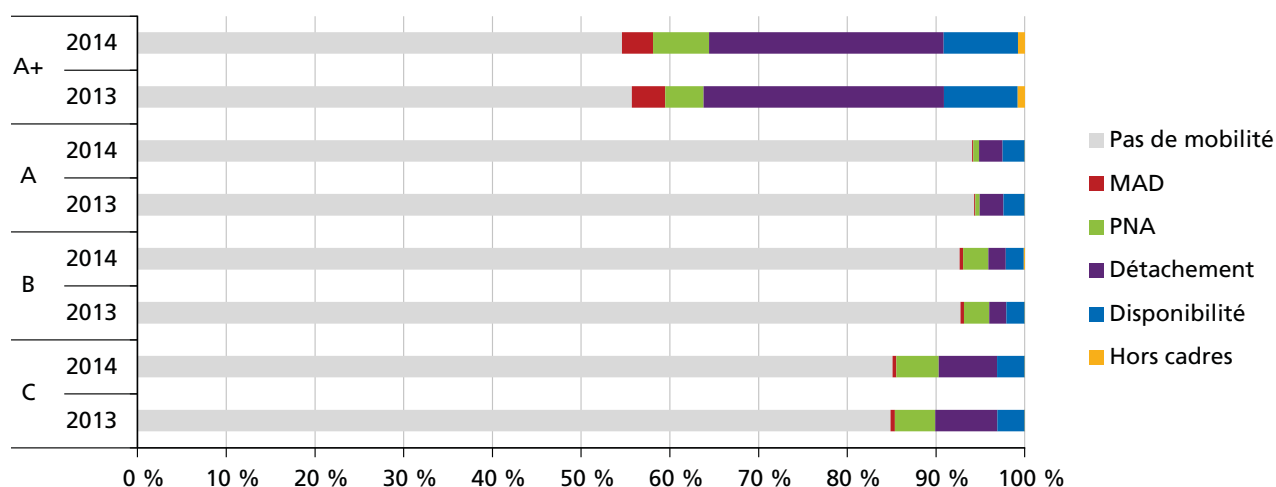
Figure 4.8-2 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31 décembre 2014⁽¹⁾

	Effectif des titulaires civils en mobilité	Effectif total des titulaires civils	Part des agents en mobilité (%)	Évolution en points 2014/2013	Activité hors de son administration		Affectation hors de son corps		
					MAD	PNA	Détachement	Disponibilité	Hors cadres
Affaires étrangères et européennes	749	2 894	25,9	3,8	71	157	282	238	1
Alimentation, Agriculture et Pêche	9 358	23 999	39,0	0,1	236	5 826	2 565	728	3
Culture et Communication ⁽¹⁾	829	9 626	8,6	-1,6	106	0	339	382	2
Défense	6 212	34 898	17,8	1,1	54	3 241	1 525	1 121	271
Économie, Finances et Industrie	7 763	143 054	5,4	0,2	836	748	3 357	2 613	209
Ministère de l'enseignement	54 034	801 359	6,7	-0,0	793	1 345	27 967	23 846	83
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	18 319	47 844	38,3	4,0	275	10 717	5 555	1 638	134
Intérieur et Collectivités territoriales	4 924	167 506	2,9	0,2	670	66	2 028	2 147	13
Justice et Libertés	2 243	72 008	3,1	-0,0	157	8	1 007	1 071	0
Ministères sociaux	4 827	18 893	25,5	0,2	655	1 452	2 138	565	17
Services du Premier ministre	614	7 326	8,4	3,3	26	7	437	135	9
Ensemble	109 872	1 329 407	8,3	0,1	3 879	23 567	47 200	34 484	742
Part de l'ensemble des titulaires civils de l'État dans les différentes positions statutaires (en %)	100,0				3,5	21,4	43,0	31,4	0,7

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Les données du ministère de la Culture sont estimées.

Figure 4.8-3 : Répartition des fonctionnaires de l'État au regard de leur position de mobilité par catégorie hiérarchique au 31 décembre



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2014, 26 % des fonctionnaires civils de catégorie A+ sont en détachement contre 3 % des A, 2 % des B et 7 % des C.

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 de 2009 à 2014 [résultats partiels]⁽¹⁾
[en %]

		2009 ⁽¹⁾	2010 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾	2012 ⁽¹⁾	2013 ⁽¹⁾	2014 ⁽¹⁾
Mise à disposition	A+ ⁽²⁾		21,5		25,9	24,7	23,7
	A		24,3		27,2	26,2	29
	B		30,2		22,9	25,0	25,0
	C		24,0		24,0	24,1	22,2
Position normale d'activité ⁽³⁾⁽⁴⁾	A+ ⁽²⁾		6,5		5,0	6,0	6,9
	A		27,8		26,3	19,6	23,5
	B		25,5		26,2	35,2	30,7
	C		40,2		42,5	39,2	28,9
Détachement	A+ ⁽²⁾		15,8		14,8 ⁽²⁾	14,6	14,5
	A		35,8		43,9 ⁽²⁾	46,5	48,0
	B		10,8		9,5 ⁽²⁾	10,3	10,6
	C		37,6		31,8 ⁽²⁾	28,7	26,9
Disponibilité	A+ ⁽²⁾	5,2		13,2		6,5	6,3
	A	54,7		48,6		59,7	61,4
	B	17,4		17,3		15,6	15,1
	C	22,7		21,0		18,2	17,2
Hors cadres	A+ ⁽²⁾	36,1		35,4		38,1	25,4
	A	34,1		34,4		32,3	29,5
	B	19,7		20,0		18,9	33,9
	C	10,1		10,2		10,8	11,2

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 2014, 48,0% des fonctionnaires en détachement appartenaient à la catégorie A.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 et 2010 pour le ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville ; en 2012 pour le ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville et pour la direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF) ; en 2013 pour le ministère de la Culture et pour la direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF).

(2) Pour les années 2009 et 2011 le calcul est hors Éducation nationale et Défense : répartition par catégorie non disponible.

(3) En 2012 un ministère n'a pas pu donner la répartition par catégorie hiérarchique pour les détachements ; ils représentent 0,6% du total des effectifs en détachement.

(4) À partir de 2013, les modalités de décompte des agents en PNA ont fait l'objet d'une refonte au ministère de l'Éducation nationale. Les statistiques sur les PNA ne sont donc pas comparables entre 2012 et 2013.

Figure 4.8-5 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire selon la destination au 31 décembre⁽¹⁾
[en %]

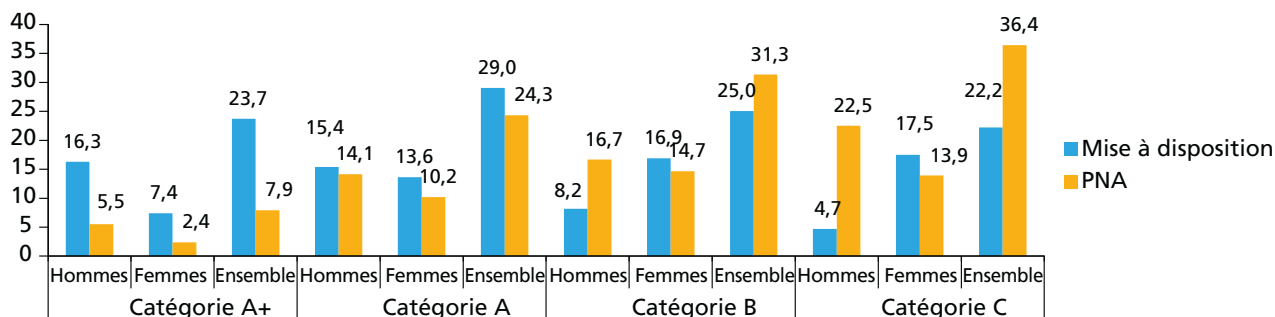
Destination		Détachement	Mise à disposition	Position normale d'activité	Disponibilité	Hors cadres	Ensemble
Interne au ministère	2013	12,8					5,7
	2014	14,0					6,0
Auprès de la FPE, FPT et leurs établissements publics, sur emploi conduisant à pension, ou organisme de la FPH.	2013	52,2	57,8	100,0		43,6	45,8
	2014	50,8	53,8	100,0		66,2	45,6
Organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs	2013		35,0				1,3
	2014		40,1				1,4
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	2013	0,5					0,2
	2014	0,4					0,2
Détachement sur emploi public sans pension (sur contrat)	2013	9,1					4,1
	2014	8,4					3,6
Détachement dans le secteur privé et disponibilité pour créer une entreprise	2013	2,8			1,2		1,6
	2014	2,8			1,3		1,6
Disponibilité pour convenance personnelle	2013				54,8		16,9
	2014				53,1		16,7
Détachement à l'étranger, MAD dans une organisation inter-gouvernementale et hors cadres auprès d'un organisme international	2013	22,0	7,2			5,5	10,2
	2014	23,1	6,1			3,9	10,2
Disponibilité d'office (pour raison de santé)	2013				1,7		0,5
	2014				2,2		0,7
Disponibilité pour études et recherche	2013				3,0		0,9
	2014				3,1		1,0
Disponibilité de droit	2013				39,3		12,1
	2014				40,3		12,7
Hors cadres auprès d'un groupement d'intérêt public	2013					0,8	0,0
	2014					0,9	0,0
Hors cadres auprès d'une entreprise publique	2013					50,2	0,2
	2014					29,0	0,2
Destination inconnue	2013	0,6					0,3
	2014	0,5					0,2
Total		100	100	100	100	100	100

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Les données du ministère de la Culture sont estimées pour 2013

Figure 4.8-6 : Répartition des fonctionnaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014

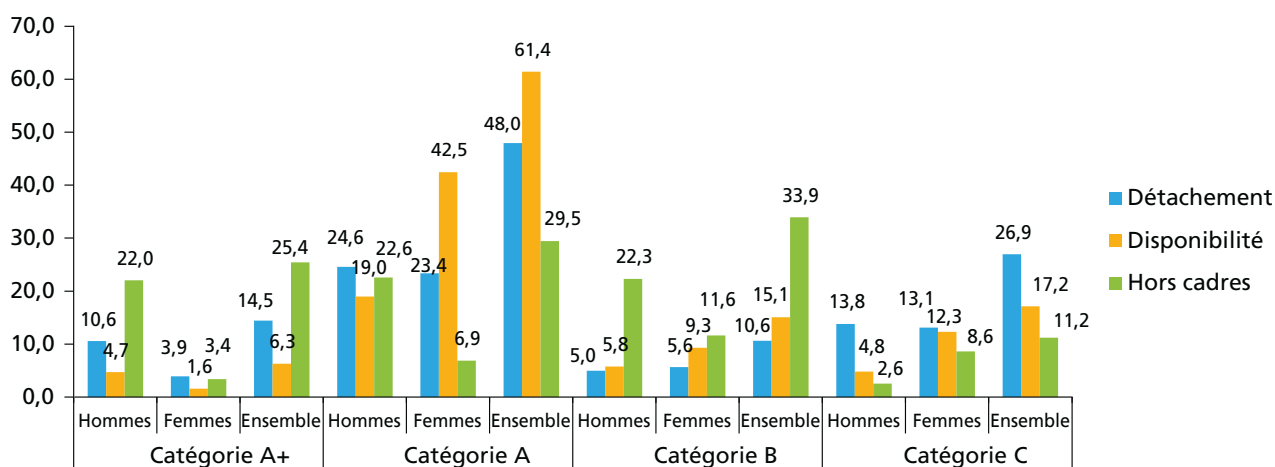
[en %]



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

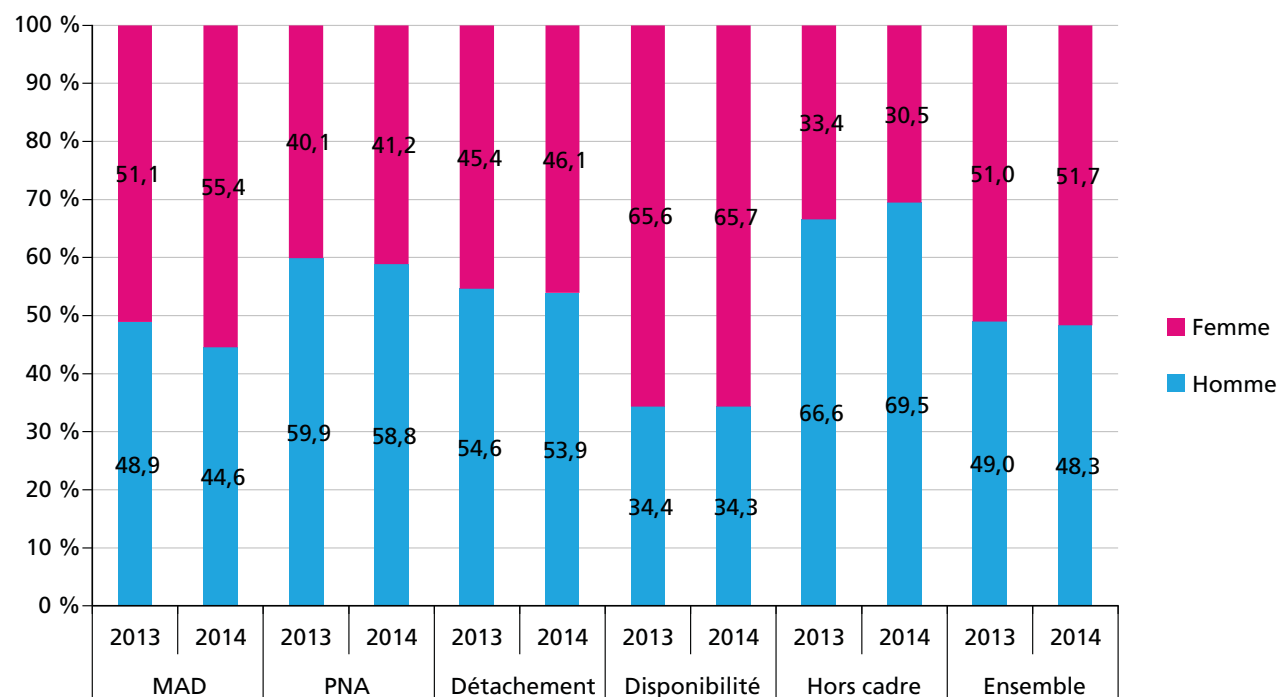
Figure 4.8-7 : Répartition des fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014

[en %]



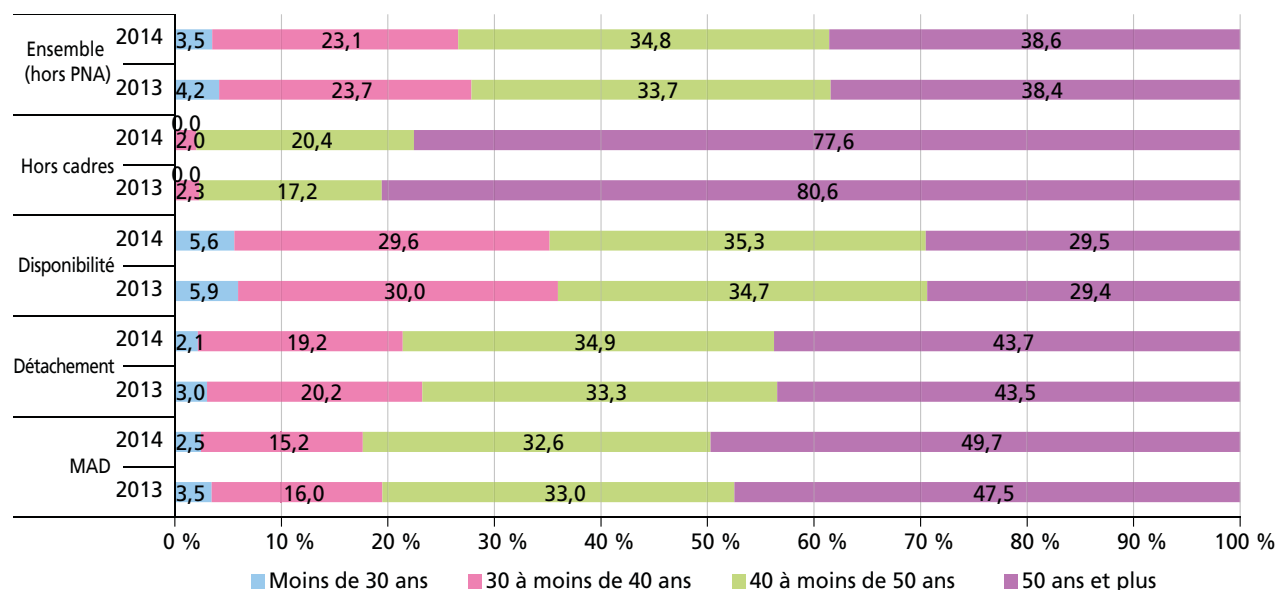
Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 4.8-8 : Répartition par sexe des fonctionnaires civils en position de mobilité au 31 décembre



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 4.8-9 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité⁽¹⁾ selon l'âge au 31 décembre

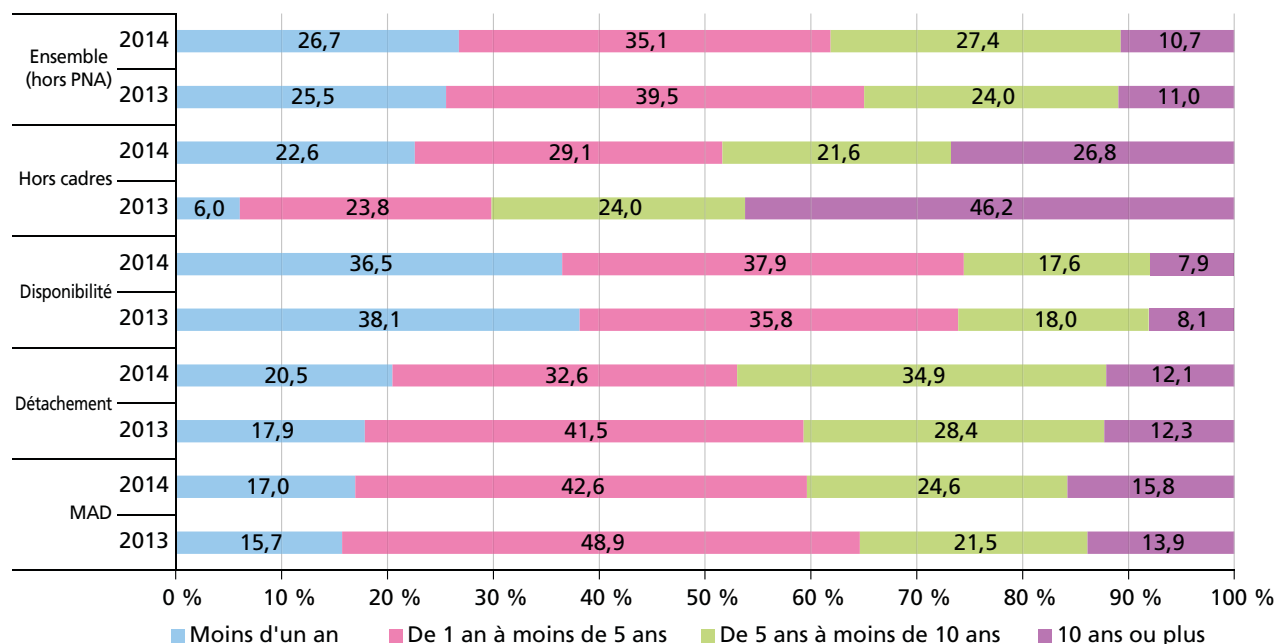


Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2014, 29,5 % des fonctionnaires civils en disponibilité ont 50 ans ou plus.

(1) Données non disponibles pour la position normale d'activité (PNA).

Figure 4.8-10 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité⁽¹⁾ selon la durée au 31 décembre



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2014, 12,1% des fonctionnaires civils en détachement le sont depuis 10 ans ou plus.

(1) Données non disponibles pour la position normale d'activité (PNA).

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⁽³⁾

	2011		2013	
	Total	% femmes	Total	% femmes
En disponibilité⁽¹⁾	39 059	67,4	43 172	68,1
- Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les non-titulaires (article 72)	35 457	67,8	39 135	68,6
- dont disponibilité de droit	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)⁽²⁾	115	46,3	153	53,6
En congé spécial (article 99)⁽²⁾	338	47,9	277	59,2
Autres positions particulières⁽²⁾	2 845	66,6	-	-
Détachés dans une autre structure (article 64)⁽²⁾	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
dont mis à disposition dans une organisation syndicale	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) Fonctionnaires et non-titulaires.

(2) Fonctionnaires uniquement.

(3) Enquête biennale, les prochains résultats concerneront l'année 2015.

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 retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) ; ou de leur régime complémentaire au régime général : l'Institution de retraite complémentaire des agents contractuels de l'État et des collectivités publiques (Ircantec).

Ces retraités ont cotisé à 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 service des retraites de l'État – SRE) ;
- fonctionnaire de la fonction publique territoriale ou hospitalière pour la CNRACL ;
- ouvrier d'État pour le FSPOEIE ;
- agent contractuel de l'État ou des collectivités locales, médecin hospitalier, fonctionnaire à temps non complet des collectivités locales (moins de 28 heures par semaine) qui ne relèvent donc pas de la CNRACL, ou fonctionnaire sans droit à pension (ayant quitté son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auquel il était affilié) pour le régime complémentaire Ircantec.

La retraite des militaires et celle des fonctionnaires de l'État sont régies par le code des pensions civiles et militaires de retraite. Toutefois, la pension militaire connaît certains aménagements dus aux particularités du métier et notamment à la nécessité de conserver une moyenne d'âge basse au sein des unités opérationnelles. La rotation relativement rapide des effectifs est ainsi favorisée par des conditions de départ en retraite qui facilitent la reprise d'une seconde carrière.

La liquidation de la pension intervient, pour les fonctionnaires civils, dans les cas suivants :

- en cas de radiation des cadres par limite d'âge (67 ans pour les catégories sédentaires, 62 ans pour un certain nombre de corps classés en catégorie active) ;
- en cas d'admission à la retraite, à la demande de l'agent, à partir de l'âge d'ouverture des droits (62 ans pour les sédentaires ou 57, voire 52 ans, pour les agents classés en catégorie active ayant rempli les conditions de durée de service dans un emploi classé en catégorie active) ;
- un départ anticipé pour carrière longue, avant 60 ans, si 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 zéro à huit trimestres selon l'âge de l'agent (depuis le 1^{er} janvier 2009) ;

– un départ à la retraite anticipé pour cause d'invalidité si 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 si le fonctionnaire civil ou le militaire parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu son activité dans certaines conditions et qu'il ait accompli quinze années de services effectifs ;

– par ailleurs, il faut noter que jusqu'au 31 décembre 2011, un départ anticipé était également possible lorsque le fonctionnaire civil ou militaire était parent de trois enfants vivants ou décédés par faits de guerre.

Pour les fonctionnaires de l'État et les militaires, la chaîne de liquidation des pensions se rationalise et se modernise. En effet, l'article R.65 du code des pensions civiles et militaires de retraite, qui conférait aux ministères la responsabilité de proposer les bases de la liquidation de la pension en constituant le dossier nécessaire au règlement des droits, consacre le compte individuel de retraite (CIR) comme source des bases de liquidation.

Ce dispositif est progressivement mis en application pour les différents employeurs. La réforme se traduit concrètement par l'utilisation dès 2013 d'un système de liquidation des pensions de retraite intégré à partir d'un compte individuel de retraite (CIR) ouvert au nom de chaque fonctionnaire en activité.

Cependant, jusqu'en 2020, perdureront deux organisations du processus de liquidation de la pension du fonctionnaire ou du militaire :

– l'ancien système dans lequel les services ministériels dont relève l'agent sont chargés de recevoir et d'instruire la demande de pension en constituant le dossier nécessaire à la liquidation dans le compte individuel de retraite (CIR). Ce dossier, transmis informatiquement, est validé par le service des retraites de l'État qui procède ensuite à la concession de la pension, ces modalités de fonctionnement étant progressivement abandonnées ;

– le nouveau système dans lequel le service des retraites de l'État reçoit directement la demande de pension de

l'agent et liquide sa pension sur la base des informations enregistrées dans le CIR.

Pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, la demande de pension est adressée au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations. Après avis de la CNRACL, l'autorité investie du pouvoir de nomination prononce l'admission à la retraite.

Le financement des pensions au SRE, à la CNRACL et à l'Ircantec

Le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État

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 salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (en particulier les établissements publics).

La spécificité de la contribution à la charge de l'État provient du fait qu'elle est calculée pour équilibrer ce programme (fixation d'un taux d'équilibre). Trois taux distincts de contribution de l'État employeur ont été retenus : un taux « civil », un taux « militaire » et un taux « allocations temporaires d'invalidité », visant à assurer l'équilibre financier de chaque action. Les allocations temporaires d'invalidité (ATI) sont identifiées séparément, dans la mesure où ces pensions (à l'instar des régimes de rentes accidents du travail dont elles constituent l'équivalent pour les fonctionnaires civils) sont financées exclusivement par une contribution employeur.

Le régime 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 régime des pensions des fonctionnaires affiliés à l'Ircantec

L'Ircantec est la caisse de retraite qui gère le régime de retraite complémentaire (au régime général) des agents contractuels de la fonction publique et d'un certain nombre de salariés du secteur semi-public ainsi que des fonctionnaires à temps non complet des collectivités locales (travaillant moins de vingt-huit heures hebdomadaires) ou ayant trop peu cotisé aux régimes de fonctionnaires pour acquérir un droit à pension.

Les ressources de l'Ircantec, qui est un régime par points, sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

Champ des données présentées dans les fiches thématiques

Flux de nouveaux pensionnés

Les fiches thématiques 5.1 et une partie des fiches thématiques 5.3 présentent des données sur les flux de nouveaux pensionnés au sein des différents régimes de retraite de la fonction publique.

Ces données de flux concernent, pour le SRE et la CNRACL, les pensions entrées en paiement au cours de l'année, qu'elles soient encore en paiement ou pas au 31 décembre. La pension d'une personne prenant sa retraite et décédant au cours de la même année sera comptabilisée dans le flux de l'année, mais ne le sera pas dans le stock au 31 décembre.

Par ailleurs :


- les pensions principales d'orphelin représentent, pour les pensions civiles hors La Poste et Orange, 388 pensions de droit dérivé en 2010, 422 en 2011, 391 en 2012, 352 pensions de droit dérivé en 2013 et 537 en 2014 ;
- les soldes de réserve entrées en paiement en 2014 sont au nombre de 124.

Stock de pensionnés

Les fiches thématiques 5.2 et une partie des fiches thématiques 5.3 présentent des données sur les stocks de pensionnés au sein des différents régimes de retraite de la fonction publique. Ces données de stock concernent, pour le SRE et la CNRACL, les pensions en paiement au 31 décembre de l'année considérée. C'est donc une photographie à un instant t .

Pour les fiches thématiques 5.1 à 5.3, pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE, le montant de la pension moyenne relative à une année donnée correspond à la moyenne des pensions versées sur le dernier mois de l'année, calculée à partir des effectifs présents au 31 décembre.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques/Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

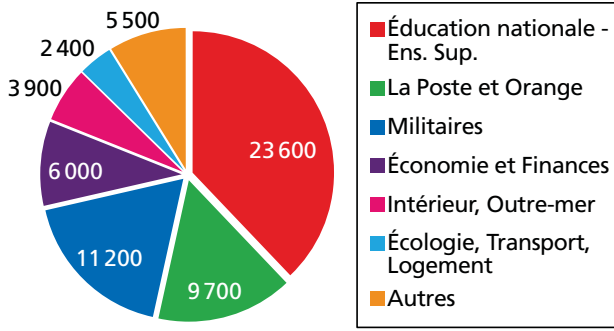
Présentation des différents régimes de la fonction publique¹

Régime de retraite et d'invalidité des fonctionnaires civils et militaires de l'État

I. Données juridiques

Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPMCR). Loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001, loi n° 2005-1719 du 30 décembre 2005 de finances pour 2006. Article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.
Type de régime	<ul style="list-style-type: none"> Régime de retraite de base par annuités, obligatoire, fonctionnant par répartition. Porté par le budget de l'État, dans le cadre du programme 741 du compte d'affectation spéciale « Pensions ». Affiliés : fonctionnaires civils de l'État et de ses établissements publics, d'Orange et de La Poste, magistrats de l'ordre judiciaire, militaires.
Gestion administrative	<p>Direction générale des Finances publiques (DGFiP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Liquidation des pensions et coordination du réseau des pensions : Service des retraites de l'État (SRE) (service à compétence nationale de la DGFiP). Païement des pensions : centres de gestion des retraites (CGR) de la DGFiP. Recouvrement des recettes : réseau comptable de la DGFiP.
Gouvernance financière	<p>Direction du Budget en lien avec la Direction générale des Finances publiques (responsable de programme) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Détermination des taux de contribution employeur et de l'équilibre du compte d'affectation spéciale « Pensions » en lois de finances. Suivi de l'exécution budgétaire. Calcul des engagements de l'État en matière de retraite en annexe du compte général de l'État.

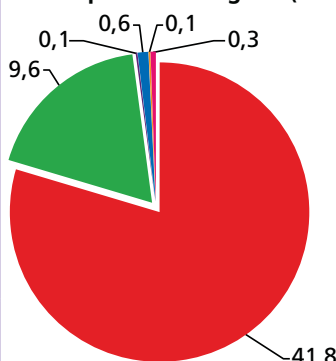
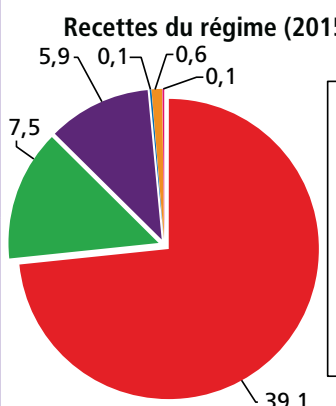
II. Données démographiques

Nombre de cotisants	<ul style="list-style-type: none">• 2,1 millions de fonctionnaires de l'État et militaires au 31/12/2014 (civils : 1,74 million, militaires : 0,32 million)	<div><h3>Répartition des départs en retraite 2015 par administration</h3><table><thead><tr><th>Administration</th><th>Nombre de départs</th></tr></thead><tbody><tr><td>Éducation nationale - Ens. Sup.</td><td>23 600</td></tr><tr><td>La Poste et Orange</td><td>9 700</td></tr><tr><td>Militaires</td><td>11 200</td></tr><tr><td>Économie et Finances</td><td>6 000</td></tr><tr><td>Intérieur, Outre-mer</td><td>3 900</td></tr><tr><td>Écologie, Transport, Logement</td><td>2 400</td></tr><tr><td>Autres</td><td>5 500</td></tr></tbody></table></div>	Administration	Nombre de départs	Éducation nationale - Ens. Sup.	23 600	La Poste et Orange	9 700	Militaires	11 200	Économie et Finances	6 000	Intérieur, Outre-mer	3 900	Écologie, Transport, Logement	2 400	Autres	5 500
Administration	Nombre de départs																	
Éducation nationale - Ens. Sup.	23 600																	
La Poste et Orange	9 700																	
Militaires	11 200																	
Économie et Finances	6 000																	
Intérieur, Outre-mer	3 900																	
Écologie, Transport, Logement	2 400																	
Autres	5 500																	
Nombre de pensionnés	<ul style="list-style-type: none">• 2,39 M de pensionnés au 31/12/2015 (dont 1,92 M de droit direct)• 64 396 départs en retraite d'ayants droit en 2015.• Âge moyen des pensionnés (droit direct) : 71,6 ans (civils), 63,3 ans (militaires)• Âge moyen à la liquidation (droit direct) : 61,1 (civils), 45,4 ans (militaires).																	
Ratio démographique brut	<ul style="list-style-type: none">• 0,94 cotisant pour un pensionné (ratio en 2014).																	

III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	<ul style="list-style-type: none"> Pour la génération 1957 (qui atteint 60 ans en 2017), l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour les catégories sédentaires et de 57 ans, ou 52 ans, pour les principales catégories actives. Il s'agit de la fin de la montée en charge, ces bornes d'âge ayant progressivement été relevées de cinq mois par génération, pour atteindre 62 ans et 57 ou 52 ans en 2017 pour les générations 1955, 1960 ou 1965 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012) Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services minimale, de deux ans pour les civils et militaires (quinze ans pour les militaires engagés jusqu'au 31 décembre 2014)
--	---

¹ Ces fiches ont été réalisées par la direction du Budget pour le rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2016.

Durée de référence	<ul style="list-style-type: none">La durée de référence permettant d'obtenir le taux plein est identique à celle du régime général, depuis 2008 (165 trimestres pour la génération 1955 qui a 60 ans en 2015). La durée de services et bonifications exigée des fonctionnaires de l'État et des militaires qui remplissent les conditions de liquidation d'une pension avant l'âge de 60 ans est celle exigée des fonctionnaires atteignant cet âge l'année à compter de laquelle la liquidation peut intervenirLa durée de liquidation est égale à la durée de service réalisée en tant que fonctionnaire, augmentée des éventuelles bonifications													
Décote et surcote	<ul style="list-style-type: none">La durée d'assurance est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d'activité relevant des autres régimesPour la génération 1955, une décote de 1,25 % est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance manquant ; le dispositif de la décote a été progressivement aligné sur celui du régime général jusqu'en 2015 pour la génération 1955 (décote de 1,25 % à partir de 2015 et dans la limite de 20 trimestres en 2020)Une surcote de 1,25 % est symétriquement appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance supplémentaire. Le plafonnement à 20 trimestres de la surcote a été supprimé par la loi du 9 novembre 2010L'âge d'annulation de la décote est de 66 ans et 3 mois pour les sédentaires de la génération 1955, et de 61 ans et 3 mois pour les catégories actives des générations 1960 ; la limite d'âge étant progressivement relevée de 5 mois par an pour atteindre 67, 62 ou 57 ans en 2017 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012)													
Dépenses (2015)	52,5 Md€ de dépenses totales, dont 51,5 Md€ de prestations	<div>Solde de l'exercice 2015 du régime : +0,8 Md€ (solde cumulé fin 2015 : 2,3 Md€)</div> <div>Dépenses du régime (2015, total de 52,5 Md€)</div>  <table><tr><td>Pensions civiles</td><td>41,8</td></tr><tr><td>Pensions militaires</td><td>9,6</td></tr><tr><td>Allocations temporaires d'invalidité</td><td>0,6</td></tr><tr><td>Compensations démographiques</td><td>0,1</td></tr><tr><td>Affiliations rétroactives et autres</td><td>0,3</td></tr><tr><td>Transfert État - CNRACL</td><td>0,1</td></tr></table>	Pensions civiles	41,8	Pensions militaires	9,6	Allocations temporaires d'invalidité	0,6	Compensations démographiques	0,1	Affiliations rétroactives et autres	0,3	Transfert État - CNRACL	0,1
Pensions civiles	41,8													
Pensions militaires	9,6													
Allocations temporaires d'invalidité	0,6													
Compensations démographiques	0,1													
Affiliations rétroactives et autres	0,3													
Transfert État - CNRACL	0,1													
Recettes (2015)	53,3 Md€ de recettes, dont 52,6 Md€ de cotisations <ul style="list-style-type: none">Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus éventuellement certaines primes de sujétions spécialesTaux de cotisation salariale : 9,54 %Taux de contribution patronale : 74,60 % (dont 0,32 % au titre de l'ATI) pour les personnels civils en ministère ou en détachement), 126,07 % pour les militaires (2015)													
Formule de calcul de la pension	Le montant de la pension est égal à 75 % du rapport entre la durée de service et la durée de référence multiplié par le traitement indiciaire brut des six derniers mois, auquel on applique éventuellement une décote ou une surcote sur l'inflation, soit +0,0 % au 1 ^{er} avril 2015 pour les pensions d'invalidité et +0,1% au 1 ^{er} octobre 2015 pour les pensions de retraite													
Revalorisation des pensions														
Pension moyenne (par an)	<ul style="list-style-type: none">du stock : 25 024 euros (civils) et 20 603 euros (militaires)du flux : 25 508 euros (civils) et 19 881 euros (militaires) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires)													
		<div>Recettes du régime (2015, total de 53,3 Md€)</div>  <table><tr><td>Contributions employeurs État (BG+BA)</td><td>39,1</td></tr><tr><td>Contributions des autres employeurs</td><td>7,5</td></tr><tr><td>Cotisations salariales (dont rachats)</td><td>5,9</td></tr><tr><td>Contributions pour les ATI</td><td>0,6</td></tr><tr><td>Transfert État - CNRACL</td><td>0,1</td></tr><tr><td>Autres transferts</td><td>0,1</td></tr></table>	Contributions employeurs État (BG+BA)	39,1	Contributions des autres employeurs	7,5	Cotisations salariales (dont rachats)	5,9	Contributions pour les ATI	0,6	Transfert État - CNRACL	0,1	Autres transferts	0,1
Contributions employeurs État (BG+BA)	39,1													
Contributions des autres employeurs	7,5													
Cotisations salariales (dont rachats)	5,9													
Contributions pour les ATI	0,6													
Transfert État - CNRACL	0,1													
Autres transferts	0,1													

Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État (FSPOEIE)

I. Données juridiques

Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> Loi du 21 mars 1928, loi n° 49-1097 du 2 août 1949, loi n° 2003-775 du 21 août 2003 Décrets n° 67-711 du 18 août 1967, n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 et n° 2004-1057 du 5 octobre 2004
Type de régime	<ul style="list-style-type: none"> Régime de retraite de base par annuités, obligatoire, fonctionnant par répartition Porté par le budget de l'État, dans le cadre du programme 742 du compte d'affectation spéciale « Pensions » Affiliés : ouvriers d'État
Gestion	Gestion administrative, financière et comptable du fonds confiée à la Caisse des dépôts et consignations (CDC)
Gouvernance	<p>Une charte de gestion fixe les règles de gestion et les relations fonctionnelles et opérationnelles entre l'État et la CDC.</p> <p>Tutelle conjointe de la direction du Budget (ministère des Finances et des Comptes publics) et de la direction de la Sécurité sociale (ministère des Affaires sociales et de la Santé)</p>

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	30 898 cotisants au 31 décembre 2015	<p>Répartition des pensionnés par ministère d'origine au 31 décembre 2015</p> <p>Autres ministères 5 %</p> <p>Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie 10 %</p> <p>Ministère de la défense 85 %</p>
Nombre de pensionnés	<ul style="list-style-type: none"> 102 249 pensionnés au 31/12/2015 (dont 68 734 de droit direct) et 1 089 pensions payées sous avances Âge moyen des pensionnés (droit direct) : 73,0 ans Âge moyen à la liquidation (droit direct) : 57,2 ans 	
Ratio démographique brut	0,30 cotisant pour un pensionné.	

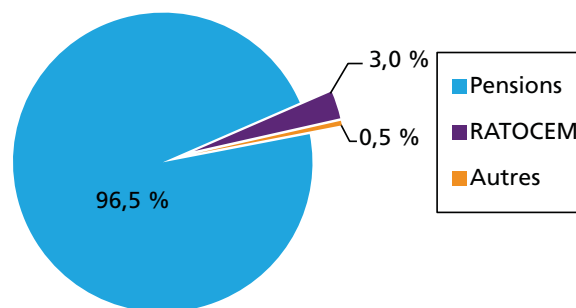
III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	<ul style="list-style-type: none"> Pour la génération 1957 (qui a 60 ans en 2017), l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour les catégories sédentaires, soit une ouverture des droits au plus tôt en 2019 S'agissant des ouvriers de catégorie insalubre (ayant effectué dix-sept ans ou plus de travaux insalubres) concernés auparavant par un départ dès 55 ans, l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans pour la génération 1962 (qui a 55 ans en 2017), soit une ouverture des droits au plus tôt en 2019 Ces bornes d'âge ont progressivement évolué conformément à la réforme des retraites de 2010 (cf. loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012). La durée minimale de travaux insalubres exigée pour liquider une pension au titre de la catégorie « insalubre » passe progressivement de quinze à dix-sept ans Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services de deux ans
Durée de référence, décote et surcote	Mêmes règles que dans la fonction publique de l'État

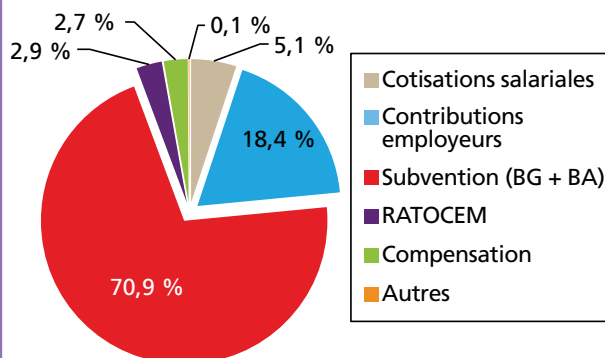
Dépenses (2015)	1,9 Md€ de dépenses totales (dont 57 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 1,8 Md€ de prestations
Recettes (2015)	<p>1,9 Md€ de recettes (dont 57 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 0,5 Md€ de cotisations</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Assiette de cotisation</u> : <ul style="list-style-type: none"> – Pour les ouvriers rémunérés par un salaire national, par la somme brute correspondant à l'indice de la catégorie à laquelle ils appartiennent – Pour les ouvriers rémunérés en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie, par la somme brute obtenue en multipliant par 1,759 (forfait cotisé annuel), le salaire horaire moyen déterminé d'après le nombre d'heures de travail effectif dans l'année et les gains y afférents constitués par le salaire proprement dit – Et éventuellement, quel que soit le mode de rémunération des ouvriers, par certaines primes (art. 42-I 3°) • <u>Taux de cotisation salariale</u> : <i>idem</i> fonction publique de l'État (9,54 % en 2015). • <u>Taux de cotisation patronale</u> : 34,28 % en 2015
Formule de calcul de la pension	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Pour les ouvriers rémunérés sur la base d'un salaire national</u> : 75 % × (durée de services et bonifications/durée de référence) × traitement indiciaire effectivement détenu au moins pendant six mois avant la radiation des contrôles • <u>Pour les ouvriers rémunérés en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie</u> : 75 % × (durée de services et bonifications/durée de référence) × 1,759 × salaire horaire à la date de radiation des contrôles × coefficient de majoration (art. 14 du décret n° 2004-1056)
Revalorisation des pensions	Sur l'inflation (0 % au 1 ^{er} avril 2015, +0,1 % au 1 ^{er} octobre 2015)
Pension moyenne annuelle (2015)	<p>Pension de droit direct :</p> <ul style="list-style-type: none"> • du stock : 21 792 € • du flux : 24 095 € <p>Champ : principale + accessoires</p> <p>Pension de droit dérivé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • du stock : 9 744 € • du flux : 10 763 €

Solde du régime en 2015 : +54 M€
(solde cumulé fin 2015 : +83 M€)

Dépenses du programme 742



Recettes du programme 742



Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)

I. Données juridiques

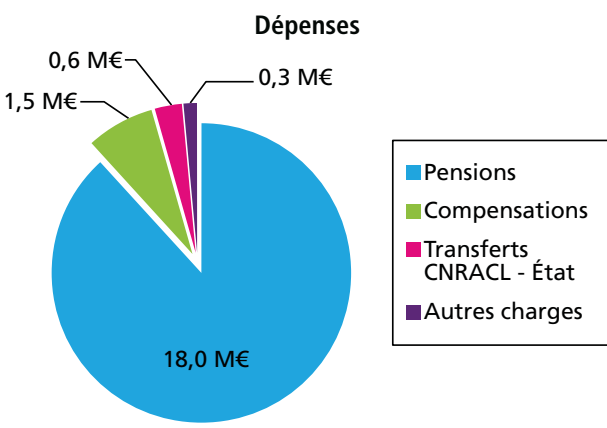
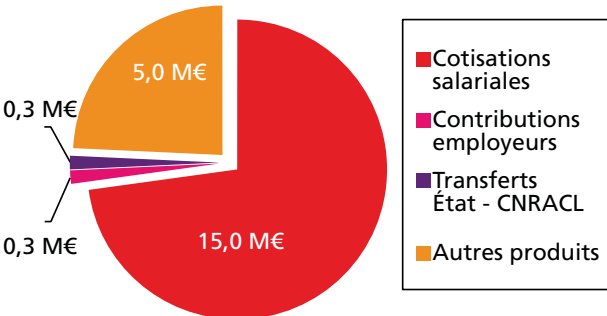
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) Ordonnance n° 45-993 du 17 mai 1945 Décrets n° 65-773 du 9 septembre 1965, n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 et n° 2007-173 du 7 février 2007
Type de régime	<ul style="list-style-type: none"> Régime de retraite de base par annuités, obligatoire, fonctionnant par répartition Affiliés : agents civils des fonctions publiques territoriale et hospitalière
Gestion administrative	Caisse des dépôts et consignations (CDC) sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration élu
Conseil d'administration	<p>Réuni en séance plénière tous les trimestres, le conseil d'administration délibère sur toutes les questions d'ordre général, relatives à l'organisation et à l'administration du régime. Il examine l'ensemble des documents financiers, approuve le budget de gestion administrative et le rapport afférent au bilan et au compte de résultat</p> <p>Il peut formuler toute proposition aux pouvoirs publics, lesquels disposent cependant, par l'intermédiaire de leurs représentants, d'un droit d'opposition aux délibérations du conseil</p>

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	<ul style="list-style-type: none"> 2,2 millions de cotisants en 2015, dont 0,84 million d'hospitaliers et 1,39 million de territoriaux 	<p>Répartition des pensionnés par collectivité en 2015</p> <p>■ Centres hospitaliers régionaux ■ Centres hospitaliers généraux ■ Hopitaux locaux ■ Centres hospitaliers spécialisés ■ Autres coll. hosp ■ Régions-Départements ■ SDIS ■ Communes ■ Autres coll. terr.</p>
Nombre de pensionnés	<ul style="list-style-type: none"> 1,2 million de pensionnés au 31 décembre 2015, dont 0,56 million hospitaliers et 0,65 million territoriaux 64 609 nouveaux pensionnés en 2015, dont 54 193 de droit direct Âge moyen des pensionnés : 69,8 ans Âge moyen à la liquidation (pensions de droit direct entrées en paiement en 2015) : 57,2 ans 	
Ratio démographique brut	<ul style="list-style-type: none"> 1,87 cotisant pour un pensionné 	

III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	<ul style="list-style-type: none"> Pour la génération 1957 (qui a 60 ans en 2017), l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour les catégories sédentaires, soit une ouverture des droits possible au plus tôt en 2019 S'agissant des catégories actives concernées auparavant par un départ dès 55 ans, l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans pour la génération 1962 (qui a 55 ans en 2017), soit une ouverture des droits possible au plus tôt en 2019. Pour ceux auparavant concernés par un départ dès 50 ans, l'âge d'ouverture des droits est de 52 ans pour la génération 1967 (qui a 50 ans en 2017), soit une ouverture des droits possible au plus tôt en 2019 Ces bornes d'âge ont été relevées progressivement conformément à la réforme des retraites de 2010 (cf. loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012) Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services de deux ans
Durée de référence	<ul style="list-style-type: none"> La durée de référence permettant d'obtenir le taux plein est identique à celle du régime général, depuis 2008 (166 trimestres pour la génération 1957 qui a 60 ans en 2017) La durée de liquidation est égale à la durée de service réalisée en tant que fonctionnaire, augmentée des éventuelles bonifications

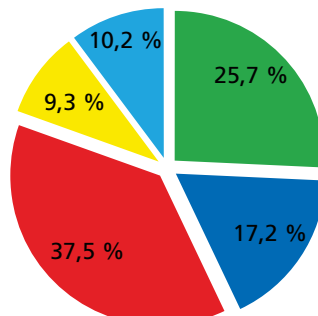
Décote et surcote	<ul style="list-style-type: none">La durée d'assurance est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d'activité relevant des autres régimesDepuis 2015, une décote de 1,25 % est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance manquant (le dispositif de la décote est progressivement aligné sur celui du régime général, d'ici à 2020 : décote de 1,25 % depuis 2015 dans la limite de 15 trimestres en 2015 puis de 20 trimestres d'ici 2020)Une surcote de 1,25 % est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance supplémentaire. Le plafonnement à 20 trimestres de la surcote a été supprimé par la loi du 9 novembre 2010L'âge d'annulation de la décote est de 66 ans et 9 mois pour les fonctionnaires sédentaires de la génération 1957, et de 61 ans et 9 mois pour les fonctions de catégorie active des générations 1962 ; la limite d'âge étant progressivement relevée pour atteindre 67 ou 62 ans en 2017 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012)									
Dépenses (2015)	20,1 Md€ de dépenses totales dont 18,0 Md€ de prestations	<p>Solde du régime en 2015 : 296 M€</p> <p>Dépenses</p>  <table><tr><td>Pensions</td><td>18,0 M€</td></tr><tr><td>Compensations</td><td>1,5 M€</td></tr><tr><td>Transferts CNRACL - État</td><td>0,6 M€</td></tr><tr><td>Autres charges</td><td>0,3 M€</td></tr></table>	Pensions	18,0 M€	Compensations	1,5 M€	Transferts CNRACL - État	0,6 M€	Autres charges	0,3 M€
Pensions	18,0 M€									
Compensations	1,5 M€									
Transferts CNRACL - État	0,6 M€									
Autres charges	0,3 M€									
Recettes (2015)	20,6 Md€ de recettes, dont 20,0 Md€ de cotisations <ul style="list-style-type: none">Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus éventuellement la nouvelle bonification indiciaire et certaines primes de sujétions spécialesTaux de cotisation salariale : 9,54 % en 2015 ; 9,94 % en 2016Taux de contribution patronale : 30,50 % en 2015 ; 30,60 % en 2016									
Formule de calcul de la pension	Le montant de la pension est égal à 75 % du rapport entre la durée de service et la durée de référence multiplié par le traitement indiciaire brut des six derniers mois, auquel on applique éventuellement une décote ou une surcote									
Revalorisation des pensions	Sur l'inflation (+0 % au 1 ^{er} avril 2015, 0,1 % au 1 ^{er} octobre 2015)									
Pension moyenne (par an, 2015)	<ul style="list-style-type: none">Du stock de droit direct : 15 304 € (territ.) et 16 845 € (hosp.)Du flux de droit direct : 15 180 € (territ.) et 17 978 € (hosp.) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires)									
		<p>Recettes</p>  <table><tr><td>Cotisations salariales</td><td>15,0 M€</td></tr><tr><td>Autres produits</td><td>5,0 M€</td></tr><tr><td>Contributions employeurs</td><td>0,3 M€</td></tr><tr><td>Transferts État - CNRACL</td><td>0,3 M€</td></tr></table>	Cotisations salariales	15,0 M€	Autres produits	5,0 M€	Contributions employeurs	0,3 M€	Transferts État - CNRACL	0,3 M€
Cotisations salariales	15,0 M€									
Autres produits	5,0 M€									
Contributions employeurs	0,3 M€									
Transferts État - CNRACL	0,3 M€									

Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec)

I. Données juridiques

Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraite complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques • Arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraite complémentaire des assurances sociales institué par le décret du 23 décembre 1970
Type de régime	<ul style="list-style-type: none"> • Régime de retraite complémentaire à points, obligatoire, fonctionnant par répartition • Affiliés : agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques et des organismes publics ou d'intérêt public, élus locaux, agents titulaires à temps non complet des collectivités territoriales
Gestion	Gestion confiée à la Caisse des dépôts et consignations (CDC)
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration : composé paritairement de représentants des employeurs publics (16) et des fédérations syndicales (16), auxquels sont adjointes deux personnalités qualifiées. Compétences : <ul style="list-style-type: none"> – délibère sur toutes les questions d'ordre général relatives à la gestion (prévisions techniques, vote du budget annuel alloué au gestionnaire, comptes financiers annuels, orientations générales de la politique de placement du régime, choix des commissaires aux comptes) ; – assure le pilotage du régime à long terme : à partir de 2018, le CA élabore un plan quadriennal afin d'assurer l'équilibre de long terme du régime et fixe la valeur du point et du salaire de référence • Quatre commissions : commission du fonds social, commission des comptes et de l'audit, commission de pilotage technique et financier et commission de recours amiable • Tutelle de l'État exercée par un commissaire du gouvernement, après consultation d'un conseil de tutelle

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	<ul style="list-style-type: none"> • 3 millions d'actifs cotisants en 2014 	<p>Répartition des cotisants 2014 par famille d'employeurs</p>  <p>■ FPE ■ FPH ■ FPT (hors élus) ■ Élus ■ Autres empl.</p>
Nombre de pensionnés	<ul style="list-style-type: none"> • 2 millions d'allocataires au 31/12/2015, dont 85,5 % de droit propre • 184 100 nouveaux retraités en 2015, dont 87 700 en capital unique 	
Ratio démographique brut	<ul style="list-style-type: none"> • 1,52 cotisant pour un pensionné en 2014 	

III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	L'âge d'ouverture des droits, auparavant fixé à 65 ans, est progressivement relevé de quatre puis cinq mois par génération pour atteindre 67 ans pour la génération 1955. Toutefois, la pension peut être liquidée dix ans avant l'âge normal d'ouverture des droits, avec application d'un coefficient de minoration. Ce coefficient de minoration ne s'applique pas en cas de liquidation de la retraite de base à taux plein						
Dépenses (2015)	2 901 M€ de dépenses totales , dont 2 790 M€ de prestations, 98 M€ de charges de gestion administrative et 11 M€ de prestations au titre de l'action sociale						
Recettes (2015)	3 378 M€ de recettes , dont 3 352 M€ de cotisations reçues, 82 M€ de cotisations rétroactives et 142 M€ de compensations 2 800 employeurs grands contributeurs représentent 83 % des cotisations						
Règles d'acquisition annuelle des points	<p>Rémunération brute annuelle* × taux de cotisation (salarial + patronal)/taux d'appel/salaire de référence de l'année</p> <p><i>* à l'exclusion des éléments à caractère familial, des indemnités représentatives de frais et des prestations familiales et augmenté le cas échéant de la valeur représentative des avantages en nature</i></p>						
Formule de calcul de la pension	<p>Sortie en rente (≥ 300 points) : nombre de points * valeur de service du point</p> <p>Sortie en capital (< 300 points) : nombre de points * valeur d'acquisition du point de l'année précédant la liquidation</p>						
Revalorisation des pensions	Revalorisation de la valeur du point sur l'inflation au 01/10 (0,1 % au 01/10/2015)						
Pension moyenne (par an)	<ul style="list-style-type: none"> du stock à fin 2015 : 1 336 € du flux 2015 : 1 845 € (hors capitaux uniques) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires)						
Règles prudentielles de constitution de réserves	<ul style="list-style-type: none"> disposer d'une réserve de précaution d'au moins une année et demie de prestations à l'horizon de vingt ans garantir le paiement des pensions à l'horizon de trente ans par les cotisations futures et les réserves du régime 						

Évolution du rendement technique du régime							
En euros	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Valeur d'acquisition	3,126	3,345	3,617	3,904	4,172	4,415	4,616
Valeur de service	0,44542	0,44943	0,45887	0,46851	0,4746	0,4746	0,47507
Rendement technique théorique	14,25%	13,44%	12,69%	12,00%	11,38%	10,75%	10,29%
Rendement technique réel*	11,40%	10,75%	10,15%	9,60%	9,10%	8,60%	8,23%

* Le taux de rendement réel s'obtient en divisant le taux de rendement théorique par le taux d'appel de cotisations, à savoir 125%

Évolution des taux de cotisations				
	Tranche A Agent	Tranche A Employeur	Tranche B Agent	Tranche B Employeur
de 1992 à 2010	2,25 %	3,38 %	5,95 %	11,55 %
2011	2,28 %	3,41 %	6,00 %	11,60 %
2012	2,35 %	3,53 %	6,10 %	11,70 %
2013	2,45 %	3,68 %	6,23 %	11,83 %
2014	2,54 %	3,80 %	6,38 %	11,98 %
2015	2,64 %	3,96 %	6,58 %	12,18 %
2016	2,72 %	4,08 %	6,75 %	12,35 %
2017	2,80 %	4,20 %	6,95 %	12,55 %

Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP)

I. Données juridiques

Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> Article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique Arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n° 2004-569 Arrêté du 10 mars 2015 modifiant l'arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique
Type de régime	<ul style="list-style-type: none"> Régime supplémentaire de retraite par points, obligatoire, fonctionnant par répartition intégralement provisionnée Affiliés : fonctionnaires de l'État, civils et militaires, magistrats de l'ordre judiciaire, fonctionnaires territoriaux et hospitaliers Opérationnel depuis 2005 : régime jeune en phase de montée en charge
Gestion	<p>Établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle de l'État :</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestion administrative : Caisse des dépôts et consignations (CDC), sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration Gestion des actifs financiers partiellement déléguée à des sociétés de gestion (gestion en direct par l'ERAFP des titres obligataires d'État ou garantis par l'État)
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> Conseil d'administration : composé paritairement de représentants des employeurs publics et des fédérations syndicales, auxquels sont adjointes des personnalités qualifiées. Compétences du conseil d'administration : <ul style="list-style-type: none"> – pilotage de la gestion financière et des caractéristiques techniques du régime ; – évaluation des engagements et validation du niveau de couverture de ces engagements par l'actif Quatre comités spécialisés (gestion actif-passif, audit, recouvrement et suivi de la politique ISR)

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	<ul style="list-style-type: none"> 4,5 millions de cotisants présents au 31/12/2015. Environ 45 000 employeurs en 2015. 	<p>Répartition des cotisants en 2015</p> <p>21 %</p> <p>35 %</p> <p>36 %</p> <p>8 %</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonction publique hospitalière Fonction publique territoriale Fonction publique de l'État Autres employeurs
Nombre de pensionnés	<ul style="list-style-type: none"> 101 729 nouvelles liquidations et 512 935 révisions au cours de l'année 2015. 47 611 rentes versées à fin 2015, contre 30 985 fin 2014 (si points < 5125, sortie en capital). 	
Ratio démographique brut	non pertinent (nombre élevé de sorties en capital, étant donné la création récente du régime).	

III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	À partir du 1 ^{er} janvier 2012, l'âge d'ouverture des droits à une prestation au RAFP suit l'évolution de l'âge légal de départ et est progressivement relevé de cinq mois par génération pour atteindre 62 ans pour les fonctionnaires nés à compter du 1 ^{er} janvier 1955 (cf. loi du 9 novembre 2010 et mesure d'accélération de la LFSS pour 2012). L'ouverture des droits à prestation est conditionnée par l'admission à la retraite dans le régime principal.																																	
Prestations (2015)	268 M€ versés aux bénéficiaires <ul style="list-style-type: none">Montant des rentes versées : 15 M€Montant des sorties en capital : 253 M€		<div>Répartition des actifs financiers de l'ERAFP (2015) en valeur boursière</div> <table border="1"><thead><tr><th>Actif</th><th>Pourcentage</th></tr></thead><tbody><tr><td>Obligations d'État</td><td>36 %</td></tr><tr><td>Actions Euro</td><td>23 %</td></tr><tr><td>Crédit US</td><td>10 %</td></tr><tr><td>Obligations indexées</td><td>15 %</td></tr><tr><td>Trésoreries / liquidités</td><td>5 %</td></tr><tr><td>Actions Internationales</td><td>3 %</td></tr><tr><td>Multi-Actifs</td><td>4 %</td></tr><tr><td>Immobilier</td><td>1 %</td></tr><tr><td>Obligations convertibles</td><td>2 %</td></tr></tbody></table>				Actif	Pourcentage	Obligations d'État	36 %	Actions Euro	23 %	Crédit US	10 %	Obligations indexées	15 %	Trésoreries / liquidités	5 %	Actions Internationales	3 %	Multi-Actifs	4 %	Immobilier	1 %	Obligations convertibles	2 %								
Actif	Pourcentage																																	
Obligations d'État	36 %																																	
Actions Euro	23 %																																	
Crédit US	10 %																																	
Obligations indexées	15 %																																	
Trésoreries / liquidités	5 %																																	
Actions Internationales	3 %																																	
Multi-Actifs	4 %																																	
Immobilier	1 %																																	
Obligations convertibles	2 %																																	
Cotisations (2015)	1,8 Md€ de cotisations collectées <ul style="list-style-type: none">Financement : cotisations salariales et patronalesAssiette : primes et indemnités de toute nature, dans la limite de 20 % du TIBTaux : 5 % salarial, 5 % patronal																																	
Règles d'acquisition des points	Converties en points (1 point RAFP ayant pour valeur 1,196 € en 2016), les cotisations annuelles alimentent le compte individuel de retraite		<div>Assiette et taux de cotisation RAFP</div> <p>* Traitement indiciaire brut</p> <p>TIB *</p> <p>Rémunérations accessoires</p> <p>Taux de cotisation = 10 % - 5% à la charge de l'employeur - 5 % à la charge de l'assuré</p> <p>Assiette de cotisation RAFP</p>																															
Formule de calcul de la pension	Sortie en rente (> 5125 points) : nombre de points * valeur de service du point Sortie en capital (< 5125 points) : nombre de points * valeur de service du point * coefficient de sortie en capital																																	
Bilan du régime (2015)	<ul style="list-style-type: none">Provision mathématique de 17,5 Md€Taux d'actualisation de 1 % (net de frais de gestion)Actif net de l'ordre de 19,8 Md€ (23,4 Md€ en valeur boursière)Taux de couverture réglementaire de 113 %		<div>Évolution du rendement technique du régime</div> <table border="1"><thead><tr><th>Paramètres en €</th><th>2011</th><th>2012</th><th>2013</th><th>2014</th><th>2015</th><th>2016</th></tr></thead><tbody><tr><td>Valeur d'acquisition</td><td>1,056</td><td>1,074</td><td>1,085</td><td>1,095</td><td>1,145</td><td>1,196</td></tr><tr><td>Valeur de service</td><td>0,043</td><td>0,043</td><td>0,044</td><td>0,044</td><td>0,044</td><td>0,044</td></tr><tr><td>Rendement technique</td><td>4,08 %</td><td>4,08 %</td><td>4,08 %</td><td>4,08 %</td><td>3,89 %</td><td>3,74 %</td></tr></tbody></table>				Paramètres en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Valeur d'acquisition	1,056	1,074	1,085	1,095	1,145	1,196	Valeur de service	0,043	0,043	0,044	0,044	0,044	0,044	Rendement technique	4,08 %	4,08 %	4,08 %	4,08 %	3,89 %	3,74 %
Paramètres en €	2011	2012					2013	2014	2015	2016																								
Valeur d'acquisition	1,056	1,074	1,085	1,095	1,145	1,196																												
Valeur de service	0,043	0,043	0,044	0,044	0,044	0,044																												
Rendement technique	4,08 %	4,08 %	4,08 %	4,08 %	3,89 %	3,74 %																												
Règles prudentielles en matière de gestion d'actifs	<ul style="list-style-type: none">50 % d'obligations au minimum40 % d'actifs de diversification au maximum10 % maximum d'actifs investis en immobilier5 % max. de valeurs émises par un même organisme																																	

Les différents corps classés en catégorie active dans les trois versants de la fonction publique

		Âge d'ouverture des droits ⁽¹⁾	Limite d'âge ⁽¹⁾
Fonction publique de l'État	Personnels actifs de la Police nationale	52 ans si 27 ans de services	57 ans ⁽²⁾
	Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	52 ans si 27 ans de services	57 ans ⁽²⁾
	Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	52 ans si 17 ans de services	59 ans
	Personnels de la surveillance des douanes	57 ans	62 ans
	Instituteurs ⁽³⁾	57 ans	62 ans
	Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	57 ans	62 ans
	Éducateurs et infirmiers de la Protection judiciaire de la jeunesse	57 ans	62 ans
	Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	57 ans	62 ans
	Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	57 ans	64 ans
Fonction publique territoriale	Agents des réseaux souterrains des égouts	52 ans	62 ans
	Sapeurs-pompiers professionnels	57 ans	62 ans
	Agents de salubrité	57 ans	62 ans
	Agents de police municipale	57 ans	62 ans
	Agents de surveillance de la préfecture de police	57 ans	62 ans
	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
	Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	57 ans	62 ans
	Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) ⁽⁵⁾	57 ans	62 ans
	Maîtres-ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	57 ans	62 ans
	Agents d'entretien (certaines fonctions)	57 ans	62 ans
	Agents de service mortuaire et de désinfection	57 ans	62 ans

Source : DGAFF.

(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 cinq mois par génération au lieu de quatre.

Le présent tableau présente donc la situation telle qu'elle sera l'année où la réforme s'appliquera pleinement à l'ensemble des personnels.

(2) 59 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 60 ans pour les commissaires divisionnaires.

(3) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A). Contrairement aux professeurs des écoles, les instituteurs, classés en « catégorie active » peuvent partir à l'âge de 55 ans.

(4) La loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit, en son article 37, que les personnels infirmiers et paramédicaux classés en catégorie active, ainsi que les personnels relevant du corps des cadres de santé et autres corps ou cadres d'emplois de personnels paramédicaux ayant occupé des emplois ainsi classés, peuvent opter :

- soit en faveur du maintien dans leurs corps ou cadres d'emplois associé à la conservation des droits liés au classement dans la catégorie active (départ anticipé à 57 ans) ;

- soit en faveur de leur intégration dans les corps ou cadres d'emplois appartenant à la catégorie A, l'âge d'ouverture des droits à pension de ces personnels, ainsi que leur limite d'âge demeurant, toutefois, fixés respectivement à 60 et 65 ans.

Ce droit d'option était ouvert jusqu'au 30 mars 2011.

(5) Droit d'option ouvert pendant une durée de six mois à compter du 1^{er} janvier 2012.

État des lieux des régimes de retraite obligatoires auxquels cotisent les agents de la fonction publique selon leur statut

Catégories d'agents		Régimes de base et caisses de retraite correspondantes					Régimes complémentaires ou additionnels			
		Régime des PCMR de l'État ⁽³⁾	CNRACL ⁽⁴⁾	Régime général	FSPDIE ⁽⁵⁾	Mutualité sociale agricole	Ircantec ⁽⁶⁾	RAFP ⁽⁷⁾	Arco Agric	Retrep / Atca ⁽⁸⁾
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires des ministères 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⁾				✓					
	Emplois aidés de la fonction publique (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓			✓			
Fonctions publiques territoriale et hospitalière	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⁾			✓			✓			
	Assistants maternelles de la fonction publique territoriale			✓			✓			
	Emplois aidés de la FPT ou de la FPH (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓			✓			
Cas particuliers (fonction publique)	Fonctionnaires soumis au statut autonome de l'Assemblée nationale	Caisse de retraite du personnel de l'Assemblée nationale								
	Fonctionnaires soumis au statut autonome du Sénat	Caisse de retraite du personnel du Sénat								
	Ministres des cultes reconnus d'Alsace Moselle	Régime des pensions d'Alsace Lorraine ⁽³⁾								
	Marins de commerce employés par les services de l'État	Caisse de retraite des marins ⁽¹¹⁾								
	Stagiaires (sous convention de stage)	Pas de cotisation retraite								
	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 détachés pour un mandat de député ou sénateur	Caisse des pensions des députés ⁽¹²⁾ ou caisse des retraites des anciens sénateurs								
	Fonctionnaires ou militaires de la FPE détachés pour un mandat d'élus local ou de député européen	✓					✓			
	Fonctionnaires de la FPT ou de la FPH détachés pour un mandat d'élus local ou de député européen		✓				✓			
Enseignement privé	Fonctionnaires ou militaires de la FP en position hors cadres ou en disponibilité	Régime(s) de retraite de l'organisme d'accueil éventuel								
	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement général			✓					✓	✓
Autres cas, hors FP	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement agricole				✓				✓	✓
	Fonctionnaires de La Poste et d'Orange	✓						✓		
	Ouvriers de l'ex-GIAT (Nexter)				✓					
	Élus locaux et députés européens (cas général) ⁽¹⁰⁾						✓			

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 polypensionné.

(1) Une durée de service de quinze ans minimum est requise (hors départs pour invalidité). Pour une durée inférieure, les agents sans droits à pension sont rétroactivement transférés au régime général et à l'Ircantec (mais restent affiliés au RAFP, lorsqu'ils ont cotisé à ce régime, ce qui n'est pas le cas des ouvriers d'État).

(2) Y compris les élèves fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et, coté État, les praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires dans la FPE.

(3) Régime des pensions civiles et militaires de retraite, géré par le Service des retraites de l'État.

(4) Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, gérée par la Caisse des dépôts et consignations.

(5) Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, géré par la CDC.

(6) Institution de retraite complémentaire des agents 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 (quinze ans) à pension de l'État et dans la durée d'assurance, et seulement jusqu'en 2012, dans la liquidation de la pension du code des PCMR.

Figure 5.1-1 : Effectifs et principales caractéristique des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2015

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾			FSPOEIE (ouvriers d'État)	CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)		
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Pensions militaires	Pensions civiles et militaires de l'État		Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale et hospitalière
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	51 067	11 193	62 260	2136 ⁽⁹⁾	33 167	21 026	54 193
Départs pour invalidité	3 311	1 588	4 899	45 ⁽¹⁰⁾	3 853	1 845	5 698
Départs pour carrières longues	7 537	-	7 537	561 ⁽¹⁰⁾	11 945	3 555	15 500
Départs pour motifs familiaux ⁽²⁾	3 382	2	3 384	6 ⁽¹⁰⁾	1 993	2 163	4 156
Départ avec bénéfice d'une catégorie active ⁽³⁾	13 154	-	13 154	n.d.	2 305	12 171	14 476
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires							
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	60,9	45,4	-	59,0	61,1	59,2	60,4
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	97,9	99,5	-	77,4 ⁽¹⁰⁾	99,0	98,7	98,9
Durée de services acquis (en trimestres)	140,7	99,8	-	n.d.	109,9	126,8	116,5
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,1	37,2	-	n.d.	4,1	5,5	4,6
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	169,3	137,1	-	n.d.	170,4	171,0	170,6

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont calculés hors pensions anciennement cristallisées, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs. NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Sur les 3 382 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2015, 1 918 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits d'un sédentaire. De même, sur les 4 156 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 2 501 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) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2015. Les fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 9 mois selon les professions) (cf. décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers de l'État)

(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.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.1-1 (suite) : Effectifs et principales caractéristique des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2015

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾			FSPOEIE (ouvriers d'État)	CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)		
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Pensions militaires	Pensions civiles et militaires de l'État		Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale et hospitalière
Décote et surcote							
Part des pensions avec décote (en %) ⁽⁴⁾	13,1	9,5	-	6,0	5,8	6,3	6,0
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) ⁽⁴⁾	-140,8	-58,9	-	-147,4	-91,4	-105,7	-97,2
Taux moyen de décote (en %) ⁽⁴⁾	8,3	6,4	-	9,6	9,9	9,3	9,6
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	-11,3	-0,8	-	-0,2	-2,1	-1,7	-3,8
Part des pensions avec surcote (en %) ⁽⁴⁾	31,5	-	-	6,2	23,6	12,9	19,5
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) ⁽⁴⁾	317,3	-	-	177,7	185,8	199,0	189,2
Taux moyen de surcote (en %) ⁽⁴⁾	13,1	-	-	11,7	12,9	10,9	12,4
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	61,2	-	-	0,3	17,5	6,5	24,0
Taux de liquidation							
Taux moyen de liquidation (en %)	68,7	61,4	-	63,9	53,8	61,4	56,7
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁶⁾	29,8	49,6	-	11,3	13,9	17,8	15,4
Indice moyen à la liquidation	629	519	-	⁽¹²⁾	442	472	454
Part des pensions au minimum garanti (en %)	6,0	19,5	-	1,2	33,0	19,1	27,6
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽⁷⁾	243,7	289,6	-	228,8	134,6	149,9	139,7
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	19,6	13,3	-	22,2	25,2	19,6	23,0
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽⁸⁾	2 126	1 657	-	2008 ⁽¹³⁾	1 265	1 498	1 355

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont calculés hors pensions anciennement cristallisées, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(4) Pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE : hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE : pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte. Pour la surcote, ces motifs de départ ont également été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(12) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(13) Les effectifs de calcul de la pension mensuelle moyenne comprennent uniquement les pensionnés en titre définitif dont la pension est en paiement (la mise en paiement de la pension peut demander un délai).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.1-2 : Effectifs, et principales caractéristique par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2015

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires		Hommes	Femmes	Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	24 638	26 429	10 105	1 088	1840 ⁽⁹⁾	296 ⁽⁹⁾	15 780	17 387	4 745	16 281
Départs pour invalidité	1 358	1 953	1 340	248	33 ⁽¹⁰⁾	7 ⁽¹⁰⁾	1 618	2 235	402	1 443
Départs pour carrières longues	3 479	4 058	-	-	502 ⁽¹⁰⁾	59 ⁽¹⁰⁾	7 639	4 306	1 706	1 849
Départs pour motifs familiaux ⁽²⁾	148	3 234	0	2	0 ⁽¹⁰⁾	6 ⁽¹⁰⁾	28	1 965	10	2 153
Départ avec bénéfice d'une catégorie active ⁽³⁾	8 201	4 953	-	-	n.d.	n.d.	2 051	254	1 832	10 339
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires										
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	60,8	61,1	45,7	42,3	58,9 ⁽¹¹⁾	59,3 ⁽¹¹⁾	60,7	61,4	60,0	59,0
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	97,1	98,7	99,4	99,9	80 ⁽¹⁰⁾	59,5 ⁽¹⁰⁾	98,9	99,2	98,2	98,8
Durée de services acquis (en trimestres)	144,9	136,7	101,6	83,2	n.d.	n.d.	118,2	102,4	135,3	124,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,7	7,5	38,2	27,8	n.d.	n.d.	2,0	6,0	1,4	6,7
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	169,5	169,1	139,8	112,3	n.d.	n.d.	170,5	170,3	171,7	170,8

Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont calculés hors pensions anciennement cristallisées, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR

(3) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2015. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(10) Les effectifs de départs pour invalidité, carrières longues, motifs familiaux et pour service actif, ainsi que la part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation ont été calculés sur la base des titres définitifs uniquement.

(11) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation des cadres comprennent les pensionnés en titre définitif et en état d'avances, dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.1-2 (suite) : Effectifs, et principales caractéristique par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2015

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires		Hommes	Femmes	Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Décote et surcote										
Part des pensions avec décote (en %) ⁽⁴⁾	13,1	13,1	8,6	18,0	5,5	9,1	4,0	7,4	5,7	6,4
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) ⁽⁴⁾	-143,6	-138,2	-60,8	-50,5	-144,9	-156,9	-95,2	-89,6	-104,2	-106,1
Taux moyen de décote (en %) ⁽⁴⁾	7,7	8,9	6,4	6,5	8,9	12,3	7,8	10,9	7,1	9,9
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	-5,6	-5,7	-0,6	-0,1	-0,2	-0,1	-0,7	-1,4	-0,3	-1,3
Part des pensions avec surcote (en %) ⁽⁴⁾	29,8	33,1	-	-	5,8	9,1	20,8	26,2	16,5	11,9
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) ⁽⁴⁾	371,8	271,5	-	-	170,8	204,5	205,4	171,6	230,1	186,3
Taux moyen de surcote (en %) ⁽⁴⁾	13,8	12,6	-	-	10,9	15,0	12,8	12,9	11,5	10,6
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	32,8	28,5	-	-	0,2	0,1	8,1	9,4	2,2	4,3
Taux de liquidation										
Taux moyen de liquidation (en %) ⁽⁶⁾	69,7	67,8	62,5	51,1	64,3	61,5	56,2	51,6	63,2	60,9
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁶⁾	28,2	31,3	52,3	25,0	11,3	11,2	14,3	13,5	14,6	18,7
Indice moyen à la liquidation	658	602	526	454	⁽¹²⁾	⁽¹²⁾	457	429	481	470
Part des pensions au minimum garanti (en %) ⁽⁷⁾	5,2	6,8	19,0	23,5	1,1	2,2	32,1	33,8	20,6	18,7
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽⁷⁾	261,2	211,8	291,2	227,1	232,1	162,6	157,2	106,9	174,4	136,7
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %) ⁽⁷⁾	26,3	13,4	14,4	3,3	24,2	8,1	29,1	21,6	30,3	16,5
Pension mensuelle moyenne										
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽⁸⁾	2 266	1 995	1 706	1 195	2 058 ⁽¹³⁾	1 658 ⁽¹³⁾	1 363	1 175	1 574	1 476

Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont calculés hors pensions anciennement cristallisées, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote. Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicien (IMT).

(12) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(13) Les effectifs de calcul de la pension mensuelle moyenne comprennent uniquement les pensionnés en titre définitif dont la pension est en paiement (la mise en paiement de la pension peut demander un délai).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-3 : Effectifs, et principales caractéristique par motif de départ des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2015

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾				CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires		Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux ⁽³⁾	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux ⁽³⁾	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux ⁽³⁾	pour invalidité
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	44 374	3 382	3 311	9 603	27 321	1 993	3 853	17 018	2 163	1 845
Départ avec bénéfice d'une catégorie active ⁽⁴⁾	11 654	856	644	-	2 126	37	142	9 683	1 646	842
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires										
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	61,3	60,4	56,7	48,2	61,7	61,6	56,3	59,8	58,6	54,5
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	97,7	99,5	100,0	99,4	98,9	99,8	99,9	98,4	100,0	99,8
Durée de services acquis (en trimestres)	143,6	125,2	117,4	111,4	113,2	109,3	87,1	130,7	119,2	99,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,7	12,9	4,5	41,7	3,8	10,5	2,9	4,8	12,2	4,3
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	171,1	170,7	144,5	153,4	173,1	180,4	146,4	173,7	170,1	147,1

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont hors pensions anciennement cristallisées. Pour les militaires, les départs pour motifs familiaux concernent trop peu d'agents pour que les indicateurs calculés soient pertinents. Ces éléments ne sont donc pas présentés ici. NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) SRE : y compris carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et pour handicap pour le SRE. CNRACL : y compris carrières longues et départs pour handicap, hors motifs familiaux.

(3) Sur les 3 612 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2015, 1 628 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits. Pour les militaires, les départs pour motifs familiaux concernent trop peu d'agents pour que les indicateurs calculés soient pertinents. Les données transmises par la CNRACL excluent les départs pour handicap, celles transmises par la SRE les incluent. Pour le régime de la CNRACL, les départs pour handicap sont classés parmi les départs pour ancienneté et non pas avec les départs pour motifs familiaux.

(4) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2015. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

5

Figure 5.1-3 (suite) : Effectifs, et principales caractéristique par motif de départ des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2015

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾				CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires		Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux ⁽³⁾	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux ⁽³⁾	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux ⁽³⁾	pour invalidité
Décote et surcote										
Part des pensions avec décote (en %) ⁽⁵⁾	14,5	7,3	-	11,1	6,6	5,0	-	7,1	5,2	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) ⁽⁵⁾	-137,8	-220,1	-	-58,6	-88,8	-138,9	-	-98,8	-178,7	-
Taux moyen de décote (en %) ⁽⁵⁾	8,0	16,6	-	6,4	9,7	13,8	-	8,5	18,1	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	-10,6	-0,6	-	-0,7	-1,9	-0,2	-	-1,4	-0,2	-
Part des pensions avec surcote (en %) ⁽⁵⁾	33,0	33,9	8,5	-	25,6	34,9	3,6	14,4	11,1	1,0
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) ⁽⁵⁾	316,4	364,0	174,5	-	181,0	242,0	145,9	196,0	229,8	188,9
Taux moyen de surcote (en %) ⁽⁵⁾	13,0	15,0	10,0	-	12,6	15,7	10,9	10,7	12,5	10,5
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	55,6	5,0	0,6	-	15,2	2,0	0,2	5,8	0,7	0,0
Taux de liquidation										
Taux moyen de liquidation (en %)	69,7	68,4	55,9	68,5	54,8	60,5	43,6	62,4	64,2	48,7
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁷⁾	30,8	37,4	7,9	57,3	15,3	16,5	2,6	17,9	29,4	2,7
Indice moyen à la liquidation	638	623	517	549	452	445	374	481	466	403
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,6	6,5	24,1	8,2	28,3	32,3	67,7	15,7	16,8	55,1
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽⁸⁾	255,4	230,0	162,4	290,1	134,6	150,9	100,1	148,2	158,5	106,9
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	14,9	87,4	13,6	15,4	20,6	90,9	23,4	10,6	91,5	18,0
Pension mensuelle moyenne										
Avantage principal et accessoires (en euros) ⁽⁹⁾	2 161	2 247	1 527	1 867	1 289	1 458	979	1 516	1 628	1 170

Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont hors pensions anciennement cristallisées. Pour les militaires, les départs pour motifs familiaux concernent trop peu d'agents pour que les indicateurs calculés soient pertinents. Ces éléments ne sont donc pas présentés ici. NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) SRE : y compris carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et pour handicap pour le SRE. CNRACL : y compris carrières longues et départs pour handicap, hors motifs familiaux.

(3) Sur les 3 612 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2015, 1 628 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits. Pour les militaires, les départs pour motifs familiaux concernent trop peu d'agents pour que les indicateurs calculés soient pertinents. Les données transmises par la CNRACL excluent les départs pour handicap, celles transmises par la SRE les incluent. Pour le régime de la CNRACL, les départs pour handicap sont classés parmi les départs pour ancienneté et non pas avec les départs pour motifs familiaux.

(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 5.1-4 : Effectifs et principales caractéristique, suivant la distinction actifs/sédentaires/ carrières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2015

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾										CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange : départs pour ancienneté ⁽²⁾					Pensions militaires : tous motifs de départ					Fonction publique territoriale : départs pour ancienneté ⁽²⁾			Fonction publique hospitalière : départs pour ancienneté ⁽²⁾		
	Catégorie sédentaire ⁽³⁾	Catégorie active ⁽⁴⁾		Carrières longues	Terre, Mer et Air	Gendarmerie		Catégorie sédentaire ⁽³⁾	Catégorie active ⁽⁴⁾	Carrières longues	Catégorie sédentaire ⁽³⁾	Catégorie active ⁽⁴⁾	Carrières longues	Catégorie sédentaire ⁽³⁾	Catégorie active ⁽⁴⁾	Carrières longues
		Départ à 55 ans	Départ à 50 ans			Non- officiers	Officiers									
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	25 183	10 963	691	7 537	6 930	1 505	2 390	368	13 092	2 097	11 945	3 961	9 455	3 555		
Hommes (en %)	47,0	65,4	93,3	46,2	86,6	94,8	96,6	99,5	33,9	91,1	64,0	23,6	17,6	48,0		
Femmes (en %)	53,0	34,6	6,7	53,8	13,4	5,2	3,4	0,5	66,1	8,9	36,0	76,4	82,4	52,0		
Age moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires																
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	62,9	58,8	52,7	60,3	40,9	52,0	52,5	56,5	63,1	59,5	60,6	61,9	58,5	60,6		
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	96,4	99,9	87,1	99,6	100,0	96,5	100,0	99,5	98,2	99,7	99,4	95,5	99,2	99,5		
Durée de services acquis (en trimestres)	140,7	147,9	127,1	148,4	82,0	126,6	127,8	145,4	100,9	136,3	122,8	103,8	134,8	141,3		
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,9	8,1	20,2	3,9	36,4	56,3	28,5	29,8	4,3	9,7	2,2	5,9	6,0	5,9		
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	171,7	167,4	161,6	175,1	118,8	185,6	156,9	176,3	169,7	176,3	176,4	166,5	175,4	178,2		

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont hors pensions anciennement cristallisées.

NB : Les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) A 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). A la CNRACL, hors départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.

(4) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2015. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

Figure 5.1-4 (suite) : Effectifs et principales caractéristique, suivant la distinction actifs/sédentaires/carrières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2015

[illegible]

Figure 5.1-5 : Effectifs et principales caractéristique des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2015

	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⁾	1 812	17 257	195	7 282	59	1 433	1 268	5 621	562	2 965
Hommes	558	4 117	9	67	6	72	396	1 184	338	1 382
Femmes	939	13 048	126	7 130	53	1 359	843	4 397	214	1 560
Orphelins ⁽³⁾	315	92	60	85	0	2	29	40	10	23
Âge moyen des bénéficiaires										
Âge moyen de première mise en paiement (en années) ⁽²⁾	54,4	76,0	46,1	75,5	55,8	77,1	54,4	73,3	54,6	73,0
Pension mensuelle moyenne										
Avantage principal (en euros) ⁽²⁾	728	984	749	868	833	863	486	609	536	643
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽²⁾	752	1 027	761	915	848	899	509	646	567	678

Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs ne comprennent pas les pensions anciennement cristallisées.

(2) L'âge moyen de première mise en paiement, et les avantages principaux et principaux et accessoires sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions principales et temporaires d'orphelins, pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE.

(3) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme uniquement.

 **Figure 5.1-6 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2014 et 2015**

		2014	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2005 (en %)
SRE (fonction publique de l'État)⁽¹⁾	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	72 763	70 136	-3,6	-2,3
	Effectifs de pensions de droit direct	54 306	51 067	-6,0	-3,1
	Effectifs de pensions de droit dérivé	18 457	19 069	3,3	0,5
	Pensions militaires	18 704	18 670	-0,2	0,7
	Effectifs de pensions de droit direct	11 770	11 193	-4,9	1,4
	Effectifs de pensions de droit dérivé	6 934	7 477	7,8	-0,2
FSPOEIE (ouvriers d'État)⁽²⁾	Ouvriers d'État	3 812	3 628	-4,8	0,2
	Effectifs de pensions de droit direct	2 396	2 136	-10,9	1,6
	Effectifs de pensions de droit dérivé ⁽³⁾	1 416	1 492	5,4	-1,4
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	39 221	40 056	2,1	4,2
	Effectifs de pensions de droit direct	32 782	33 167	1,2	4,7
	Effectifs de pensions de droit dérivé ⁽³⁾	6 439	6 889	7,0	2,1
	Fonction publique hospitalière	25 034	24 553	-1,9	0,2
	Effectifs de pensions de droit direct	21 747	21 026	-3,3	-0,1
	Effectifs de pensions de droit dérivé ⁽³⁾	3 287	3 527	7,3	2,0

Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

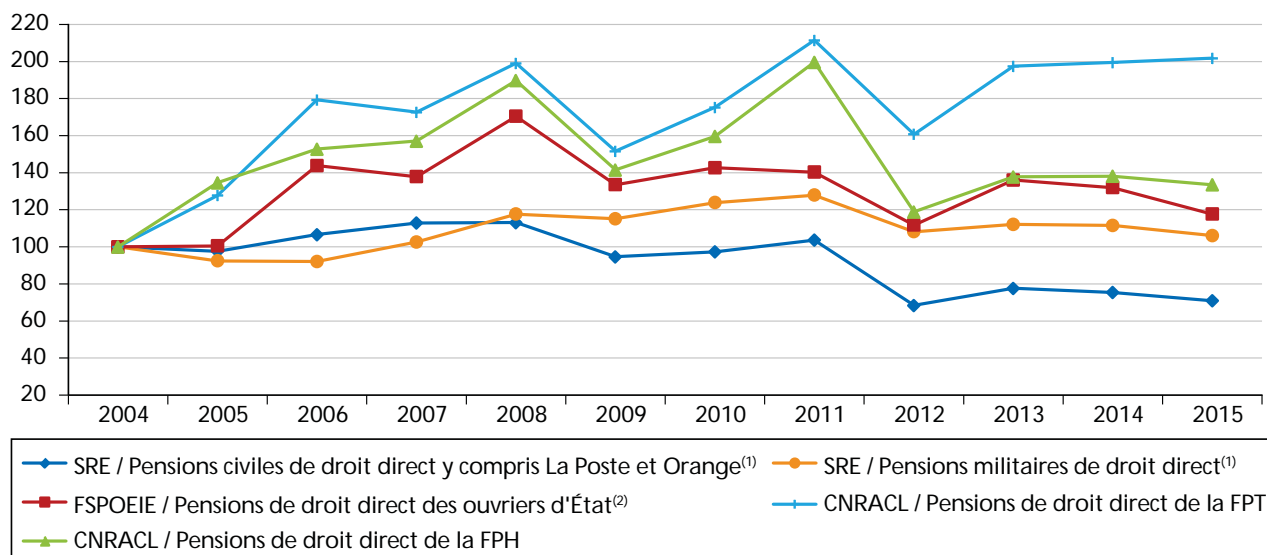
Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pour les pensions de droit dérivé militaires et civiles, les pensions temporaires d'orphelins sont exclues. Pour les pensions de droit dérivé civiles, les données sont hors pensions d'orphelins (principales et temporaires) jusqu'en 2009, et y compris pensions principales d'orphelins à partir de 2010. Par ailleurs, les pensions anciennement cristallisées sont exclues pour les pensions civiles de droit direct et de droit dérivé. Pour les militaires, les soldes de réserve sont inclus et les pensions anciennement cristallisées sont exclues pour les pensions de droit direct comme de droit dérivé. Les pensions principales d'orphelin sont incluses, quelle que soit l'année considérée.

(2) Pensionnés en titre définitif et en état d'avances depuis 2004. Avant 2004, les données ne concernent que les pensions à titre définitif.

(3) Seules les pensions principales d'orphelin majeur infirme sont incluses au FSPOEIE et à la CNRACL.

Figure 5.1-7 : Évolution du nombre de pensions de droit direct entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, de 2004 à 2015 (base 100 en 2004)



Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les soldes de réserve sont inclus et les pensions anciennement cristallisées sont exclues.

(2) Pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

Figure 5.1-8 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2014 et 2015 [en %]

	2014	2015	Évolution 2015/2014 (en points de %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2005 (en points de %)
SRE / Pensions civiles de droit direct y compris La Poste et Orange ⁽¹⁾	6,4	6,0	-0,4	-0,3
SRE / Pensions militaires de droit direct ⁽¹⁾	20,6	19,7	-0,9	0,0
FSPOEIE / Pensions de droit direct des ouvriers d'État ⁽²⁾	1,7	1,2	-0,5	-0,5
CNRACL / Pensions de droit direct de la FPT	34,3	33,0	-1,3	-1,2
CNRACL / Pensions de droit direct de la FPH	19,0	19,1	0,1	-1,3

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les pensions militaires prises en compte comprennent les pensions anciennement cristallisées, mais excluent les soldes de réserve. Les pensions civiles prises en compte comprennent les pensions anciennement cristallisées.

(2) Proportion 2015 provisoire car calculée uniquement sur les titres définitifs. Les autres proportions incluent les titres définitifs et les titres en état d'avance.

Figure 5.1-9 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE en 2015

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Pensions civiles de droit direct y compris La Poste et Orange									
	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux ⁽¹⁾						Départs pour motif d'invalidité			
	Ensemble des 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	47 756	23 280	24 476	7 537	3 382	12 510	3 311	1 358	1 953	644
< 55 ans	764	574	190	0	161	666	969	349	620	196
55 ans	1 166	907	259	0	203	1 079	214	106	108	72
56 ans	1 930	1 071	859	0	233	1 808	230	93	137	93
57 ans	1 993	958	1 035	1	223	1 894	229	91	138	83
58 ans	2 306	1 298	1 008	19	240	2 124	260	123	137	74
59 ans	1 914	1 144	770	58	267	1 637	290	128	162	39
60 ans	8 640	4 141	4 499	6 574	449	1 382	375	163	212	35
61 ans	10 598	4 423	6 175	885	469	689	324	135	189	27
62 ans	5 420	2 390	3 030	0	329	493	182	85	97	15
63 ans	3 811	1 717	2 094	0	256	280	109	44	65	6
64 ans	2 507	1 186	1 321	0	164	183	81	23	58	3
65 ans	4 607	2 142	2 465	0	234	240	47	18	29	1
> 65 ans	2 100	1 329	771	0	154	35	1	0	1	0
Âge moyen	61,4	61,2	61,6	60,3	60,4	58,5	56,7	57,0	56,5	56,0

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux comprennent, pour le SRE, les départs pour handicap.

(2) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2015. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

Figure 5.1-10 : Ventilation par âge des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2015⁽¹⁾

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Ensemble des pensions militaires de droit direct	dont départs pour invalidité	Caporaux et soldats	Sous-officiers	Officiers
< 35 ans	1 362	1 335	1 114	233	15
35 ans	116	20	31	85	0
36 ans	243	16	100	141	2
37 ans	414	22	159	252	3
38 ans	444	21	200	239	5
39 ans	507	18	215	285	7
40 ans	466	17	182	275	9
41 ans	447	13	136	304	7
42 ans	406	11	115	278	13
43 ans	385	10	73	297	15
44 ans	383	10	48	308	27
45 ans	332	7	25	260	47
46 ans	306	10	16	246	44
47 ans	263	8	15	175	73
48 ans	289	10	8	192	89
49 ans	232	6	8	156	68
50 ans	426	6	4	294	128
51 ans	449	11	0	313	136
52 ans	452	5	2	317	133
53 ans	496	7	2	368	126
54 ans	538	6	0	403	135
55 ans	553	6	2	357	194
56 ans	367	5	0	250	117
57 ans	685	2	0	592	93
58 ans	497	0	0	228	269
> 58 ans	135	6	4	13	118
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	11 193	1 588	2 459	6 861	1 873
Âge moyen	45,4	28,5	33,4	47,6	53,2

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées.

Figure 5.1-II : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2015

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux ⁽¹⁾						Départs pour motif d'invalidité				Ensemble des pensions de droit direct de la FPT
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	dont départs pour carrières longues	dont départs pour motifs familiaux ⁽¹⁾	dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	29 314	14 162	15 152	11 945	1 993	2 162	3 853	1 618	2 235	142	33 167
< 55 ans	75	17	58	0	64	3	1 229	499	730	37	1 304
55 ans	57	28	29		24	3	229	99	130	16	286
56 ans	372	312	60		34	309	220	113	107	23	592
57 ans	319	247	72	9	42	241	259	122	137	19	578
58 ans	435	334	101	113	61	240	347	158	189	20	782
59 ans	646	485	161	270	101	246	347	150	197	13	993
60 ans	9 488	6 110	3 378	8 327	347	623	449	205	244	8	9 937
61 ans	7 266	2 574	4 692	2 151	486	238	333	133	200	1	7 599
62 ans	3 380	1 348	2 032	867	248	119	202	68	134	3	3 582
63 ans	1 932	705	1 227	208	159	42	116	37	79	1	2 048
64 ans	1 323	530	793		116	29	69	20	49	1	1 392
65 ans	2 981	1 117	1 864		202	59	50	12	38		3 031
> 65 ans	1 040	355	685		109	10	3	2	1		1 043
Âge moyen	61,8	61,3	62,2	60,6	61,6	59,6	56,3	56,2	56,4	56,1	61,2

Sources : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2015. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

Figure 5.1-12 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPH à la CNRACL en 2015

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	<i>Dont départs pour carrières longues</i>	<i>Dont départs pour motifs familiaux⁽¹⁾</i>	<i>Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active⁽²⁾</i>	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	<i>Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active⁽²⁾</i>	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	19 181	4 343	14 838	3 555	2 163	11 315	1 845	402	1 443	842	21 026
< 55 ans	147	4	143	0	147	108	771	126	645	389	918
55 ans	192	4	188		181	175	161	32	129	109	353
56 ans	2 956	329	2 627		309	2 943	161	33	128	98	3 117
57 ans	1 767	240	1 527	3	221	1 738	144	29	115	72	1 911
58 ans	1 519	253	1 266	37	205	1 443	156	41	115	67	1 675
59 ans	1 369	269	1 100	73	219	1 245	150	37	113	47	1 519
60 ans	5 248	1 662	3 586	2 558	384	2 057	183	58	125	47	5 431
61 ans	2 960	718	2 242	587	238	787	74	33	41	7	3 034
62 ans	1 316	333	983	254	114	453	25	7	18	4	1 341
63 ans	557	146	411	43	44	125	9	4	5	1	566
64 ans	367	127	240		41	97	6	2	4		373
65 ans	621	203	418		42	129	5		5	1	626
> 65 ans	162	55	107		18	15	0			0	162
Âge moyen	59,8	60,5	59,6	60,6	58,6	58,4	54,5	55,7	54,1	54,3	59,3

Sources : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2015. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2015

	SRE (fonction publique de l'État)	Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie statutaire										Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues	
			A		B		C		Hors catégorie ⁽¹⁾		Indéterminé ⁽²⁾			
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Effectifs de pensions civiles de droit direct		Pensions civiles y compris La Poste et Orange	10 906	12 972	2 555	4 229	2 271	5 622	2 555	291	6 351	3 315	51 067	
		Affaires étrangères et européennes	40	21	21	12	21	76	0	0	0	0	191	
		Agriculture et Pêche	325	115	303	155	46	165	0	0	0	0	1 109	
		Culture et Communication	76	61	28	37	51	72	0	0	0	0	325	
		Défense (civils) et Anciens combattants	194	33	124	191	121	445	0	0	0	0	1 108	
		Écologie, Développement durable, Transports, Logement	333	109	570	230	652	489	6	0	0	0	2 389	
		dont Aviation civile et Météo France	98	36	65	6	0	4	3	0	0	0	212	
		Économie, Finances et Industrie ; Budget, Comptes publics, Fonction publique	996	561	868	1 742	444	1 345	0	0	2	2	5 960	
		Éducation nationale - Enseignement supérieur et Recherche	7 726	11 192	318	1 010	568	1 769	0	0	0	0	22 583	
		Établissements publics de recherche (y compris INRA)	480	325	79	122	20	17	0	0	0	0	1 043	
		Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales, Immigration	155	110	113	284	224	639	2 120	225	1	0	3 871	
		Justice	280	242	46	206	59	355	429	66	0	0	1 683	
		Services du Premier ministre	7	5	5	3	5	18	0	0	0	0	43	
		Travail, Emploi, Santé	240	186	80	237	59	232	0	0	0	0	1 034	
		La Poste	23	6	0	0	1	0	0	0	0	4 017	2 078	6 125
Effectifs de pensions militaires de droit direct		Orange	31	6	0	0	0	0	0	0	2 331	1 235	3 603	
		Militaires							10 105	1 088			11 193	
		Officiers généraux											170	
		Officiers supérieurs							1 203	68			1 101	
		Officiers subalternes							590	12			602	
		Sous-officiers							6 126	735			6 861	
		Caporaux et soldats							2 186	273			2 459	
		Ministère de l'Intérieur (gendarmes)							2 675	83			2 758	
		Ministère de la Défense							7 430	1 005			8 435	

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de 2012.

(1) Pour les civils : principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

Il n'y a pas de "hors catégorie" à la CNRACL.

(2) Pensions de La Poste et Orange pour l'essentiel.

Figure 5.1-13 (suite) : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2015

	Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie statutaire								Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues			
		A		B		C		Hors catégorie ⁽¹⁾				Indéterminé ⁽²⁾	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes
Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique territoriale	Fonction publique territoriale	1 769	2 235	2 186	2 872	11 795	12 255			30	25	33 167	
	Régions	55	50	19	34	560	777					1 495	
	Départements	347	779	439	1 069	1 330	1 585			4	8	5 561	
	Métropoles	76	52	73	55	344	134			2		736	
	Service départemental d'incendie et de secours	91	13	218	16	466	55			1		860	
	Communes	805	1019	1 042	1 203	7 241	7 509			17	12	18 848	
	Centres d'action sociale	35	96	40	177	164	1 123			1	2	1 638	
	Communautés urbaines, districts	30	11	35	12	163	29			1		281	
	Syndicats	48	24	51	34	331	191			1	2	682	
	Communauté de communes, de ville	46	38	53	56	336	212					741	
	Offices publics d'habitation	37	17	68	62	295	175					654	
	Autres collectivités territoriales	199	136	148	154	565	465			3	1	1 671	
	Fonction publique hospitalière	613	1 791	1 251	5 705	2 874	8 770			7	15	21 026	
	dans la fonction publique hospitalière	Centres hospitaliers régionaux	163	593	369	1 873	987	2 406			2	7	6 400
Centre hospitaliers généraux		267	866	555	2 766	1 309	4 230			1	8	10 002	
Hôpitaux locaux		11	41	38	172	100	552			1		915	
Centres hospitaliers spécialisés		73	123	145	401	145	280			1		1 168	
Centres de soin avec ou sans hébergement		10	7	12	43	27	43					142	
Établissements publics à caractère sanitaire et social		36	32	47	134	85	218					552	
Centre d'hébergement de personnes âgées		23	74	20	125	139	863					1 244	
Autres collectivités hospitalières		30	55	65	191	82	178			2		603	

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFIM).

Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de 2012.

(1) Pour les civils : principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

Il n'y a pas de "hors catégorie" à la CNRACL.

(2) Pensions de La Poste et Orange pour l'essentiel.

 **Figure 5.1-14 : Effectifs des pensions de droit direct et droit dérivé du régime salarié de l'Ircantec mises en paiement en 2014 et 2015**

Date de liquidation	2014	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2005 (en %)
Effectifs de pensions de droit direct	154 041	165 890	7,7	6,6
Effectifs de pensions de droit dérivé ⁽¹⁾	19 887	20 852	4,9	-0,3
Décès en activité	5 214	5 398	3,5	1,5
Décès en retraite	14 673	15 454	5,3	-0,9

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici sont hors régime des élus locaux.

(1) Toutes les pensions d'orphelins sont exclues. Elles ne représentent que 12 pensions en flux en 2015 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 2015

		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	5 036	0	738	474
	Durée moyenne (en trimestres)	18,8	-	33,5	35,4
Bonifications pour enfant	Effectifs de bénéficiaires	20 480	400	13 232	13 330
	Durée moyenne (en trimestres)	7,3	6,9	7,0	7,4
Bonifications pour bénéfices de campagne	Effectifs de bénéficiaires	827	8 783	416	150
	Durée moyenne (en trimestres)	3,2	12,2	3,1	3,1
Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	Effectifs de bénéficiaires	218	6 425	155	1
	Durée moyenne (en trimestres)	11,7	11,6	9,3	19,1
Bonifications pour enseignement technique	Effectifs de bénéficiaires	0	0	0	0
	Durée moyenne (en trimestres)	-	-	-	-
Bonifications du cinquième	Effectifs de bénéficiaires	0	9 879	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	-	16,2	-	-
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR ⁽²⁾	Effectifs de bénéficiaires	3 101	1 353	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	19,3	51,1	-	-

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

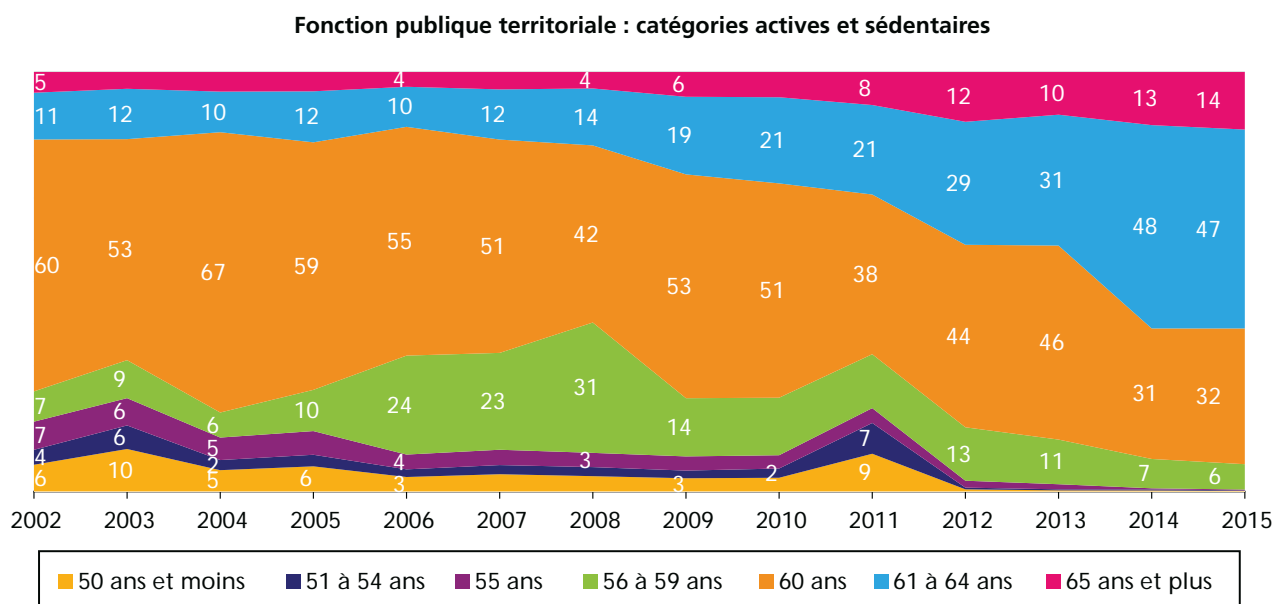
Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires. Une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

(1) Pour le SRE, les effectifs des bénéficiaires de bonification de pensions militaires entrées en paiement en 2015 comprennent les pensions anciennement cristallisées, mais excluent les soldes de réserve. Les effectifs des bénéficiaires de bonification de pensions civiles entrées en paiement en 2015 comprennent les pensions anciennement cristallisées. Les durées moyennes sont calculées hors soldes de réserve et hors pensions anciennement cristallisées.

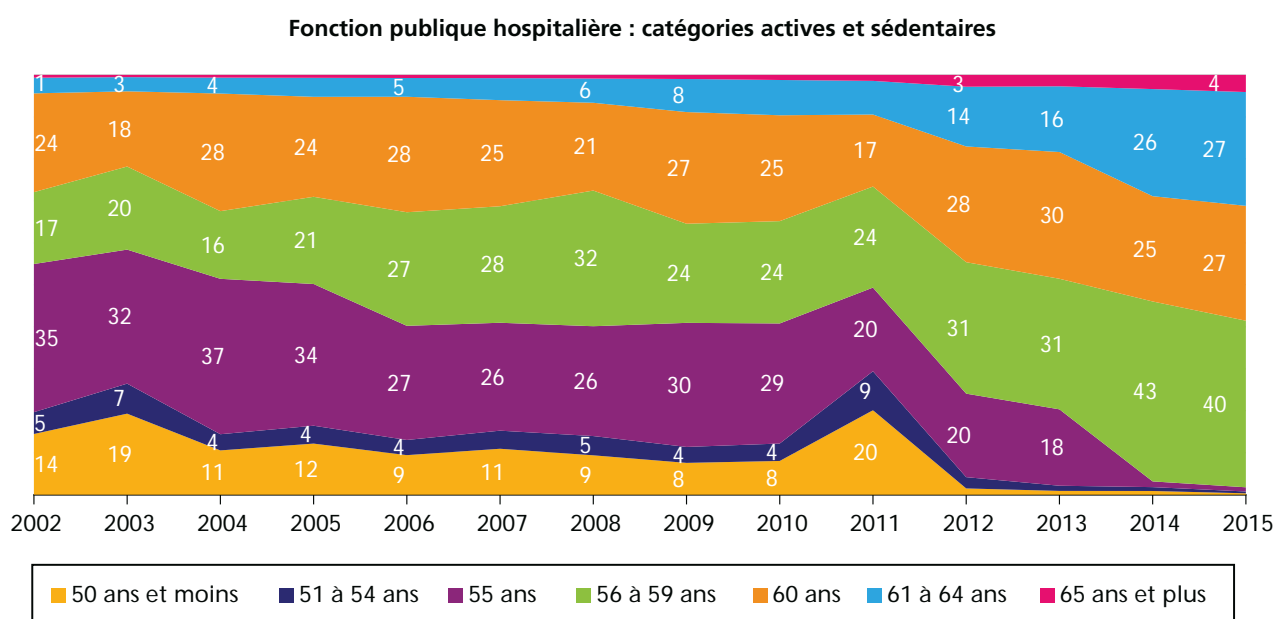
(2) Dans la FPE, ces bonifications sont attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, et ingénieurs du contrôle aérien.

Figure 5.1-16 : Évolution des âges à la date d'effet de la pension des bénéficiaires des pensions de droit direct (hors invalidité) entrées en paiement à la CNRACL de 2002 à 2015 [en %]



Source : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFF – 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 départs hors invalidité, pensionnés de droit direct uniquement.



Source : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFF – 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 caractéristique des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2015

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾		FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽²⁾	CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Pensions militaires		Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Effectifs de pensions de droit direct en paiement en 2015	1 530 505	386 849	68 734	537 577	509 281
Âge moyen et durée moyenne acquise des bénéficiaires de droit direct					
Âge moyen des bénéficiaires (en années)	71,6	63,3	73,0	69,9	68,4
Âge moyen de première mise en paiement de la pension (en années)	58,1	43,8	57,2	58,8	55,5
Durée moyenne de services acquis hors bonifications (en trimestres)	131,7	95,9	n.d	n.d	n.d
Taux de liquidation des pensions de droit direct					
Taux moyen de liquidation (en %)	67,5	63,1	64,0	53,2	57,7
Indice moyen à la liquidation	572	486	⁽⁴⁾	403	423
Pension mensuelle moyenne de droit direct					
Avantage principal et accessoires (en euros) ⁽³⁾	2 085	1 732	1 816	1 275	1 404
Effectifs de pensions de droit dérivé en paiement en 2015	308 973	160 464	33 515	111 525	52 106
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires de droit dérivé					
Âge moyen des bénéficiaires (en années)	78,3	80,0	81	74	74
Âge moyen de première mise en paiement de la pension (en années)	64,8	63,2	64	61	62
Pension mensuelle moyenne					
Avantage principal et accessoires (en euros) ⁽³⁾	946	845	812	608	637

Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions d'orphelins pour les pensions de droit dérivé, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs. Les soldes de réserve sont inclus pour les militaires.

(2) L'effectif total de pensions et les âges moyens prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance. Certains indicateurs ne prennent en compte que les pensions en titre définitif.

(3) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité, et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(4) Seul 1% des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.2-2 : Ventilation par genre et type de droit, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2015

Tranches d'âge (en années)			< 40	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	> 89
SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Droit direct	181	1 051	4 243	15 462	67 911	257 702	426 102	276 329	207 985	134 692	84 117	54 730
		Hommes	79	266	619	2 739	28 369	119 638	192 227	122 057	91 708	59 667	33 112	19 185
		Femmes	102	785	3 624	12 723	39 542	138 064	233 875	154 272	116 277	75 025	51 005	35 545
		dont pensions d'invalidité	178	586	1 543	4 095	10 799	19 320	22 185	14 187	11 700	8 858	6 151	4 075
		Droit dérivé	4 605	957	2 169	5 405	12 099	21 867	36 558	35 242	42 389	47 965	49 502	50 215
		Hommes	68	179	435	927	1 986	4 012	7 377	7 151	8 235	7 691	6 270	5 022
		Femmes	322	697	1 586	4 270	9 846	17 514	28 740	27 870	33 973	40 117	43 146	45 125
		Orphelins ⁽²⁾	4 215	81	148	208	267	341	441	221	181	157	86	68
	Pensions militaires	Droit direct	16 645	23 442	29 196	40 815	52 567	51 874	49 385	29 712	27 371	33 899	20 945	10 998
		Hommes	14 437	21 226	26 205	36 806	48 330	48 376	47 397	28 526	26 343	32 210	20 019	10 344
		Femmes	2 208	2 216	2 991	4 009	4 237	3 498	1 988	1 186	1 028	1 689	926	654
		dont pensions d'invalidité	11 466	711	476	494	504	440	339	358	785	4 874	3 471	1 549
		Droit dérivé	1 574	627	1 212	2 496	4 799	7 335	12 137	14 592	24 667	33 246	29 717	28 062
		Hommes	15	14	31	50	53	86	96	68	68	169	126	58
		Femmes	368	585	1 132	2 364	4 619	7 122	11 866	14 412	24 497	33 005	29 546	27 969
		Orphelins ⁽²⁾	1 191	28	49	82	127	127	175	112	102	72	45	35
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽³⁾		Droit direct	11	38	124	306	1 815	12 951	16 580	10 488	9 025	8 703	5 639	3 054
		Hommes	8	13	51	130	1 416	11 128	13 242	8 389	7 115	6 725	4 367	2 117
		Femmes	3	25	73	176	399	1 823	3 338	2 099	1 910	1 978	1 272	937
		dont pensions d'invalidité	10	16	57	156	408	778	959	617	570	729	520	304
		Droit dérivé ⁽²⁾	33	65	162	399	949	1 657	2 886	2 767	4 355	6 843	7 150	6 249
		Hommes	12	18	38	43	64	76	149	112	117	191	149	93
		Femmes	21	47	124	356	885	1 581	2 737	2 655	4 238	6 652	7 001	6 156
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Droit direct	199	1 113	4 009	9 802	22 349	127 148	154 049	79 528	61 435	44 216	23 479	10 250
		Hommes	94	292	816	1 926	7 359	59 122	65 165	33 506	25 727	17 779	8 938	3 277
		Femmes	105	821	3 193	7 876	14 990	68 026	88 884	46 022	35 708	26 437	14 541	6 973
		dont pensions d'invalidité	191	680	1 891	4 369	8 677	15 321	13 648	7 283	5 822	4 283	2 485	1 159
		Droit dérivé ⁽²⁾	597	835	1 923	4 130	7 449	11 428	14 887	12 762	15 295	17 850	14 322	10 047
		Hommes	235	240	425	791	1 332	2 017	2 673	1 968	2 164	2 181	1 548	790
		Femmes	362	595	1 498	3 339	6 117	9 411	12 214	10 794	13 131	15 669	12 774	9 257
	Fonction publique hospitalière	Droit direct	194	2 381	7 184	14 445	55 838	127 788	120 611	61 527	48 963	38 958	21 488	9 904
		Hommes	27	82	190	546	4 880	23 094	24 542	12 754	9 966	6 823	3 420	1 213
		Femmes	167	2 299	6 994	13 899	50 958	104 694	96 069	48 773	38 997	32 135	18 068	8 691
		dont pensions d'invalidité	141	457	1 265	2 968	7 273	10 603	9 534	5 374	4 592	4 029	2 458	1 151
		Droit dérivé ⁽²⁾	306	406	824	1 775	3 486	5 783	7 769	6 194	7 273	7 940	6 333	4 017
		Hommes	168	190	379	736	1 368	2 532	3 347	2 312	2 472	2 458	1 741	897
		Femmes	138	216	445	1 039	2 118	3 251	4 422	3 882	4 801	5 482	4 592	3 120

Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

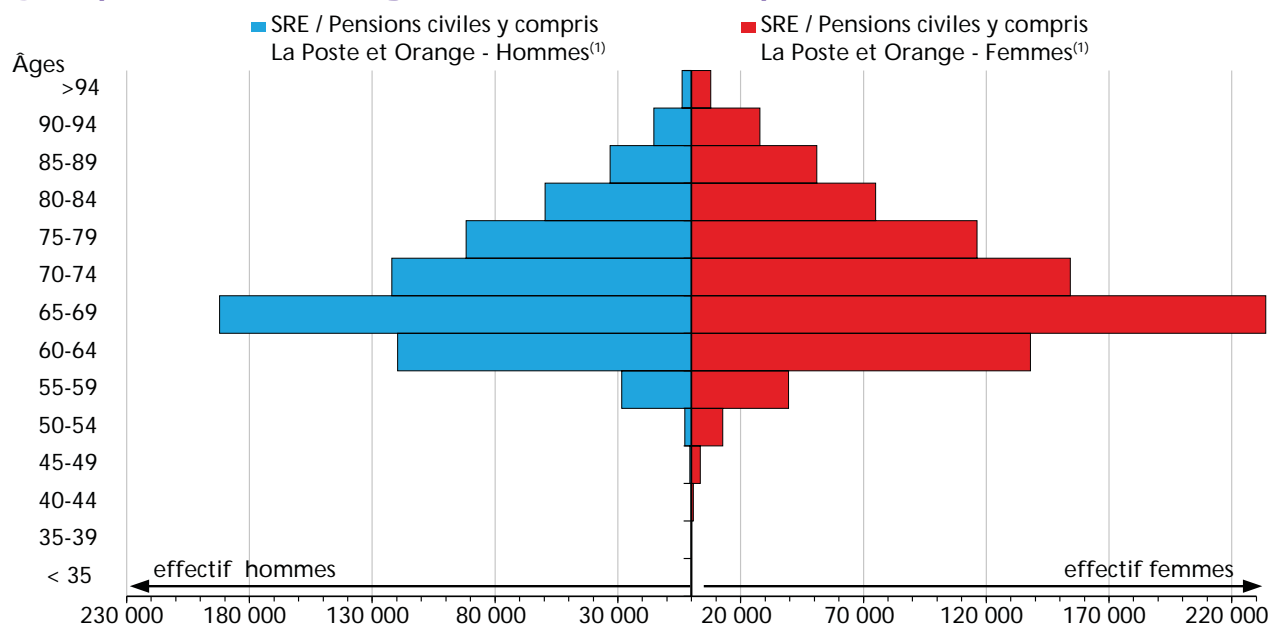
Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées. Les soldes de réserve sont inclus pour les militaires.

(2) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

(3) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

Figure 5.2-3 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2015

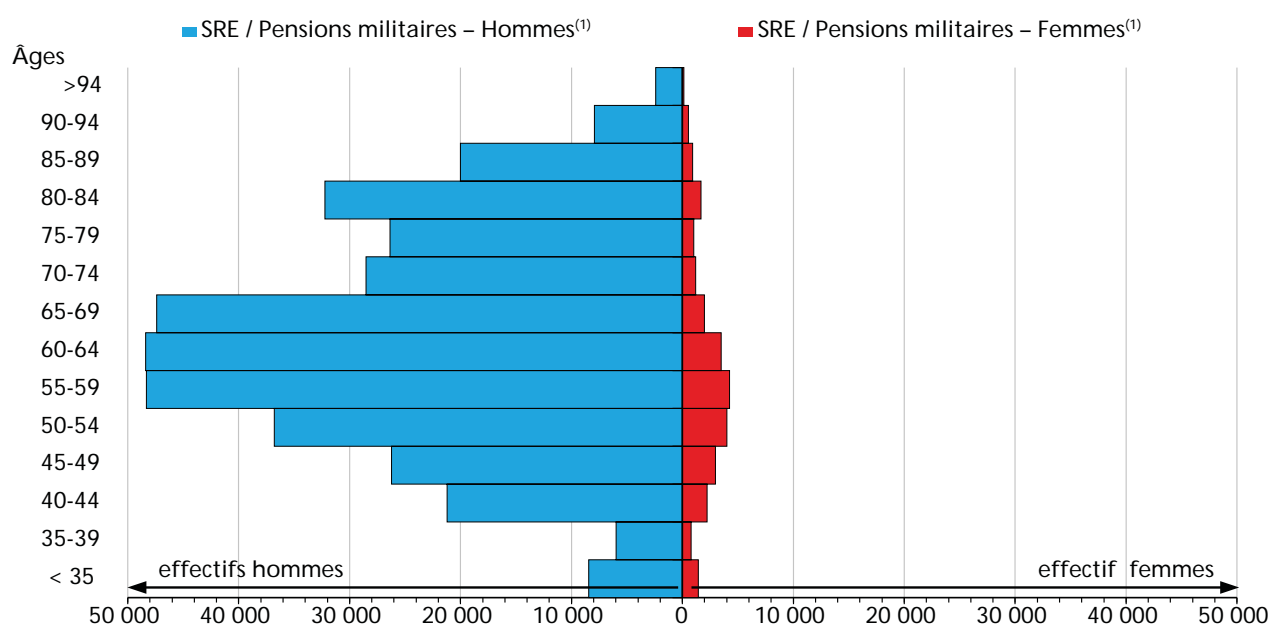


Source : DGFIP – Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées.

Figure 5.2-4 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2015

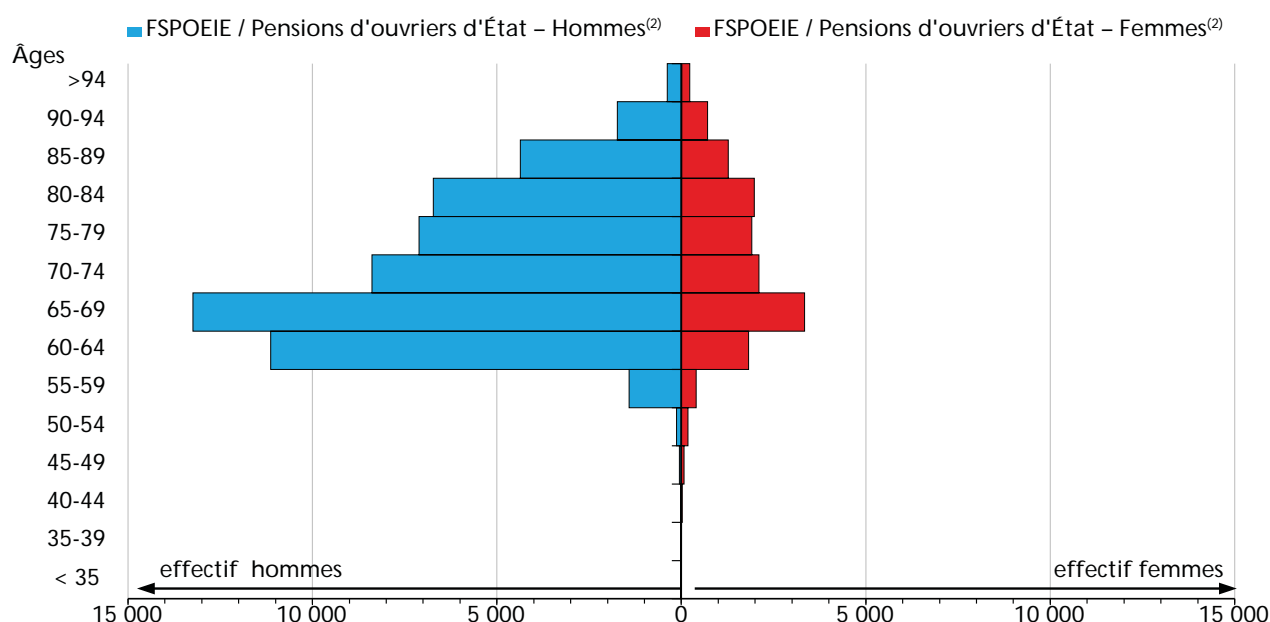


Source : DGFIP – Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées. Les soldes de réserve sont inclus.

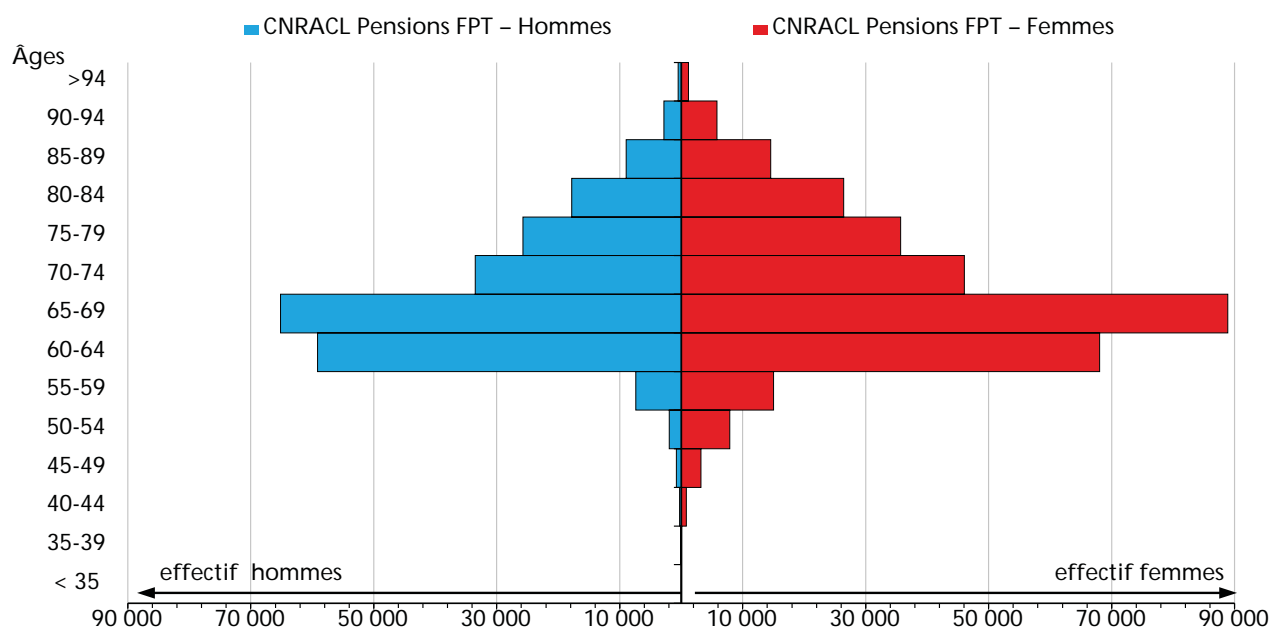
Figure 5.2-5 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct versées par le FSPOEIE en 2015



Source : FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(2) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

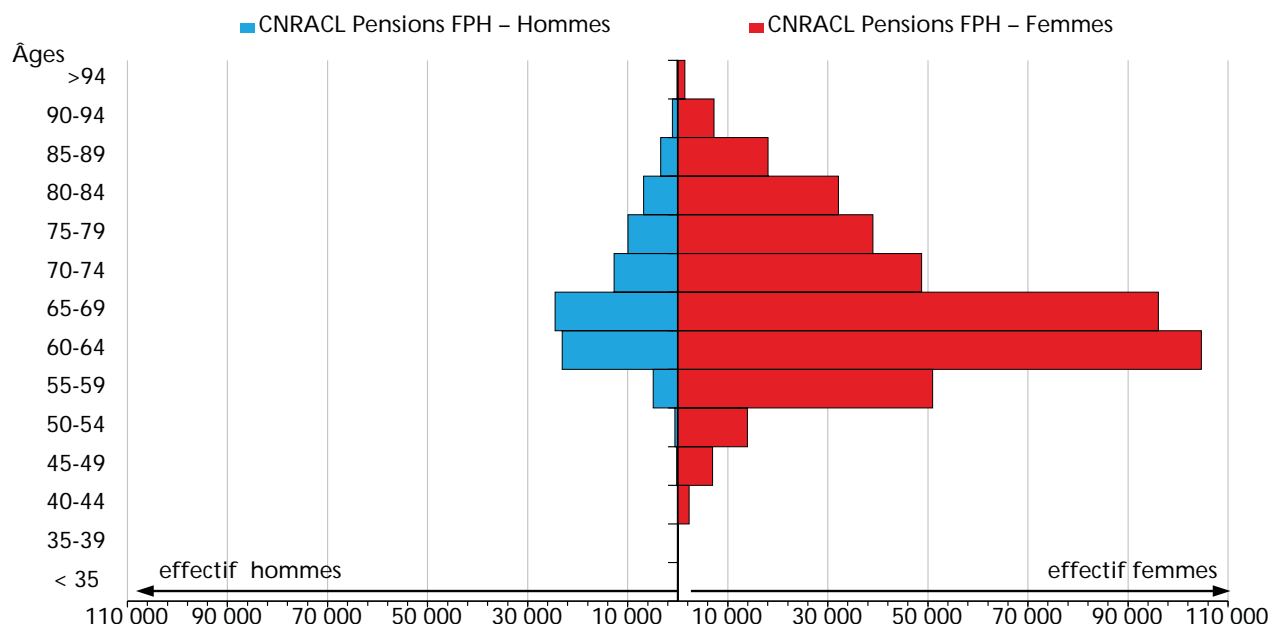
Figure 5.2-6 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2015



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.

Figure 5.2-7 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2015



Sources : 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.

 **Figure 5.2-8 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2014 et 2015**

			2014	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2005 (en %)
SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Total	1 883 464	1 900 124	0,9	2,2
		Droit direct	1 514 724	1 530 505	1,0	2,6
		Allocation temporaire d'invalidité (ATI)	61 232	60 646	-1,0	-0,4
		Droit dérivé ⁽²⁾	307 508	308 973	0,5	0,7
	Pensions militaires	Total	548 997	547 313	-0,3	-0,3
		Droit direct	385 880	386 849	0,3	0,1
		dont soldes de réserve	4 801	4 605	-4,1	-3,0
		Droit dérivé ⁽²⁾	163 117	160 464	-1,6	-1,3
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽³⁾		Total	103 491	102 249	-1,2	-0,7
		Droit direct	69 172	68 734	-0,6	-0,3
		Droit dérivé ⁽²⁾	34 319	33 515	-2,3	-1,5
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Total	624 773	649 102	3,9	4,5
		Droit direct	515 523	537 577	4,3	5,1
		Droit dérivé ⁽²⁾	109 250	111 525	2,1	2,0
	Fonction publique hospitalière	Total	546 805	561 387	2,7	4,1
		Droit direct	496 000	509 281	2,7	4,2
		Droit dérivé ⁽²⁾	50 805	52 106	2,6	3,2

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 pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

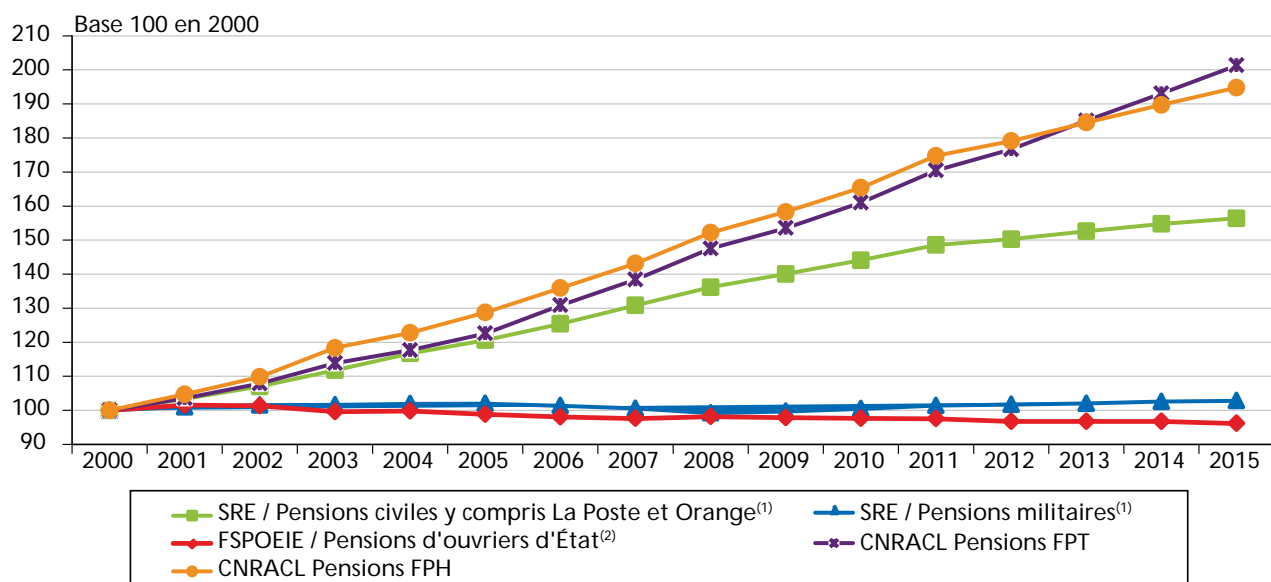
Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées. Les soldes de réserve sont inclus pour les militaires.

(2) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

(3) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

Figure 5.2-9 : Évolution des effectifs de pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, de 2000 à 2015



Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées. Les soldes de réserve sont inclus pour les militaires.

(2) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

Figure 5.2-10 : Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de droit direct et de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2015

		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	35 173	18 876	16 297	16 571	2 895	13 676
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	23,9	22,1	26,0	17,2	9,5	18,8
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions militaires	9 153	8 854	299	8 425	34	8 391
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	36,8	36,8	35,7	21,4	11,4	21,4
FSPOEIE (ouvriers de l'État) ⁽²⁾	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions	2 439	2 059	380	2 047	81	1 966
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	25,2	24,7	28,4	19,5	12,6	19,8
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) ⁽³⁾	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT	12 018	6 907	5 111	4 858	835	4 023
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	19,4	17,9	21,3	17,3	9,0	19,0
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPH	8 648	2 390	6 258	2 278	913	1 365
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	22,7	18,9	24,2	14,6	9,1	18,3
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT et de la FPH	20 666	9 297	11 369	7 136	1 748	5 388
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	20,8	18,2	22,9	16,4	9,0	18,8

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées. Hors pensions d'orphelins.

(2) Les effectifs et durée moyenne de perception de la pension prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance. Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(3) Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Figure 5.2-11 : Effectifs de bénéficiaires de pensions du régime salarié versées à l'Ircantec en 2014 et 2015

Année	2014	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2005 (en %)
Effectifs de droits directs	1 528 285	1 561 693	2,2	2,6
Effectifs de droits dérivés ⁽¹⁾	263 386	258 406	-1,9	-0,6

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Les dates prises en compte pour déterminer les stocks sont les dates de liquidation.

Champ : L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici sont hors régime des élus locaux.

(1) Toutes les pensions d'orphelins sont exclues. Elles ne représentent que 210 pensions à l'Ircantec (en stock) en 2015.

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 ont 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 4 dernières années (2,2 en 2015, 2,1% en 2014, 2,0% en 2013, 1,7% en 2012) 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 2014 et 2015**
[en %]

	2014	2015	Évolution 2015/2014 (en points de %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2005 (en points de %)
SRE / Pensions civiles hors La Poste et Orange ⁽¹⁾	12,4	12,1	-0,3	-0,3
SRE / Pensions civiles y compris La Poste et Orange ⁽¹⁾	12,5	12,2	-0,3	-0,3
SRE / Pensions militaires ⁽¹⁾	23,1	23,2	0,1	0,4
FSPOEIE / Pensions d'ouvriers de l'État ⁽²⁾	10,5	11,0	0,5	-0,3
CNRACL / Pensions FPT	47,7	46,4	-1,3	-0,7
CNRACL / Pensions FPH	36,8	35,8	-1,0	-1,1
CNRACL / Pensions FPH et FPH	42,6	41,5	-1,1	-0,9

Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées. Les soldes de réserve sont inclus pour les militaires.

(2) Les proportions prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

Figure 5.2-13 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct versées au SRE et à la CNRACL en 2015

		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 ⁽¹⁾	189 657	953	53 882	28 208
	Durée moyenne (en trimestres) ⁽¹⁾	16,0	4,6	11,9	16,0
Bonifications pour enfant	Effectifs de bénéficiaires ⁽¹⁾	718 293	23 571	208 027	320 637
	Durée moyenne (en trimestres) ⁽¹⁾	8,6	8,1	9,1	9,2
Bonifications pour bénéfices de campagne	Effectifs de bénéficiaires ⁽¹⁾	153 435	379 204	3 051	1 271
	Durée moyenne (en trimestres) ⁽¹⁾	5,5	29,7	3,1	3,1
Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	Effectifs de bénéficiaires ⁽¹⁾	8 828	167 481	955	6
	Durée moyenne (en trimestres) ⁽¹⁾	6,5	19,3	9,3	10,0
Bonifications pour enseignement technique	Effectifs de bénéficiaires ⁽¹⁾	16 939	26	-	-
	Durée moyenne (en trimestres) ⁽¹⁾	17,0	12,6	-	-
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR ⁽²⁾	Effectifs de bénéficiaires ⁽¹⁾	106 120	9 686	-	-
	Durée moyenne (en trimestres) ⁽¹⁾	18,8	15,5	-	-

Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires. Une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées mais excluent les soldes de réserve pour les militaires. Les durées moyennes sont calculées hors soldes de réserve et hors pensions anciennement cristallisées.

(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 surcotation ou un rachat. Cette durée est rapportée à une durée de référence qui évolue suivant l'année d'ouverture des droits à pension (elle atteindra progressivement 172 trimestres), afin de déterminer le taux de liquidation, au maximum égal à 75 % du montant du traitement perçu durant les six derniers mois d'activité.

Dans un deuxième temps peut être appliqué un coefficient de majoration (surcote) ou de minoration (décote), en fonction de la durée totale d'activité professionnelle dans les secteurs public et privé. Cette durée, dite « d'assurance », comprend : la durée prise en compte en

liquidation (en comptabilisant le temps partiel comme du temps plein), à laquelle sont ajoutées toutes les autres périodes pendant lesquelles l'intéressé a versé une cotisation à un régime de retraite obligatoire, les périodes où les cotisations ont été payées par un tiers (chômage, maladie, etc.), ainsi que les majorations de cette durée d'assurance qui peuvent être accordées dans chacun des régimes de retraite à des titres divers (maternité, éducation d'enfant handicapé, etc.). Cette durée est rapportée à la durée de référence.

La surcote s'applique si ce rapport est supérieur à un et si, après le 1^{er} janvier 2004, l'activité a été poursuivie au-delà de l'âge légal d'ouverture des droits à pension (majoration de 1,25 % par trimestre entier accompli à compter du 1^{er} janvier 2009).

La décote peut s'appliquer, de manière progressive depuis 2006, si ce même rapport est inférieur à 1. À la pension calculée peuvent s'ajouter des accessoires de pension, dont une majoration de 10 % pour les trois premiers enfants augmentée de 5 % par enfant supplémentaire. Si la pension est inférieure au minimum garanti, ce dernier s'applique.

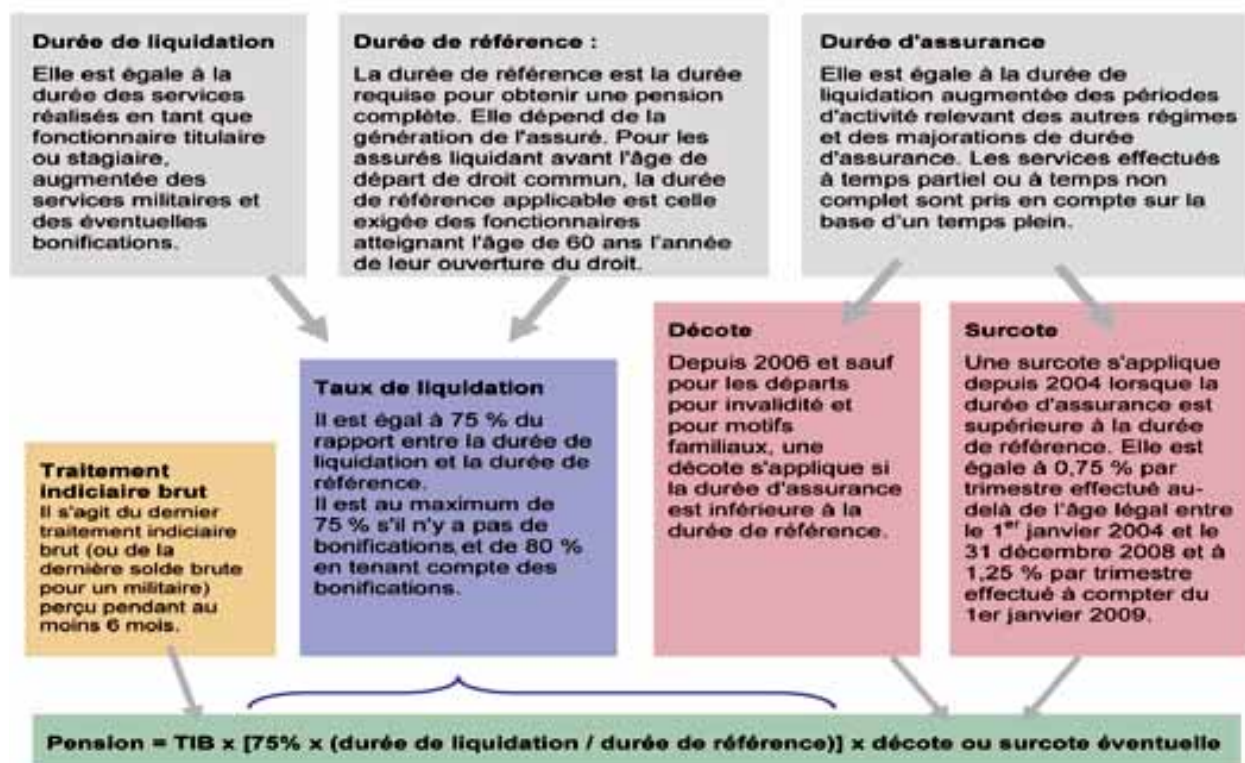
Éléments de calcul de la pension de retraite d'un agent titulaire de la fonction publique

Figure 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2014 et 2015 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾				FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽²⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires		2014	2015	Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	2014	2015	2014	2015			2014	2015	2014	2015
<i>Effectifs des bénéficiaires de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année</i>	54 306	51 067	11 770	11 193	2 396	2 136	32 782	33 167	21 747	21 026
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 055	2 062	1 533	1 611	1 877	1 955	1 220	1 217	1 405	1 413
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) ⁽³⁾	2 118	2 126	1 579	1 657	1 926	2 008	1 267	1 265	1 489	1 498
Hommes	2 280	2 266	1 628	1 706	1 981	2 058	1 374	1 363	1 567	1 574
Femmes	1 968	1 995	1 117	1 195	1 573	1 658	1 174	1 175	1 466	1 476
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) ⁽⁴⁾	322,6	317,3	-	-	155	178	196	186	205	199
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) ⁽⁴⁾	-138,4	-140,8	-56	-59	-109	-147	-89	-91	-109	-106
<i>Effectifs des bénéficiaires de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année⁽⁵⁾</i>	18 457	19 069	6 934	7 477	1 416	1 955	6 439	6 889	3 287	3 527
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	959	963	865	866	852	861	584	587	624	626
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	1 002	1 005	913	911	891	897	617	622	660	661
Hommes	887	895	667	693	698	711	545	555	628	640
Femmes	1 039	1 041	916	914	901	907	639	641	692	681

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.


(1) Les effectifs des pensions sont y compris pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et y compris soldes de réserve pour les militaires. Les autres indicateurs, pour les pensions militaires et civiles, sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(4) Respectivement pour les bénéficiaires d'une surcote ou décote uniquement, hors pensions portées au minimum garanti, et calculés sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

(5) Les effectifs sont y compris pensions d'orphelins, les autres indicateurs hors pensions d'orphelins. A la CNRACL, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

 **Figure 5.3-2 : Montant de la pension mensuelle moyenne brute, indice et taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2014 et 2015 (flux)**

Pensions mises en paiement au cours de l'année en			2014	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2005 (en %)
SRE (fonction publique de l'État) ⁽³⁾	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Flux droit direct				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	2 218	2 219	0,1	1,3
		Indice de liquidation	654	655	0,1	0,8
		Taux de liquidation (en %)	68,7	68,7	-	-
		Flux droit dérivé ⁽²⁾				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1 028	1 028	0,1	2,1
	Pensions militaires	Flux droit direct				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1 579	1 657	4,9	0,5
		Indice de liquidation	506	519	2,6	0,5
		Taux de liquidation (en %)	59,5	61,4	-	-
		Flux droit dérivé ⁽²⁾				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	913	911	-0,2	1,8
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽⁴⁾	Flux droit direct					
	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾		1 926	1 955	1,5	2,6
	Indice de liquidation		- (6)	n.s.	- (6)	- (6)
	Taux de liquidation (en %)		63,3	63,8	-	-
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)		63,5	63,5	-	-
	Flux droit dérivé ⁽⁵⁾					
	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾		892	897	0,6	1,4
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Flux droit direct				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1 267	1 265	-0,2	1,1
		Indice de liquidation	439	442	0,8	1,0
		Taux de liquidation (en %)	54,4	53,8	-	-
		Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	52,6	52,1	-	-
		Flux droit dérivé ⁽⁵⁾				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	617	622	0,8	1,0
	Fonction publique hospitalière	Flux droit direct				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1 489	1 498	0,7	1,7
		Indice de liquidation	471	472	0,2	0,9
		Taux de liquidation (en %)	61,3	61,4	-	-
		Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	60,7	60,7	-	-
		Flux droit dérivé ⁽⁵⁾				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	660	661	0,1	1,4

Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : La détermination du montant de la pension pour le premier mois (avantage principal) se calcule en multipliant la valeur du point par l'indice de liquidation et par le taux de liquidation lorsque la pension n'est pas soumise au minimum garanti.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(2) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires).

(3) Hors pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et y compris soldes de réserve pour les militaires. NB : en 2006, l'élargissement des conditions d'accès 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 genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2015 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange (hors départs pour invalidité)		Fonction publique territoriale (hors départs pour invalidité)		Fonction publique hospitalière (hors départs pour invalidité)	
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾
Toutes catégories statutaires confondues	47 756	2 167	29 314	1 300,6	19 181	1 528,3
Hommes	23 280	2 303	14 162	1 213,2	4 343	1 505,8
Femmes	24 476	2 038	15 152	1 394,1	14 838	1 605,4
Catégorie A	22 666	2 722	3 401	2 300,2	2 119	2 119,2
Hommes	10 448	2 943	1 412	2 477,3	458	2 321,9
Femmes	12 218	2 533	1 989	2 174,3	1 661	2 063,2
Catégorie B	6 471	1 732	4 822	1 600,5	6 579	1 685,6
Hommes	2 448	1 765	2 117	1 656,7	1 203	1 728,8
Femmes	4 023	1 712	2 705	1 556,6	5 376	1 675,9
Catégorie C	7 003	1 281	20 565	1 021,4	10 259	1 264,0
Hommes	2 011	1 250	10 295	1 132,2	2 535	1 298,4
Femmes	4 992	1 294	10 270	910,3	7 724	1 252,7
Hors catégorie⁽³⁾	2 735	2 256	486	3 086	204	3 582
Hommes	2 476	2 260	315	3 269	140	3 729
Femmes	259	2 219	171	2 751	64	3 256
Indéterminé⁽⁴⁾	8 881	1 740	40	1 972,6	20	1 995,0
Hommes	5 897	1 770	23	2 269,6	7	2 088,2
Femmes	2 984	1 681	17	1 571	13	1 945

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les pensions civiles anciennement cristallisées sont incluses.

(2) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(3) Pour le SRE, concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(4) Pour le SRE, concerne principalement les pensionnés de La Poste et Orange.

Figure 5.3-4 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre, pour les pensions civiles de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2015 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange (seuls départs pour invalidité)		Fonction publique territoriale (seuls départs pour invalidité)		Fonction publique hospitalière (seuls départs pour invalidité)	
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾
Toutes catégories statutaires confondues	3 311	1 527	3 853	979,3	1 845	1 169,7
Hommes	1 358	1 633	1 618	1 077,5	402	1 220,7
Femmes	1 953	1 454	2 235	907,9	1 443	1 155,6
Catégorie A	1 212	1 899	111	1 882,6	80	1 563,8
Hommes	458	2 073	38	2 226,5	14	1 642,8
Femmes	754	1 793	73	1 708,3	66	1 547,5
Catégorie B	313	1 424	236	1 408,7	377	1 398,9
Hommes	107	1 597	69	1 701,6	48	1 577,7
Femmes	206	1 334	167	1 289,4	329	1 374,2
Catégorie C	890	1 087	3 485	916,0	1 385	1 081,7
Hommes	260	1 091	1 500	1 012,9	339	1 148,4
Femmes	630	1 086	1 985	842,3	1 046	1 060,0
Hors catégorie⁽²⁾	111	1 786	nd	2 809	nd	3 363
Hommes	79	1 746	nd	3 041	nd	3 363
Femmes	32	1 884	nd	2 347	ns	nd
Indéterminé⁽³⁾	785	1 458	15	1 318,4	nd	1 580,7
Hommes	454	1 487	nd	1 440,2	nd	nd
Femmes	331	1 417	nd	1 212	nd	1 581

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(2) Pour le SRE, concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(3) Pour le SRE, concerne principalement les pensionnés de La Poste et Orange.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.3-5 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2015 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires ⁽¹⁾		
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾
Ensemble	9 605	1 814	1 867
Officiers généraux	170	4 426	4 773
Officiers supérieurs	1 089	2 950	3 090
Officiers subalternes	582	2 353	2 427
Sous-officiers	6 494	1 692	1 730
Caporaux et soldats	1 269	866	876
Hommes	8 765	1 853	1 910
Officiers généraux et supérieurs	1 195	3 169	3 342
Officiers subalternes	575	2 356	2 431
Sous-officiers	5 854	1 725	1 765
Caporaux et soldats	1 141	878	889
Femmes	840	1 407	1 420
Officiers généraux et supérieurs	64	2 783	2 845
Officiers subalternes	7	nd	nd
Sous-officiers	641	1 391	1 401
Caporaux et soldats	128	760	763

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.
 Champ : Pensions militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.3-6 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre, pour les pensions militaires de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE en 2015 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires ⁽¹⁾		
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾
Ensemble	1 588	378	381
Officiers généraux	0	0	0
Officiers supérieurs	12	1 842	1 869
Officiers subalternes	20	924	936
Sous-officiers	366	775	780
Caporaux et soldats	1 190	232	234
Hommes	1 340	368	371
Officiers généraux et supérieurs	8	nd	nd
Officiers subalternes	15	1 014	1 030
Sous-officiers	272	829	836
Caporaux et soldats	1 045	225	227
Femmes	248	432	434
Officiers généraux et supérieurs	4	nd	nd
Officiers subalternes	5	nd	nd
Sous-officiers	94	617	618
Caporaux et soldats	145	281	282

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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 2015 (flux)

	Pensions civiles y compris La Poste et Orange			Pensions militaires			CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
							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>	47 756	23 280	24 476	9 604	8 764	840	29 314	14 162	15 152	19 181	4 343	14 838
Montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement)												
1 ^{er} décile	1 105	1 185	1 016	803	818	624	375	420	350	782	890	753
2 ^e décile	1 405	1 464	1 347	1 006	1 046	775	724	825	666	1 032	1 110	997
3 ^e décile	1 602	1 707	1 530	1 337	1 394	943	883	999	789	1 199	1 231	1 184
4 ^e décile	1 804	1 892	1 714	1 630	1 681	1 180	1 042	1 139	927	1 327	1 334	1 326
5 ^e décile	1 971	2 046	1 899	1 806	1 863	1 391	1 193	1 286	1 100	1 430	1 423	1 431
6 ^e décile	2 210	2 287	2 124	1 936	2 047	1 574	1 354	1 411	1 272	1 546	1 534	1 548
7 ^e décile	2 454	2 538	2 386	2 151	2 151	1 773	1 509	1 543	1 467	1 705	1 681	1 712
8 ^e décile	2 722	2 805	2 639	2 373	2 403	1 891	1 748	1 798	1 703	1 860	1 847	1 866
9 ^e décile	3 209	3 389	2 970	2 850	2 874	2 058	2 110	2 150	2 052	2 036	2 109	2 024

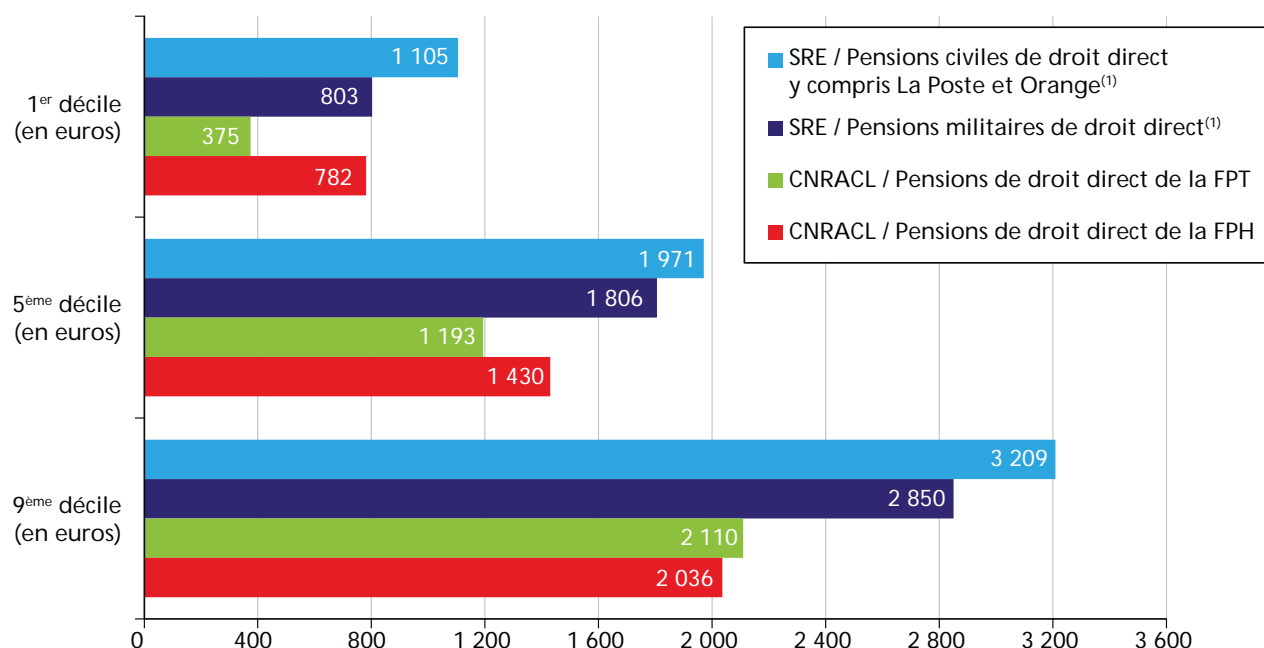
Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et y compris soldes de réserve pour les militaires.

Figure 5.3-8 : Déciles des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2015 (flux)
[en euros]



Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et y compris soldes de réserve pour les militaires.

Lecture :

10 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2016 sont d'un montant mensuel inférieur à 782 euros.

50 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2016 sont d'un montant mensuel inférieur à 1 430 euros.

10 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2016 sont d'un montant mensuel supérieur à 2 036 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 2015 (flux)

Durée de cotisation à l'Ircantec ⁽¹⁾ (en années)	Effectifs de retraités ayant liquidé en 2015	Part sur l'ensemble des liquidants en 2015 (en %)	Montant moyen de pension annuelle ⁽²⁾ (en euros)
1 et moins	49 740	30,0	26
De 1 à 2 inclus	24 806	15,0	114
De 2 à 3 inclus	15 881	9,6	200
De 3 à 4 inclus	12 149	7,3	295
De 4 à 5 inclus	9 367	5,6	407
De 5 à 10 inclus	24 807	15,0	713
De 10 à 15 inclus	10 742	6,5	1 482
De 15 à 20 inclus	5 891	3,6	2 446
De 20 à 25 inclus	4 046	2,4	3 600
De 25 à 30 inclus	2 691	1,6	4 667
De 30 à 35 inclus	2 256	1,4	7 188
De 35 à 40 inclus	2 424	1,5	14 607
Plus de 40	1 085	0,7	21 327
Indéterminée ⁽³⁾	5	0,0	-
Total	165 890	100,0	992

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2015, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une "pension" équivalente au nombre de points acquis).

(3) La durée de cotisation est inconnue pour ces agents.

NB : Le régime de l'Ircantec, caractérisé par une durée moyenne de cotisation d'environ 6 années (pour les nouveaux pensionnés 2015), est assimilable à un régime de passage, et couvre des agents non fonctionnaires pour la plupart et ayant un statut moins stable. La mise en place du droit à l'information a provoqué ces dernières années une progression du nombre des liquidations à faible durée de cotisation : des affiliés qui auparavant ne demandaient pas leur retraite par oubli ou méconnaissance formulent aujourd'hui une demande, même pour un faible montant. La part des liquidations pour les durées de moins d'un an atteint 30% en 2015 (contre 29,9% en 2014).

Figure 5.3-10 : Pension moyenne annuelle brute des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2015 (flux)

	Hommes	Femmes	Total
Effectifs de retraités ayant liquidé en 2015	63 163	102 727	165 890
Évolution 2015/2014 (en %)	8,5	7,2	7,7
Âge moyen à la liquidation	63,2	63,2	63,2
Évolution 2015/2014 (en %)	0,4	0,4	0,4
Durée de cotisation moyenne ⁽¹⁾ (en années)	5,6	6,0	5,8
Évolution 2015/2014 (en %)	-0,1	0,4	0,2
Montant moyen de la pension de droit direct ⁽²⁾ (en euros)	1 304	800	992
Évolution 2015/2014 (en %)	-3,9	2,2	-0,8

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2015, 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).

Figure 5.3-II : Effectifs de départs et pension moyenne brute par génération des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2015 (flux)

		Effectifs de retraités ayant liquidé en 2015	Durée de cotisation moyenne ⁽¹⁾ (en année)	Pension moyenne annuelle ⁽²⁾ (en euros)
1946	Hommes	659	8,8	2 927
	Femmes	615	7,4	1 358
1947	Hommes	1195	11,5	5 221
	Femmes	1114	9,1	2 270
1948	Hommes	1824	8,6	2 708
	Femmes	2110	7,2	1 192
1949	Hommes	5437	8,0	2 059
	Femmes	8311	6,7	981
1950	Hommes	9002	7,1	1 978
	Femmes	19221	6,0	868
1951	Hommes	4038	6,4	1 697
	Femmes	5054	6,6	1 077
1952	Hommes	5954	5,4	1 274
	Femmes	7809	6,3	904
1953	Hommes	16721	4,2	714
	Femmes	36041	5,6	646
1954	Hommes	9929	4,1	703
	Femmes	15430	5,5	647
1955	Hommes	6577	4,5	761
	Femmes	5446	6,2	814

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2015, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

NB : Les générations 1946 (69 ans) à 1955 (60 ans) représentent 98% du flux total de départ en 2015. Les départs des générations 1956 et suivantes représentent 778 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 brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2014 et en 2015 (stock)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾				FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽²⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	2014	2015	2014	2015			2014	2015	2014	2015
Effectifs des bénéficiaires des pensions de droit direct versées au cours de l'année	1 514 724	1 530 505	385 880	386 849	69 172	68 734	515 523	537 577	496 000	509 281
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 006	2 012	1 662	1 661	1 741	1 757	1 215	1 216	1 321	1 326
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) ⁽³⁾	2 080	2 085	1 734	1 732	1 801	1 816	1 275	1 275	1 397	1 404
Hommes	2 280	2 285	1 769	1 768	1 905	1 920	1 409	1 409	1 534	1 540
Femmes	1 923	1 930	1 254	1 252	1 402	1 414	1 179	1 180	1 369	1 375
Effectifs des bénéficiaires des pensions de droit dérivé versées au cours de l'année ⁽⁴⁾	307 508	308 973	163 117	160 464	34 319	33 515	109 250	111 525	50 805	52 106
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	895	898	800	802	770	774	566	566	599	601
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros) ⁽³⁾	944	946	843	845	808	812	609	608	636	637
Hommes	830	836	639	645	597	601	530	531	607	611
Femmes	966	968	845	847	815	819	622	621	651	651

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

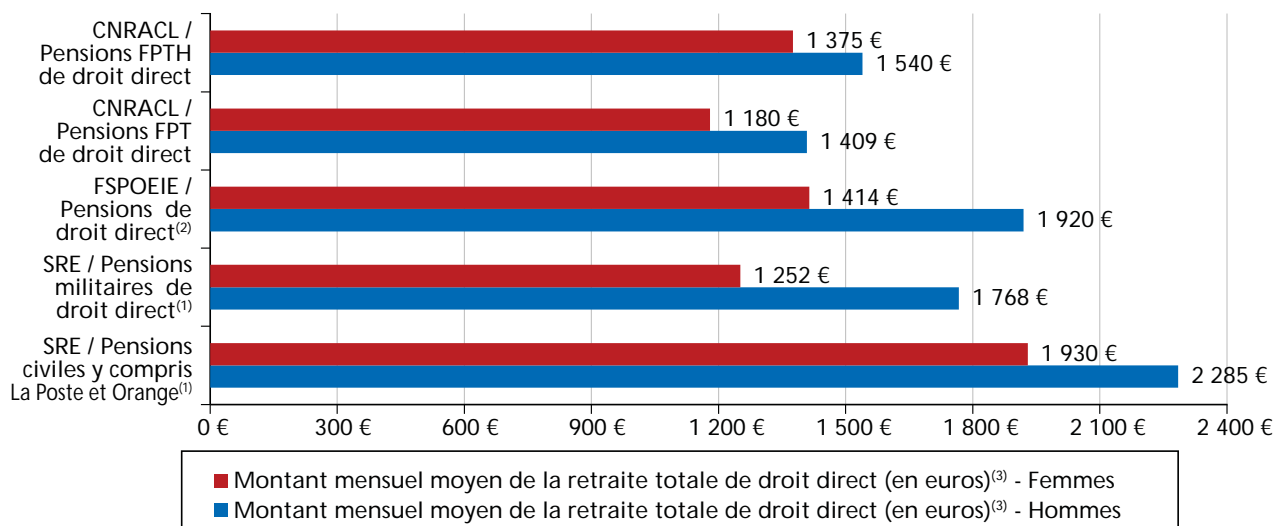
(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(2) Y compris pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et soldes de réserve pour les militaires. Les pensions principales d'orphelins sont incluses.

(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 5.3-13 : Montant brut mensuel moyen de la retraite totale des pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2015 (stock)



Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les montants, pour les pensions militaires et civiles, sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) Les montants de pensions sont issus des titres définitifs uniquement, les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

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, en 2014 et 2015 (stock)

Pensions versées			2014	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2009 (en %)
SRE (fonction publique de l'État)	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1931	1939	0,4	1,5
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾ de droit direct	2145	2152	0,4	1,4
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾ de droit dérivé ⁽²⁾	954	957	0,3	1,2
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1887	1893	0,3	1,4
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾ de droit direct	2080	2085	0,3	1,3
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾ de droit dérivé ⁽²⁾	939	942	0,3	1,2
	Pensions militaires	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1436	1442	0,4	1,4
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾ de droit direct	1716	1717	0,1	0,5
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾ de droit dérivé ⁽²⁾	774	778	0,5	-0,1
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽³⁾		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1470	1487	1,2	1,9
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾ de droit direct	1801	1816	0,8	1,6
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾ de droit dérivé	808	812	0,5	1,5
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1159	1161	0,2	1,2
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾ de droit direct	1275	1275	0,0	1,0
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾ de droit dérivé ⁽⁴⁾	609	608	-0,1	0,8
	Fonction publique hospitalière	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1327	1333	0,5	1,5
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾ de droit direct	1397	1404	0,5	1,5
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾ de droit dérivé ⁽⁴⁾	636	637	0,1	1,2
	Fonction publique territoriale et hospitalière	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1237	1241	0,3	1,3
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾ de droit direct	1335	1338	0,2	1,2
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾ de droit dérivé ⁽⁴⁾	617	617	-0,0	0,9
Valeur annuelle moyenne du point d'indice			55,56	55,56	0,0	0,2

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 pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) 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) Y compris pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et soldes de réserve pour les militaires. Les pensions principales d'orphelins sont incluses.

(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.

			2014	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2004 (en %)
SRE (fonction publique de l'État)⁽¹⁾	Pensions civiles y compris La Poste et Orange et allocations temporaires d'invalidité (ATI)	Montant (en millions d'euros)	41 411	41 975	1,4	4,4
	Pensions militaires	Montant (en millions d'euros)	9 564	9 570	0,1	1,6
	Pensions civiles et militaires de l'État	Montant (en millions d'euros)	50 975	51 545	1,1	3,8
FSPOEIE (ouvriers d'État)	Pensions	Montant (en millions d'euros)	1 841	1 836	-0,3	1,3
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Pensions de la FPT et de la FPH	Montant (en millions d'euros)	17 232	17 860	3,6	6,1

Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite.

Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pour le SRE, ACCT jusqu'en 2005, INDIA-LOLF 2006-2011, Chorus depuis 2012.

	2014	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2011 (en %)
Dépenses (en millions d'euros)				
Pensions civiles (y compris les pensions des retraités de La Poste et Orange)	41 268,0	41 835,0	1,4	2,6
Pensions militaires	9 564,0	9 570,0	0,1	1,0
Allocations temporaires d'invalidité (ATI)	143,0	141,0	-1,4	0,0
Dépenses de compensation démographique (transferts inter-régimes)	628,0	626,0	-0,3	-8,4
Transferts à la Cnav et à l'Ircantec (affiliations rétroactives)	311,0	103,0	-66,9	-17,3
Transfert vers la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	228,0	258,0	13,2	0,0
Autres dépenses (intérêts moratoires, remboursement de trop perçus)	5,0	4,0	-20,0	-5,4
Total dépenses	52 147,0	52 537,0	0,7	2,1
Recettes (en millions d'euros)				
Cotisations salariales (y compris rachats d'année d'étude)	5 660,0	5 930,0	4,8	3,9
Contributions de l'État employeur (budget général et budgets annexes), et ensemble des cotisations ATI	38 742,0	39 077,0	0,9	2,9
Contributions employeurs de La Poste et Orange ⁽¹⁾	1 901,0	1 805,0	-5,0	-2,2
Contributions Établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires	5 803,0	5 803,0	0,0	5,2
Transferts inter-régimes : validations de services auxiliaires	69,0	61,0	-11,6	-24,1
Recettes de compensation démographique (transferts inter-régimes)	1,0	20,0	1900,0	-42,3
Transfert reçu de la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	581,0	573,0	-1,4	-2,8
Autres recettes (dont subventions)	28,0	32,0	14,3	-49,1
Total recettes	52 785,0	53 301,0	1,0	2,5

Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, et direction du budget. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité (ATI).

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 contributions exceptionnelles.

5.4 Situation financière et démographique des régimes de retraite

5

 **Figure 5.4-3 : Charges et produits de la CNRACL en 2014 et 2015**

	2014	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2011 (en %)
Charges (en millions d'euros)				
Prestations sociales	17 355,1	17 966,7	3,5	4,6
Compensations	1 362,8	1 462,0	7,3	-3,6
Transferts CNRACL - article 59	578,2	572,1	-1,1	-3,9
Autres charges	153,5	184,9	20,4	12,3
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	106,3	100,2	-5,7	0,6
Charges financières	0,1	0,0	-80,0	-43,8
Charges exceptionnelles	0,1	0,1	0,0	-33,1
Total charges	19 556,1	20 286,0	3,7	3,7
Produits (en millions d'euros)				
Cotisations et produits affectés	19 393,7	19 985,9	3,1	5,1
Compensations	31,1	0,0	-100,0	-100,0
Transferts CNRACL - article 59	228,4	258,1	13,0	-9,6
Autres produits	333,4	337,0	1,1	-1,1
Produits financiers	1,9	1,3	-31,6	-33,1
Produits exceptionnels	0,0	0,0		
Total produits	19 988,5	20 582,3	3,0	4,6
Résultat de l'exercice (en millions d'euros)	432,4	296,2	-31,5	

Source : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

 **Figure 5.4-4 : Compte de résultat simplifié de l'Ircantec en 2014 et 2015**

	2014	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2011 (en %)
Charges (en millions d'euros)				
Prestations sociales	2 583,1	2 719,9	5,3	5,8
Compensations versées ⁽¹⁾	5,4	10,9	102,1	-
Transferts Ircantec ⁽¹⁾	21,5	18,6	-13,4	-34,3
Autres charges ⁽²⁾	27,1	41,3	52,1	19,7
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	111,7	110,6	-1,0	3,1
Charges financières	0,5	0,2	-69,3	-67,6
Total charges	2 749,2	2 901,4	5,5	4,8
Produits (en millions d'euros)				
Cotisations et produits affectés	3 038,6	3 190,5	5,0	6,3
Compensations reçues	136,6	141,5	3,6	16,7
Autres produits ⁽³⁾	43,3	36,5	-15,7	8,4
Produits financiers	78,3	9,4	-88,1	-18,8
Total produits	3 296,8	3 377,9	2,5	6,6
Résultat de l'exercice (en millions d'euros)	547,6	476,5	-13,0	22,3

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 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).

 **Figure 5.4-5 : Taux de cotisation salarié et de contribution employeur relatifs au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2014 et 2015**

		2014	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2006 (en %)
SRE (fonction publique de l'État)	Taux de cotisation salarié (en %)	9,14	9,54	4,4	2,2
	Taux de contribution employeur pour les pensions civiles (en %) : ministères	74,28	74,28	0,0	4,5
	Taux de contribution employeur pour les pensions civiles (en %) : opérateurs, établissements de l'État et autres organismes	74,28	74,28	0,0	9,4
	Taux de contribution employeur pour les pensions militaires (en %)	126,07	126,07	0,0	2,6
	Taux de contribution employeur pour l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) (en %)	0,32	0,32	0,0	0,7
FSPOEIE (ouvriers d'État)	Taux de cotisation salarié (en %)	9,14	9,54	4,4	2,2
	Taux de cotisation employeur (en %)	33,87	34,28	1,2	4,0
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Taux de cotisation salarié (en %)	9,14	9,54	4,4	2,2
	Taux de cotisation employeur (en %)	30,40	30,50	0,3	1,2

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.

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 de l'année, en 2015 et 2015**

Au 31 décembre			2014	2015 ⁽⁴⁾	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2005 (en %)
SRE (fonction publique de l'État) - Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Nombre de cotisants		1 735 000	n.d.		
	Nombre de pensionnés ⁽¹⁾		1 821 982	1 839 478	1,0	2,3
	Ratio démographique ⁽²⁾		0,95	n.d.		
FSPOEIE (ouvriers d'État)	Nombre de cotisants		34 602	30 898	-10,7	-5,6
	Nombre de pensionnés total		103 487	102 249	-1,2	-0,7
	<i>dont pensionnés en état d'avances⁽³⁾</i>		1 658	1 089	-34,3	-7,7
	Ratio démographique ⁽²⁾		0,35	0,30	-12,4	-5,0
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Nombre de cotisants	FPT	1 386 758	1 392 572	0,4	2,6
		FPH	841 497	843 043	0,2	0,7
	Nombre de pensionnés	FPT	624 773	649 102	3,9	4,5
		FPH	546 805	561 387	2,7	4,1
	Ratio démographique ⁽²⁾		1,92	1,87	-2,6	-2,3
Ircantec	Nombre de cotisants		nd	nd	nd	
	Nombre de pensionnés		nd	nd	nd	
	Ratio démographique ⁽²⁾		nd	nd	nd	

Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, CNRACL, FSPOEIE et Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : Pensions civiles de retraite.

Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Pour l'Ircantec : L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici pour l'Ircantec correspondent au périmètre total du régime (régime salariés et régime élus locaux).

(1) Y compris pensionnés La Poste et Orange, et hors bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) seule.

(2) Le ratio démographique est le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de pensionnés de droits directs et de droits dérivés en moyenne annuelle, sauf pour les pensions civiles de l'État où il est calculé sur les données au 31 décembre.

(3) 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) Concernant 2015, 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

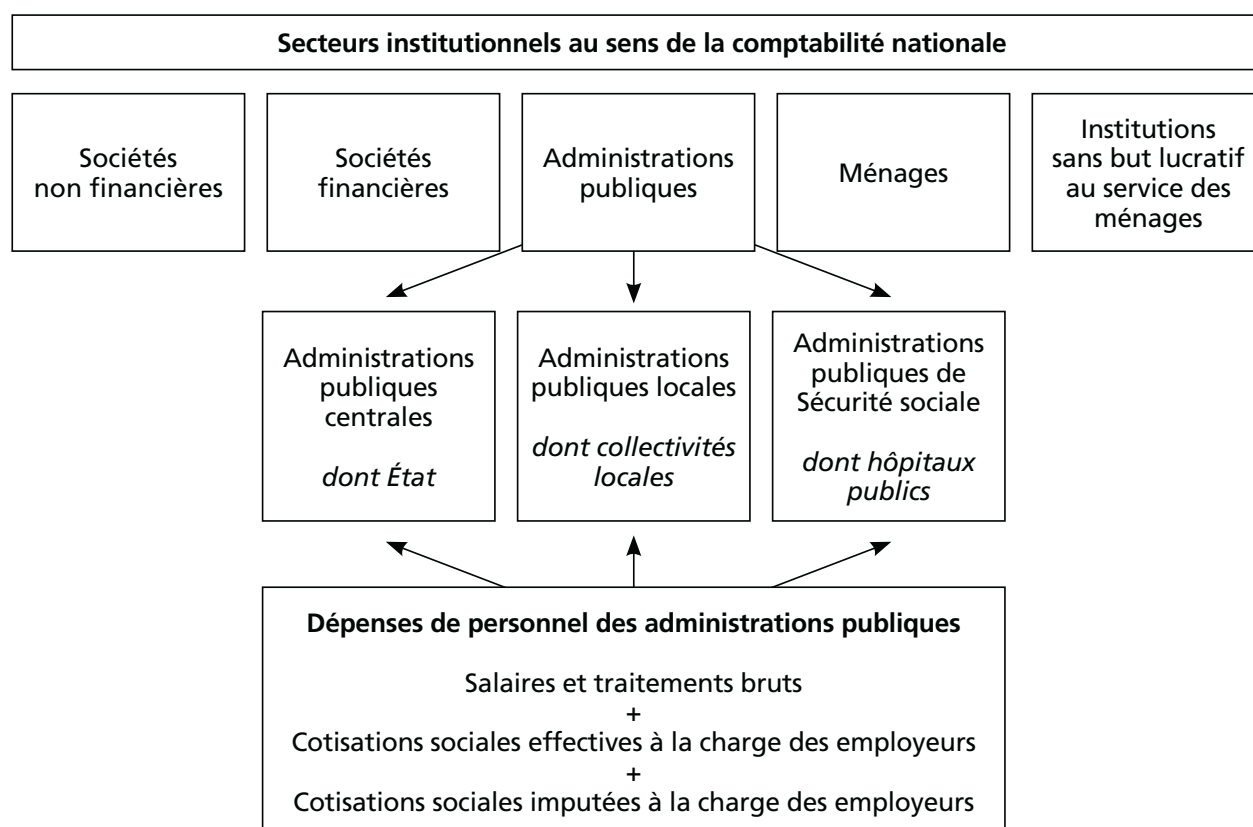
En outre, l'Insee élabore les comptes nationaux sectoriels au format du Système européen de comptes selon une nomenclature des opérations harmonisée pour l'ensemble

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 inclut l'ensemble des cotisations sociales (effectives ou imputées) à la charge de l'employeur.

Dépenses de personnel : (voir définitions).

Prestations sociales : 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 pour pension civile : 7,85 % du traitement brut en 2009 et en 2010 puis 8,12 % en 2011 et 8,39 % en 2012, ce taux augmentant chaque année par palier de 0,27 point, selon les dispositions prévues par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010). De surcroît, le décret n° 2012-84710 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse prévoit l'augmentation des taux de cotisations salariales et patronales afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues ». Ainsi, la retenue pour pension civile s'est établie à 8,76 % en 2013, et à 9,14 % en 2014. Elle est de 9,54 % en 2015 et 9,94 % en 2016 ;
- la CSG déductible : 5,1 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 5,1 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la CSG non déductible 2,4 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 2,4 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- le CRDS : 0,5 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 0,5 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la cotisation salariale au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) : 5 %. Son assiette comprend les

éléments de rémunération de toute nature perçus et non soumis à retenue pour pension (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes, rémunération des activités accessoires...) dans la limite de 20 % du traitement brut ;

– la contribution exceptionnelle de solidarité : 1 % du salaire brut après déduction de la cotisation pour pension et de la cotisation salariale au RAFP.

Après déduction de ces contributions et cotisations sociales à la charge du fonctionnaire, on aboutit au salaire net de prélèvements.

Pour mémoire, le salaire brut sert également d'assiette à des contributions et cotisations sociales employeur non détaillées ici.

L'indice minimum de traitement de la fonction publique constitue également un facteur commun aux trois versants de la fonction publique. Le traitement afférent à cet indice est le traitement minimum qu'un agent de la fonction publique peut percevoir. S'il est inférieur au Smic, une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés et qui y sont éligibles (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

Pour les contractuels, leur rémunération peut être fixée par référence à une grille ou un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire. Au sein des trois grandes catégories de contractuels répertoriées (catégories spécifiques, emplois statutaires de contractuels des établissements publics dérogatoires et autres contractuels), on observe, par exemple, que les maîtres auxiliaires, les maîtres d'internat et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont rattachés à une grille indiciaire.

Les sources de progression des rémunérations dans la fonction publique

Les trois sources de progression des rémunérations dans la fonction publique 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} juillet 2016) ;

– 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 majorés 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 la notion de « glissement vieillesse technicité » (GVT) positif.

Elles se décomposent en des mesures automatiques qui peuvent être assimilées à la part « vieillesse » du GVT positif (par exemple, changement d'échelon) ; et des mesures non automatiques que les collectivités publiques et les ministères peuvent piloter chaque année en fonction de leur politique de gestion des ressources humaines (par exemple, changement de grade ou de corps).

Les indicateurs types de suivi de l'évolution des rémunérations

Les trois principaux indicateurs de suivi de l'évolution des rémunérations sont :

– le salaire moyen par tête (SMPT),

– 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 par tête (SMPT) prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant la période et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite) et des modifications de structure (par exemple, modification de la qualification des agents et de leur niveau de rémunération). L'évolution du SMPT prend en compte notamment :

– *l'évolution du salaire à structure constante et les effets de structure* : dans le cas des fonctionnaires, l'évolution du salaire moyen entre deux années peut être décomposée entre une évolution à 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 SMPT et l'évolution du salaire à structure constante. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif et de l'effet des départs et des embauches (ou « entrées-sorties » ou effet de noria), généralement négatif ;

– *les effets de carrière liés à l'avancement des personnes en place* (dont GVT positif mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. Comme le salaire à structure constante, il s'obtient en figeant la structure des effectifs par corps, grade, échelon. L'effet de carrière inclut l'impact des mesures statutaires et des réformes catégorielles. En raison des changements liés à la source d'information utilisée pour le calcul des salaires dans la fonction publique de l'État depuis 2009, l'effet de carrière n'est actuellement plus évalué ;


– *les effets d'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 SMPT.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) : cette notion est utilisée pour évaluer l'évolution moyenne du salaire des agents présents deux années déterminées (généralement consécutives). L'évolution de la RMPP prend ainsi en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, de même que l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres éléments susceptibles d'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 de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période sur le traitement indiciaire des agents titulaires des ministères. L'ITN-GI prend en outre en compte l'impact de l'évolution des cotisations salariales assises sur le traitement indiciaire. En revanche, ces indicateurs n'intègrent aucun élément de nature indemnitaire, ni les impacts des GVT positif et négatif. Ces indicateurs couvrent actuellement la seule fonction publique de l'État.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques/Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

 **Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2) en 2015**
[en milliards d'euros]

Catégories et sous-catégories	2014	2015	dont ministère de la Défense	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2008 (en %)
Rémunérations d'activité	69,266	69,578	9,869	0,45	-0,70
Traitement brut	51,685	51,881	6,090	0,38	-1,14
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,198	0,191	0,025	-3,52	-1,86
Indemnité de résidence	1,169	1,202	0,298	2,87	0,79
Supplément familial de traitement	0,914	0,914	0,183	0,04	0,01
Majorations	1,157	1,150	0,056	-0,61	-0,38
Indemnités indexées	8,750	8,611	2,282	-1,58	-1,39
Indemnités non indexées	5,391	5,628	0,934	4,40	5,36
Rémunérations d'activité non ventilées	0,004	0,000	0,000	-100,00	-
Cotisations et contributions sociales	50,741	51,231	9,160	0,96	1,80
Contributions d'équilibre au CAS Pensions	39,621	40,086	7,790	1,17	2,62
CAS pensions civils + AT ⁽¹⁾	29,063	29,443	0,616	1,31	2,64
CAS pensions militaires ⁽¹⁾	9,296	9,256	5,988	-0,43	2,30
Contributions au FSPOEIE et au CAS cultes	1,262	1,386	1,186	9,88	4,51
Contribution exceptionnelle au CAS	0,000	0,000	0,000	-100,00	-
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	0,355	0,358	0,054	0,86	-0,21
Cotisations patronales au FSPOEIE	0,286	0,256	0,208	-10,76	-1,04
Cotisations retraites autres	1,490	1,477	0,038	-0,91	5,19
Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse)	5,287	5,313	0,624	0,48	-1,80
FNAL + CNAF + CSA	3,053	3,074	0,373	0,71	-1,29
Autres ⁽²⁾⁽³⁾	0,650	0,667	0,073	2,75	-0,62
Prestations sociales et allocations diverses	0,758	0,761	0,312	0,40	-7,23
Prestations sociales ⁽³⁾	0,100	0,100	0,020	-0,65	-0,60
Remboursement transport	0,086	0,085	0,009	-1,64	0,65
Capital-décès	0,039	0,037	0,004	-4,10	-4,44
Congé de fin d'activité (CFA) et CAA ⁽⁴⁾	0,066	0,064	0,062	-2,55	1,52
Dont CFA	0,000	0,000	0,000	-	-
Congé de longue durée (CLD)	⁽⁵⁾ -	⁽⁶⁾ -	⁽⁶⁾ -	-	-
Allocation de retour à l'emploi	0,336	0,343	0,155	2,03	1,93
Accidents du travail ⁽³⁾	0,114	0,112	0,060	-1,70	-2,64
Autres	0,016	0,020	0,001	21,24	-31,99
Total des dépenses de personnel (titre 2)	120,765	121,569	19,340	0,67	0,24
Dépenses annexes :					
Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État	54,055	54,536	-	0,89	3,32
Budget de l'État	292,003	301,574	0,000	3,28	1,16
Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %)	41,4	40,3	0,0	-2,53	-0,91

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 des fonctionnaires de l'État. 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 Orange). La spécificité des contributions des ministères provient du fait qu'elles sont calculées pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre).

Depuis l'adoption de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, des crédits initialement budgétés sur le titre 2 (HCAS et CAS) sont chaque année versés aux universités sur le titre 3 (après fongibilité asymétrique), au titre du passage aux responsabilités et compétences élargies de ces établissements. Pour la première fois en 2012, la part de cette dépense initialement budgétée sur le T2 CAS et exécuté sur le T3 (soit 108,5 M€) a fait l'objet d'un retraitement afin de ne pas dégrader artificiellement l'exécution de la norme « 0 valeur », d'où l'écart entre les données présentées ici (26,918 Md€ pour le CAS pensions des civils) et celles issues des rapports annuels de performance 2012 (26,810 Md€).

(2) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

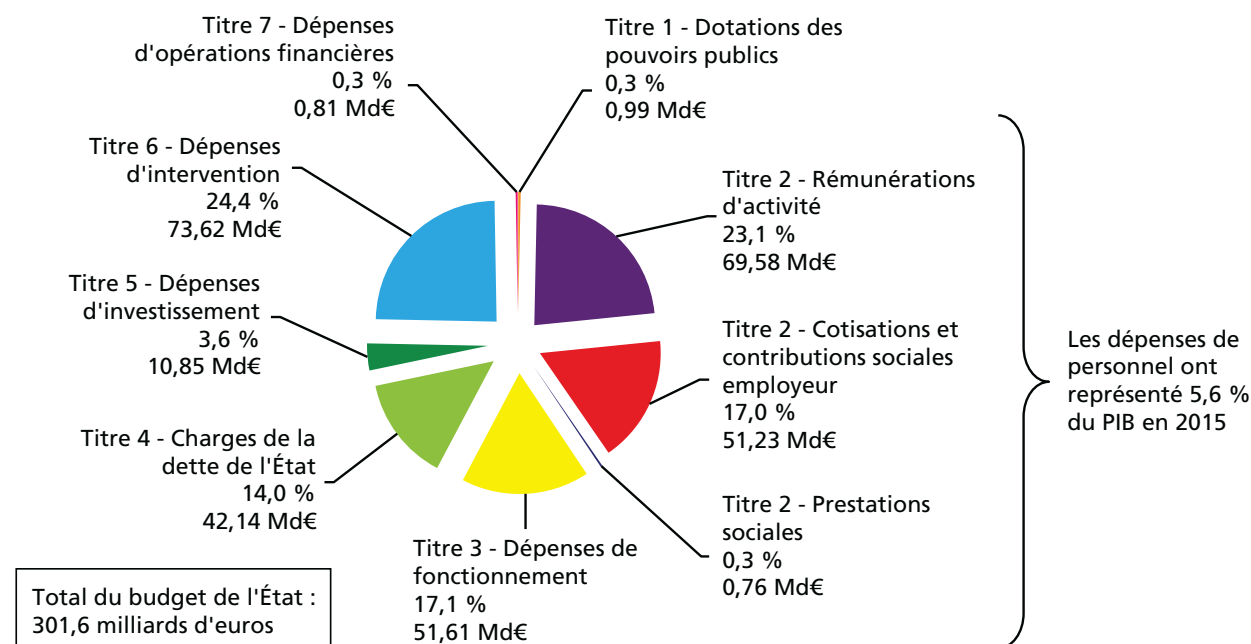
(3) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

(4) Jusqu'en 2016, l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité concerne uniquement le ministère de la Défense et le ministère de l'Écologie (décrets 2001-1269 du 21 décembre 2001, 2006-418 du 7 avril 2006 et 2013-435 du 27 mai 2013) et est comptabilisée avec le CFA. Seuls 80 088 euros ont été versés au titre du CFA en 2009.

(5) Montant de 80 088 euros versés en 2009.

(6) À compter du 1^{er} janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

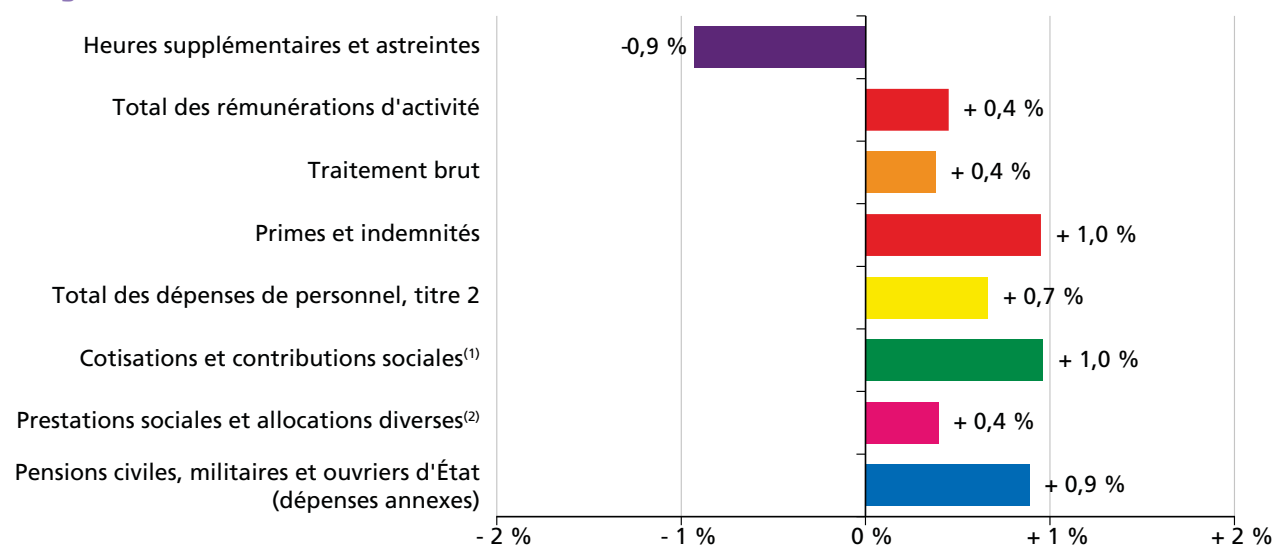
Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts) en 2015
[en milliards d'euros]



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Périmètre : budget général

Figure 6.1-3 : Évolution des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État entre 2014 et 2015



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 2014 et 2015**
[en milliard d'euros]

	2014	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2009 (en %)
Rémunérations principales :	53,220	53,412	0,36	-1,03
Fonctionnaires	38,437	38,966	1,37	-1,02
Stagiaires	⁽¹⁾ nd	⁽¹⁾ nd	-	-
Contractuels ⁽²⁾	2,611	2,539	-2,73	0,24
Ouvriers d'État	0,649	0,570	-12,11	-0,92
Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	3,843	3,892	1,28	-0,21
Militaires	7,027	6,802	-3,20	-0,29
Rémunérations à l'acte, à la tâche, à l'heure	0,280	0,262	-6,42	-3,59
Autres rémunérations	0,374	0,381	1,89	15,80
Charges connexes à la rémunération principale :	5,030	5,044	0,30	0,65
Supplément familial de traitement	0,914	0,914	0,04	0,14
Indemnités de résidence et liées à la mobilité	1,652	1,650	-0,15	-0,15
Heures supplémentaires et astreintes	1,551	1,537	-0,93	1,35
<i>dont indemnités horaires pour travaux supplémentaires</i>	<i>0,058</i>	<i>0,059</i>	<i>1,80</i>	<i>0,29</i>
<i>heures supplémentaires effectives</i>	⁽³⁾ nd	0,000	-	-
<i>heures supplémentaires-années</i>	⁽³⁾ nd	0,000	-	-
<i>heures d'interrogation</i>	⁽³⁾ nd	0,000	-	-
<i>indemnités horaires pour travaux supplémentaires des personnels de surveillance</i>	⁽³⁾ nd	0,000	-	-
<i>astreintes</i>	0,053	0,052	-1,90	0,64
<i>autres</i>	1,440	1,425	-1,01	69,37
NBI	0,198	0,191	-3,52	-1,27
Autres charges connexes	0,715	0,753	5,38	2,37
<i>dont garantie individuelle de pouvoir d'achat</i>	<i>0,132</i>	<i>0,144</i>	<i>9,37</i>	<i>2,61</i>
Primes et indemnités :	11,017	11,121	0,95	0,51
Personnels civils :		0,000	0,00	0,00
Indemnités interministérielles ⁽⁴⁾ indexées sur le point	1,529	1,468	-3,99	-2,65
Indemnités interministérielles ⁽⁴⁾ non indexées sur le point	0,850	0,914	7,58	20,98
<i>dont prime de fonctions et de résultats (PFR)</i>	<i>0,644</i>	<i>0,633</i>	<i>-1,75</i>	<i>73,04</i>
<i>dont Indemnité de sujétions de fonctions et d'expertise (IFSE)</i>	<i>1,644</i>	<i>0,078</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
Indemnités ministérielles indexées sur le point	2,323	2,299	-1,05	-1,93
Indemnités ministérielles non indexées sur le point	2,848	2,987	4,86	2,67
Personnels militaires :		0	0,00	0,00
Indemnités de sujétion pour charges militaires	1,099	1,073	-2,37	-0,75
Indemnités de sujétions spéciales	1,617	1,644	1,66	-0,18
Primes de qualification et de technicité	0,723	0,711	-1,67	-0,18
Autres indemnités	0,023	0,025	12,16	-14,07
Non réparti	0,004	0,000	-100,00	-
Total rémunérations d'activité	69,266	69,578	0,45	-0,68

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.

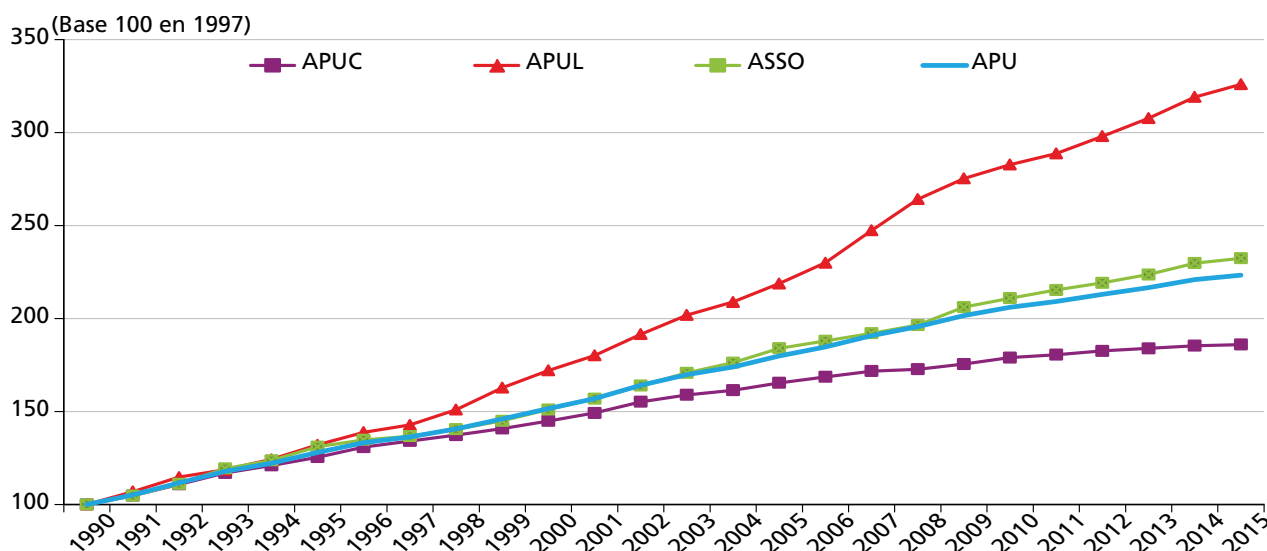
(2) Y compris la rémunération des réservistes.

(3) À compter de 2012, compte tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, seules les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et les astreintes sont distinguées du reste des heures supplémentaires.

(4) Les indemnités interministérielles sont communes à plusieurs ministères. Par exemple, l'indemnité d'administration et de technicité, la prime de rendement, l'indemnité de fonction et de résultat, etc.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale de 1997 à 2015



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 présentées sont désormais publiées en base 2010 dans un cadre rénové, Les données 2013 sont des données semi-définitives, et les données 2014 des données provisoires (voir insee.fr).

Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans le PIB au sens de la comptabilité nationale en 2014 et 2015

Dépenses de rémunération	2014*			2015**			Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2009 (en %)
	En milliards d'euros	En part du PIB (en %)	En part dans les dépenses totales (en %) ⁽⁴⁾	En milliards d'euros	En part du PIB (en %)	En part dans les dépenses totales (en %) ⁽⁴⁾		
Administrations publiques centrales ⁽¹⁾	136,9	6,4	27,6	137,4	6,3	27,4	0,4	1,0
dont État	119,3	5,6	25,7	119,8	5,5	25,9	0,4	0,3
Administrations publiques locales ⁽²⁾	77,7	3,6	30,8	79,4	3,6	31,8	2,1	2,9
dont collectivités locales	62,5	2,9	27,1	63,9	2,9	28,2	2,2	3,0
Administrations de sécurité sociale ⁽³⁾	64,0	3,0	11,1	64,8	3,0	11,2	1,2	2,0
dont hôpitaux publics	53,9	2,5	59,2	54,7	2,5	59,6	1,5	2,4
Toutes administrations publiques	278,6	13,0	21,1	281,5	12,9	21,2	1,0	1,7

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 ce tableau intègrent le financement de la charge des pensions.

* : Résultats semi-définitifs

** : Résultats provisoires

(1) État et divers organismes d'administration centrale.

(2) Collectivités locales et divers organismes d'administration locale.

(3) Les administrations de Sécurité sociale comprennent les régimes d'assurance sociale et les organismes dépendant des assurances sociales (principalement les hôpitaux à financement public).

(4) En part dans les dépenses totales de l'administration concernée.

Note : les séries de comptes nationaux présentés dans ce tableau sont désormais publiés en base 2010 dans un cadre rénové (voir www.insee.fr), elles diffèrent de celles publiées dans la précédente édition du Rapport annuel.

 **Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales et leurs groupements à fiscalité propre de 2013 à 2016**
[en milliards d'euros]

Dépenses de personnel ⁽¹⁾	2013	2014	2015*	2016**	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2003 (en %)
Régions	3,06	3,19	3,27	3,30	2,7	16,5
Départements	11,83	12,15	12,53	12,59	7,6	7,6
Communes	35,01	36,43	36,94	nd	3,0	3,0
Groupements à fiscalité propre ⁽²⁾	6,72	7,21	7,38	nd	8,4	8,4
Ensemble des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre	56,63	58,98	60,12	nd	4,7	4,7
Dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre⁽³⁾	234,30	233,37	234,20	nd	3,7	3,7

Sources : DGCL et DGFIP.

* : Résultats provisoires.


** : Estimations à partir des budgets primitifs 2014 et 2015.

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

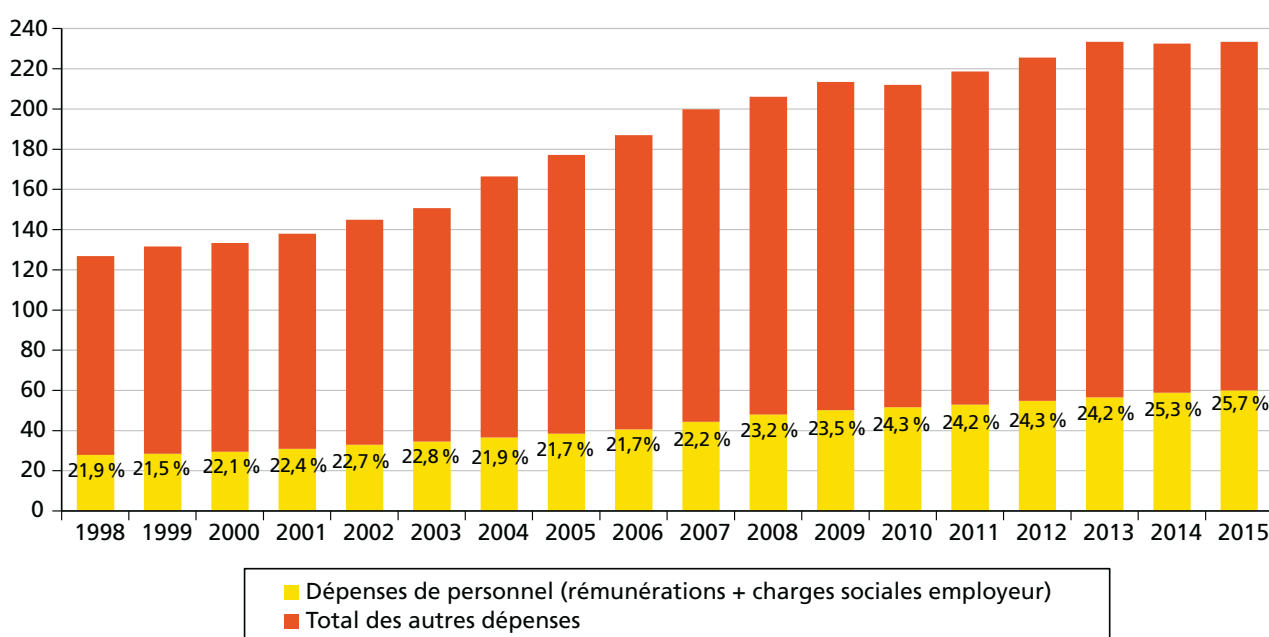
(2) Groupements à fiscalité propre : métropoles, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

(3) Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

 **Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre de 1998 à 2015**
[en milliards d'euros]

Le pourcentage représente la part des dépenses de personnel dans l'ensemble des dépenses.



Sources : DGCL et DGFIP.

NB : Résultats 2015 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 regroupe 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 2014 et 2015**
[en milliards d'euros]

Dépenses de personnel	2014*	2015**	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2000 (en %)
Rémunérations du personnel non médical	21,972	22,250	1,3	2,3
Rémunérations du personnel médical ⁽¹⁾	6,594	6,792	3,0	4,8
Charges de sécurité sociale et de prévoyance ⁽²⁾	10,354	10,550	1,9	3,6
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	2,630	2,645	0,6	2,7
Autres charges ⁽³⁾	2,249	2,312	2,8	4,7
Ensemble des charges de personnel	43,799	44,548	1,7	3,1
Dépenses totales	68,038	70,479	3,6	3,6

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.

Lecture : En 2014, les rémunérations du personnel non médical s'élèvent à 21,969 milliards d'euros (données provisoires). Elles ont progressé de 1,9 % par rapport à 2013.

 **Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé de 1998 à 2015**
[en milliards d'euros]

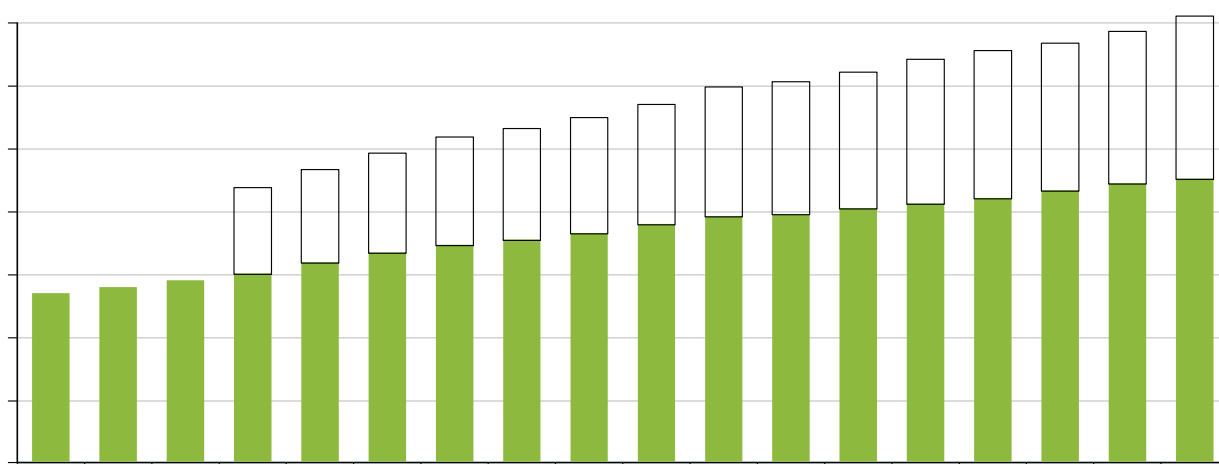



Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois versants de la fonction publique

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 différenciés : 5 points jusqu'à l'IM 283, 4 points à l'IM 284, 3 points à l'IM 285, 2 points à l'IM 286 et 1 point à l'IM 287.
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 288, 1 à l'IM 289.
	1 ^{er} octobre	0,30%		5 484,75		
2009	1 ^{er} juillet	0,50%		5 512,17	1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 292, 1 à l'IM 293 et à l'IM 294.
	1 ^{er} octobre	0,30%		5 528,71		
2010	1 ^{er} juillet	0,50%		5 556,35		
2011	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 jusqu'à l'IM 295, 2 à l'IM 296, 1 à l'IM 297 et 1 à l'IM 298.
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} janvier	0,00%		5 556,35		
2015	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	5	Attribution de points d'indices : 5 points d'indices majorés pour les 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, et de la revalorisation 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).
2016	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	4 à 6	Suite à la mise en oeuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), attribution de points d'indices majorés, mais compensés par un abattement équivalent sur le régime indemnitaire : 6 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie B, 4 points d'indice majoré pour les corps relevant des filières paramédicales et sociales de catégorie A.
2016	1 ^{er} juillet	0,60%		5 589,69		

Source : DGAFF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

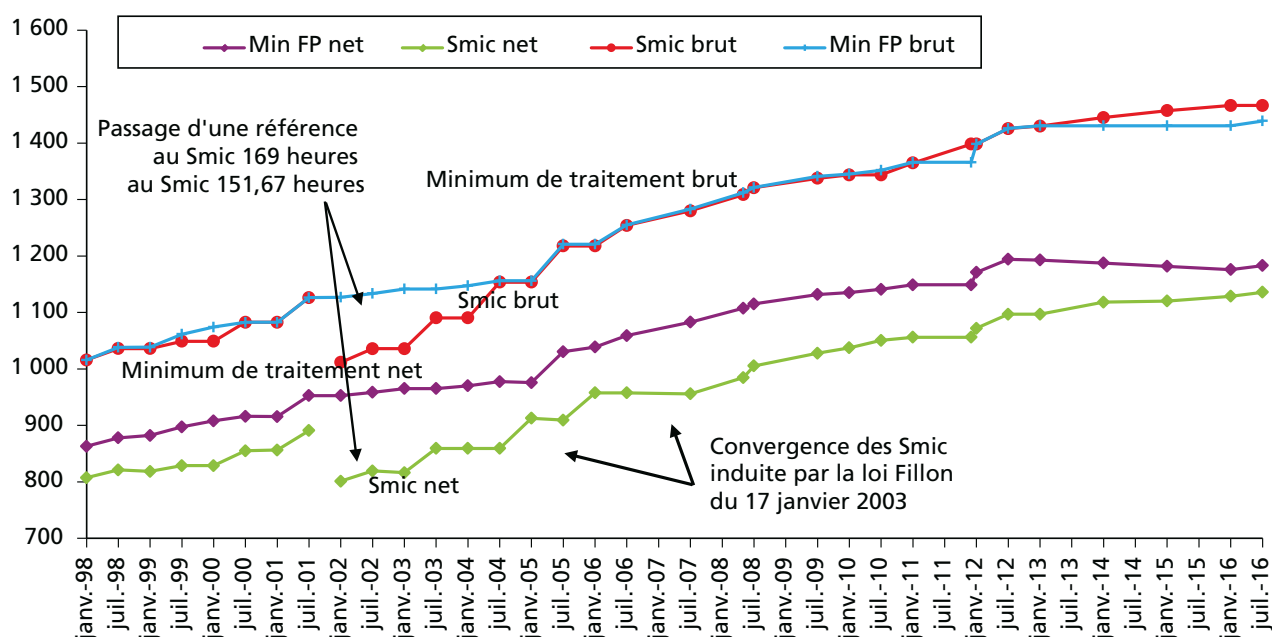
Champ : Hors La Poste et Orange.

Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC

Date	Salaire minimum inter-professionnel de croissance			Minimum de traitement de la fonction publique ⁽¹⁾		
	Taux horaire (en euros)	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)	Indice majoré	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)
1 ^{er} juillet 2006	8,27	1 254,28	984,61	279	1 255,02	1 059,11
1 ^{er} juillet 2007	8,44	1 280,07	1 005,07	283	1 283,20	1 080,90
1 ^{er} mai 2008	8,63	1 308,88	1 027,99	288	1 312,40	1 107,54
1 ^{er} juillet 2008	8,71	1 321,05	1 036,37	290	1 321,51	1 103,05
1 ^{er} juillet 2009	8,82	1 337,70	1 050,63	292	1 341,29	1 131,91
1 ^{er} janvier 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 345,32	1 135,32
1 ^{er} juillet 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 352,05	1 140,99
1 ^{er} janvier 2011	9,00	1 365,00	1 072,07	295	1 365,94	1 149,03
1 ^{er} décembre 2011	9,19	1 393,82	1 094,71	295	1 365,94	1 149,03
1 ^{er} janvier 2012	9,22	1 398,37	1 096,94	302	1 398,35	1 171,12
1 ^{er} juillet 2012	9,40	1 425,67	1 118,36	308	1 426,13	1 194,38
1 ^{er} janvier 2013	9,43	1 430,22	1 120,43	309	1 430,76	1 192,37
1 ^{er} janvier 2014	9,53	1 445,38	1 128,70	309	1 430,76	1 187,53
1 ^{er} janvier 2015	9,61	1 457,52	1 135,99	309	1 430,76	1 181,81
1 ^{er} janvier 2016	9,67	1 466,62	1 141,61	309	1 430,76	1 176,08
1 ^{er} juillet 2016	9,67	1 466,62	1 141,61	309	1 439,35	1 183,14

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

(1) Traitement minimum des fonctionnaires en 3^{ème} zone d'indemnité de résidence (taux à 0 %).

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]

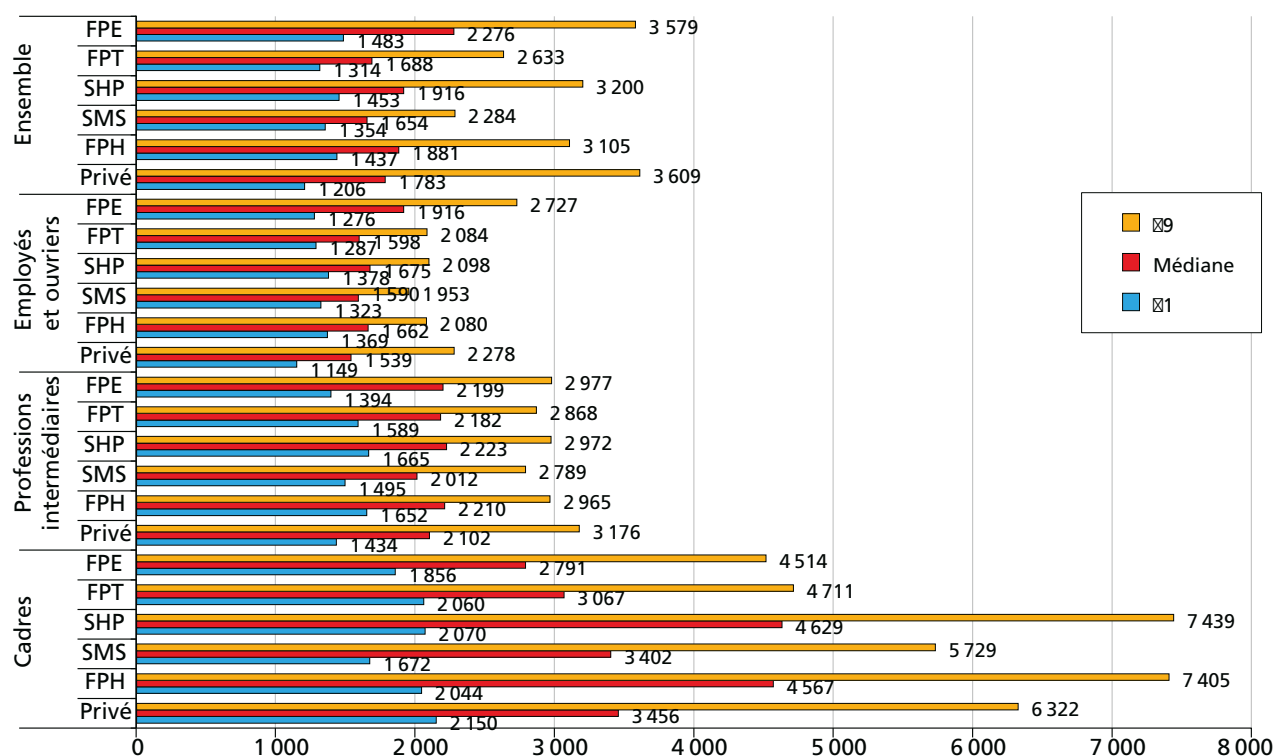
Source : DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

Figure 6.3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2014

[en euros]



Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information 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 et sont provisoires.

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. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée (voir encadré 2 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 les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 6.3-2 : Rapports interdéciles (D9/D1) de salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) de 2012 à 2014

		2012	2013	2014	Ecart (2014)-(2013)
Cadres	Privé	2,98	2,95	2,94	-0,00
	FPH	3,51	3,60	3,62	0,02
	SMS	3,32	3,42	3,43	0,01
	SHP	3,48	3,57	3,59	0,03
	FPT	2,32	2,29	2,29	-0,01
	FPE	2,41	2,39	2,43	0,04
Professions intermédiaires	Privé	2,19	2,20	2,22	0,02
	FPH	1,80	1,79	1,80	0,00
	SMS	1,93	1,92	1,87	-0,06
	SHP	1,78	1,78	1,79	0,00
	FPT	1,81	1,82	1,81	-0,02
	FPE	1,81	1,80	2,14	0,33
Employés et ouvriers	Privé	1,95	1,98	1,98	0,01
	FPH	1,54	1,52	1,52	-0,01
	SMS	1,47	1,47	1,48	0,01
	SHP	1,54	1,53	1,52	-0,01
	FPT	1,61	1,61	1,62	0,01
	FPE	2,25	2,22	2,14	-0,09
Ensemble	Privé	2,92	2,96	2,99	0,04
	FPH	2,20	2,19	2,16	-0,03
	SMS	1,70	1,71	1,69	-0,02
	SHP	2,24	2,23	2,20	-0,03
	FPT	1,99	2,00	2,00	-0,00
	FPE	2,40	2,38	2,41	0,04

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information locales, DGAFF – 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 et sont provisoires.

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. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée (voir encadré 2 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 les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

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 2014
[en euros courants]

	FPE (ministères et établissements publics)		FPE (ministères)		FPT		FPH		Secteur hospitalier public		Secteur social et médico-social	
	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)
Salaires nets en EQTP annualisé ⁽¹⁾	0,3	2 477	0,6	2 531	1,3	1 877	0,9	2 223	0,9	2 274	0,9	1 782
Salaires nets des temps complets ⁽²⁾	0,8	2 557	0,6	2 568	1,4	1 934	0,9	2 211	0,9	2 257	0,8	1 788

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – Département des études, et des statistiques locales et DGAFF – 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. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée (voir encadré 2 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 les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

(1) voir Définitions et méthodes.

(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 en 2014 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	Niveaux mensuels moyens (en euros)			Évolution 2014/2013 en euros courants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
FPE (ministères)	2 388	2 754	2 531	0,8	0,5	0,6
Cadres	2 825	3 306	3 032	0,2	-0,2	-0,0
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 722	4 296	4 024	0,3	0,1	0,1
Professions intermédiaires	2 256	2 547	2 339	0,8	0,6	0,7
Employés, ouvriers	1 912	2 244	2 088	1,2	0,8	1,0
FPE (ministères et établissements publics)	2 318	2 715	2 477	0,4	0,4	0,3
Cadres	2 847	3 290	3 054	0,3	-0,2	-0,0
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 395	3 810	3 617	0,2	-0,4	-0,2
Professions intermédiaires	2 172	2 411	2 243	-0,5	-0,3	-0,5
Employés, ouvriers	1 841	2 173	1 996	2,1	1,3	1,7
FPT	1 800	1 984	1 877	1,7	1,0	1,3
Cadres	3 039	3 560	3 273	1,7	1,1	1,3
Professions intermédiaires	2 181	2 303	2 224	1,1	0,7	1,0
Employés, ouvriers	1 581	1 757	1 657	1,9	1,2	1,6
Secteur hospitalier public	2 140	2 723	2 274	1,0	0,5	0,8
Cadres	4 156	5 430	4 767	0,3	0,8	0,3
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 315	5 662	4 964	0,4	0,9	0,4
<i>cadres administratifs et de direction</i>	3 312	4 129	3 695	0,4	0,7	0,4
<i>(hors médecins et pharmaciens)</i>						
Professions intermédiaires	2 282	2 377	2 297	0,2	-0,1	0,2
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 313	2 386	2 324	0,3	-0,1	0,2
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 035	2 335	2 108	0,3	-0,2	0,2
Employés, ouvriers	1 706	1 727	1 711	1,8	1,6	1,7
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>	1 715	1 749	1 720	1,7	1,4	1,7
<i>ouvriers</i>	1 592	1 703	1 668	2,0	1,7	1,8
Secteur social et médico-social	1 755	1 902	1 782	1,1	0,1	0,9
Cadres	3 194	4 152	3 533	1,0	-0,5	0,2
Professions intermédiaires	2 113	2 135	2 118	0,3	0,4	0,3
Employés, ouvriers	1 625	1 633	1 626	1,3	0,5	1,2
FPH	2 098	2 653	2 223	1,0	0,5	0,8
Cadres	4 118	5 393	4 725	0,4	0,8	0,3
Professions intermédiaires	2 274	2 359	2 288	0,2	-0,1	0,2
Employés, ouvriers	1 693	1 715	1 698	1,7	1,4	1,6
Secteur privé	1 963	2 411	2 226	1,5	0,9	1,1
Cadres	3 532	4 412	4 109	2,0	0,8	1,0
Professions intermédiaires	2 080	2 417	2 271	0,6	1,0	0,8
Employés, ouvriers	1 559	1 747	1 667	1,1	1,0	1,0

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information locales, DGAFF – 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 et sont provisoires.

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. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP 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 les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 6.3-5 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2014
[en euros]

		FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Secteur hospitalier public		Secteur social et médico-social	
		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	2 646	100,0	1 952	100,0	2 085	100,0	2 104	100,0	1 896
Catégorie A	Ensemble	64,9	2 893	9,4	3 280	24,5	2 518	26,1	2 504	8,7	2 913
	-30 ans	4,5	1 997	0,2	2 192	5,2	1 918	5,6	1 918	1,0	1 955
	30-39 ans	17,1	2 386	2,0	2 722	8,0	2 228	8,5	2 223	2,1	2 453
	40-49 ans	21,5	2 860	2,9	3 226	6,1	2 692	6,4	2 689	2,6	2 748
	50-59 ans	17,4	3 366	3,3	3 541	4,6	3 225	4,8	3 211	2,5	3 488
	60 ans et +	4,5	4 032	1,0	3 936	0,8	3 948	0,8	3 911	0,6	4 381
Catégorie B	Ensemble	19,2	2 410	14,4	2 299	23,0	2 334	23,8	2 345	15,3	2 159
	-30 ans	1,0	1 884	0,5	1 782	1,9	1 794	2,0	1 799	0,9	1 669
	30-39 ans	4,9	2 186	3,2	2 030	5,0	2 016	5,1	2 026	3,9	1 888
	40-49 ans	6,2	2 436	4,8	2 297	6,9	2 350	7,2	2 363	4,8	2 164
	50-59 ans	5,8	2 595	5,0	2 482	8,2	2 594	8,5	2 605	4,9	2 403
	60 ans et +	1,3	2 724	0,9	2 541	1,0	2 678	1,0	2 689	0,8	2 532
Catégorie C	Ensemble	15,7	1 913	76,2	1 723	52,4	1 773	50,0	1 781	76,1	1 727
	-30 ans	0,8	1 744	4,6	1 573	4,5	1 615	4,4	1 617	5,9	1 602
	30-39 ans	2,7	1 810	14,5	1 687	11,6	1 687	11,2	1 688	15,5	1 679
	40-49 ans	5,0	1 885	26,0	1 722	17,6	1 757	16,6	1 762	28,0	1 732
	50-59 ans	5,9	1 977	26,6	1 760	17,2	1 877	16,4	1 892	24,5	1 778
	60 ans et +	1,3	2 041	4,4	1 776	1,5	1 924	1,4	1 946	2,1	1 781

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – Département des études, et des statistiques locales et 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. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP 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 les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 6.3-5 (suite) : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2014
[en euros]

		FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Secteur hospitalier public		Secteur social et médico-social	
		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
Femmes fonctionnaires		100,0	2 475	57,1	1 873	100,0	2 074	100,0	2 096	100,0	1 869
Catégorie A	Ensemble	68,1	2 658	5,8	3 034	25,7	2 447	27,5	2 438	8,6	2 710
	-30 ans	5,5	1 959	0,2	2 154	5,7	1 914	6,2	1 913	1,1	1 946
	30-39 ans	19,7	2 275	1,3	2 618	8,6	2 213	9,2	2 209	2,2	2 381
	40-49 ans	22,7	2 675	1,7	3 015	6,3	2 656	6,7	2 656	2,6	2 648
	50-59 ans	16,6	3 107	2,1	3 255	4,5	3 122	4,7	3 115	2,2	3 265
	60 ans et +	3,6	3 640	0,5	3 537	0,6	3 566	0,7	3 543	0,4	3 884
Catégorie B	Ensemble	15,0	2 336	9,2	2 224	23,9	2 320	24,9	2 329	14,2	2 158
	-30 ans	0,8	1 814	0,4	1 745	2,0	1 787	2,1	1 792	0,9	1 668
	30-39 ans	3,2	2 090	2,2	2 000	5,2	2 008	5,3	2 017	3,6	1 884
	40-49 ans	4,3	2 298	3,1	2 243	7,3	2 343	7,6	2 353	4,4	2 180
	50-59 ans	5,4	2 509	3,0	2 385	8,5	2 578	8,9	2 587	4,5	2 407
	60 ans et +	1,4	2 651	0,6	2 449	1,0	2 642	1,0	2 650	0,7	2 538
Catégorie C	Ensemble	16,8	1 857	42,1	1 636	50,4	1 768	47,6	1 776	77,3	1 722
	-30 ans	0,8	1 697	2,4	1 523	4,7	1 619	4,5	1 621	6,3	1 602
	30-39 ans	2,5	1 744	7,5	1 608	11,5	1 694	11,0	1 696	15,9	1 682
	40-49 ans	4,9	1 793	14,5	1 633	17,0	1 756	15,8	1 761	28,6	1 730
	50-59 ans	7,0	1 925	14,8	1 660	16,0	1 867	15,1	1 884	24,4	1 768
	60 ans et +	1,6	2 004	2,8	1 694	1,3	1 882	1,2	1 905	2,1	1 758
Hommes fonctionnaires		100,0	2 892	42,9	2 057	100,0	2 130	100,0	2 139	100,0	2 027
Catégorie A	Ensemble	60,4	3 275	3,6	3 679	19,8	2 889	20,8	2 852	9,2	3 832
	-30 ans	3,0	2 098	0,1	2 286	2,9	1 952	3,1	1 950	0,4	2 079
	30-39 ans	13,3	2 623	0,7	2 933	5,4	2 325	5,8	2 311	1,3	3 065
	40-49 ans	19,9	3 166	1,2	3 540	5,3	2 862	5,6	2 844	2,4	3 265
	50-59 ans	18,5	3 700	1,3	4 009	4,8	3 611	4,9	3 578	3,6	4 170
	60 ans et +	5,8	4 385	0,4	4 410	1,4	4 673	1,3	4 634	1,5	5 038
Catégorie B	Ensemble	25,2	2 473	5,2	2 432	19,7	2 402	19,6	2 423	20,6	2 163
	-30 ans	1,4	1 942	0,1	1 905	1,5	1 830	1,6	1 837	0,8	1 672
	30-39 ans	7,3	2 246	1,0	2 094	4,2	2 056	4,2	2 072	5,0	1 904
	40-49 ans	8,9	2 531	1,8	2 392	5,6	2 391	5,5	2 420	6,6	2 112
	50-59 ans	6,3	2 701	1,9	2 634	7,1	2 672	7,1	2 695	6,9	2 390
	60 ans et +	1,2	2 844	0,4	2 682	1,2	2 796	1,2	2 822	1,3	2 519
Catégorie C	Ensemble	14,1	2 009	34,1	1 830	60,5	1 792	59,6	1 797	70,2	1 752
	-30 ans	0,9	1 799	2,2	1 627	3,9	1 597	3,9	1 597	4,0	1 600
	30-39 ans	2,9	1 891	7,0	1 772	12,3	1 660	12,1	1 660	14,0	1 662
	40-49 ans	5,1	2 015	11,5	1 834	20,2	1 760	19,7	1 763	25,3	1 742
	50-59 ans	4,4	2 096	11,8	1 887	21,9	1 907	21,6	1 916	24,8	1 826
	60 ans et +	0,8	2 144	1,6	1 923	2,3	2 020	2,3	2 029	2,1	1 894

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – Département des études, et des statistiques locales et 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. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP 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 les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

 **Figure 6.3-6 : Évolution annuelle en euros courants du salaire moyen par tête (SMPT) dans les trois versants de la fonction publique**
[en %]

	Évolution annuelle moyenne 2008/1998	2009	2010	2011	2012	2013	2014
FPE (ministères)							
SMPT brut	2,2	2,1	2,2	1,7	1,4	0,5	0,9
SMPT net	2,2	2,1	2,2	1,6	1,0	0,2	0,6
FPE (ministères et établissements publics)							
SMPT brut			2,9	2,2	1,6	0,5	0,7
SMPT net			2,9	2,0	1,2	0,1	0,3
FPT							
SMPT brut		2,5	1,3	1,5	1,7	1,1	1,7
SMPT net		3,0	1,4	1,3	1,4	0,8	1,3
FPH							
SMPT brut		0,7	2,0	2,2	1,9	0,7	1,2
SMPT net		0,9	2,1	0,4	1,6	0,4	0,8
Secteur hospitalier public (SHP)							
SMPT brut		0,8	1,7	2,2	1,9	0,7	1,2
SMPT net		1,1	1,8	0,4	1,6	0,4	0,8
Secteur social et médico-social (SMS)							
SMPT brut		0,3	5,1	2,0	2,2	1,2	1,3
SMPT net		0,3	5,5	0,8	1,9	0,9	0,9

Sources : Fichier général de l'État (FGE), DADS, Siasp, Insee, Drees. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information 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. FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009. Hors militaires. FPT : Salariés à temps complet des collectivités locales jusqu'en 2008. Hors assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP 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 les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

Figure 6.3-7 : Évolution annuelle en euros constants du salaire moyen par tête (SMPT) dans les trois versants de la fonction publique
[en %]


	2010	2011	2012	2013	2014
FPE (ministères)					
SMPT brut	0,7	-0,4	-0,6	-0,3	0,4
SMPT net	0,7	-0,5	-0,9	-0,7	0,1
FPE (ministères et établissements publics)					
SMPT brut	1,3	0,1	-0,4	-0,4	0,2
SMPT net	1,3	-0,1	-0,7	-0,7	-0,2
FPT					
SMPT brut	-0,2	-0,6	-0,3	0,2	1,2
SMPT net	-0,1	-0,8	-0,5	-0,1	0,8
FPH					
SMPT brut	0,4	0,1	-0,1	-0,1	0,7
SMPT net	0,6	-1,7	-0,4	-0,5	0,3
Secteur hospitalier public (SHP)					
SMPT brut	0,2	0,1	-0,1	-0,1	0,7
SMPT net	0,3	-1,7	-0,4	-0,5	0,3
Secteur social et médico-social (SMS)					
SMPT brut	3,5	-0,2	0,2	0,4	0,8
SMPT net	3,9	-1,3	-0,1	0,1	0,3

Sources : Fichier général de l'État (FGE), DADS, Siasp, Insee, Drees. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information 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. FPE : Hors militaires. FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP 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 les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

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

 **Figure 6.3-8 : Évolution annuelle en euros courants de la rémunération moyenne des personnes en place(*) (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique [en %]**

	Évolution annuelle moyenne 2008/1998	2009	2010	2011	2012	2013	2014
FPE (ministères)							
RMPP brute	3,7	3,5	3,2	3,2	2,3	1,8	2,4
RMPP nette	3,8	3,6	3,2	3,0	2,0	1,4	2,1
FPE (ministères et établissements publics)							
RMPP brute			3,3	3,2	2,4	1,8	2,5
RMPP nette			3,4	3,0	2,0	1,4	2,2
FPT							
RMPP brute		3,3	2,5	2,5	2,7	1,9	3,0
RMPP nette		3,3	2,5	2,3	2,4	1,6	2,7
FPH							
RMPP brute			2,3	3,6	2,4	2,1	2,4
RMPP nette			2,6	1,7	2,1	1,8	2,0
Secteur hospitalier public (SHP)							
RMPP brute			2,3	3,6	2,4	2,1	2,4
RMPP nette			2,5	1,7	2,1	1,8	2,0
Secteur social et médico-social (SMS)							
RMPP brute			2,4	2,9	2,9	2,2	2,2
RMPP nette			3,0	1,7	2,6	1,9	1,8

Sources : Fichier général de l'État (FGE), DADS, Siasp, Insee, Drees. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information 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. FPE : Hors militaires. FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP 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 les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

(*) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Figure 6.3-9 : Évolution annuelle en euros constants de la rémunération moyenne des personnes en place[*] (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique [en %]

	2010	2011	2012	2013	2014
FPE (ministères)					
RMPP brute	1,6	1,1	0,4	0,9	1,9
RMPP nette	1,6	0,9	0,0	0,5	1,6
FPE (ministères et établissements publics)					
RMPP brute	1,7	1,1	0,4	0,9	2,0
RMPP nette	1,8	0,9	0,0	0,5	1,6
FPT					
RMPP brute	1,0	0,4	0,7	1,1	2,5
RMPP nette	1,0	0,2	0,4	0,8	2,1
FPH					
RMPP brute	0,8	1,4	0,5	1,2	1,9
RMPP nette	1,0	-0,4	0,2	0,9	1,5
Secteur hospitalier public (SHP)					
RMPP brute	0,8	1,5	0,4	1,2	1,9
RMPP nette	1,0	-0,4	0,1	0,9	1,5
Secteur social et médico-social (SMS)					
RMPP brute	0,8	0,7	0,9	1,3	1,7
RMPP nette	1,4	-0,4	0,7	1,0	1,3

Sources : Fichier général de l'État (FGE), DADS, Siasp, Insee, Drees. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information 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. FPE : Hors militaires. FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP 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 les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

(*) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Figure 6.3-10 : Évolution de la rémunération moyenne des personnes en place⁽¹⁾ (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique et proportion d'agents pris en compte dans le calcul de la RMPP en 2014

	FPE (ministères et établissements publics)			FPT			FPH			SHP ⁽²⁾			SMS		
	Part des agents de 2013 présents	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	Évolution de la RMPP nette ⁽²⁾	Part d'agents dont le salaire net a moins évolué que les prix ⁽¹⁾	Part des agents de 2013 présents	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	Évolution de la RMPP nette ⁽²⁾	Part d'agents dont le salaire net a moins évolué que les prix ⁽¹⁾	Part des agents de 2013 présents	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	Évolution de la RMPP nette ⁽²⁾	Part d'agents dont le salaire net a moins évolué que les prix ⁽¹⁾	Part des agents de 2013 présents	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	Évolution de la RMPP nette ⁽²⁾
en % d'évolution et % des effectifs de l'année précédente															
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	69,7	1,8	1,5	39,6	71,6	2,5	2,3	22,8	65,4	1,9	1,5	41,4	65,7	1,9	1,5
PCS professions intermédiaires	66,8	2,2	1,9	37,7	67,5	2,1	1,8	24,8	68,7	1,6	1,3	40,1	68,9	1,6	1,3
PCS employés et ouvriers	65,9	2,0	1,6	30,4	67,2	2,6	2,2	17,7	67,5	2,2	1,8	25,3	68,6	2,2	1,9
Fonctionnaires	75,1	1,9	1,6	36,0	76,0	2,4	2,0	18,9	75,8	2,0	1,6	31,7	75,5	2,0	1,6
dont catégorie A	73,8	2,0	1,6	39,2	75,0	2,5	2,2	21,5	72,2	2,1	1,8	35,9	72,2	2,1	1,8
dont catégorie B	78,5	1,5	1,1	36,2	74,6	2,1	1,7	24,1	74,5	1,4	1,0	42,7	74,4	1,4	1,0
dont catégorie C	77,2	2,5	2,1	23,1	76,4	2,5	2,1	17,7	78,0	2,2	1,9	25,3	77,8	2,3	1,9
Contractuels	37,2	3,0	2,8	33,3	36,8	2,8	3,0	23,0	34,8	1,6	1,2	33,4	36,2	1,6	1,2
Autres catégories et statuts	73,3	1,6	1,3	46,0	12,6	6,9	6,1	20,8	64,5	1,6	1,2	44,3	64,8	1,6	1,2
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	68,8	2,0	1,6	36,6	68,7	2,5	2,1	19,3	68,5	1,9	1,5	32,7	69,0	1,9	1,5
Bénéficiaires de contrats aidés	10,1	0,4	-0,1	26,3	10,3	3,7	3,6	15,1	7,8	1,4	1,1	35,1	7,4	1,7	1,3
Femmes	64,6	2,2	1,8	35,5	61,1	2,6	2,3	17,4	66,0	1,9	1,5	32,6	66,6	1,9	1,5
Hommes	72,0	1,8	1,4	38,1	75,4	2,3	2,0	21,5	73,8	1,9	1,5	33,0	74,5	1,9	1,5
Moins de 30 ans	34,1	3,1	2,8	32,8	40,0	3,3	3,1	16,6	44,2	2,4	2,2	28,3	45,7	2,4	2,2
30-39 ans	63,0	2,5	2,2	33,9	63,7	3,1	2,8	15,9	60,1	2,6	2,3	28,8	60,6	2,7	2,4
40-49 ans	77,2	2,0	1,7	37,0	73,4	2,4	2,1	19,4	74,2	2,0	1,6	31,4	74,8	2,0	1,6
50-59 ans	78,6	1,7	1,3	38,1	76,2	2,1	1,8	21,3	81,5	1,5	1,1	36,6	82,0	1,5	1,1
60 ans et plus	50,0	1,1	0,7	41,5	47,0	2,0	1,7	22,5	78,6	0,6	0,2	44,9	78,8	0,5	0,1
Ensemble France métropolitaine	67,7	2,0	1,6	36,6	67,0	2,4	2,1	19,4	67,5	1,9	1,5	32,6	68,2	1,9	1,5
Ensemble DOM	66,7	1,8	1,6	37,8	70,6	3,6	3,7	17,9	78,7	1,7	1,5	35,7	78,7	1,7	1,5
Ensemble	67,6	2,0	1,6	36,6	67,2	2,5	2,1	19,3	67,8	1,9	1,5	32,7	68,4	1,9	1,5

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information 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. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP 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 les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,5 % en 2014).

(2) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets mensuels moyens(*) dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle() entre 2013 et 2014**

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires(*)			Salaires nets moyens en 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 (en %) (en euros constants) ⁽¹⁾		RMPP nette 2014/2013 ⁽²⁾		
	Structure des effectifs 2014 (en %)	2014 (en milliers)	Évolution 2014/2013 (en %)		Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2013 présents en 2014 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %) ⁽¹⁾	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽¹⁾ (en %)
Ensemble	100,0	2 034,1	1,1	2 477	-0,2	-0,2	67,6	1,6	36,6
dont : enseignants	45,6	928,0	1,5	2 531	-0,3	-0,4	71,1	1,6	41,0
dont : non-enseignants	54,4	1 106,1	0,8	2 432	-0,2	0,1	64,7	1,7	32,5
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	36,4	739,5	1,4	3 054	-0,5	-0,6	69,7	1,5	39,6
Fonctionnaires de catégorie A + ⁽³⁾	5,0	101,3	0,8	4 211	-0,5	-0,8	79,0	1,3	39,9
dont enseignants ⁽⁴⁾	2,8	56,6	0,1	3 660	-0,2	-1,0	81,6	1,2	41,5
dont police ⁽⁵⁾	0,1	1,5	-1,0	5 423	-0,0	-1,0	63,0	2,0	41,2
Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A +)	22,3	453,6	0,9	3 057	-0,3	-0,4	74,8	1,5	38,9
dont enseignants ⁽⁶⁾	15,1	307,8	0,9	2 796	-0,3	-0,5	76,5	1,4	41,8
dont police ⁽⁷⁾	0,2	4,5	2,2	4 146	-0,7	-0,6	81,4	0,0	51,5
Contractuels	4,8	97,6	4,2	2 476	-0,7	-1,1	34,8	1,9	40,7
dont enseignants ⁽⁸⁾	1,6	32,6	1,7	1 955	-1,0	-1,6	22,1	1,6	44,8
Autres catégories et statuts	4,2	86,4	1,6	2 339	-0,8	-0,9	70,1	1,4	43,2
dont enseignants ⁽⁹⁾	4,2	84,9	1,5	2 301	-0,8	-0,9	70,3	1,4	43,3
PCS professions intermédiaires dont :	39,0	793,5	3,9	2 243	-1,0	0,0	66,8	1,9	37,7
Fonctionnaires de catégorie A	20,2	410,1	1,2	2 386	0,2	-0,0	71,4	1,9	39,5
dont enseignants ⁽¹⁰⁾	18,6	377,7	1,4	2 353	0,3	-0,0	70,6	1,8	39,9
dont police ⁽¹¹⁾	0,3	5,5	-6,4	3 468	1,3	0,8	83,4	2,6	20,9
Fonctionnaires de catégorie B	9,2	187,4	-0,7	2 386	-0,0	-0,1	74,8	1,4	34,9
dont personnels administratifs et techniques	7,1	145,2	2,4	2 399	0,1	-0,2	74,9	1,3	35,0
dont enseignants ⁽¹²⁾	0,2	4,3	-12,6	2 147	1,6	0,7	78,7	2,7	28,1
dont pénitentiaire ⁽¹³⁾	0,0	1,0	-0,4	2 759	-0,0	-1,2	74,2	1,7	37,7
Contractuels	5,8	117,6	3,0	1 781	2,6	1,9	34,1	4,3	28,4
dont enseignants ⁽⁸⁾	0,8	16,5	33,6	1 870	1,2	-1,6	38,2	1,7	44,7
Autres catégories et statuts	2,7	55,3	-0,9	2 121	0,2	-0,2	73,7	1,4	44,0
dont enseignants ⁽⁹⁾	2,2	45,7	-1,4	1 975	0,4	-0,0	71,2	1,9	40,3

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

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions et méthodes

(**) Voir définitions et méthodes.

(1) Inflation y compris tabac (+0,51 %) en 2014.

(2) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(3) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(4) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence

(5) Commissaires de police.

(6) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(7) Par exemple : commandants de police.

(8) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats.

(9) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats.

(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 () entre 2013 et 2014**

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires(*)			Salaires nets moyens en 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 (en %) (en euros constants) ⁽¹⁾		RMPP nette 2014/2013 ⁽²⁾		
	Structure des effectifs 2014 (en %)	2014 (en milliers)	Évolution 2014/2013 (en %)		Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2013 présents en 2014 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %) ⁽¹⁾	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽¹⁾ (en %)
PCS employés et ouvriers dont :	24,6	501,0	-3,2	1 996	1,2	0,5	65,9	1,6	30,4
Fonctionnaires de catégorie B	4,8	97,3	-0,4	2 458	-0,1	-0,4	85,6	0,7	38,4
dont police ⁽¹⁴⁾	4,8	97,1	-0,3	2 458	-0,1	-0,4	85,7	0,7	38,4
Fonctionnaires de catégorie C	11,5	232,9	-2,2	1 913	1,2	1,0	77,2	2,1	23,1
dont personnels administratifs et techniques	9,4	191,9	-2,5	1 856	1,1	0,9	77,3	2,1	21,7
dont pénitentiaire ⁽¹⁵⁾	1,2	24,7	-0,6	2 238	2,2	1,5	82,3	2,6	30,7
Contractuels	5,6	114,5	0,4	1 905	0,2	1,1	42,2	2,5	32,4
Autres catégories et statuts	1,2	23,5	-9,1	2 292	0,2	-0,3	82,8	0,7	57,9
Ministères	75,5	1 536,1	0,1	2 531	0,1	-0,2	72,1	1,6	37,7
dont : enseignants	41,2	839,0	1,5	2 464	-0,2	-0,3	71,5	1,6	40,9
dont : non-enseignants	34,3	697,0	-1,6	2 613	0,4	0,0	72,8	1,5	34,0
Etablissements publics	24,5	498,0	4,6	2 309	-0,8	-0,2	53,2	2,0	32,0
dont : enseignants	4,4	88,9	1,1	3 161	-0,9	-0,9	67,6	1,2	42,5
dont : non-enseignants	20,1	409,1	5,3	2 123	-0,4	0,5	50,0	2,3	28,7
Fonctionnaires	73,1	1 486,6	0,2	2 646	0,2	-0,1	75,1	1,6	36,0
Catégorie A	47,4	965,0	1,0	2 893	-0,1	-0,3	73,8	1,6	39,2
Catégorie B	14,0	285,2	-0,6	2 410	-0,1	-0,2	78,5	1,1	36,2
Catégorie C	11,5	233,0	-2,2	1 913	1,2	1,0	77,2	2,1	23,1
Contractuels	16,2	329,7	2,4	2 030	0,8	0,3	37,2	2,8	33,3
Autres catégories et statuts	8,1	165,2	-0,9	2 260	-0,3	-0,6	73,3	1,3	46,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	1 981,4	0,5	2 511	0,2	-0,2	68,8	1,6	36,6
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	52,7	35,7	1 199	-0,7	-2,9	10,1	-0,1	26,3
Femmes	60,0	1 219,5	2,1	2 318	-0,1	-0,1	64,6	1,8	35,5
Hommes	40,0	814,5	-0,3	2 715	-0,1	-0,3	72,0	1,4	38,1
Moins de 30 ans	10,8	220,4	2,3	1 721	-0,8	-0,3	34,1	2,8	32,8
30-39 ans	24,8	504,4	-2,1	2 169	-0,4	-0,1	63,0	2,2	33,9
40-49 ans	30,7	624,3	2,7	2 522	-0,2	-0,2	77,2	1,7	37,0
50-59 ans	27,1	551,4	1,0	2 814	-0,1	-0,1	78,6	1,3	38,1
60 ans et plus	6,6	133,6	5,5	3 286	-1,2	-0,2	50,0	0,7	41,5
Ensemble France métropolitaine	96,6	1 965,0	1,1	2 450	-0,2	-0,1	67,7	1,6	36,6
Ensemble DOM	3,4	69,1	2,5	3 254	-0,7	-0,5	66,7	1,6	37,8

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

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions et méthodes

(**) Voir définitions et méthodes.

(1) Inflation y compris tabac (+0,51 %) en 2014.

(2) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(14) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers. Ils étaient mal classés dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(15) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

 **Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2014**

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	1 113,6	29 316	7 468	1 093	19,9	25,5	37 478	31 122
<i>dont : total enseignants</i>	52,8	588,3	31 840	3 855	1 683	10,6	12,1	36 423	30 114
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	34,8	387,2	34 996	10 299	2 092	22,3	29,4	46 097	38 477
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	34,7	386,3	35 006	10 293	2 096	22,3	29,4	46 101	38 483
Cadres de catégorie A+⁽⁶⁾ dont :	2,3	25,5	49 724	30 099	381	37,1	60,5	81 174	68 844
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,8	9,4	49 538	41 634	15	44,9	84,0	92 676	79 079
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	1,0	10,9	50 937	30 513	478	36,9	59,9	82 755	70 230
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽⁹⁾	0,5	5,2	47 499	8 101	849	14,3	17,1	56 769	47 171
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	32,4	360,8	33 966	8 895	2 217	20,4	26,2	43 624	36 338
Attachés et inspecteurs	4,0	44,5	30 649	14 933	66	32,3	48,7	46 303	38 933
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,7	8,3	37 068	19 187	134	33,6	51,8	57 182	48 271
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	1,3	14,7	32 978	23 915	80	41,4	72,5	57 789	49 276
Professeurs certifiés et agrégés	22,7	252,5	33 375	5 756	3 130	14,4	17,2	39 883	33 063
Autres enseignants de catégorie A	0,3	3,2	37 037	3 191	182	7,8	8,6	40 957	33 764
Police (commandants)	0,3	3,8	41 263	19 860	818	31,8	48,1	62 389	50 790
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	3,8	42,1	40 461	15 538	44	27,4	38,4	56 785	47 606
PCS professions intermédiaires dont :	42,7	475,0	28 964	4 494	455	13,2	15,5	34 104	28 234
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	31,4	349,6	30 502	2 888	573	8,5	9,5	34 098	28 135
Professeurs des écoles	24,3	270,3	30 010	1 735	180	5,3	5,8	32 447	26 732
Professeurs de lycée professionnel	4,7	52,1	32 464	5 698	2 708	14,6	17,6	38 906	32 251
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	1,8	39 623	4 083	1 785	9,3	10,3	43 980	36 274
Autres enseignants	0,1	1,3	37 530	3 562	1 381	8,6	9,5	41 425	34 158
Police (capitaine et lieutenant)	0,5	5,2	32 834	16 641	915	32,9	50,7	50 620	41 214

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes.

 **Figure 6.4-2 (suite) : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2014**

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Professions intermédiaires de catégorie B	11,3	125,3	24 678	8 972	126	26,3	36,4	34 123	28 512
Greffiers	0,6	7,0	23 365	6 243	475	20,8	26,7	30 026	25 029
Instituteurs	0,3	3,7	27 883	2 561	94	8,2	9,2	31 064	25 556
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,1	101,0	24 677	9 412	92	27,2	38,1	34 544	28 866
<i>dont secrétaires administratifs</i>	2,1	23,6	24 642	9 400	152	27,2	38,1	34 535	28 952
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,9	27 949	11 184	180	28,0	40,0	39 932	32 323
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,1	12,8	24 238	8 664	213	25,9	35,7	33 474	28 177
PCS employés et ouvriers dont :	22,6	251,4	21 233	8 726	758	28,5	41,1	30 575	25 248
Employés et ouvriers de catégorie B	8,4	93,0	23 141	11 856	996	33,1	51,2	35 844	29 248
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	8,4	93,0	23 138	11 859	996	33,1	51,3	35 844	29 248
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	3,8	42,3	26 173	13 123	1 018	32,6	50,1	40 226	32 707
<i>dont gardiens de la paix</i>	4,6	50,7	20 605	10 804	978	33,6	52,4	32 186	26 360
Employés et ouvriers de catégorie C	14,2	158,0	20 069	6 872	618	25,1	34,2	27 420	22 845
Adjoints administratifs et adjoints techniques	11,7	129,8	19 982	6 122	296	23,1	30,6	26 542	22 189
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	2,1	23,0	21 403	10 110	2 505	31,4	47,2	32 188	26 289

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des femmes fonctionnaires civiles employées à temps complet dans les ministères en métropole en 2014

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)	
Ensemble	100,0	646,2	29 006	5 626	797	15,9	19,4	35 276
<i>dont : total enseignants</i>	61,1	394,9	31 066	3 150	1 199	9,0	10,1	34 928
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	31,9	206,3	33 892	8 365	1 861	19,5	24,7	42 993
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	31,9	206,0	33 898	8 367	1 863	19,5	24,7	43 001
Cadres de catégorie A+⁽⁶⁾ dont :	1,6	10,4	47 134	26 069	352	35,0	55,3	74 417
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,4	2,8	46 477	36 247	11	43,1	78,0	84 076
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	0,9	5,9	47 869	26 736	471	35,3	55,9	75 784
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽⁹⁾	0,3	1,8	45 719	7 696	499	14,1	16,8	54 525
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	30,3	195,6	33 194	7 426	1 944	18,0	22,4	41 331
Attachés et inspecteurs	3,5	22,8	30 547	14 422	54	31,6	47,2	45 638
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,6	4,2	36 936	18 560	98	32,9	50,2	56 350
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	0,6	3,6	31 485	22 981	44	41,6	73,0	55 300
Professeurs certifiés et agrégés	22,5	145,5	32 776	5 106	2 594	13,2	15,6	38 594
Autres enseignants de catégorie A	0,2	1,5	35 986	3 022	114	7,6	8,4	39 609
Police (commandants)	0,1	0,6	41 026	18 586	789	30,6	45,3	60 722
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	3,3	21,5	38 691	13 047	31	24,9	33,7	52 465
PCS professions intermédiaires dont :	51,1	330,5	28 814	3 556	313	10,8	12,3	33 017
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	40,1	259,0	29 996	2 250	372	6,8	7,5	32 954
Professeurs des écoles	33,7	217,6	29 690	1 592	145	5,0	5,4	31 999
Professeurs de lycée professionnel	3,9	24,9	32 175	5 333	2 445	14,0	16,6	38 201
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	1,0	39 524	3 952	1 658	9,0	10,0	43 722
Autres enseignants	0,1	0,6	37 045	3 491	1 300	8,6	9,4	40 825
Police (capitaine et lieutenant)	0,2	1,4	31 598	15 391	846	32,1	48,7	47 936

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 6.4-3 (suite) : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des femmes fonctionnaires civiles employées à temps complet dans les ministères en métropole en 2014

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Professions intermédiaires de catégorie B	11,1	71,5	24 537	8 291	98	24,9	33,8	33 251	27 740
Greffiers	0,9	6,0	23 320	6 219	475	20,8	26,7	29 948	24 964
Instituteurs	0,4	2,8	27 682	2 430	86	7,9	8,8	30 766	25 302
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,6	55,8	24 593	8 933	59	26,3	36,3	33 926	28 325
dont secrétaires administratifs	2,6	16,9	24 623	9 285	143	27,0	37,7	34 356	28 789
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,2	25 941	10 226	109	27,8	39,4	36 765	29 766
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,1	6,8	23 800	7 134	95	22,7	30,0	31 460	26 259
PCS employés et ouvriers dont :	16,9	109,5	20 380	6 717	255	24,4	33,0	27 558	22 901
Employés et ouvriers de catégorie B	2,5	16,1	22 105	11 269	695	33,0	51,0	34 133	27 882
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	2,5	16,1	22 094	11 278	696	33,0	51,0	34 131	27 878
dont brigadiers (y compris chefs et majors)	1,0	6,3	25 550	12 849	751	32,8	50,3	39 217	31 878
dont gardiens de la paix	1,5	9,8	19 864	10 265	660	33,3	51,7	30 848	25 297
Employés et ouvriers de catégorie C	14,4	93,2	20 058	5 924	180	22,4	29,5	26 392	22 012
Adjointes administratifs et adjointes techniques	13,3	86,0	20 153	5 629	81	21,5	27,9	26 175	21 847
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,7	4,5	20 031	9 218	2 091	30,9	46,0	29 815	24 370

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des hommes fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2014

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	467,4	29 746	10 014	1 501	24,7	33,7	40 522	33 694
<i>dont : total enseignants</i>	41,4	193,4	33 420	5 296	2 673	13,4	15,8	39 476	32 713
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	38,7	181,0	36 255	12 503	2 356	25,2	34,5	49 635	41 535
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	38,6	180,3	36 271	12 494	2 362	25,2	34,4	49 642	41 545
Cadres de catégorie A+⁽⁶⁾ dont :	3,2	15,1	51 510	32 877	401	38,3	63,8	85 833	72 867
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	1,4	6,7	50 818	43 888	16	45,6	86,4	96 275	82 203
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	1,1	5,0	54 508	34 909	486	38,4	64,0	90 868	77 213
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽⁹⁾	0,7	3,4	48 419	8 310	1 029	14,3	17,2	57 928	48 149
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	35,3	165,2	34 880	10 633	2 541	22,9	30,5	46 338	38 685
Attachés et inspecteurs	4,6	21,7	30 757	15 471	79	32,9	50,3	47 002	39 548
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,9	4,1	37 204	19 831	171	34,2	53,3	58 036	49 033
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	2,4	11,1	33 468	24 221	92	41,3	72,4	58 605	49 965
Professeurs certifiés et agrégés	22,9	107,0	34 190	6 639	3 860	15,9	19,4	41 637	34 572
Autres enseignants de catégorie A	0,4	1,7	37 943	3 337	241	7,9	8,8	42 121	34 750
Police (commandants)	0,7	3,1	41 311	20 120	824	32,1	48,7	62 729	51 089
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	4,4	20,6	42 307	18 133	58	29,6	42,9	61 286	51 492
PCS professions intermédiaires dont :	30,9	144,5	29 307	6 639	780	18,1	22,7	36 590	30 390
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	19,4	90,6	31 950	4 715	1 146	12,6	14,8	37 371	30 898
Professeurs des écoles	11,3	52,7	31 333	2 325	326	6,8	7,4	34 297	28 278
Professeurs de lycée professionnel	5,8	27,2	32 727	6 032	2 949	15,3	18,4	39 551	32 810
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	0,8	39 742	4 241	1 938	9,6	10,7	44 289	36 539
Autres enseignants	0,1	0,7	37 924	3 620	1 446	8,6	9,5	41 911	34 560
Police (capitaine et lieutenant)	0,8	3,8	33 278	17 090	940	33,1	51,4	51 584	42 025

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 6.4-4 (suite) : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des hommes fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2014

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Professions intermédiaires de catégorie B	11,5	53,8	24 865	9 876	163	28,0	39,7	35 280	29 538
Greffiers	0,2	1,0	23 630	6 387	471	20,9	27,0	30 491	25 412
Instituteurs	0,2	0,9	28 484	2 952	116	9,2	10,4	31 953	26 314
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,7	45,2	24 780	10 003	133	28,3	40,4	35 309	29 535
dont secrétaires administratifs	1,5	6,8	24 689	9 685	174	27,7	39,2	34 979	29 358
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,7	28 656	11 521	205	28,1	40,2	41 048	33 224
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,3	6,1	24 725	10 368	344	29,0	41,9	35 715	30 312
PCS employés et ouvriers dont :	30,4	141,9	21 891	10 276	1 145	31,2	46,9	32 902	27 060
Employés et ouvriers de catégorie B	16,5	76,9	23 358	11 979	1 059	33,1	51,3	36 202	29 534
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	16,5	76,9	23 356	11 980	1 059	33,1	51,3	36 202	29 534
dont brigadiers (y compris chefs et majors)	7,7	36,0	26 282	13 171	1 064	32,6	50,1	40 403	32 852
dont gardiens de la paix	8,8	40,9	20 782	10 932	1 054	33,6	52,6	32 505	26 614
Employés et ouvriers de catégorie C	13,9	64,8	20 084	8 236	1 248	28,5	41,0	28 900	24 044
Adjointes administratifs et adjoints techniques	9,4	43,8	19 647	7 090	718	26,0	36,1	27 262	22 858
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	4,0	18,5	21 732	10 325	2 605	31,5	47,5	32 759	26 751

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(*) Voir définitions et méthodes.

 **Figure 6.4-5 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères et des établissements publics de l'État [en %]**

		2010	2011	2012	2013	2014
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	1,7	2,4	1,2	0,6	0,0
	Mesures générales valeur du point et points uniformes	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	1,5	2,1	1,9	0,7	0,0
	RMPP (brute)	3,3	3,2	2,4	1,8	2,5
	RMPP (nette)	3,4	3,0	2,0	1,4	2,2
	SMPT (brut)	2,9	2,2	1,6	0,5	0,7
	SMPT (net)	2,9	2,0	1,2	0,1	0,3

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

Champ : France entière. Agents civils des ministères et des établissements publics de l'État.

La RMPP est calculée désormais sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail.

 **Figure 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères de l'État**

		Évolution annuelle moyenne 1998/1995	Évolution annuelle moyenne 2008/1998	2009	2010	2011	2012	2013	2014
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	1,2	1,6	0,8	1,7	2,4	1,2	0,6	0,0
	Mesures générales valeur du point et points uniformes	1,2	0,9	0,8	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	1,3	1,7	0,1	1,5	2,1	1,9	0,7	0,0
	RMPP (brute)	3,5	3,7	3,5	3,2	3,2	2,3	1,8	2,4
	RMPP (nette)	1,4	1,6	1,4	3,2	3,0	2,0	1,4	2,1
	SMPT (brut)	2,1	2,1	2,0	2,2	1,7	1,4	0,5	0,9
	SMPT (net)	3,5	3,8	3,6	2,2	1,6	1,0	0,2	0,6

Source : Fichier général de l'État (FGE), Insee jusqu'en 2008 ; Siasp, Insee après. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents des ministères civils de l'État. France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière (métropole + DOM) à partir de 2010

Le glissement annuel d'une variable au dernier trimestre de l'année (T4) correspond au taux d'évolution (en %) obtenu en rapportant le niveau de la variable en T4 à son niveau au même trimestre de l'année précédente (T4-4).

À partir de 2009, la RMPP est calculée sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail. Dans le calcul de la RMPP, il n'y a par définition ni départs, ni embauches. Jusqu'en 2009, elle était calculée sur le champ des agents présents deux années de suite, mais sans nécessairement être présents toute l'année.

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).

Figure 6.4-7 : Salaires bruts et nets des agents civils de la FPE

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ensemble des agents de la FPE (ministères)						
SMPT brut	2 862	2 925	2 975	3 016	3 032	3 061
SMPT net	2 395	2 448	2 487	2 513	2 517	2 531
Ensemble des agents de la FPE (ministères et établissements publics) RMPP (nette)						
SMPT brut	2 779	2 859	2 922	2 968	2 982	3 002
SMPT net	2 322	2 389	2 437	2 466	2 469	2 477

Source : Fichier général de l'État (FGE), Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière à partir de 2010. Hors militaires. En équivalent temps plein mensualisé.

Attention : 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 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 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.

Figure 6.4-8 : Salaires bruts et nets et part de primes des fonctionnaires civils de la FPE

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Fonctionnaires de la FPE (ministères)						
SMPT brut	2 933	2 992	3 049	3 091	3 110	3 143
SMPT net	2 466	2 518	2 561	2 589	2 594	2 612
Part des primes et indemnités (en % du salaire brut)	19,5	20,0	20,8	20,6	20,6	20,7
Part des primes et indemnités y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	21,3	21,9	22,6	22,5	22,4	22,6
Fonctionnaires de la FPE (ministères)						
SMPT brut					3 149	3 182
SMPT net					2 627	2 646
Part des primes (en % du salaire brut)					20,0	20,2
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)					21,9	22,0

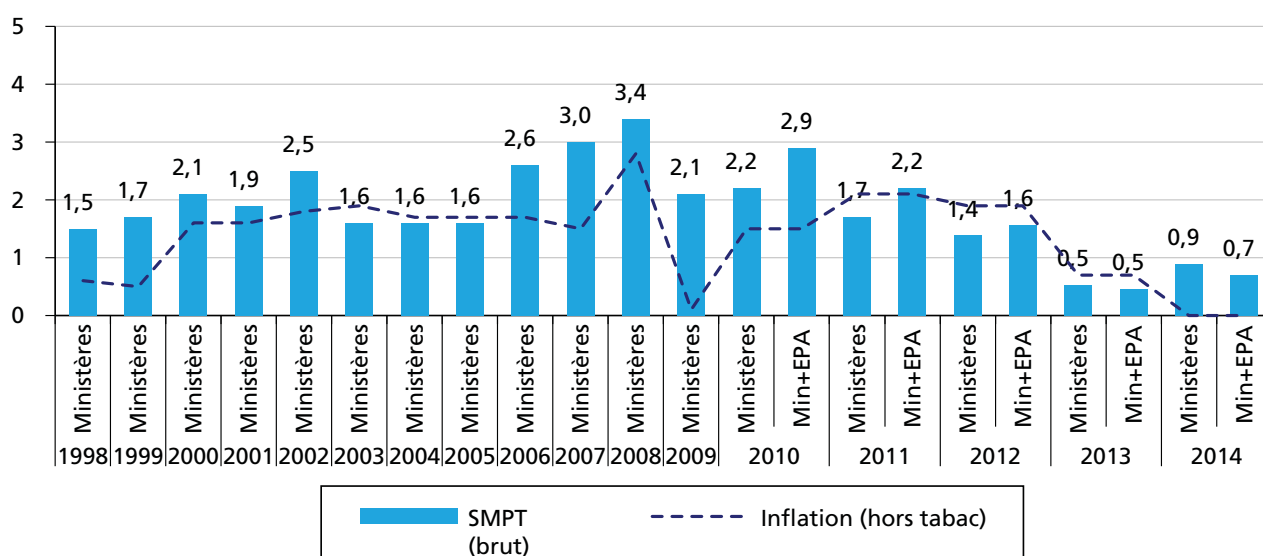
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), hors militaires, en équivalent temps plein mensualisé.

Attention : 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 Tép ». 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.

Figure 6.4-9 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen par tête (SMPT) depuis 1998 dans la FPE⁽¹⁾

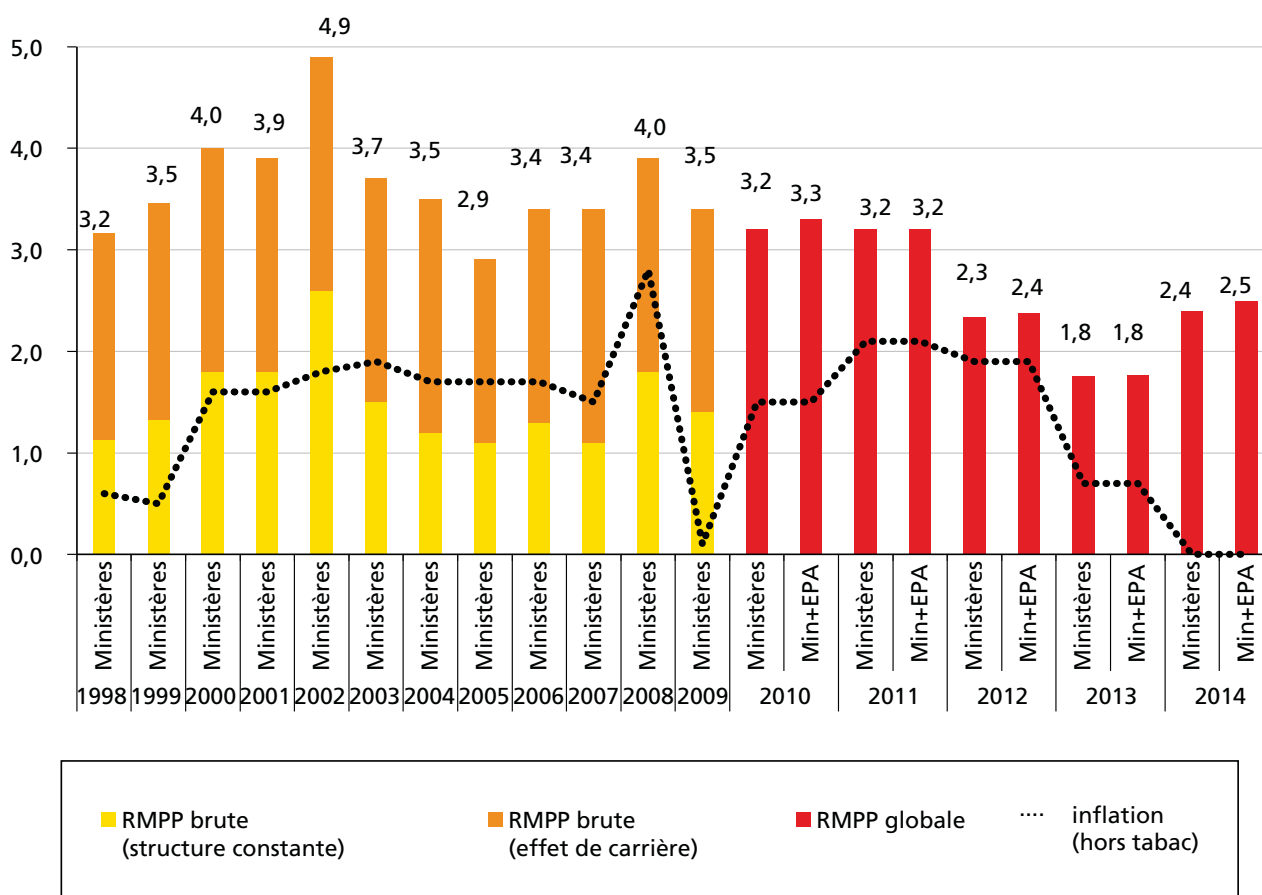
[en %]



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 entière.

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-DGAFF – 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 entière, 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.

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).

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 2014

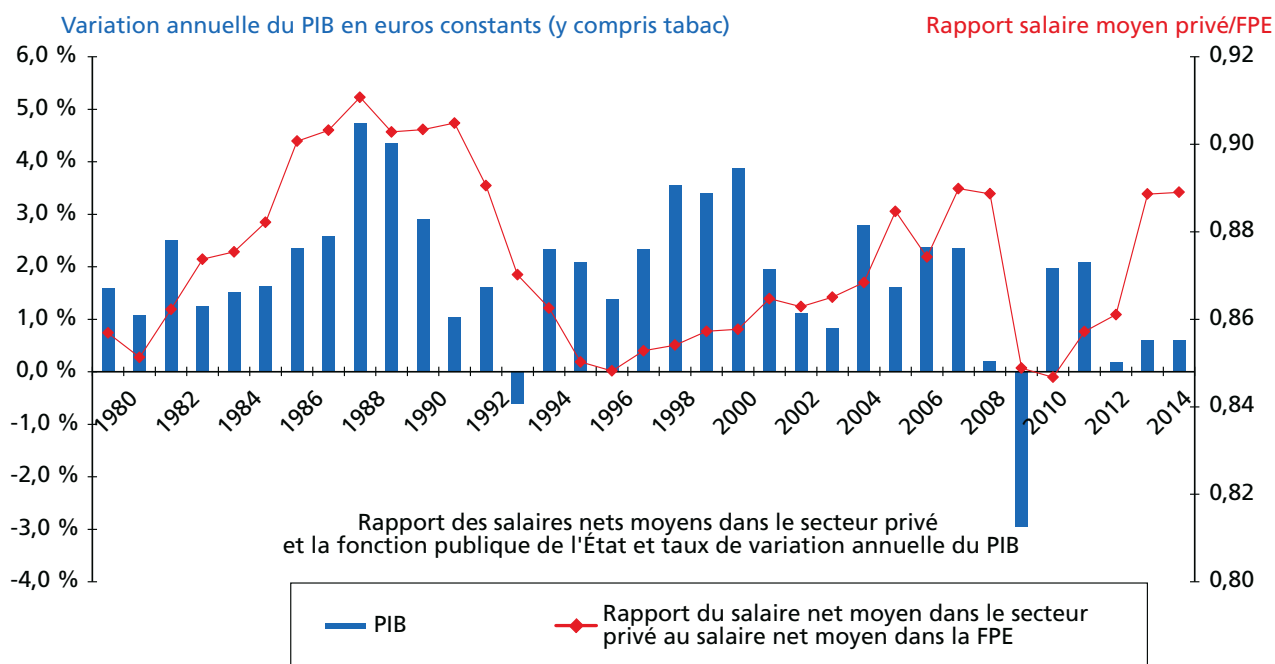
Indice majoré	Catégorie hiérarchique			Cumulés (en %)			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	4 570	217	0	2	0	3 344	1 443	4 787
310-319	193	2 614	19 298	0	2	8	8 952	13 153	22 105
320-329	797	9 510	66 821	0	6	36	27 229	49 899	77 128
330-339	1 073	13 409	10 672	0	10	40	12 001	13 153	25 154
340-349	11 341	7 894	23 717	1	13	50	16 704	26 248	42 952
350-359	1 431	15 658	12 186	1	18	55	13 544	15 731	29 275
360-369	334	8 337	8 884	2	21	59	9 453	8 102	17 555
370-379	9 827	15 587	12 226	2	26	64	15 982	21 658	37 640
380-399	4 073	26 779	29 673	3	36	76	24 970	35 555	60 525
400-419	5 389	21 540	25 562	3	43	87	21 223	31 268	52 491
420-439	27 002	21 545	17 903	6	50	94	24 511	41 939	66 450
440-459	91 621	23 207	4 036	15	58	96	34 656	84 208	118 864
460-479	70 394	36 976	3 597	22	71	98	43 653	67 314	110 967
480-499	92 642	24 006	0	32	79	98	37 548	79 100	116 648
500-549	123 124	41 704	0	44	93	98	55 749	109 079	164 828
550-599	139 451	15 952	0	58	98	98	52 542	102 861	155 403
600-649	115 346	0	0	69	98	98	43 348	71 998	115 346
650-699	85 148	0	0	78	98	98	39 284	45 864	85 148
700-749	66 089	0	0	84	98	98	31 853	34 236	66 089
750-821	59 052	0	0	90	98	98	30 595	28 457	59 052
Hors échelle	94 419	0	0	100	98	98	59 637	34 782	94 419
Indéterminé	3 042	4 626	5 906	100	100	100	6 413	7 161	13 574
Total	1 001 788	293 914	240 698	100	100	100	613 191	923 209	1 536 400

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

Champ : France entière. Fonctionnaires sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

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)

[en %]



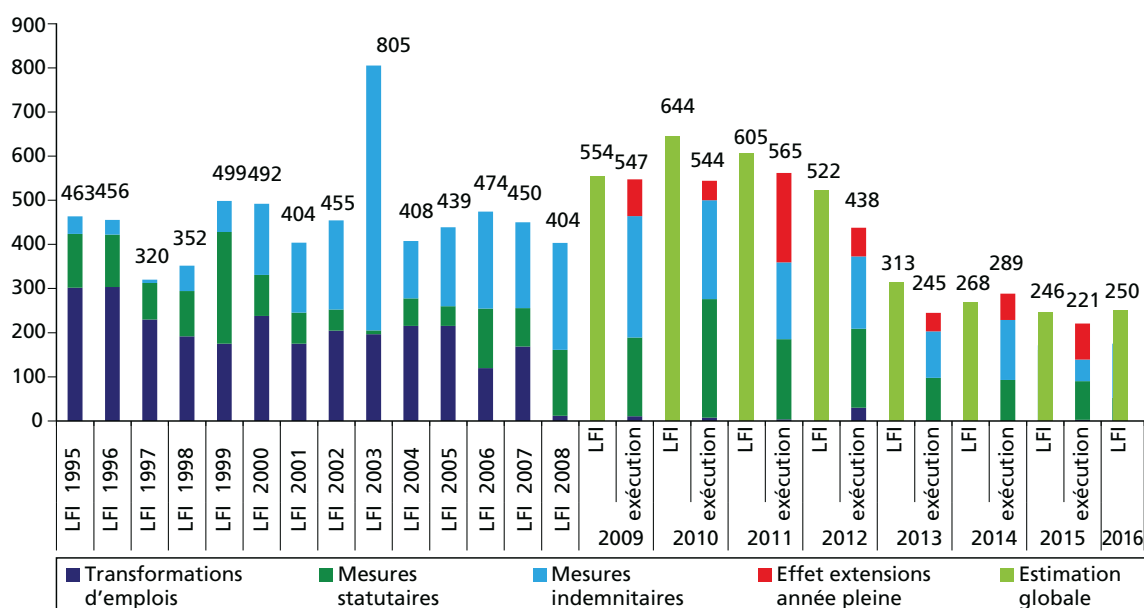
Sources : Fichier général de l'État (FGE), Siasp, DADS et Comptabilité nationale, Insee. Traitement Insee-DGAFF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 entière.

Lecture : En 2014, le salaire moyen du secteur privé représente 89 % du salaire moyen de la fonction publique de l'État, tandis que le produit intérieur brut (PIB) en volume a augmenté de 0,6 % en euros constants.

Figure 6.4-13 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995⁽¹⁾

[en millions d'euros]



Sources : LFI, RAP depuis 2009, 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 compétence (précédemment dénommés bilans professionnels) ;
- les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Champ : L'enquête porte sur les agents civils des ministères (hors 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 3 ^{ème} 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 13 domaines relatifs aux actions de formation continue (contre six avant 2008) :

Accueil, sensibilisation à l'environnement professionnel ; management, gestion des ressources humaines ; santé et sécurité au travail ; achats publics ; gestion et suivi des politiques publiques ; techniques juridiques ; techniques administratives et bureautiques ; informatique ; formations linguistiques ; Europe ; développement durable ; formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère ; service aux usagers.

Effectifs en formation : nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois qu'il a suivi de stages.

Nombre de jours de formation : produit de l'effectif en formation par le temps consacré à cette formation.

Nombre de jours de formation par agent en fonction : cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de jours de formation aux effectifs en fonction.

Durée moyenne d'une formation : nombre de jours de formation rapporté au nombre de stagiaires.

Dépenses de formation : comprennent les dépenses de fonctionnement, les dépenses pédagogiques et la rémunération des stagiaires. 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'à présent reposait sur des barèmes moyens appliqués à l'ensemble des ministères. Les dépenses de formation de 2012 à 2014 ont été réestimées avec cette nouvelle méthode, les données antérieures ne sont en revanche pas directement comparables du fait de ces changements méthodologiques.

Dépenses de formation par rapport à la masse salariale : rapport des dépenses de formation sur la masse salariale (rémunérations d'activité pour chaque ministère).

Formation interministérielle : en formation statutaire, il s'agit des formations dispensées à des agents publics dans les écoles de la fonction publique, l'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, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015 ont été retraitées pour fournir des estimations recalées sur les années civiles 2012, 2013 et 2014. 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 élaborés tous les deux ans depuis 2005. La synthèse est établie par le CNFPT (observatoire de la FPT) et la DGCL. En 2013, l'exploitation s'appuie sur près de 10 000 collectivités ayant répondu à la thématique Formation parmi les 14 500 collectivités ayant envoyé leur rapport.

La refonte de la nomenclature des types de formation issue de la loi de 2007 ne permet pas de faire de comparaison dans le temps.

C – La formation dans la fonction publique hospitalière

Les données sur la formation continue des agents hospitaliers proviennent des rapports d'activité de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique [Statistiques/Rapports annuels](#), ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique [Séries longues](#), pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Hors ministères de l'enseignement (Éducation nationale et Enseignement supérieur et Recherche), le nombre moyen de jours de formation (statutaire et professionnelle) s'établit à 7,9 jours en 2014 (7,4 jours en 2013). La part des dépenses correspondantes de formation dans la masse salariale a légèrement augmenté en 2014 et s'établit à 7,6 % de la masse salariale. Le nombre de jours de formation professionnelle, sur ce champ, est de 3,2 jours par agent, comme en 2013. Les agents de catégories A et B bénéficient respectivement de 4,0 et de 3,7 jours de formation professionnelle par an. Les agents de catégorie C disposent de 2,2 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 2,1 jours en 2014 contre 1,7 et 1,6 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 2,9 jours en 2014. La dépense de formation professionnelle estimée à 1 075 millions d'euros en 2014 représente 3,2 % de la masse salariale. Pour l'ensemble des ministères, les rapports entre les dépenses de formation professionnelle et la masse salariale s'établissent à 3,4 % et 3,5 % respectivement en 2013 et en 2014.

Hors ministères de l'enseignement, les dépenses de formation statutaire n'ont que très légèrement augmenté (+0,1 %) en 2014, celles relatives à la formation professionnelle de 0,3 %. Au total, la dépense de formation a augmenté de 0,2 % en 2014.

 **Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle des ministères en 2014**

	2014		Évolution des dépenses 2014/2013 (en %)
	Dépenses (en millions d'euros)	Part de la masse salariale (en %)	
Ministères hors enseignement			
Formation statutaire	844,9	3,7	0,1
Formation professionnelle	883,6	3,9	0,3
Formation totale	1 728,4	7,6	0,2
Ministères de l'enseignement⁽¹⁾			
Formation statutaire	235,1	0,7	-3,5
Formation professionnelle	1 074,7	3,2	4,0
Formation totale	1 309,7	3,9	2,5
Ensemble			
Formation statutaire	1 079,9	1,9	-0,7
Formation professionnelle	1 958,2	3,5	2,3
Formation totale	3 038,1	5,4	1,2

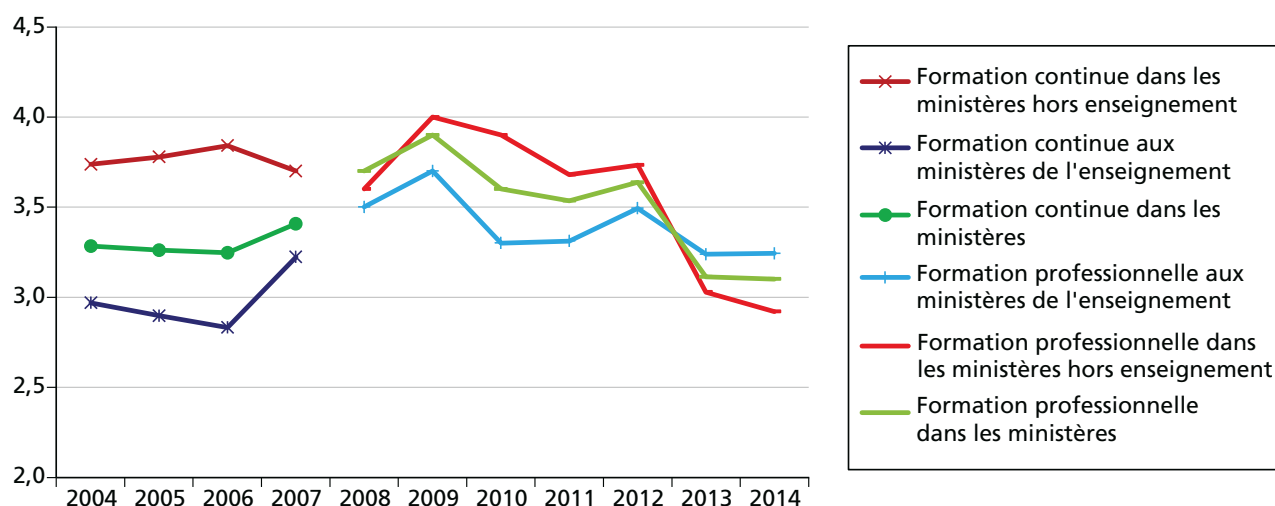
Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les 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⁾ dans les ministères de 2004 à 2014

[en nombre de jours par agent]



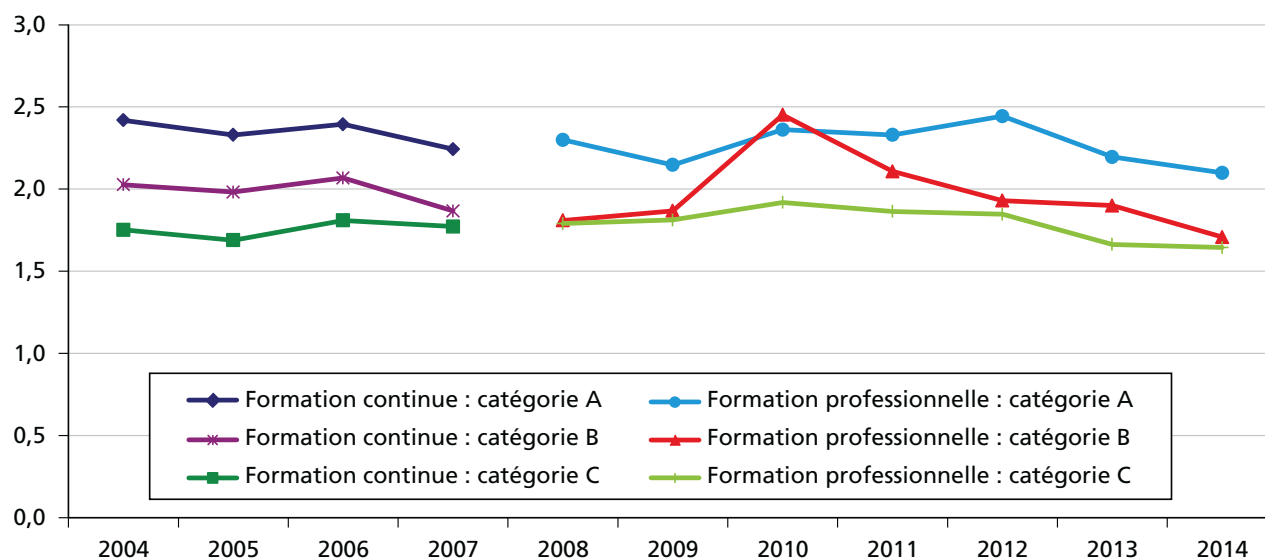
Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 2004 et 2014 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle⁽¹⁾ par catégorie hiérarchique dans les ministères hors enseignement de 2004 à 2014

[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), hors enseignement. Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2004 et 2014 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

 **Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent des ministères selon la catégorie hiérarchique**

	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2004 ⁽¹⁾ (en %)
Ministères hors enseignement⁽²⁾			
Formation statutaire			
Catégorie A	6,8	-2,7	-2,8
Catégorie B	4,8	6,6	-3,1
Catégorie C et ouvriers d'État	3,0	44,6	-2,9
Ensemble	4,6	10,7	-1,6
Formation professionnelle			
Catégorie A	4,0	2,3	-1,8
Catégorie B	3,7	-4,9	-1,5
Catégorie C et ouvriers d'État	2,2	4,4	-3,7
Ensemble	3,2	0,1	-1,4
Formation statutaire et professionnelle			
Catégorie A	10,8	-0,9	-2,4
Catégorie B	8,6	1,3	-2,4
Catégorie C et ouvriers d'État	5,2	24,3	-3,2
Ensemble	7,9	6,1	-1,5
Ministères de l'enseignement⁽²⁾			
Formation statutaire			
Catégorie A	1,2	-4,6	
Catégorie B	-		
Catégorie C et ouvriers d'État	-		
Ensemble	1,0	-4,3	
Formation professionnelle			
Catégorie A	2,9	-4,1	-3,0
Catégorie B	2,9	0,5	-2,7
Catégorie C et ouvriers d'État	3,9	2,3	9,2
Ensemble	2,9	-3,6	-2,1
Formation statutaire et professionnelle			
Catégorie A	4,0	-4,2	
Catégorie B	2,9	0,5	
Catégorie C et ouvriers d'État	3,9	2,3	
Ensemble	4,0	-3,8	

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.

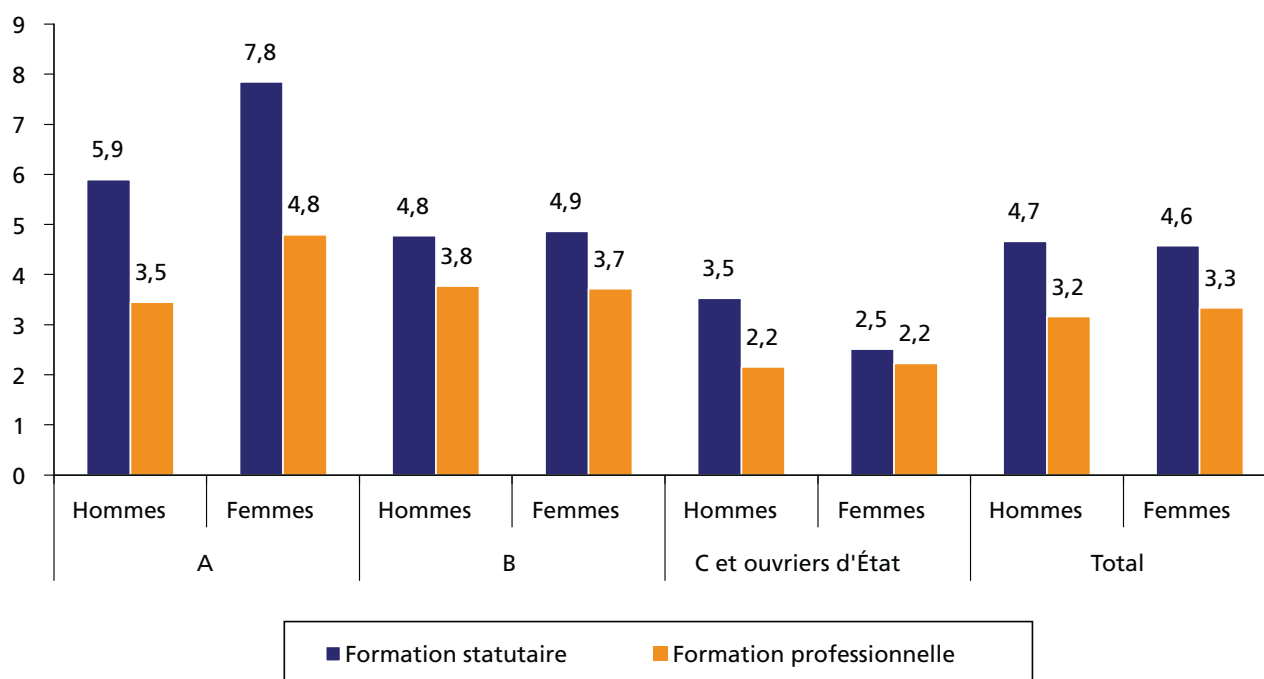
(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2004 et 2014 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

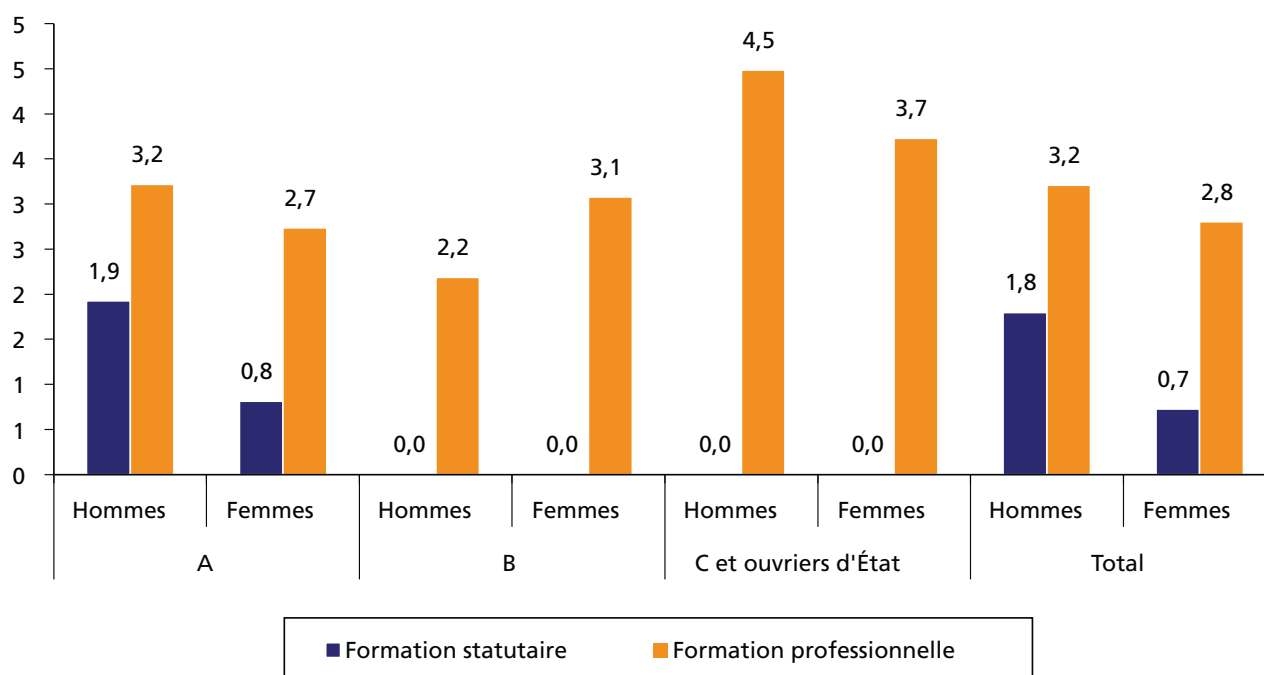
Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle dans les ministères par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2014

[en nombre de jours par agent]

Ministères hors enseignement⁽¹⁾



Ministères de l'enseignement⁽¹⁾



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 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 2014

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total général		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères et Développement international	0,4	0,3	0,3	3,2	4,5	3,9	3,6	4,8	4,2
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt	1,7	2,1	2,0	2,0	2,3	2,2	3,7	4,5	4,2
Ministères économique et financier	6,5	5,4	5,9	4,2	3,9	4,0	10,7	9,2	9,9
Culture et Communication	0,5	0,6	0,6	2,2	3,5	2,9	2,7	4,1	3,5
Défense	0,2	0,1	0,2	1,8	1,9	1,8	2,0	2,0	2,0
Écologie, Développement durable et Énergie	5,5	4,0	5,0	2,8	2,9	2,8	8,3	7,0	7,8
Intérieur	6,3	4,7	5,7	3,3	2,9	3,2	9,6	7,5	8,9
Justice	2,5	7,7	5,4	2,7	2,9	2,8	5,2	10,5	8,1
Ministères sociaux	2,7	2,1	2,3	4,1	4,8	4,6	6,9	6,9	6,9
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,3	0,0	0,2	3,4	2,7	3,0	3,7	2,8	3,2
Ensemble hors enseignement⁽¹⁾	4,7	4,6	4,6	3,2	3,3	3,2	7,8	7,9	7,9
Enseignement ⁽¹⁾	1,8	0,7	1,0	3,2	2,8	2,9	5,0	3,5	4,0
Total y compris enseignement⁽¹⁾	3,3	1,9	2,4	3,2	3,0	3,0	6,5	4,8	5,5

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.

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Figure 7.1-7 : La formation par ministère

	Effectifs physiques en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation	
	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2004 ⁽¹⁾ (en %)	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2004 ⁽¹⁾ (en %)	2014 (en millions d'euros)	Évolution 2014/2013 (en %)
Affaires étrangères et Développement international	10 356	15,3	4,2	71 110	12,0	3,8	27	14,9
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt	40 097	-3,0	-1,6	133 763	-0,2	-6,2	44	-1,9
Ministères économique et financier	490 646	2,7	-0,1	1 509 203	-2,4	-1,5	462	0,8
Culture et Communication	30 444	4,0	-0,6	86 346	-0,9	-1,3	38	-1,1
Défense	41 080	-20,2	-4,3	132 217	-18,2	-6,0	57	-19,4
Écologie, Développement durable et Énergie	101 707	12,5	-8,6	483 758	-1,4	-5,4	281	-2,0
Intérieur	668 468	-1,3	2,9	1 622 142	11,3	-4,1	548	4,2
Justice	135 619	9,8	3,8	628 702	1,6	-3,9	180	-0,7
Ministères sociaux	43 434	8,2	-0,0	147 797	31,6	-2,2	38	3,5
Services du Premier ministre ⁽²⁾	3 743	-5,0	-3,2	153 004	-0,7	-3,5	38	-9,1
Formation interministérielle ⁽³⁾	12 456	5,5	-10,5	208 863	-2,9	-6,2	58	-8,0
Ensemble hors enseignement(*)⁽⁴⁾	1 573 650	1,4	0,2	5 025 218	2,8	-3,5	1 728	0,2
Enseignement ⁽¹⁾	1 605 205	-4,2		3 962 687	-2,6		1 310	2,5
Total y compris enseignement(*)⁽⁴⁾	3 178 855	-1,5		8 987 905	0,3		3 038	1,2

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.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2004 et 2014 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(3) Une partie de ces résultats est déjà incluse dans les bilans des ministères économique et financier et des services du Premier ministre, et n'est donc pas recomptée dans les totaux hors et y compris Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche.

(4) Sans double compte.

(*) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

 **Figure 7.1-8 : Nombre de jours de formation et nombre de stagiaires ayant bénéficié du droit individuel à la formation (DIF) selon le ministère**

	Effectifs physiques en formation		Nombre de jours de formation	
	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	2014	Évolution 2014/2013 (en %)
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	0	-	0	-
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt	48	33,3	135	97,8
Ministères économique et financier	1 983	-22,4	6 731	-11,6
Culture et Communication	720	35,1	2 582	-4,8
Défense	382	20,5	1 625	15,5
Écologie, Développement durable et Énergie	347	69,3	1 377	59,2
Intérieur	1 729	-19,0	4 926	-23,3
Justice	536	-78,8	1 373	-61,4
Ministères sociaux	1 578	90,3	3 755	100,3
Services du Premier ministre	100	-56,5	543	-57,9
Ensemble hors enseignement⁽²⁾	7 423	-20,7	23 047	-10,7
Enseignement ⁽²⁾⁽³⁾	673	172,5	1 285	90,9
Total y compris enseignement⁽²⁾	8 096	-15,8	24 332	-8,1

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.

(1) En 2014, il n'y a pas eu de demandes de DIF.

(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.

[illegible]

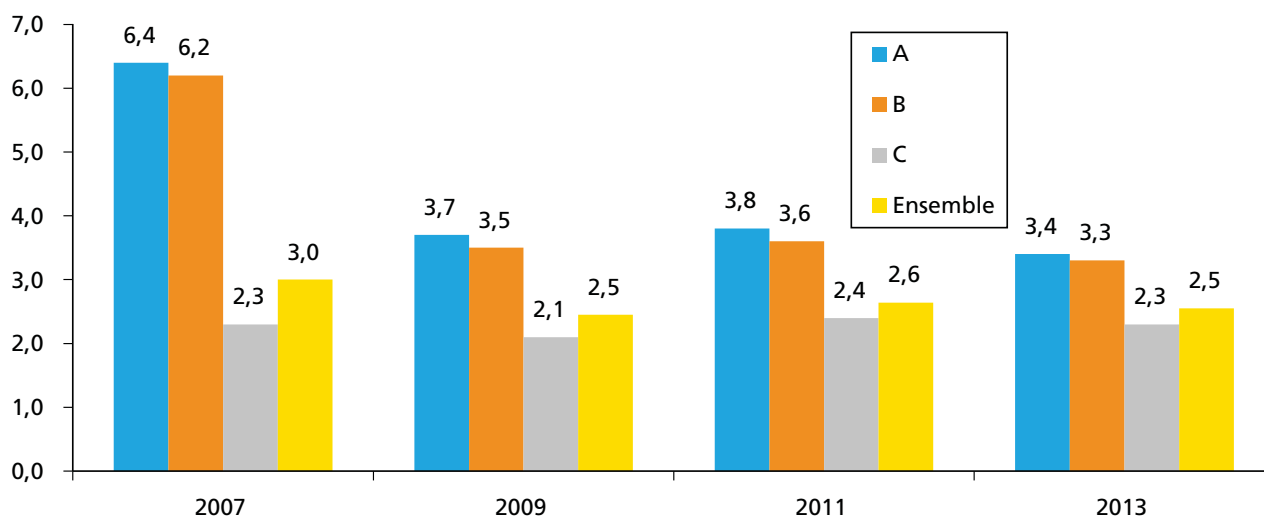
En 2013, dans la fonction publique territoriale, le nombre moyen de jours de formation par agent s'établit à 2,5 jours, après 2,6 jours en 2011. Suite à la loi du 19 février 2007 relative à la FPT qui a notamment allégé la formation initiale pour les agents de catégories A et B, le volume de journées de formation suivies avait fortement baissé entre 2009 et 2007.

En 2013, le nombre moyen de jours de formation diminue légèrement pour toutes les catégories hiérarchiques. Il est de 2,3 jours pour les agents de catégorie C (après 2,4 jours en 2011) et atteint son niveau le plus bas depuis 2009 pour ceux de catégorie B et A avec respectivement 3,3 jours (après 3,6 jours en 2011) et 3,4 jours (après 3,8 jours en 2011).

Par rapport à 2011, le nombre moyen de journées de formation reste stable pour une grande partie des types de collectivités. Le nombre de journées de formation par agent baisse pour les communautés urbaines, les SDIS et les CDG/CNFPT.

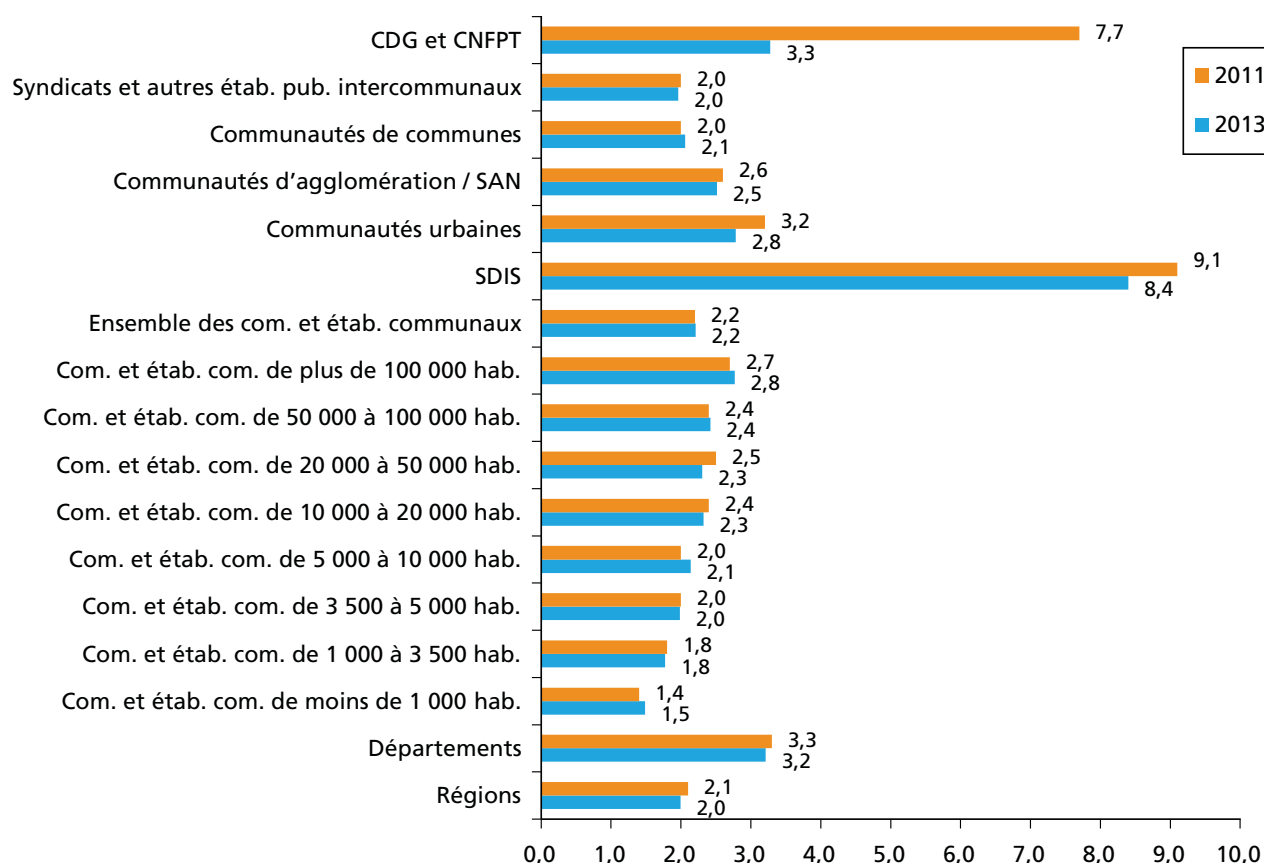
En 2013, la durée moyenne de formation est restée stable au même niveau que 2011 à 3,5 jours de formation. Cette durée est quasiment inchangée quel que soit le type de formation, à l'exception des formations personnelles (6 jours après 5,2 jours).

Figure 7.2-1 : Nombre de journées de formation par agent dans la fonction publique territoriale par catégorie hiérarchique de 2007 à 2013



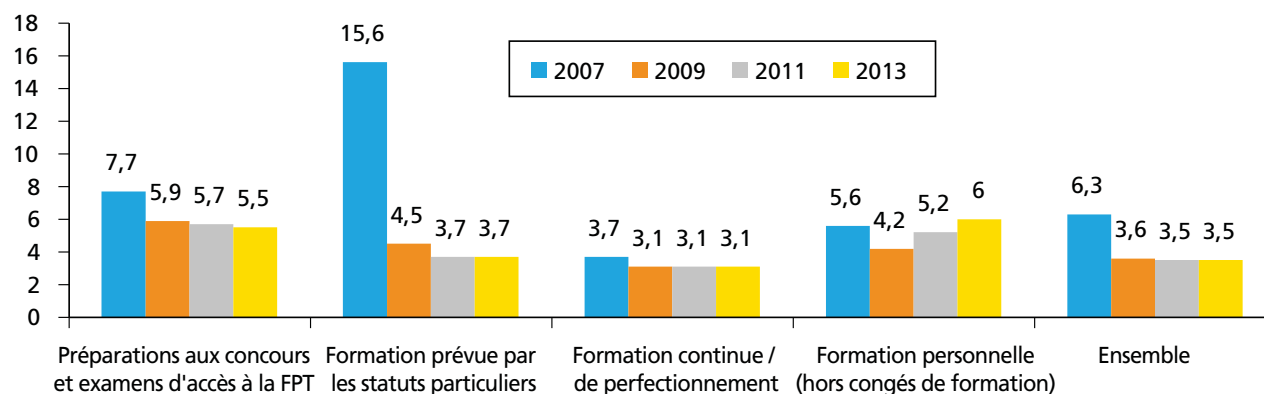
Source : CNFPT – Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

Figure 7.2-2 : Nombre moyen de journées de formation par type de collectivités de la FPT en 2011 et 2013



Source : CNFPT – Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

Figure 7.2-3 : Durée moyenne des formations par type⁽¹⁾ de formation de 2007 à 2013 dans la fonction publique territoriale



Source : CNFPT – Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

(1) La refonte de la nomenclature des types de formation issue de la loi de 2007 ne permet pas de faire de comparaison dans le temps.

Les données sur la formation continue des agents hospitaliers proviennent des rapports d'activité de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH). L'ANFH est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la fonction publique hospitalière chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle de la fonction publique hospitalière. Ces fonds concernent : le financement du plan de formation (2,1 % de la masse salariale, versée à titre volontaire à l'ANFH), des congés de formation professionnelle (CFP), des congés pour VAE, des congés pour bilan de compétences (au total 0,2 %, obligatoirement versée à l'ANFH), celui des études promotionnelles (0,6 %, obligatoirement versée à l'ANFH), celui de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les établissements et services d'aide par le travail (Esat) (4,8 %, contribution volontaire) et celui du développement professionnel continu médical (DPCM) (0,5 % ou 0,75 %, versé 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 2,1 % minimum 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 2014, 2 331 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 532 millions d'euros en 2014 (514 millions d'euros en 2013) et a permis de financer plus de 1 004 207 départs en formation (983 932 en 2013), soit une hausse de 2,1 % par rapport à 2013.

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 57 millions d'euros en 2014 (56 millions d'euros en 2013).

En 2014, 3 458 agents ont bénéficié du financement de leur bilan de compétences, 1 320 agents sont en cours de VAE, et 3 280 sont en cours de CFP (un agent = un dossier financé).

Fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMEP)

Les études promotionnelles (EP) désignent des actions permettant aux agents d'évoluer dans la FPH grâce à la formation continue. Elles donnent accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Le FMEP est une contribution de 0,6 % de la masse salariale : il a représenté une collecte de 172 millions d'euros en 2014 (168 millions d'euros en 2013). En 2014, 18 202 études promotionnelles étaient en cours de financement (tous financements confondus).

Développement professionnel continu médical (DPCM)

En 2013, l'ANFH a collecté pour la première fois les contributions destinées au financement du développement professionnel continu (DPC) des professionnels médicaux exerçant dans les établissements publics de santé. Il s'agit d'un dispositif associant l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances et de compétences avec l'analyse des pratiques professionnelles.

En 2014, 29 172 départs ont été financés dans le cadre du DPC médical (18 623 départs en 2013). Ce dispositif a représenté une collecte de 20 millions d'euros en 2014.

Figure 7.3-1 : Évolution des montants collectés par l'ANFH par type de financement

	2014 (en milliers d'euros)	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne (en %)
CFP - VAE - BC	57 341	2,3	3,0 ⁽¹⁾
Plan de formation	531 555	3,4	5,8 ⁽¹⁾
Fonds mutualisé pour les études promotionnelles	172 018	2,3	20,8 ⁽²⁾
Esat	461	-3,8	4,4 ⁽³⁾
DPCM ⁽⁴⁾	20 331	40,0	-
Total	781 706	3,8	8,6⁽¹⁾

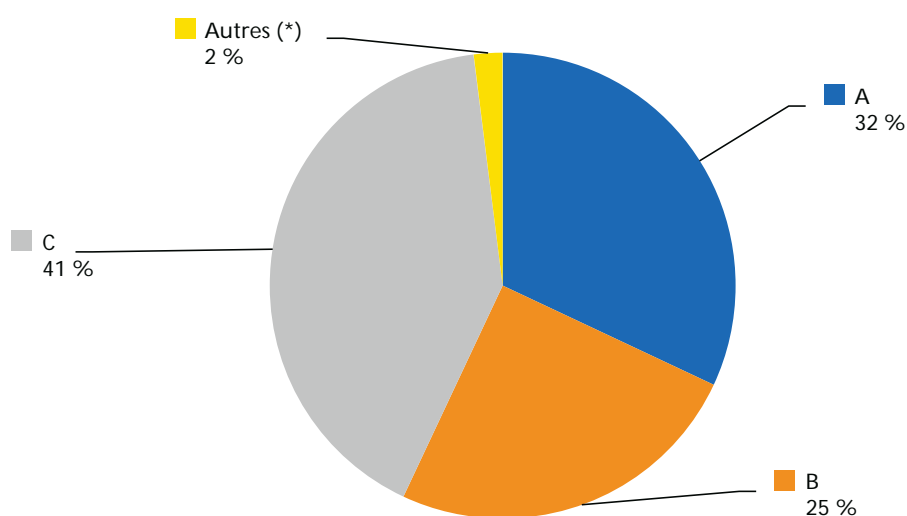
Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

(1) depuis 2004 ; (2) depuis 2007 ; (3) depuis 2009.

(4) Contributions collectées pour la première fois en 2013.

Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique en 2014

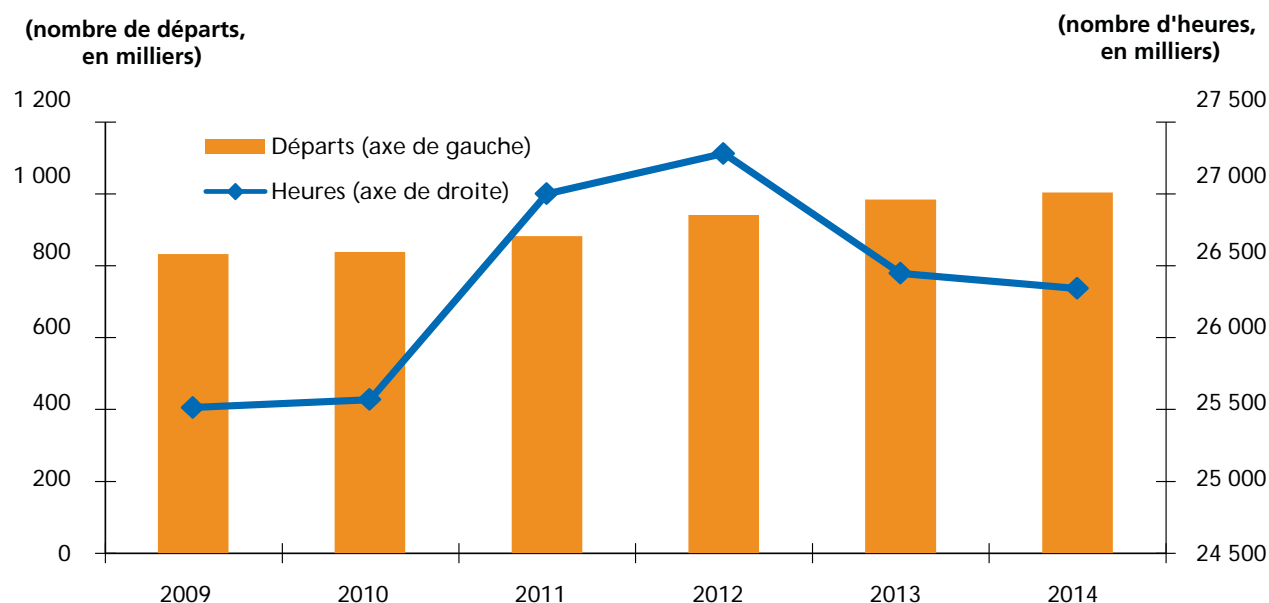
[en %]



Source : Rapport d'activité 2014 de l'ANFH.

(*) Essentiellement des contrats aidés.

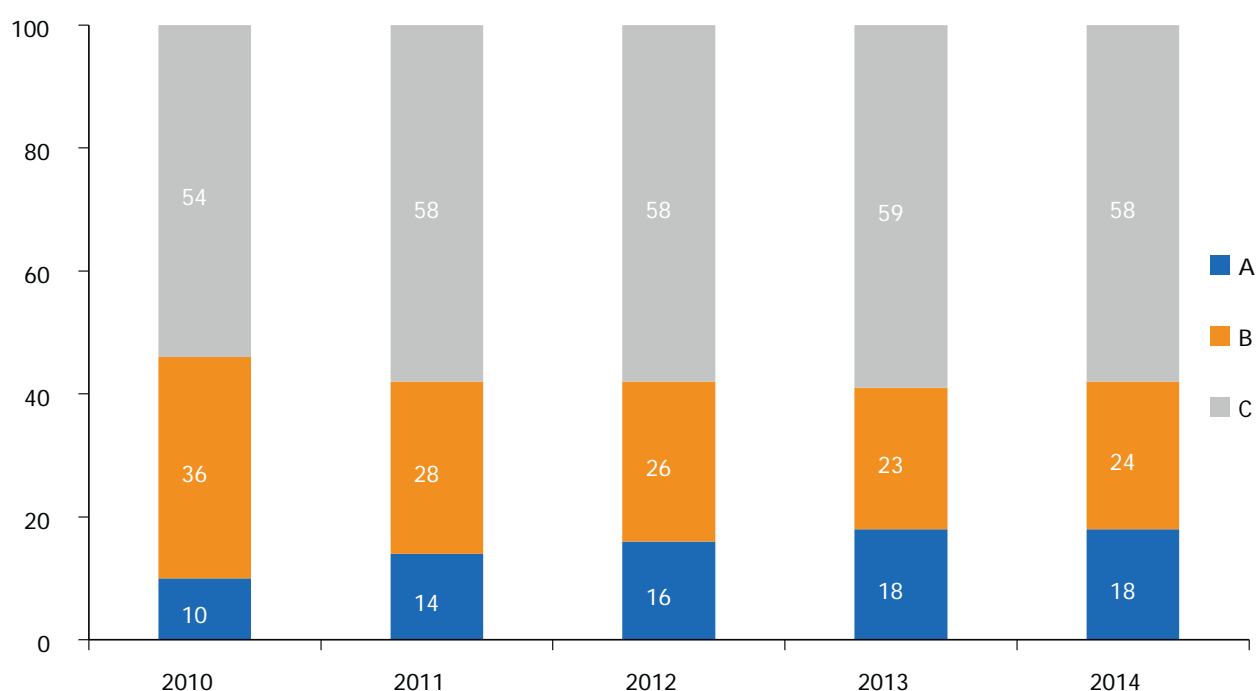
Figure 7.3-3 : Évolution du nombre de départs en formation et du nombre d'heures en formation entre 2009 et 2014 dans le cadre des plans de formation des établissements



Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

Figure 7.3- 4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences accordés par catégorie hiérarchique entre 2010 et 2014

[en %]



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

A- L'organisation du temps de travail

L'organisation et le temps de travail sont fixés selon les versants de la fonction publique par le décret du 25 août 2000 (FPE), la loi du 3 janvier 2001 (FPT) et le décret du 4 janvier 2002 (FPH).

Le décompte effectif du temps de travail est le régime normal des agents publics. Depuis 2005, le temps de travail est fixé à 1 607 heures annuelles sauf sujétion particulière (travail de nuit, repos variable, servitudes...). Le « forfait » est un régime spécifique applicable aux personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée. Il a fait l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service, ainsi qu'au contenu des missions de ces agents. Ce régime, dans la mesure où le décompte horaire du temps de travail de ces personnels est inadapté, se traduit par l'obligation de travailler 208 jours par an, soit 20 jours de réduction du temps de travail (RTT) établi sur la base d'une charge horaire moyenne de 7 heures 40.

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 subi plusieurs transformations régies par des décrets successifs. Les nouvelles conditions d'utilisation du CET, qui fonctionne 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, les dispositions furent prises pour l'indemnisation des jours accumulés sur le CET des agents par les décrets suivants : décret n° 2008-454 pour l'ensemble des agents ; décret n° 2008-455 pour certains personnels des établissements publics de santé. Les droits et contraintes au regard des CET, en vigueur fin 2007, sont similaires presque terme à terme à ceux des deux autres versants de la fonction publique.

C- Les congés et autres causes d'absence au travail

L'indicateur utilisé dans la FPE rapportant le nombre de personnes absentes un jour donné selon les causes d'absence et l'ensemble des effectifs des agents ne permet pas d'évaluer le nombre moyen de jours d'absence au travail par agent sur l'année.

D – Les congés maladie

Les conditions de santé des agents peuvent donner lieu à l'octroi de congés. Ces congés relèvent des congés pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée, accident du travail et maladie professionnelle. Ils sont octroyés par des médecins sous forme d'arrêt de travail.

Concernant la mesure des absences dans la fonction publique et les possibilités de comparaison entre les trois versants, des progrès ont été réalisés dans le sens de l'harmonisation des concepts et des indicateurs, avec en particulier la prise en compte stricte des absences pour raison de santé, distinctivement des autres types d'absence (maternité / paternité / adoption, formation, etc.). L'analyse 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. Ce travail est

présenté dans le tableau 8.4-2. Pour les trois versants, les indicateurs d'absences pour raison de santé prennent en compte les congés de maladie ordinaire, les congés pour accident de service, accident de travail, les congés pour maladie professionnelle, les congés de longue maladie et les congés de maladie de longue durée.

Par ailleurs, l'enquête Emploi de l'Insee présente l'avantage de poser les mêmes questions au même moment à un ensemble d'individus sur un corpus de questions liées notamment aux conditions d'emploi, d'activité et d'inactivité : elle peut ainsi être exploitée pour mesurer la part des salariés ayant eu une absence au travail une semaine donnée, notamment pour raison de santé dans les différents secteurs. Elle permet une comparaison de ces parts entre les trois versants de la fonction publique et entre le secteur public et le secteur privé, mais l'indicateur ne permet pas d'évaluer le nombre d'arrêts ou le nombre de journées d'absence pour raison de santé cumulées sur l'année, car ces absences ne sont pas pondérées par leur durée. À noter que cette enquête fournit une mesure, à partir du point de vue des salariés, de leur réalité, et non de celle, administrative, de l'employeur ou de l'Assurance maladie.

Dans la fonction publique de l'État, deux indicateurs sont présentés : la proportion des agents ayant eu une absence pour maladie dans l'année (nombre de personnes ayant eu au moins un congé pour motifs médicaux rapporté à l'effectif physique au 31 décembre) et le nombre moyen de jours d'arrêt par agent (nombre de jours d'arrêt pour motifs médicaux) parmi l'effectif physique au 31 décembre. Cet indicateur prend en compte l'ensemble des jours d'arrêt et non seulement les jours théoriquement travaillés, qui dépendent de la quotité de travail et qui excluent la plupart du temps les samedis, dimanches et jours fériés.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre moyen de journées d'absence par agent et par an : nombre de journées d'absence pour motifs médicaux/effectif physique sur emplois permanents.

Dans la fonction publique hospitalière, au-delà du nombre moyen de journées d'absence par agent (présenté dans le tableau 8.4-7), est calculé par la DGOS un taux d'absence pour raison de santé construit de la manière suivante : nombre total de jours d'absence, hors formation/nombre d'ETP moyens travaillés de l'année $\times 365$.

E – Les accidents du travail

Dans la fonction publique de l'État, la refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés portant sur les accidents du travail et les

accidents du trajet sont présentés dans les tableaux 8.5-2 à 8.5-4.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre d'accidents (avec ou sans arrêt pour 100 agents).

Dans la fonction publique hospitalière, l'indicateur retenu est le nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt.

Des éléments complémentaires peuvent être obtenus pour la FPT et la FPH grâce à l'exploitation de la Banque nationale de données (BND), du Fonds national de prévention de la CNRACL, données issues de l'utilisation du logiciel Prorisq. Voir tableaux 8.5.6 et 8.5.9.

F – Les maladies professionnelles

La refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés sont présentés dans la FT 8.6. Des éléments peuvent être obtenus pour la FPT et la FPH grâce à l'exploitation de la Banque nationale de données (BND), du Fonds national de prévention de la CNRACL, données issues de l'utilisation du logiciel Prorisq. Voir tableaux 8.6.2 et 8.6.3.

G – Les expositions aux risques professionnels

La description des expositions aux risques professionnels a fait l'objet de nombreux travaux dans le secteur privé, et plus récemment dans la fonction publique. La couverture du champ de la fonction publique sur ces sujets répond aux engagements pris par les pouvoirs publics dans le cadre de l'accord de novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, et du protocole d'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique signé en octobre 2013 ainsi qu'aux conclusions du rapport du collège d'expertise pour le suivi des risques psychosociaux au travail de mai 2011 auquel la DGAFP a participé. Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation des enquêtes Dares-DGT-DGAFP SUMER 2009-2010 et Dares-DGAFP-Drees-Insee Conditions de travail 2013 pour laquelle la DGAFP a financé une extension d'échantillon permettant d'obtenir des résultats détaillés sur les trois versants de la fonction publique.

Disponibilité des données


L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 8.1-1 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique
Hommes	7,5	4,2	9,5	6,6
Femmes	5,1	4,7	6,7	5,4
Ensemble	6,3	4,5	7,4	5,9

Source : Enquête Emploi 2012, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : 7,5% des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2012.

Figure 8.1-2 : Part d'agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003

[en %]

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Hommes	Femmes	
Affaires étrangères	92,4	0,9	0,3	26,4	8,7	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	11,3	6,1	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	28,1	14,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3
Économie et Finances	57,3	5,4	1,0	25,1	5,8	13,3
Éducation nationale	-	-	-	-	-	-
Emploi et Solidarité	17,0	0,6	0,6	12,3	3,3	5,7
Équipement	6,0	0,1	0,0	0,9	0,5	0,8
Intérieur	38,8	5,5	0,2	2,9	2,3	2,7
dont Police nationale	92,3	9,2	0,3	2,0	1,8	2,0
Jeunesse et Sports	100,0	9,0	3,0	100,0	42,5	75,9
Justice	80,9	6,4	0,6	15,4	16,4	16,1
dont magistrats	93,5	-	-	93,4	93,6	93,5
Outre-mer	42,1	0,0	0,0	27,4	4,7	14,0
Services du Premier ministre	47,7	3,5	0,2	28,6	13,8	20,9
Total des ministères	41,7	3,2	0,3	8,7	4,2	6,4
Total hors Éducation nationale	47,5	3,8	0,4	10,0	6,0	8,2

Source: Enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP – Département des études, 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 8.1-3 : Travail le dimanche, horaires atypiques et contraintes horaires en 2013

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique	Secteur privé	Ensemble
Travailler 40 heures ou plus par semaine	38,6	19,5	21,3	28,3	31,7	31,0
Effectuer des astreintes	16,1	16,1	15,9	16,1	8,4	10,1
Ne pas disposer d'au moins 48h consécutives de repos par semaine	12,4	12,3	26,2	15,3	16,9	16,5
Travailler le samedi (même occasionnellement)	40,3	40,7	70,3	46,7 ⁽¹⁾	48,3	47,9
Travailler le dimanche (même occasionnellement)	28,6	30,3	64,0	36,7 ⁽¹⁾	25,8	28,3
Travailler la nuit (entre minuit et 5h, même occasionnellement)	14,4	12,5	32,3	17,5	14,9	15,5

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFF, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 28 % des agents de la FPE travaillent le dimanche, même occasionnellement.

⁽¹⁾ Les familles de métiers les plus confrontées au travail le samedi et le dimanche sont les familles Soins, Sécurité-Défense et Justice.

Figure 8.1-4 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2013

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique	Secteur privé	Ensemble
Au moins 3 contraintes de rythme⁽¹⁾	25,1	24,9	40,4	28,2	37,3	35,2
Avoir un rythme imposé par ...						
le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	2,1	3,6	5,1	3,2	9,5	8,0
la cadence automatique d'une machine	1,6	4,2	3,9	3,0	8,5	7,2
d'autres contraintes techniques	11,6	13,2	17,7	13,4	18,4	17,3
la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	25,7	25,7	42,2	29,2	29,8	29,6
des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	12,8	15,3	16,6	14,5	19,5	18,4
dont : en une heure	18,1	19,8	28,5	20,9	29,2	27,3
une demande extérieure	13,4	10,8	8,0	11,4	11,3	11,3
dont : obligeant une réponse immédiate	50,7	53,5	62,4	54,2	58,7	57,7
les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie	26,2	25,0	35,4	27,7	32,6	31,5
un contrôle ou suivi automatisé	33,9	23,2	39,4	31,3	36,3	35,2
Ne pas pouvoir interrompre momentanément le travail quand on le souhaite	43,6	30,3	45,8	39,4	27,8	30,4
Devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire son travail	46,1	37,5	63,0	46,7	46,2	46,3
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue	62,7	63,5	78,0	66,2	63,5	64,1
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	16,3	21,9	20,1	19,0	24,2	23,0

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFF, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFF – 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 une journée au plus, des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.

Lecture : 25 % des agents de la FPT sont exposés à au moins 3 contraintes de rythme.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFF.

Figure 8.2-1 : Nombre de CET, de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés pour les trois fonctions publiques

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière
	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2009	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2007	Tous agents 31/12/2011	Tous agents 31/12/2009	Ensemble des personnels de la FPH 31/12/2007
Part d'agents ayant un CET (en %) au 31/12	31,4	25,1	12,5	7,0	14,1*
Nombre moyen de jours par CET au 31/12	17,1	18,0	17,0	18,0	27,7
Nombre de CET ouverts au 31/12	230 759	202 403	200 350	119 000	132 750
Nombre de jours en stock au 31/12	3 950 769	3 581 410	3 356 000	2 154 000	3 676 450
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	921 780	353 741	102 500	(2) -	925 671
Nombre de jours versés au RAFP ⁽¹⁾	166 738		6 220		

Sources : Enquêtes annuelles CET (FPE), DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; bilans sociaux FPT, DGCL ; enquêtes ponctuelles FPH, DGOS.

* Estimation.

(1) RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique.

(2) Aucun jour de rachat n'a eu lieu dans la FPT en 2009, le décret FPE ayant été transposé par le décret n°2010-531 du 20 mai 2010.

Figure 8.3-1 : Les congés par type d'employeur en 2010

	Nombre de jours	Nombre de semaines
Ensemble de la fonction publique	45	7,6
État ⁽¹⁾	48 ⁽²⁾	8,0
Collectivités locales	45	7,4
Hôpitaux publics	44	7,3
Employeur particulier	26	4,3
Entreprise, association	36	5,9
De 1 à 9 salariés	29	4,9
De 10 à 49 salariés	32	5,3
De 50 à 199 salariés	37	6,1
De 200 à 999 salariés	38	6,4
Plus de 1000 salariés	40	6,6

Source : Enquête Emploi en continu sur l'année 2010, Insee. Traitement Insee.

Champ : Salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal (hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires).

Lecture : En 2010, les salariés d'une entreprise ou d'une association ont pris en moyenne 36 jours ouvrables de congé, correspondant à 5,9 semaines de congé.

(1) hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires.

(2) Les cycles hebdomadaires de travail des agents peuvent donner lieu à l'attribution de jours ARTT en compensation. En moyenne, les agents de la FPE (sur la base de la répartition des cycles de 2003) disposent de 20 jours ARTT, qui s'ajoutent aux congés annuels, d'après l'enquête DGAFP Temps de travail de 2003.

Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010

[en %]

	Tous ministères hors Éducation nationale		Éducation nationale		Total général	
	2004	2010	2004	2010	2004	2010
Congé ordinaire de maladie	3,0	2,8	2,8	2,3	2,9	2,5
Congé de longue maladie ou pour grave maladie	1,1	0,9	0,8	0,8	0,9	0,8
Accident de service ou de travail, maladie professionnelle	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2
Ensemble "maladies"	4,3	4,0	3,8	3,1	4,0	3,5
Congé de maternité, paternité et d'adoption	0,4	0,5	1,2	1,4	0,9	1,1
Autorisation spéciale d'absence	0,7	0,8	0,5	0,4	0,6	0,5
dont garde enfant malade	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 de personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010⁽¹⁾ (en %)	17,9	17,1	7,4	6,2⁽²⁾	11,7	10,1⁽²⁾

Source : Enquêtes DGAFP auprès des directions de personnel des ministères, DGAFP – Département des études, 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⁽¹⁾

	2014	2013	Évolution 2014/2013 (en %)
Affaires étrangères et Développement international	8	22	-63,6
Affaires sociales, et Droits des femmes, Ville, Jeunesse et Sports	31	31	0,0
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	63	85	-25,9
Culture et Communication	37	nd	
Défense	123	129	-4,7
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité ⁽³⁾	102	88	15,9
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	4 518	4 722	-4,3
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique ⁽²⁾	237	284	-16,5
Intérieur et Outre-mer	431	426	1,2
Justice	277	287	-3,5
Travail, Emploi et Dialogue social	20	21	-4,8
Services du Premier Ministre ⁽⁴⁾	5	4	25,0
Ensemble	5 852	6 099	-4,0
Part des agents en congé parental	0,4%	0,5%	

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2013 et 2014, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : Au 31 décembre 2014, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,4 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2013 pour le ministère de la Culture et de la Communication.

(2) Y compris Caisse des dépôts.

(3) Y compris la DGAC.

(4) Périmètre concerné : BOP soutien programme 129, Dila, SGDSN, Cour des comptes, Le CESE.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre

[en %]

	1998	2000	2002	2004	2007	2009 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾	2013 ⁽¹⁾	2014
Sexe									
Hommes	5,9	3,2	3,5	4,1	5,1	4,7	4,2	7,6	5,8
Femmes	94,1	96,8	96,5	95,9	94,9	95,3	95,8	92,4	94,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Âge									
Moins de 30 ans			10,7	12,5	12,8	12,0	11,9	9,7 ⁽³⁾	8,5 ⁽⁴⁾
30 à 39 ans			75,4	75,7	74,2	74,4	75,0	73,1 ⁽³⁾	73,5 ⁽⁴⁾
40 à 49 ans			13,7	11,7	12,9	13,3	12,8	16,7 ⁽³⁾	17,5 ⁽⁴⁾
50 ans et plus			0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,5 ⁽³⁾	0,5 ⁽⁴⁾
Ensemble			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 ⁽³⁾	100,0 ⁽⁴⁾
Catégorie hiérarchique									
A+	-	-	-	-	4,1 ⁽²⁾	0,4 ⁽²⁾	0,8 ⁽²⁾	1,0 ⁽²⁾	1,0 ⁽²⁾
A	33,9	32,8	50,6	60,0	59,8	70,2	72,0	74,2	74,2
B	38,7	33,0	18,1	12,6	12,7	11,7	11,6	10,4	10,9
C	27,4	34,2	31,3	27,4	23,4	17,8	15,6	14,4	13,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 1998 à 2014, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : 94,2% des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2014 sont des femmes et 73,5% sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et en 2013 pour le ministère de la Culture et de la Communication, et la DSAF des services du Premier ministre.

(2) Pour la catégorie A+, les résultats ne sont pas comparables sur la période 2006-2010. Dans l'édition 2009 de l'enquête TEMS, la catégorie A+ désignait "l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B", c'est à dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Dans la définition utilisée depuis 2010, à ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Les inspecteurs du travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB. En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

(3) Hors ministère des Affaires étrangères, pour lequel l'âge n'est pas renseigné.

(4) Pour le ministère de la Culture, la répartition des agents par âge est estimée à partir de la moyenne des autres ministères.

Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre

[en %]

	2007	2009 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾	2013 ⁽¹⁾	2014 ⁽²⁾
Moins d'un an	63,6	54,0	67,1	75,4	73,7
De 1 à 5 ans	35,3	24,8	31,8	23,5	25,5
De 5 à 10 ans	1,1	0,6	0,8	0,6	0,7
Plus de 10 ans	0,0	20,6	0,3	0,1	0,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2007 à 2014, DGAFF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et en 2013 pour les ministères des Affaires étrangères, de la Culture et de la Communication, et la DSAF des services du Premier ministre.

(2) 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.

Lecture : 74% des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2014 sont en congé parental depuis moins d'un an.

Figure 8.3-6 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2013

	Total	Part de femmes
En congé parental (article 75) Fonctionnaires et non-titulaires	8 058 ⁽¹⁾	96,2

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des "bilans sociaux" et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

(1) Donnée révisée par la DGCL.

Figure 8.4-1 : Proportion de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raisons de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé [en %]

	2013	2014	2015
FPE	2,7	3,1	3,1
Enseignants	2,5	3,1	3,0
Hors enseignants	3,0	3,1	3,2
FPT	4,4	4,4	4,5
FPH	4,6	4,7	4,6
Ensemble de la fonction publique	3,7	3,9	3,9
Secteur privé	3,7	3,8	3,7
Ensemble	3,7	3,8	3,8

Source : Insee, enquête Emploi 2006 à 2012. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine, salariés. Hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

NB : Compte tenu de la refonte de l'enquête Emploi en 2013 mais aussi d'une amélioration de l'identification des différents versants de la fonction publique dans l'enquête, les statistiques d'absences pour raisons de santé des années antérieures ne sont pas directement comparables avec ces données.

Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé dans les trois versants de la fonction publique

	Fonction publique de l'État 2012	Fonction publique territoriale 2013	Fonction publique hospitalière 2013
Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé	12,3 ⁽¹⁾	22,4	personnel médical : 5,3 personnel non médical : 21,0
dont : pour maladie ordinaire	7,1	12,1	personnel médical : 3,5 personnel non médical : 12,29

Sources : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; bilans sociaux 2013, DGCL ; bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2013, ATIH-DGOS.

Champ : FPE : agents civils des ministères ; FPT : agents titulaires et non-titulaires sur emplois permanents ; FPH : agents des établissements publics de santé.

(1) Hors ministère des Affaires étrangères.

Figure 8.4–3 : Part des agents ayant pris un congé maladie dans les ministères en 2012
[en %]

	Part d'agents ayant fait l'objet d'au moins 1 arrêt pour...				
	maladie ordinaire de moins de 4 jours	maladie ordinaire de 4 jours et plus	maladie grave, longue durée	accident du travail	maladie professionnelle
Affaires étrangères	26,2	17,1	nd	nd	0,0
Agriculture	11,8	14,6	1,4	1,1	0,0
Caisse des dépôts, Conseil d'État, Cour des comptes	20,3	23,7	1,9	1,6	0,0
Culture	11,9	18,4	2,1	nd	nd
Défense - civils	17,6	45,5	2,5	2,0	0,3
Écologie	6,2	22,5	0,9	1,8	0,1
Économie et Finances	nd	nd	2,4	nd	nd
Intérieur	12,9	28,3	1,2	7,4	0,0
Justice	7,0 ⁽¹⁾	14,1 ⁽¹⁾	1,0 ⁽¹⁾	1,2 ⁽¹⁾	0,0 ⁽¹⁾
Ministères de l'enseignement	26,5	24,0	2,0	1,0	0,0
Ministères sociaux	4,5	20,1	3,0	nd	nd
Services du Premier ministre	12,1	16,6	2,3	2,1	0,0
Travail	15,4	27,8	3,3	2,1	0,0
Ensemble	20,6	24,6	1,8⁽²⁾	2,1⁽²⁾	0,0
<i>Hors ministères de l'enseignement</i>	<i>13,3</i>	<i>25,3</i>	<i>1,6⁽²⁾</i>	<i>3,4⁽²⁾</i>	<i>0,0</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 administration pénitentiaire.

(2) Hors ministère des Affaires étrangères

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Lecture : Ces proportions d'agents ne s'additionnent pas, un agent peut en effet avoir eu recours à deux types de congé différents la même année.

Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour congé maladie dans les ministères en 2012

	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.

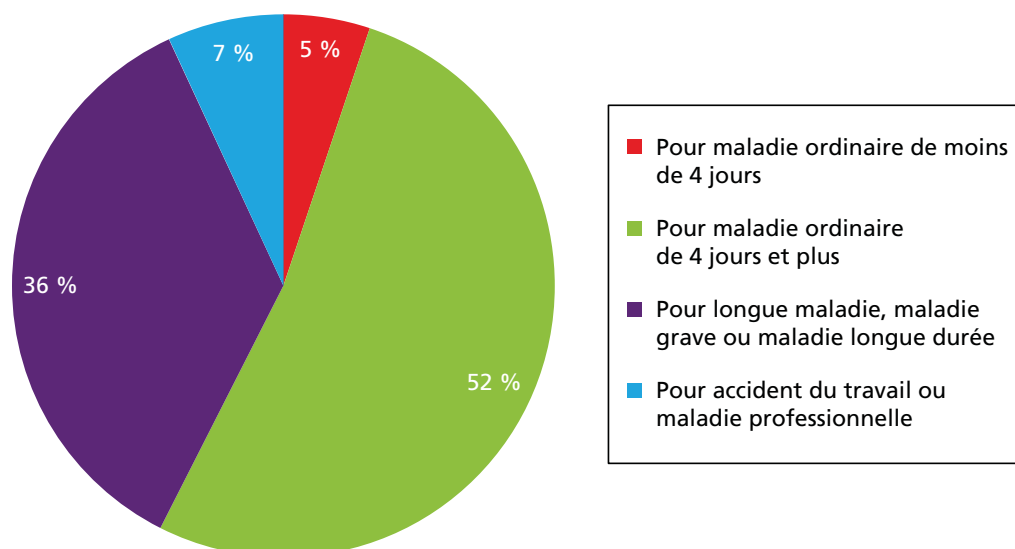
(2) Hors ministère des Affaires étrangères

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.

Lecture : Le nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent du ministère de l'Agriculture s'élève à 9,9 en 2012.

Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012



Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP – Département des études, 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

	2009	2011	2013 ⁽¹⁾
Maladie ordinaire	11,4	12,0	11,9
Longue maladie	6,6	6,8	7,2
Accident du travail et du trajet	2,1	2,3	2,6
Maladie professionnelle	0,5	0,7	0,8
Total absence pour "raison de santé"	20,6	21,8	22,5

Source : DGCL, Bilans sociaux 2009, 2011 et 2013.

Champ : Agents titulaires et non titulaires sur emplois permanents au 31 décembre de l'année concernée.

(1) : Données révisées par la DGCL.

Figure 8.4-7 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière en 2014

	Personnel médical	Personnel non médical
Maladie ordinaire	3,5	13,1
Longue maladie, maladie de longue durée	1,5	5,6
Accident du travail	0,2	2,2
Accident du trajet	0,0	0,2
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,1
Maladie professionnelle	0,2	0,9
Total absence pour "raison de santé"	5,4	22,1

Source : ATIH - DGOS, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2014, indicateur 6.2

Champ : Agents travaillant dans 488 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 2012

[en %]

	Part des agents ayant eu...			
	au moins un accident dans l'année	un accident	deux accidents	trois accidents ou plus
Fonction publique de l'État	6,6	5,3	0,7	0,5
Fonction publique territoriale	8,5	6,8	1,2	0,5
Fonction publique hospitalière	12,9	10,2	1,5	1,2
Ensemble de la fonction publique	8,6	6,9	1,0	0,6
Secteur privé	9,1	6,6	1,2	1,3

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 8,5 % des agents de la FPT ont déclaré avoir subi au moins un accident du travail dans l'année : 6,8 % ont déclaré un accident, 1,2 % deux accidents et 0,5 % trois accidents ou plus.

Note : Accidents du travail déclarés, survenus dans les 12 mois précédant la collecte.

Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2014 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés en 2014	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%	50	34%	66%	29%	58%	71%	42%	59%	39%	0%	0%
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	74%	282	50%	50%	52%	58%	48%	42%	35%	42%	0%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	100%	985	43%	57%	46%	45%	54%	55%	47%	45%	0%	0%
Conseil d'État	100%	36	39%	61%	36%	55%	64%	45%	50%	45%	0%	0%
Culture et Communication	95%	520	43%	58%	35%	42%	65%	58%	nd	nd	nd	nd
DDI	98%	570	44%	56%	46%	48%	54%	52%	47%	47%	0%	0%
Défense ⁽⁴⁾	95%	1 734	61%	39%	49%	56%	51%	44%	47%	42%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	80%	1 225	77%	23%	49%		51%		46%		0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	79	71%	29%	nd		nd		nd		0%	0%
Éducation nationale ^{(1) (2)}	100%	10 940	24%	76%	nd		nd		nd		nd	nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	74%	2 292	nd		46%		54%		84%		0%	0%
Intérieur - gendarmerie	100%	203	66%	34%	nd		nd		nd		nd	nd
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%	15 562	nd		nd		nd		nd		nd	nd
Intérieur - secrétariat général	88%	949	48%	52%	39%	49%	61%	51%	33%	27%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	70%	2 205	60%	40%	nd		nd		nd		0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	98%	52	52%	48%	67%	52%	33%	48%	22%	28%	0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	>70%	404	26%	74%	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 2014. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Les agents non titulaires recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Hors personnel militaire.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 74 % des services du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 282 accidents du travail ont été notifiés en 2014. Parmi ceux-ci, 50 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 58 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 42 % en ont fait l'objet (42 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

 **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**

	2013		2014	
	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%	17	100%	13
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	73%	32	74%	108
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	100%	595	100%	588
Conseil d'État	100%	13	100%	17
Culture et Communication		nd		nd
DDI		nd	98%	266
Défense ⁽⁴⁾	95%	771	95%	775
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	79%	578	80%	561
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	62		nd
Éducation nationale ^{(1) (2)}		nd		nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	81%	1574	74%	1925
Intérieur - gendarmerie	92%	112		nd
Intérieur - police ⁽¹⁾		nd	100%	844
Intérieur - secrétariat général	99%	249	88%	274
Justice ⁽¹⁾		nd	70%	1305
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative ⁽¹⁾		nd		
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	97%	30	98%	13
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ⁽¹⁾		nd		
Ministères sociaux ⁽¹⁾				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 2014. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement

(2) Les agents non titulaires recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

(3) DDI inclus, hors EPA

(4) Hors personnel militaire

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.

Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2014 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du trajet notifiés en 2014	Répartition selon le sexe		Répartition par type d'arrêt							
					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%	48	42%	58%	35%	29%	65%	71%	65%	86%	0%	0%
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	74%	46	28%	72%	38%	52%	62%	48%	62%	48%	0%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	100%	978	36%	64%	36%	38%	64%	61%	41%	54%	0%	0%
Conseil d'État	100%	54	11%	89%	67%	38%	33%	63%	33%	48%		
Culture et Communication	95%	304	31%	69%	37%	41%	63%	59%	nd	nd	0%	0%
DDI	98%	242	33%	67%	50%	44%	50%	56%	34%	51%	0%	0%
Défense ⁽⁴⁾	95%	462	50%	50%	49%	55%	53%	50%	47%	45%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	80%	272	44%	56%	47%		53%		45%		0%	
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	56	45%	55%	nd		nd		nd		0%	0%
Éducation nationale ^{(1) (2)}	100%	3 303	23%	77%	nd		nd		nd		nd	
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	74%	nd	nd		44%		56%		nd		0%	
Intérieur - gendarmerie	100%	30	37%	63%	nd		nd		nd		nd	
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%	2 078	63%	37%	nd		nd		nd		nd	
Intérieur - secrétariat général	88%	378	23%	77%	47%	44%	53%	56%	33%	34%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	70%	469	27%	73%	nd		nd		nd		0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	98%	65	37%	63%	54%	49%	46%	51%	38%	41%	0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	>70%	336	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 2014. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 74 % des services du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 46 accidents du trajet ont été notifiés en 2014. Parmi ceux-ci, 72 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 52 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 48 % en ont fait l'objet (48 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Les agents non titulaires recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Hors personnel militaire.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 8.5-5 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2013

	Nombre d'accidents de service pour 100 agents ⁽¹⁾	Nombre d'accidents du trajet pour 100 agents ⁽¹⁾
Administrative	1,8	1,0
Animation	5,3	1,0
Culturelle	1,4	0,7
Incendie et secours	17,4	0,4
Médico-sociale technique	5,6	1,1
Police municipale	11,2	1,1
Sociale	5,0	1,0
Sportive	5,6	0,5
Technique	8,7	0,7
Autres cas hors filière	8,6	1,2
Total	6,3	0,9

Source : DGCL, *synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2013*.

Champ : Agents titulaires et non titulaires sur emplois permanents employés dans les collectivités territoriales disposant d'un Comité technique paritaire propre (celles de plus de 50 agents) ou relevant du CTP d'un centre de gestion au 31 décembre 2013.

(1) : Données révisées par la DGCL.

Figure 8.5-6 : Répartition des accidents de travail et de trajet selon le type de collectivité dans la fonction publique territoriale en 2014

	Répartition des accidents de travail	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt	Répartition des accidents de trajets	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Communauté de communes, de ville	5,0%	68,9%	40,4	4,0%	72,1%	42,1
Communauté urbaine, district	0,6%	63,5%	36,3	0,2%	66,7%	69,6
Commune	69,6%	66,0%	40,1	70,6%	70,3%	46,3
CCAS	6,7%	63,9%	46,9	7,5%	71,2%	40,6
Département	3,3%	58,5%	32,7	4,6%	58,6%	28,5
OPH	1,2%	66,5%	50,6	1,5%	60,8%	56,8
Région	3,2%	64,5%	39,5	2,5%	69,9%	46,3
Syndicat	3,4%	68,8%	39,5	2,2%	64,5%	46,3
Autre collectivité territoriale	6,9%	65,1%	39,4	7,1%	65,0%	38,4
Ensemble	100,0%	65,7%	40,4	100,0%	69,2%	44,7

Source : CNRACL, *Fonds national de prévention, Banque nationale de données*.

Champ : Échantillon de 505 000 agents, représentant 35 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

Note : En 2014, 34 904 accidents du travail et 4 972 accidents du trajet d'agents de la FPT ont été recensés dans la BND.

Figure 8.5-7 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2014

Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail recensés	24 403
ETP de l'échantillon	616 857
Nombre d'accidents du travail pour 100 ETP	4,0

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2014*.

Champ : Agents travaillant dans 488 établissements publics de santé répondants.

Lecture : Sur un échantillon de 488 établissements composés de 616 857 ETP au total, 24 403 accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail ont été recensés soit 4,0 accidents du travail pour 100 ETP.

Figure 8.5-8 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2014

	Part des établissements de santé qui déclarent la cause parmi les plus fréquentes
Chute de plain-pied	77,5%
Effort lié à la manutention de malades	74,6%
Contact/Projection avec sang, urine, produit biologique etc. sur peau lésée, muqueuses, yeux	29,6%

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2014*.

Champ : Échantillon de 488 établissements publics de santé répondants.

Figure 8.5-9 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2014

	Part des établissements de santé qui déclarent le métier parmi les plus touchés
Aide-soignant(e)s	95,4%
Infirmier(e)s en soins généraux	90,7%
Agent de bio-nettoyage	72,6%

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2014*.

Champ : Échantillon de 488 établissements répondants.

Figure 8.5-10 : Répartition des accidents de travail et de trajet selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2014

	Répartition des accidents de travail	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt	Répartition des accidents de trajets	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Autres collectivités hospitalières	2,9%	37,9%	49,8	2,3%	55,8%	31,7
Centre de soins avec/sans hébergement	1,2%	53,7%	46	0,8%	31,3%	86
Centre d'hébergement de personnes âgées	12,8%	58,7%	46,8	9,1%	65,9%	44,7
Centres hospitaliers généraux	39,7%	40,9%	46,8	37,3%	58,5%	48,4
Centres hospitaliers régionaux	21,8%	41,4%	41,6	31,5%	58,2%	38,3
Centres hospitaliers spécialisés	7,4%	53,3%	45	6,8%	62,3%	46,2
Établissements publics à caractère sanitaire ou social	2,9%	59,2%	46,6	2,8%	59,3%	60,9
Hôpitaux locaux	11,3%	51,0%	45,9	9,3%	65,7%	40,5
Ensemble	100,0%	46,0%	45,6	100,0%	59,7%	44,1

Source : CNRACL, *Fonds national de prévention, Banque nationale de données*.

Champ : Échantillon de 264 000 agents, représentant 28 % de la population des actifs hospitaliers affiliés à la CNRACL.

Note : En 2014, 22 726 accidents du travail et 1 904 accidents du trajet d'agents de la FPH ont été recensés dans la BND.

 **Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues en 2013 et 2014 selon les ministères**

	2013		2014	
	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues
Affaires étrangères et Développement international	100%	3	100%	3
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	73%	0	74%	11
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	100%	14	100%	22
Conseil d'État	100%	0	100%	2
Culture et Communication	100%	15	95%	4
DDI		nd	98%	39
Défense ⁽²⁾	95%	212	95%	182
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽¹⁾	86%	37	87%	53
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	0	100%	4
Éducation nationale	100%	93	100%	88
Enseignement supérieur et Recherche	81%	93	72%	78
Intérieur - gendarmerie	95%	8	95%	9
Intérieur - police	100%	19		nd
Intérieur - secrétariat général	99%	13	88%	13
Justice	86%	32	76%	47
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative		nd		
Services du Premier ministre	97%	4	100%	2
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville		nd		
Ministères sociaux			> 70 %	14

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 2014. 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) DDI inclus, hors EPA.

(2) Hors personnel militaire.

Figure 8.6-2 : Répartition des maladies professionnelles selon le type de collectivité de la fonction publique territoriale en 2014

	Nombre de maladies professionnelles	Répartition	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Communauté de communes, de ville	58	2,8%	70,7%	142,3
Communauté urbaine, district	9	0,4%	77,8%	132,6
Commune	1377	67,2%	66,5%	155,3
CCAS	187	9,1%	70,1%	176,9
Département	39	1,9%	61,5%	208,3
Offices publics de l'habitat (OPH)	25	1,2%	52,0%	195,4
Région	164	8,0%	78,7%	129,7
Syndicat	75	3,7%	68,0%	129,7
Autre collectivité territoriale	116	5,7%	68,1%	147,2
Ensemble	2050	100,0%	67,8%	154,4

Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 505 000 agents, représentant 35 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

Figure 8.6-3 : Répartition des maladies professionnelles selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2014

	Nombre de maladies professionnelles	Répartition	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Autres collectivités hospitalières	26	1,7%	92,3%	118
Centre de soins avec/sans hébergement	18	1,1%	77,8%	193,3
Centre hébergement personnes âgées	236	15,0%	79,2%	157,6
Centres hospitaliers généraux	679	43,2%	78,6%	125,2
Centres hospitaliers régionaux	325	20,7%	48,0%	126,4
Centres hospitaliers spécialisés	50	3,2%	56,0%	133,4
Établissements publics à caractère sanitaire ou social	15	1,0%	73,3%	200,4
Hôpitaux locaux	221	14,1%	81,4%	135,1
Ensemble	1570	100,0%	72,2%	133,9

Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 264 000 agents, représentant 28 % de la population des actifs hospitaliers affiliés à la CNRACL.

 **Figure 8.7-1 : Part des agents exposés à des contraintes physiques dans le cadre de leur travail en 2013**
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Au moins trois contraintes physiques intenses⁽¹⁾	18,2	36,6	52,2	31,7	35,8	34,9
Rester longtemps debout	48,9	51,5	69,1	54,1	49,9	50,8
Rester longtemps dans une autre posture pénible	25,6	37,6	41,8	33,1	35,2	34,7
Porter ou déplacer des charges lourdes	23,8	41,8	61,0	37,8	41,7	40,8
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	19,6	39,8	54,7	34,0	37,7	36,9
Être exposé à un bruit intense	10,1	16,9	8,5	12,1	19,8	18,0
Risquer d'être blessé ou accidenté	35,3	48,7	69,8	48,1	51,2	50,5
Risquer des accidents de circulation au cours du travail	25,4	41,2	19,0	29,5	34,3	33,3

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 61 % des agents de la FPH doivent porter ou déplacer des charges lourdes dans le cadre de leur travail.

(1) Parmi : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFP.

Figure 8.7-2 : Part des agents exposés à des risques chimiques ou biologiques en 2010
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Être exposé à au moins un produit chimique	13,8	33,4	55,2	34,7	32,8	33,2
Être exposé à au moins trois agents chimiques	7,0	10,8	25,2	13,9	14,0	14,0
Être exposé à au moins un solvant	5,3	11,6	37,2	17,2	12,2	13,1
Être exposé à au moins un agent chimique cancérogène	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 hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFP.

Figure 8.7-3 : Part des agents ayant vécu un changement organisationnel dans l'année
[en %]

Au cours des 12 derniers mois, l'environnement de travail a été fortement modifié par...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Un changement de votre poste/fonction	18,6	17,5	20,4	18,6	15,9	16,5
Un changement dans les techniques utilisées	16,2	12,5	18,1	15,3	13,7	14,1
Une restructuration ou un déménagement de l'établissement	14,0	13,1	19,1	14,8	13,6	13,9
Un changement de l'organisation du travail au sein de l'établissement	22,0	22,3	30,8	24,0	20,3	21,2
Un plan de licenciements dans l'établissement	1,8	0,7	2,3	1,5	4,7	4,0
Un rachat ou un changement dans l'équipe de direction	14,3	10,3	17,3	13,5	13,8	13,7
Ces changements sont plutôt négatifs	31,7	24,0	31,6	29,3	26,8	27,5
Vivre des changements imprévisibles ou mal préparés	20,9	17,7	29,7	21,6	19,8	20,2
Craindre pour son emploi pour l'année qui vient	14,8	14,7	17,1	15,2	27,1	24,4

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 22 % des agents de la FPE ont vécu un changement de l'organisation du travail au sein de l'établissement au cours de l'année.

Figure 8.7-4 : Relations sociales au travail en 2013
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
En cas de travail délicat ou compliqué, être aidé par mes supérieurs hiérarchiques	57,7	64,4	61,7	60,8	66,6	65,3
Par les autres personnes avec qui je travaille habituellement	84,8	80,7	91,6	84,8	77,6	79,3
Je ne reçois pas le respect et l'estime que mérite mon travail	33,2	26,7	35,9	31,5	28,3	29,0
Mon supérieur ne traite pas équitablement les personnes qui travaillent sous ses ordres	29,5	30,8	39,3	32,0	27,5	28,5
Avoir été victime d'une agression verbale de la part des collègues ou supérieurs au cours des 12 derniers mois	13,5	14,9	19,2	15,2	12,2	12,9

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 60,8 % des agents de la fonction publique déclarent être aidés par leurs supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué.


Figure 8.7-5 : Autonomie au travail et marges de manœuvre en 2013
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Choisir soi-même la façon d'atteindre les objectifs fixés	86,7	82,7	79,0	83,7	78,5	79,7
Régler soi-même les incidents, au moins dans certains cas précis	75,0	67,4	59,7	69,2	68,7	68,8
Pouvoir faire varier les délais fixés	32,3	30,0	30,9	31,2	35,1	34,2
Apprendre des choses nouvelles	86,9	76,3	87,4	83,4	74,8	76,8
Avoir la possibilité de faire des choses qui me plaisent	65,3	57,8	59,3	61,4	51,7	54,0

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 79 % des agents de la FPH déclarent choisir eux-même la façon d'atteindre les objectifs fixés.

 **Figure 8.7-6 : Part des agents en contact avec le public, exposés à des comportements hostiles, ou des agressions en 2013**
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Être en contact direct avec le public	82,5	84,0	91,4	84,9	66,8	70,9
Vivre des situations de tensions dans les rapports avec le public	45,7	34,4	50,6	42,8	26,9	30,6
Être en contact avec des personnes en situation de détresse	68,2	53,3	85,4	66,7	37,9	44,5
Devoir calmer des gens	73,4	61,4	85,0	71,7	48,0	53,4
Vivre au moins un comportement hostile	38,0	38,1	44,9	39,5	35,7	36,5
Avoir été victime d'une agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois	29,5	21,6	38,2	28,6	15,4	18,4
Avoir été victime d'une agression physique ou sexuelle de la part du public au cours des 12 derniers mois	4,1	2,6	9,1	4,6	1,9	2,5

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 84 % des agents de la FPT sont en contact direct avec le public.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFP.

Figure 8.7-7 : Part de salariés exposés aux conflits de valeur en 2013
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Devoir faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin (toujours, souvent)	31,7	23,7	39,7	30,6	26,9	27,8
Devoir faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	9,1	9,1	10,5	9,5	9,9	9,8
Ne pas ressentir la fierté du travail bien fait (toujours, souvent)	37,5	37,5	36,2	35,4	31,8	32,6

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 10 % des salariés déclarent devoir faire des choses qu'ils désapprouvent.

Relations professionnelles

9

Élections aux comités techniques **9.1**

Élections aux commissions
administratives paritaires **9.2**

Discipline **9.3**

Représentation professionnelle **9.4**

Grèves **9.5**

Présentation

A - Les élections professionnelles

Les élections professionnelles se sont déroulées pour la première fois simultanément dans l'ensemble de la fonction publique, de l'État, territoriale et hospitalière, ainsi qu'auprès des fonctionnaires de La Poste, d'Orange (anciennement France Télécom) et d'autres organismes pour la représentativité syndicale de la fonction publique 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 (28,8 % et 26,6 % contre 14,7 % et 23,5 %), alors que pour la catégorie hiérarchique C, la CGT devance FO (31,9 % contre 19,8 %).

Les instances supérieures de la fonction publique

Les instances supérieures de la fonction publique – le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ainsi que le Conseil commun de la fonction publique – sont des instances de consultation et de dialogue social sur les questions d'ordre général et les projets de réforme des trois versants de la fonction publique.

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social modifie le fonctionnement des organismes collectifs de représentation syndicale et instaure le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) dans lequel la représentation des organisations syndicales est fonction du résultat des élections des représentants du personnel aux comités techniques – et non plus des résultats des élections aux commissions administratives paritaires – de même qu'au sein de chaque conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique. Ceci élargit notamment la base électorale de ces instances aux non-titulaires. Les conseils supérieurs de chaque versant de la fonction publique sont composés d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et de représentants des employeurs publics. En ce qui concerne le CSFPE, il n'y a plus de représentants de l'administration et par conséquent pas de représentant de l'État employeur au CCFP.

Les comités techniques

Le comité technique est une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. C'est ainsi qu'y sont examinées les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle, à la lutte contre les discriminations et le bilan social.

Pour la fonction publique de l'État, des comités techniques ministériels (CTM) ont été constitués pour chaque ministère. Ces CTM ont également reçu compétence pour les personnels de certains établissements publics administratifs sous leur tutelle. Les établissements publics hors du champ de compétence du CTM ont organisé leurs propres élections à des comités techniques de proximité. Ces résultats ont alors été ajoutés aux résultats des comités techniques ministériels pour la composition des

instances supérieures que sont le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État et le Conseil commun de la fonction publique. Outre les comités techniques ministériels, les autres comités obligatoires sont des comités techniques de proximité créés à chaque niveau pertinent de décision, niveau le plus proche possible des agents. On recense principalement les comités techniques de proximité d'administration centrale, de service central et de service à compétence nationale de direction à réseau, de service déconcentré relevant d'un ou de plusieurs ministres ou relevant du Premier ministre (DDI) et d'établissement public sous tutelle ministérielle.

Pour la fonction publique hospitalière, des comités techniques d'établissement sont établis pour tous les établissements publics sociaux et les établissements publics sociaux et médico-sociaux.

Pour la fonction publique territoriale, un comité technique est créé dans chaque collectivité ou établissement affilié employant au moins cinquante agents et dans chaque centre de gestion regroupant les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Les commissions administratives paritaires

Les commissions administratives (CAP), pour les fonctionnaires, et consultatives paritaires (CCP), pour les agents non titulaires, sont des instances que l'administration employeur doit consulter avant de prendre certaines décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires ou à la situation des contractuels. Les CAP sont obligatoirement saisies pour donner un avis sur les actes ayant un impact sur les effectifs de l'administration concernée et sur la carrière de l'agent. Les conseils de discipline sont des émanations des CAP.

Ces commissions comprennent en nombre égal des représentants des employeurs publics et des représentants du personnel. Les représentants titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle, à la plus forte moyenne. Chaque CAP doit se réunir au moins deux fois par an.

Le mandat des membres des CAP est de trois ans au sein de la fonction publique de l'État, de quatre ans au sein de la fonction publique hospitalière et de six ans au sein de la fonction publique territoriale.

Elles sont constituées par corps de fonctionnaire dans la fonction publique 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 2015, la commission de recours du CSFPE a examiné quarante-trois dossiers au fond, alors que dix requêtes déposées devant elle ont fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

Trois mille deux cent soixante-dix-neuf sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'encontre des fonctionnaires de l'État, contre 3 177 en 2014. Chez les titulaires, les sanctions du premier groupe (avertissement

et blâme), qui comme la première sanction du deuxième groupe (radiation du tableau d'avancement) ne peuvent pas faire l'objet d'un recours devant la commission, représentent 78 % 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 deuxième groupe, représentent 13 % des sanctions. Les sanctions du troisième groupe (rétrogradation et exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans) qui occasionnent de lourdes pertes financières pour les agents représentent 5 % des sanctions. Enfin, les sanctions du quatrième groupe, qui rompent le lien entre l'agent et son administration, représentent également 4 % des sanctions.

En 2015, le ministère de l'Intérieur enregistre à lui seul 65 % des sanctions.

Recours dans la fonction publique territoriale

S'agissant des conseils de discipline de recours pour la fonction publique territoriale, la DGCL n'effectue aucune centralisation de leur activité. Leur secrétariat est en principe assuré par le centre de gestion compétent pour le département chef-lieu de la région.

C - Les grèves

Dans la fonction publique de l'État, l'année 2015 a connu une augmentation de 10,5 % du nombre de journées perdues pour fait de grève par rapport à 2014 : 480 429 journées ont été comptabilisées, alors que 434 832 l'avaient été l'année précédente, tous secteurs confondus (ministères et exploitants publics). Le secteur

où a été recensé le plus grand nombre de jours de grève est celui de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Il est suivi par le ministère de l'Économie et des Finances. Cette tendance est la même sur les seize années examinées.

En 2015, cinq mouvements nationaux ont été enregistrés. Le plus mobilisateur fut celui du 9 avril avec 9,13 % de grévistes à l'appel de cinq organisations syndicales. Cette journée portait sur la revalorisation des salaires.

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 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.

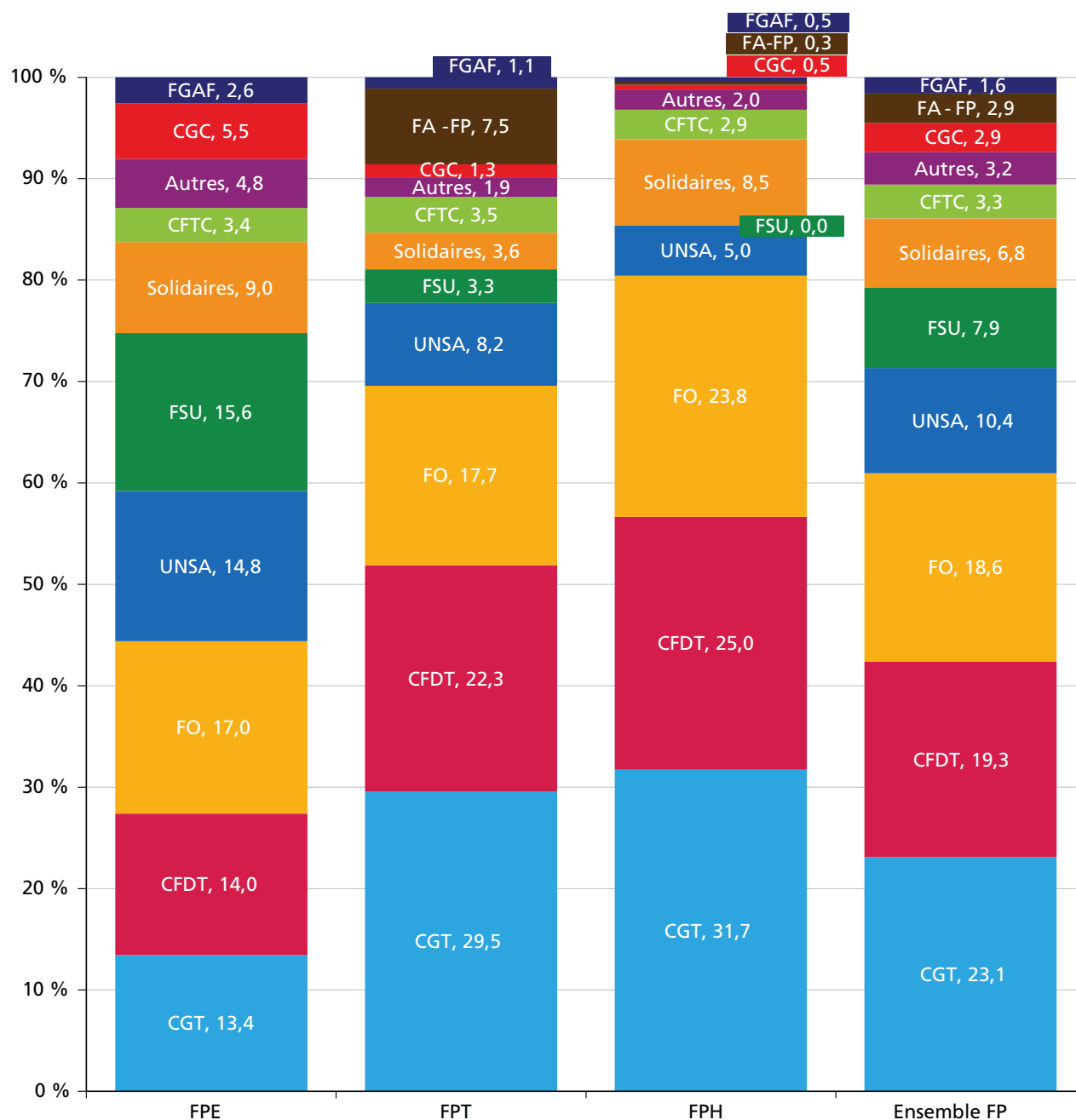
Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) dans les trois versants de la fonction publique en 2014

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Ensemble fonction Publique	
Participation électorale		(en %)		(en %)		(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	
Répartition par organisation syndicale								
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 : DGAFF ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFF – 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).

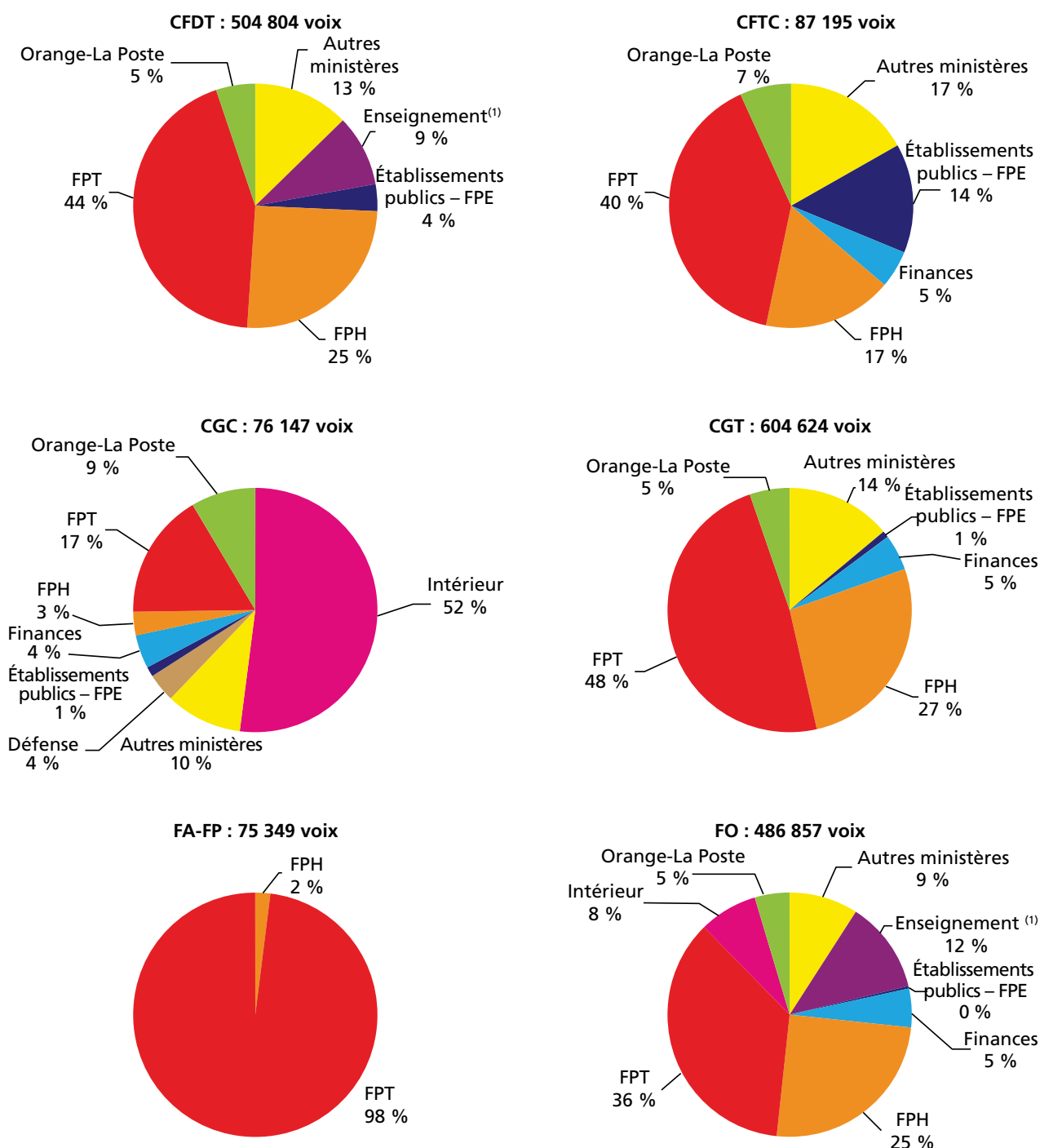
Figure 9.1-3 : Participation électorale lors des élections des représentants du personnel aux comités techniques* dans les trois versants de la fonction publique en 2014

	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

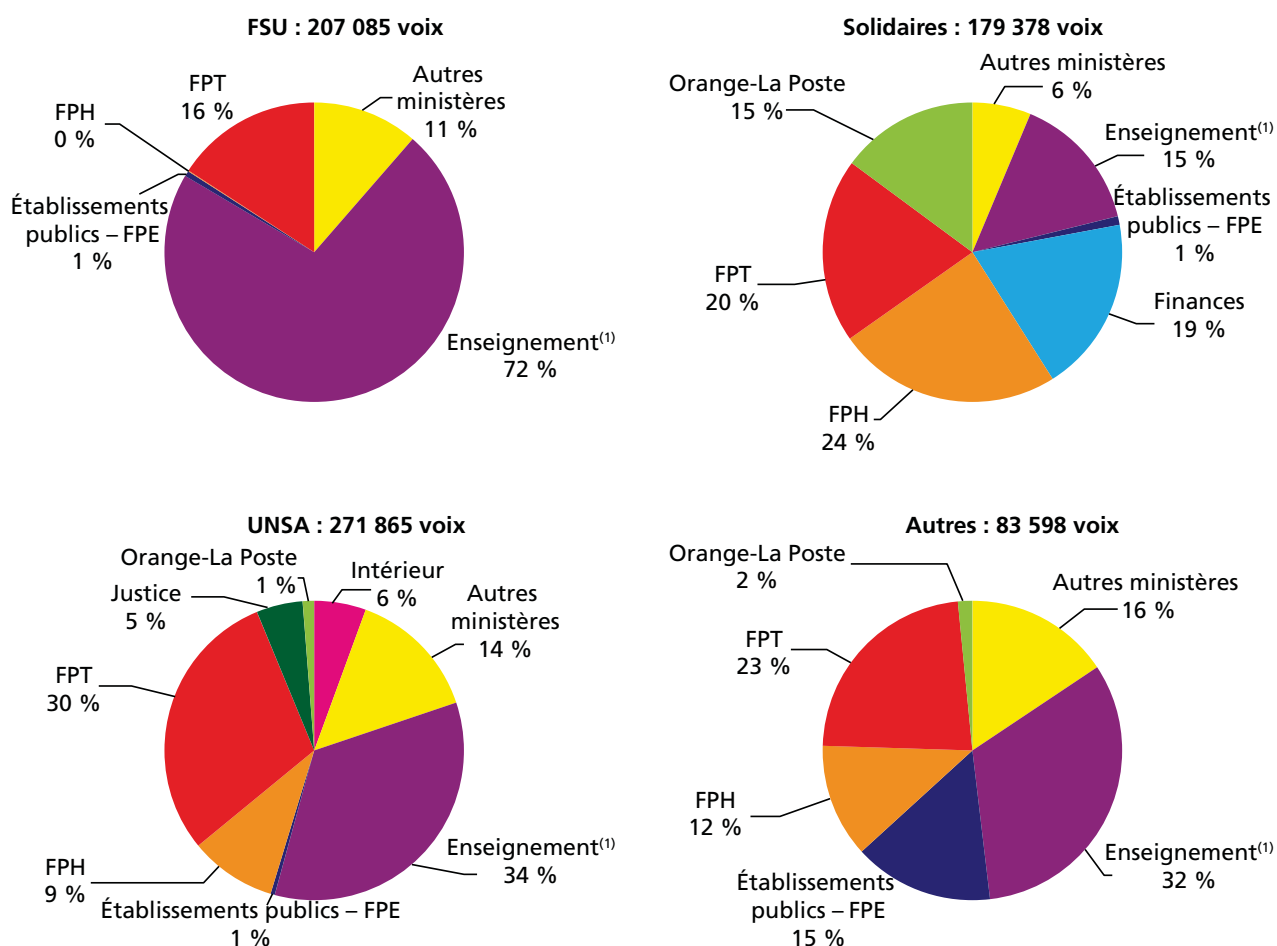


Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(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.

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%	0,6%	0,0%	23,7%	46,3%	0,0%	7,9%	0,9%	0,0%
	FPT	16,4%	0,6%	0,2%	5,0%	0,3%	18,5%	36,2%	1,1%	9,7%	11,7%	0,3%
Total Midi-Pyrénées		15,7%	1,1%	1,3%	2,2%	0,8%	18,8%	30,3%	7,2%	9,6%	10,8%	2,1%
Nord-Pas-de-Calais	FPE	13,3%	3,6%	4,8%	0,0%	4,0%	14,3%	12,8%	14,9%	6,7%	20,2%	5,3%
	FPH	15,6%	5,2%	0,1%	0,0%	0,0%	23,2%	38,1%	0,0%	6,7%	11,0%	0,0%
	FPT	18,5%	3,7%	1,0%	11,1%	0,0%	24,2%	28,2%	1,8%	5,4%	5,1%	1,0%
Total Nord-Pas-de-Calais		15,9%	4,0%	2,2%	4,5%	1,5%	20,3%	24,7%	6,3%	6,2%	12,1%	2,4%

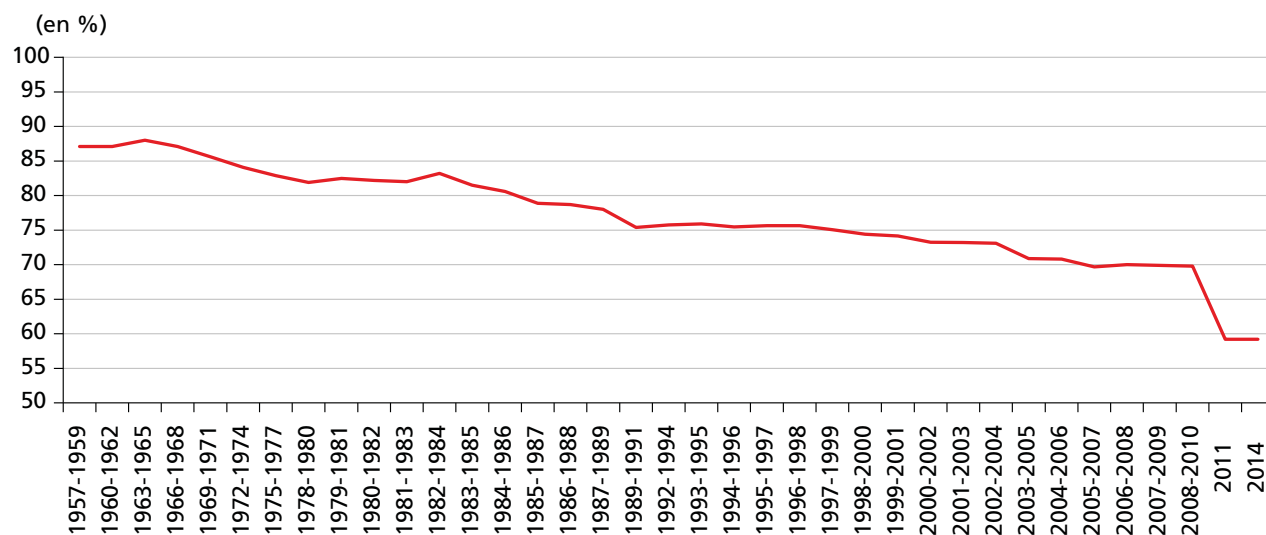
Sources : DGAFF ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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
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%
	FPH	22,3%	3,5%	1,3%	7,5%	1,1%	17,7%	29,5%	3,3%	3,6%	8,2%	1,9%
Total général		19,2%	2,9%	2,8%	2,9%	1,5%	19,0%	23,3%	8,0%	6,7%	10,2%	3,3%

Sources : DGAFF ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFF – 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		
Ministères	Part (en %)	Part (en %)	Part (en %)	Inscrits	Votants	Part (en %)
Affaires étrangères et européennes	58,9	68,8	49,8	6 118	3 370	55,1
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	55,9	71,8	67,5	32 175	20 087	62,4
Culture et Communication	62,1	68,9	61,3	11 498	7 258	63,1
Défense et Anciens combattants	74,3	74,4	69,4	35 408	25 351	71,6
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.

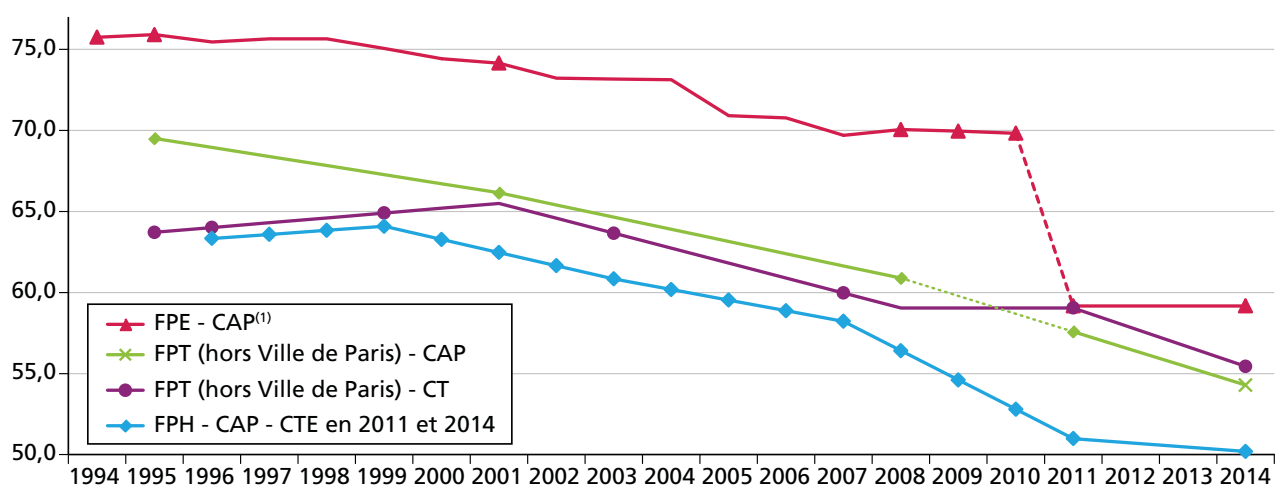
Figure 9.2-3 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État en 2014

En nombre de voix	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	Total
Catégorie A voix	62 862	6 414	15 786	35 541	20 220	67 642	151 560	32 700	74 341	19 747	486 811
Part (en %)	12,9	1,3	3,2	7,3	4,2	13,9	31,1	6,7	15,3	4,1	100,0
Catégorie B voix	29 007	5 015	34 267	46 906	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 DGAFF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 9.2-4 : Taux de participation aux élections professionnelles



Source : DGAFF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information d'après DGAFF, 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*

		2014	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2005 (en %)
Requêtes déposées	(a)=(b)+(c)	39	43	10,3	-7,7
Requêtes recevables	(b)	26	33	21,2	-8,2
Requêtes irrecevables	(c)	13	10	-30,0	-5,7
Réunions de la commission		9	8	-12,5	-5,4
Affaires traitées ⁽¹⁾	(d)=(e)+(f)	31	29	-6,9	-9,4
Avis de rejet	(e)	14	11	-27,3	-10,1
Recommandations	(f)	17	18	5,6	-8,6
Recommandations suivies		4	5	20,0	-1,8

Source : DGAFP – Bureau du statut général et du dialogue social.

* y compris pour La Poste et Orange.

(1) Les affaires traitées comprennent une partie des requêtes recevables de l'année en cours et une partie des requêtes recevables non encore traitées la ou les années précédentes. Le grand nombre des affaires traitées en 2013 s'explique par la résorption du retard pris en 2012 suite au renouvellement du Conseil supérieur.

Note : Les données sur l'activité des conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière ne sont pas disponibles.

Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires en 2015

Faute Sanction prononcée	Déroulement, conservation de fonds, malversation		Absences irrégulières, abandon de fonction		Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Vol de matériel de l'administration		Déroulement/ ouverture d'objets de correspondance		Comportement privé affectant le renom du service		Ivresse		Mœurs*		Condamnations pénales		Dettes et chèques sans provision		Incorrections, violences et insultes		Activité privée rémunérée		Divers		Totaux par sexe		Total général
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Révocation	22	9	0	0	10	<5	<5	<5	0	0	<5	<5	<5	<5	21	<5	8	<5	0	0	8	<5	<5	<5	<5	<5	82	20	102
Mise à la retraite d'office	<5	<5	<5	0	<5	<5	0	0	0	0	<5	0	<5	0	8	0	0	0	0	0	<5	<5	0	0	0	0	20	6	26
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	17	<5	<5	<5	33	15	<5	<5	0	0	8	0	26	0	20	0	6	0	0	0	21	<5	<5	<5	<5	<5	137	25	162
Retrogradation	<5	0	<5	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	5	<5	s
Déplacement d'office (a)	<5	0	<5	0	10	6	<5	<5	0	0	<5	0	<5	0	<5	0	0	<5	0	8	<5	<5	0	0	<5	<5	29	s	s
Déplacement d'office (b)	0	0	0	0	13	9	0	0	0	0	0	<5	<5	0	<5	0	0	0	0	6	6	0	0	0	0	<5	23	19	42
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	12	6	101	7	56	5	6	0	<5	0	20	<5	40	<5	6	<5	<5	<5	0	0	44	<5	<5	0	6	0	297	29	326
Abaissement d'échelon	<5	0	0	0	7	<5	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	<5	0	0	0	13	<5	s
Radiation du tableau d'avancement c)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Radiation du tableau d'avancement (d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Blâme e)	<5	<5	8	<5	57	14	0	0	0	0	11	<5	6	0	0	0	<5	<5	<5	13	0	0	0	0	0	<5	102	s	s
Blâme (f)	<5	7	12	<5	451	133	<5	<5	<5	<5	159	17	71	11	<5	<5	6	<5	10	<5	83	21	8	0	23	15	834	214	1048
Avertissement e)	0	0	<5	0	36	<5	0	0	0	0	<5	0	<5	0	0	0	<5	0	0	9	<5	0	0	0	0	<5	54	13	67
Avertissement (f)	<5	0	23	9	844	142	<5	<5	0	<5	136	29	33	5	<5	<5	0	0	<5	15	51	15	<5	<5	15	9	1111	215	1326
Totaux	64	29	152	20	1521	334	16	<5	10	<5	342	53	185	s	64	8	24	6	16	7	247	56	15	<5	33	2707	572	3279	3279

Source : DGAFP – Bureau du statut général et du dialogue social et département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 2015

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement ⁽¹⁾	5	6	11
Licenciement pour insuffisance professionnelle ⁽²⁾	18	<5	s

Source : DGAFP – Bureau du statut général et du dialogue social.

(1) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 1089 du 7 février 1985.

(2) Hors stagiaires.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

s secret statistique

Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2016

	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (en %)
Conseil commun de la fonction publique (plénière)⁽¹⁾			
Représentants des employeurs			
Titulaires	15	7	46,7
Suppléants	30	14	46,7
Ensemble	45	21	46,7
Représentants du personnel			
Titulaires	30	10	33,3
Suppléants	60	28	46,7
Ensemble	90	38	42,2
Conseil supérieur de la fonction publique de l'État⁽²⁾			
Représentants du personnel			
Titulaires	20	9	45,0
Suppléants	40	19	47,5
Ensemble	60	28	46,7
Conseil supérieur de la fonction publique territoriale⁽³⁾			
Représentants des élus locaux			
Titulaires	20	7	35,0
Suppléants	38	14	36,8
Ensemble	58	21	36,2
Représentants du personnel			
Titulaires	20	10	50,0
Suppléants	40	13	32,5
Ensemble	60	23	38,3
Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière⁽⁴⁾			
Représentants des employeurs			
Titulaires	7	2	28,6
Suppléants	14	8	57,1
Ensemble	21	10	47,6
Représentants du personnel			
Titulaires	20	9	45,0
Suppléants	40	21	52,5
Ensemble	60	30	50,0

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

(1) Décret de référence du 23 mars 2015 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique, avec actualisation des données en mai 2016.

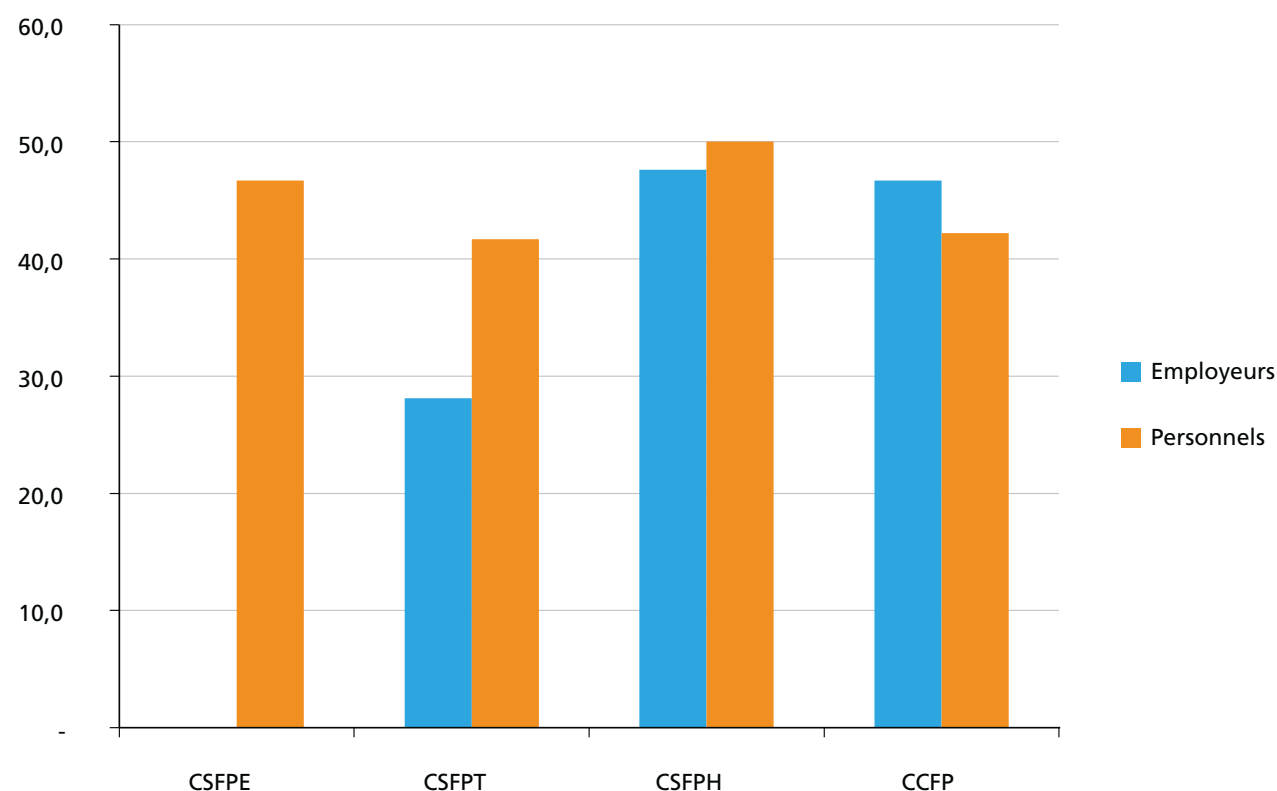
(2) Arrêté de référence du 19 février 2015 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, avec actualisation des données en mai 2016.

(3) Arrêtés de référence portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale avec actualisation des données en mai 2016 : arrêtés du 12 février 2015 pour les organisations syndicales et les communes, 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 mai 2016.

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 2016

[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	18,5	5,0	7,0
De 50 à 199 salariés	22,8	11,5	14,6
200 salariés et plus	20,0	14,4	16,3
Ensemble	19,8	8,7	11,2

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares.

Champ : France entière, salariés.

Lecture : 5,0 % des salariés du secteur marchand et associatif, travaillant dans des établissements de moins de 50 salariés, déclarent adhérer à une organisation syndicale, contre 18,5 % 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	
	Taux de syndicalisation	Ensemble	Taux de syndicalisation	Ensemble	Taux de syndicalisation	Ensemble
Cadres	25,8	36,3	19,1	13,3	17,0	11,7
Professions intermédiaires	23,9	34,4	14,7	37,6	11,7	22,4
Employés	22,3	26,0	17,4	45,0	16,6	48,8
Ouvriers	NS	3,3	NS	4,0	19,6	17,0
Ensemble	24,1	100,0	16,9	100,0	16,0	100,0

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares.

Champ : France entière, salariés.

Lecture : 25,8 % des cadres de la fonction publique de l'État sont syndiqués contre 19,1 % de ceux de la fonction publique hospitalière. Les cadres représentent 36,3 % des salariés de la FPE. Les ouvriers sont très peu nombreux dans la FPE et dans la FPH, les résultats les concernant ne sont pas significatifs (NS).

Figure 9.5-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État en 2015

Ministère ou service	Nombre de journées de grève
Affaires étrangères et Développement international	19
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	1 305
Culture et Communication	1 193
Défense (personnels civils)	2 824
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité	12 172
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	279 725
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	38 739
Intérieur et Outre-mer	2 392
Justice	2 137
Ministères sociaux	4 856
Services du Premier ministre, Conseil d'État et Cour des comptes	25
Total des ministères⁽¹⁾	345 387
Autres organismes	
Caisse des dépôts	124
Orange	10 184
La Poste ⁽²⁾	124 734
Total autres organismes	135 042

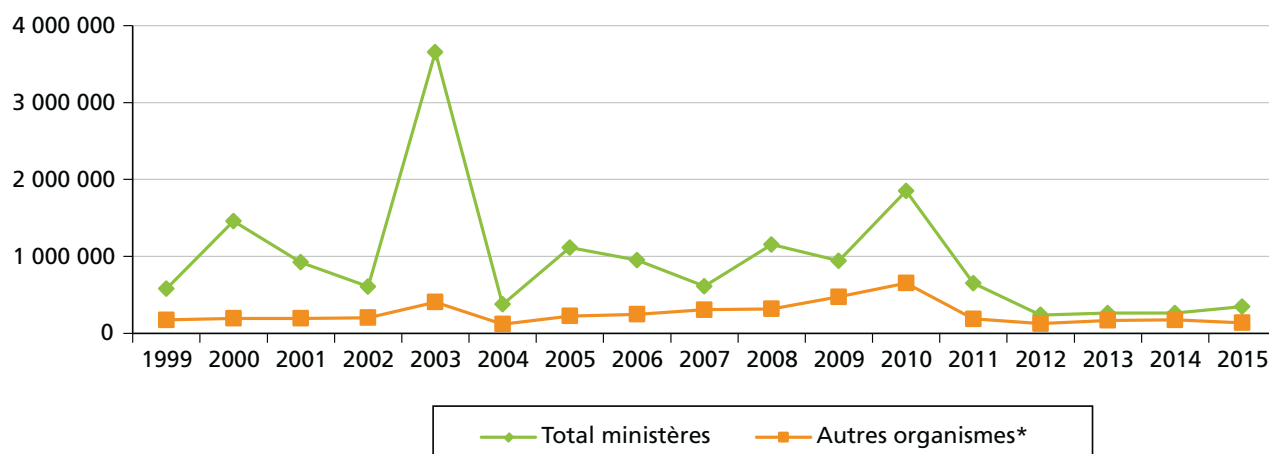
Source : DGAFP – Cabinet du Directeur général.

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 2015
[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.

L'édition 2013 du bilan « Hygiène et sécurité » auprès des ministères a fait l'objet d'une profonde refonte. Les résultats de la troisième édition de la nouvelle enquête sont présentés dans la fiche 10.2. Y figure notamment un volet sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (voir Fiches 8.5 et 8.6).

Les données relatives à la fonction publique territoriale sont issues du bilan social au 31 décembre 2011 réalisé par la DGCL et le CNFPT auprès des collectivités territoriales. Elles mettent notamment en évidence que

8 % des collectivités territoriales ont réalisé le document unique de l'évaluation des risques professionnels au 31 décembre 2011. Le taux de couverture des agents est bien plus important, car cette proportion varie très sensiblement selon le type de collectivité et également la taille de celles-ci : 50 % pour les communautés urbaines, 42 % pour les régions, 40 % pour les départements et 40 % également dans les communes de 100 000 habitants et plus.

Pour la fonction publique hospitalière, il n'existe pas de données relatives à l'hygiène et à 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 DGAFF) a été associée à la collecte du recensement de la population. Elle a fait l'objet d'une collaboration Insee-DGAFF 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 enfant, 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 », décembre 2015, *Point Stat* n° 20, DGAFF.
- « Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011 », mars 2014, *Point Stat* n° 9, DGAFF.
- « Le couple dans tous ses états », février 2013, *Insee Première* n° 1435, Insee.
- « 1,2 million d'enfants de moins de 18 ans vivent dans une famille recomposée », octobre 2009, *Insee Première* n° 1259, Insee.
- « Histoires de familles, histoires familiales », 2005, *Les Cahiers de l'Ined*, n° 156, Ined.

Disponibilité des données


L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques/Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles⁽¹⁾
[en euros]

Prestations	Taux 2016	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2016/2009 (en %)
Restauration			
Prestation repas (par repas)	1,22	0,0	1,4
Aide à la famille			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	22,71	0,0	1,0
Subventions pour séjours d'enfants			
En colonies de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,29	0,0	1,1
• enfants de 13 à 18 ans	11,04	0,0	1,0
En centres de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,26	0,0	1,0
• demi-journée	2,65	0,0	1,1
En maisons familiales de vacances et gîtes (par jour)			
• séjours en pension complète	7,67	0,0	1,0
• autre formule	7,29	0,0	1,1
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour vingt et un jours ou plus	75,57	0,0	1,0
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,59	0,0	1,0
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,29	0,0	1,1
• enfants de 13 à 18 ans	11,04	0,0	1,0
Enfants handicapés			
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	158,89	0,0	1,0
Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	121,86	0,0	0,6

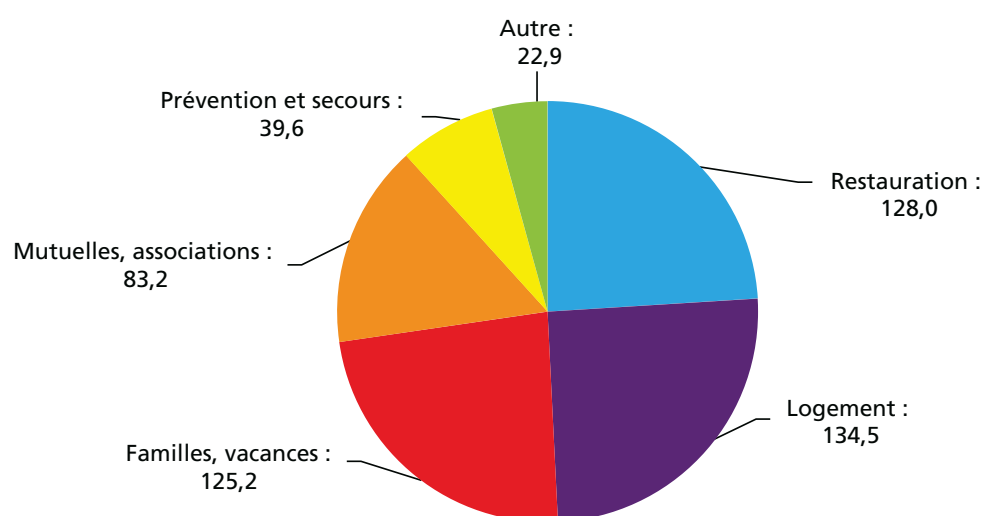
Figure 10.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action en 2015 et 2016

Type d'action	Exécution 2015		LFI 2016	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	118,36	94,55	105,33	105,33
Chèques vacances	32,01	33,52	38,04	38,04
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	61,23	37,16	41,71	41,71
Réservations de places en crèches	25,12	23,86	25,58	25,58
Retraités	2,14	2,14	2,18	2,18
Aide au maintien à domicile – AMD	0,00	0,00	0,00	0,00
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)	2,14	2,14	2,18	2,18
Logement	5,73	7,92	5,76	6,65
Aide à l'installation des personnels	5,41	6,58	5,19	5,19
Logement d'urgence et temporaire				0,57
Réservations de logements	0,32	1,34	0,57	0,89
Restauration	2,37	7,22	6,52	8,58
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	3,54	3,60	3,53	3,53
Total	132,14	115,42	123,33	126,27

Sources : Loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015, loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 ; DGAFP – Bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2016

[en millions d'euros]

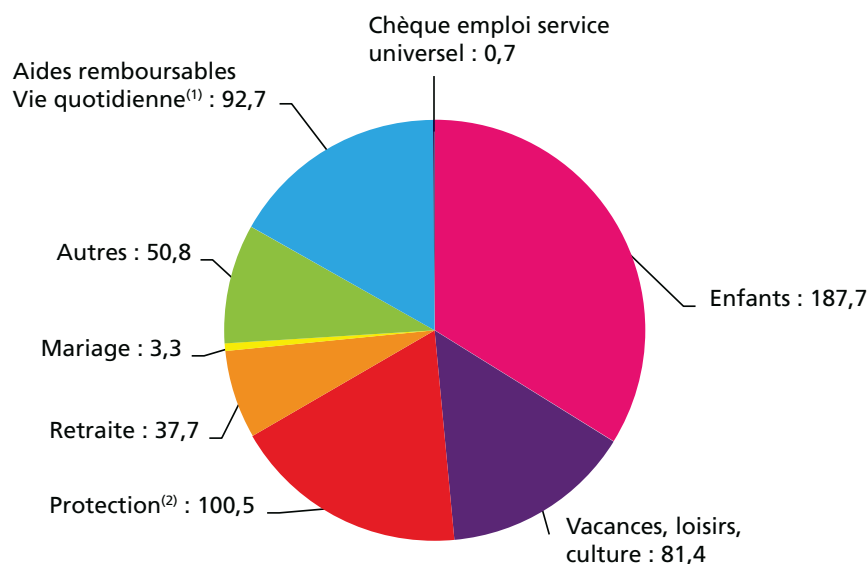


Source : Loi de finances initiale 2016.

Note : Ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 142,5 millions d'euros dans la loi de finances initiale de 2016.

Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2015

[en millions d'euros]



Source : Données chiffrées 2015, 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.

(1) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

Figure 10.1-5 : Action sociale gérée par le Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics entre 2014 et 2015

[en millions d'euros]

	2015	2014	Évolution 2015/2014 (en %)
Enfants	116,1	111,2	4,4
Vacances, loisirs, culture	73,8	71,4	3,3
Protection ⁽²⁾	90,0	86,1	4,5
Retraite	35,6	36,9	-3,5
Mariage	3,2	3,4	-6,7
Autres	49,1	48,2	1,9
Aides remboursables - Vie quotidienne ⁽¹⁾	51,2	44,8	14,2
Chèque emploi service universel	31,8	32,5	-2,3
Total des charges d'action sociale	450,8	434,6	3,7

Source : Données chiffrées 2014 à 2015, CGOS.

(1) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2014

	Nombre total de CHSCT	CHSCT ministériels	CHSCT d'administration centrale	CHSCT de réseau	CHSCT spéciaux	CHSCT de proximité	CHSCT d'établissement public	CHSCT d'un autre type	Nombre de CT exerçant les compétences d'un CHSCT
Affaires étrangères et Développement international	2	0	1	0	1	0	0	0	0
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	136	1	1	4	0	14	114	2	0
Économie, Industrie et Numérique et Finances et Comptes publics	121	1	1	0	18	101	0	0	0
Caisse des dépôts	4	1	0	0	0	3	0	0	0
Conseil d'État	3	0	0	0	3	0	0	0	0
Culture et Communication	66	1	1	0	4	21	39	0	0
Défense	382	1	1	1	67	225	31	56	7
Directions départementales interministérielles	238	0	0	0	0	238	0	0	0
Écologie, Développement durable et Énergie	99	1	1	1	12	64	20	0	8
Aviation civile	28	0	0	1	11	15	1	0	8
Autre	71	1	1	0	1	49	19	0	0
Ministères de l'enseignement	421	2	1	0	226	31	161	0	7
Éducation nationale	172	1	1	0	103	31	36	0	4
Enseignement supérieur et Recherche	249	1	0	0	123	0	125	0	3
Intérieur et Outre-mer	255	0	1	1	3	143	7	100	0
Justice	155	1	1	0	45	102	3	3	0
Ministères sociaux	98	2	2	48	14	0	32	0	0
Services du Premier ministre	4	1	0	0	0	0	3	0	6
Total	1 984	12	11	55	393	942	410	161	28

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 2014, DGAFP – Bureau des politiques sociales, de la santé, et de la sécurité au travail.

Note : CHSCT : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail.

Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2014

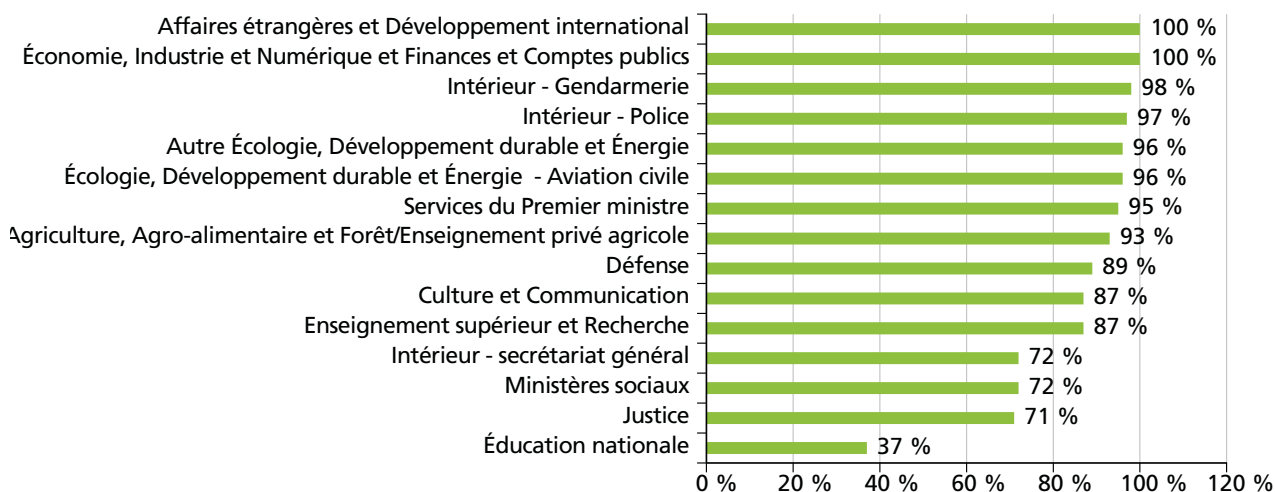
	Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)		Assistants et conseillers de prévention	
	Effectifs physiques	Ratio pour 10 000 agents du ministère	Effectifs physiques	Ratio pour 10 000 agents du ministère
Affaires étrangères et Développement international	2	8,4	2	8
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	8	2,5	305	96
Économie, Industrie et Numérique et Finances et Comptes publics	20	1,4	362	25
Caisse des dépôts	1	1,7	39	67
Conseil d'État	1	2,8	42	116
Culture et Communication	9	3,2	333	119
Défense	19	0,7	2 512	92
Directions départementales interministérielles	0	0,0	333	106
Écologie, Développement durable et Énergie	11	2,6	250	43
Éducation nationale	29	0,3	7 702	79
Enseignement supérieur et Recherche	9	0,3	6 231	237
Intérieur et Outre-mer	19	5,5		
Intérieur Police			585	41
Intérieur Gendarmerie			151	431
Intérieur SG			368	106
Justice	8	1,0	1 210	156
Ministères sociaux	7	2,7	238	93
Services du Premier ministre	1	2,6	8	21
Total	144	0,8	20 671	98

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 2014, 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 2014



Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2013 et 2014, DGAFF – Bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Champ : France entière, salariés à l'étranger et dans les COM non couverts.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

(1) Seuls figurent sur ce graphique les ministères qui ont répondu au volet correspondant de l'enquête.

Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur

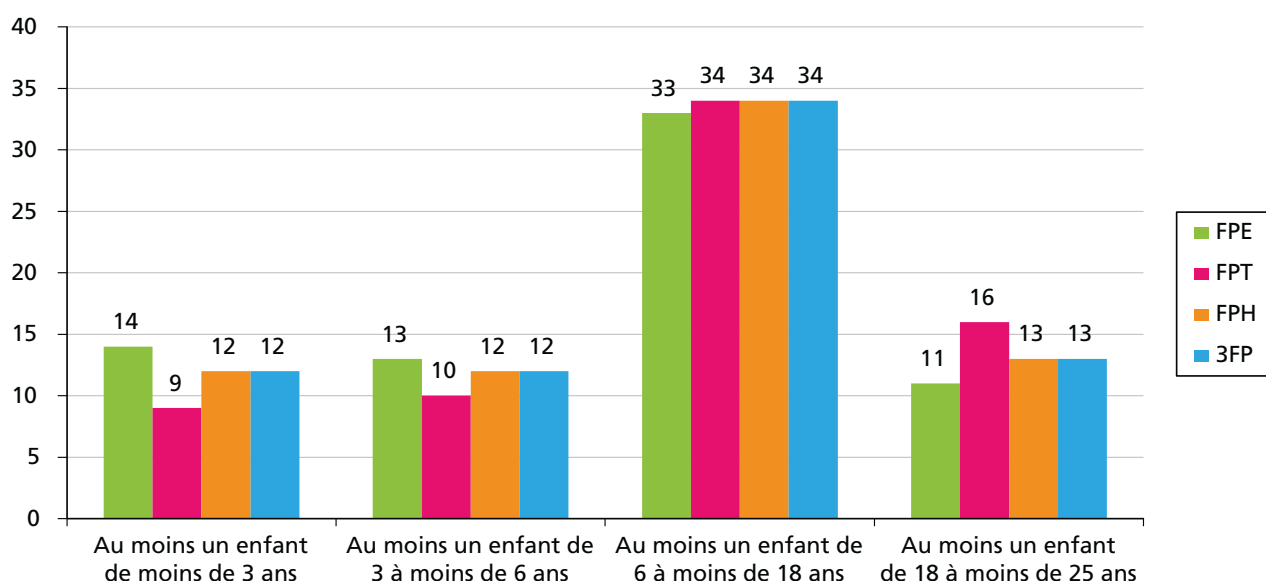
	FPE	dont enseignants	FPT	FPH	Total FP
Vit en couple dans le logement	70,1	74,6	68,4	68,7	69,3
dont Sans enfant	22,7	21,4	21,9	22,4	22,4
Famille traditionnelle	43,1	49,3	41,2	40,7	42,0
Famille recomposée	4,3	3,8	5,2	5,6	4,9
Ne vit pas en couple dans le logement	29,9	25,4	31,6	31,3	30,8
dont Sans enfant	23,2	19,3	22,8	22,4	22,9
Famille monoparentale	6,7	6,1	8,9	8,9	7,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
dont Sans enfant	45,9	40,7	44,7	44,8	45,3
Avec enfants	54,1	59,2	55,3	55,2	54,7
Avec enfants de moins de 25 ans	52,5	58,3	52,8	53,3	52,8
Avec enfants de moins de 18 ans	46,3	52,5	43,5	46,3	45,4

Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFF – 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.

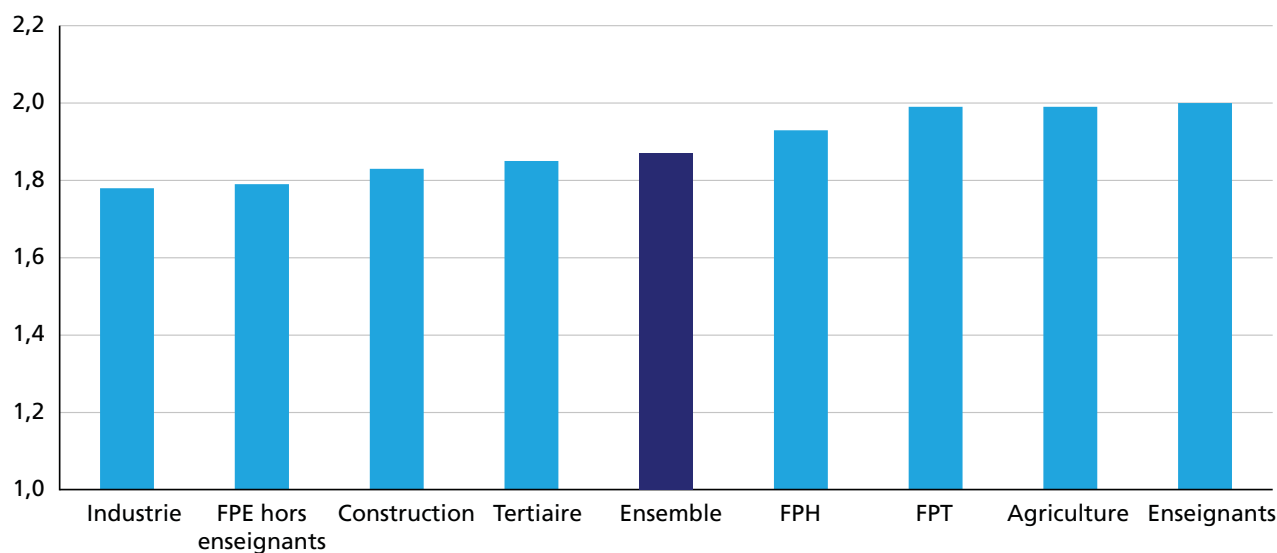
Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement
[en %]

Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFF – 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 salariées 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 : Mode de garde principal en semaine entre 8h et 19h retenu par les agents de la fonction publique pour leurs enfants de moins de 3 ans selon le sexe de l'agent, son type de cohabitation, le nombre d'enfants vivant dans le ménage et la taille de sa ville de résidence [en %]

		Parents	Grands-parents ou autre	Assistante maternelle agréée	Crèche	École	Garde à domicile	Autre
Type de cohabitation	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 du public (en %)		52	2	30	15	0	1	0

Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2007, 2013.

Champ : Agents de la fonction publique résidant en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

Lecture : En 2013, dans la fonction publique, 53 % des agents en couple utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre huit heures et dix-neuf heures 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.

Accidenté du travail (ou victime de maladies professionnelles) : agent victime d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou atteint d'une maladie professionnelle. Les fonctionnaires perçoivent une allocation temporaire d'invalidité (ATI) et les non-titulaires une rente du régime général. Les agents frappés d'une incapacité d'au moins deux tiers, bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou d'une allocation d'invalidité temporaire, sont aussi comptabilisés dans cette rubrique, bien que leur invalidité n'ait pas été causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

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 le 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 auparavant à 60 ans, cet âge d'ouverture des droits évolue progressivement depuis 2011 pour atteindre 62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955 en application de la réforme des retraites de 2010. Des départs avant cet âge (appelés « départs anticipés ») sont toutefois possibles sous certaines conditions. L'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 n° 84-16 du 11 janvier 1984 et de son décret d'application du 30 novembre 1984).

Allocation temporaire d'invalidité : allocation accordée au fonctionnaire en activité qui l'indemnise des séquelles causées par un accident de service ou d'une maladie professionnelle.

Année d'ouverture des droits à la retraite : année au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge à compter duquel 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 remplissant les conditions de durée de services (vingt-sept ou dix-sept ans).

Assiette : base à laquelle est appliqué un taux pour le calcul des prestations sociales, telles que les pensions de retraite, et des prélèvements fiscaux et sociaux. 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. Dans les régimes de retraite de la fonction publique, l'assiette est constituée du traitement indiciaire brut et de certaines primes ouvrant droit à pension.

Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) ou **Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco)** : organisme fédérateur des institutions de retraite complémentaire des salariés et des cadres et assimilés du secteur privé.

Avantage accessoire de pension : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base ou pension de droit dérivé) correspondant à des majorations (pour enfants, pour charge d'enfants, pour conjoint à charge, assistance d'une tierce personne, rente viagère d'invalidité, etc.).

Avantage principal d'une pension : montant de la pension résultant d'un calcul basé sur le taux de liquidation et le traitement indiciaire de référence. Certaines primes (indemnité de résidence, indemnité de sujétions spéciales de police, prime de sujétions spéciales des personnels d'accueil, de surveillance) prises en compte pour la retraite augmentent l'indice utilisé pour le calcul de la pension de retraite.

B - C

Bilan de compétences : permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations. Il sert à définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Bonifications (retraite) : suppléments de durée liés à la situation et à la carrière personnelle des agents de la fonction publique, qui s'ajoutent aux services effectivement accomplis pour le calcul d'une pension de retraite. Les militaires sont particulièrement concernés par les bonifications.

Capitaux uniques (IRCANTEC) : lorsque le salarié a cotisé pour un nombre de points inférieur à 300 au régime IRCANTEC, la pension est versée en une seule fois, sous forme de capital. Le montant de ce versement est égal au produit total des points de retraite par le salaire de référence de l'année précédant la date de liquidation. Le paiement de ce capital unique supprime tout droit à réversion au conjoint ou aux orphelins.

Catégorie A+ : bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le Statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ».

Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors-échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors-échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

Catégorie active : catégorie d'emplois de la fonction publique présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État pour la fonction publique de l'État et par arrêté pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les personnels ayant accompli une certaine durée de services effectifs (dix-sept ans dans le cas général) dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge anticipé (57 ans généralement) par rapport à l'âge de droit commun de 62 ans. Ces bornes d'âge et durées 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 trente-deux ans de services, dont au moins douze années de services dans un emploi de la catégorie insalubre et dont la moitié de cette durée a été accomplie de

manière consécutive lors de leur admission à la retraite. Le SRE n'est pas concerné par la catégorie insalubre. À la CNRACL, la catégorie insalubre est une subdivision de la catégorie active.

Catégorie statutaire (ou catégorie hiérarchique) : les corps ou cadres 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 (pour la catégorie A+, voir Encadrement supérieur) ;
- 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 l'une de ces trois catégories.

Catégorie sédentaire : ensemble des emplois qui ne sont pas classés dans la catégorie active, pour lesquels l'âge légal de départ à la retraite est relevé progressivement de 60 à 62 ans.

Cessation progressive d'activité (CPA) : dispositif de travail à temps partiel. La quotité de travail à accomplir est dégressive (de 80 % les deux premières années rémunérées à six septièmes du temps plein à 60 % jusqu'à la sortie définitive, avec une rémunération correspondant à 70 % du temps plein) ou fixe (50 % avec une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités perçues auparavant). La loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites met fin au dispositif de cessation progressive d'activité.

Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) : le Code des pensions civiles et militaires de retraite regroupe la majeure partie des textes législatifs et réglementaires en vigueur applicables 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 n° 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 guerre et autres pensions »). L'ensemble est géré à l'équilibre en recettes, en application de la LOLF.

Compte épargne-temps (CET) : fonctionnant sur la base du volontariat, ce dispositif permet de stocker des jours de congés non utilisés au cours de l'année civile. Les jours de congés épargnés peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également être « monétarisés » selon certaines conditions ou bien encore être épargnés pour la retraite additionnelle de la fonction publique.

Compte individuel de retraite (CIR) : le compte individuel de retraite est constitué, pour chaque agent de la fonction publique, afin de permettre l'enregistrement des informations relatives à sa carrière (qui permettront de liquider sa pension) et de faciliter l'exercice du droit à l'information sur la retraite.

Concours (de la fonction publique) : mode de recrutement ouvert sur dossier ou épreuves, dont le nombre de postes offerts est prédéterminé.

- 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 services dans les conditions prévues par les statuts particuliers ;
- les concours uniques sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes (recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple) ;
- le troisième concours ou troisième voie est un accès réservé 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.

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 titulaires, soit comme fonctionnaires stagiaires).

Concours communs/interministériels : concours organisés par plusieurs ministères ; les candidats passent une seule série d'épreuves.

Concours déconcentrés : concours d'accès à la fonction publique de l'État destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

Concours (préparation aux) : il s'agit des formations qui permettent aux agents de la fonction publique de l'État de bénéficier de formations aux épreuves des concours et examens professionnels de la fonction publique et aux concours organisés par les institutions de l'Union européenne.

Congé de formation : permet aux agents de la fonction publique de l'État, sous certaines conditions, de suivre une formation dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel. Ce congé d'une durée maximale de trois ans est rémunéré pendant douze mois.

Congé de longue durée : après avoir épuisé un an de congé longue maladie à plein traitement, le fonctionnaire atteint d'une des cinq maladies suivantes (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave ou acquis) est placé en congé de longue durée.

Congé de longue maladie : congé d'une durée maximale de trois ans. Ce congé est octroyé notamment pour l'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante : hémopathies graves, insuffisances respiratoires, hypertension, lèpre mutilante, maladies cardiaques et vasculaires, maladies du système nerveux, rhumatismes chroniques, appareil digestif, collagénoses, endocrinopathies, etc.

Congé de maladie « ordinaire » : congé d'une durée maximale d'un an sur une année de référence glissante.

Congé parental : le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou son service d'origine pour élever son enfant. De nouvelles dispositions applicables en matière du congé parental dans les trois versants de la fonction publique ont été adoptées par le décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012, entré en vigueur le 1^{er} octobre 2012. Le nouveau dispositif permet notamment au fonctionnaire en congé parental de conserver la totalité de ses droits à l'avancement d'échelon au cours de la première année (lesquels sont réduits de moitié les années suivantes lors de la période de congé parental). L'agent en période de congé parental perçoit le complément de libre choix d'activité (CLCA) et, le cas échéant, l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE).

Congé de paternité : en cas de naissance d'un enfant, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père de l'enfant. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et l'avancement.

Congé de présence parentale : le congé de présence parentale est un congé de la position d'activité accordé aux fonctionnaires et agents non titulaires lorsque la maladie, le handicap ou l'accident d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable la présence soutenue de son père ou de sa mère et des soins. Il est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire. Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein : le fonctionnaire conserve ses droits à avancement, promotion et formation, et l'agent non titulaire conserve les avantages liés à son ancienneté. Pendant son congé, l'agent n'est pas rémunéré par son employeur, mais il bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale versée par la CAF.

Congé de solidarité familiale : congé non rémunéré accordé sur demande de l'intéressé, sur certificat médical, pour une durée maximum de trois mois, renouvelable une fois. La durée de ce congé est assimilée pour les droits à avancement, promotion et formation à une période de service effectif.

Conseil d'orientation des retraites (COR) : organe de réflexion et de concertation entre les principaux acteurs du champ des retraites. Il suit l'évolution des régimes de retraite, présente des projections financières à long terme et fait des propositions pour assurer la solidité financière et le fonctionnement solidaire des régimes.

Contractuel : voir *Non-titulaire*.

Contribution pour pension civile et militaire : contribution aux charges de pension dont s'acquitte tout employeur d'un fonctionnaire civil, d'un magistrat ou d'un militaire au titre des agents qu'il rémunère.

Corps : le corps est l'unité de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires. Les corps regroupent les fonctionnaires qui ont vocation à occuper les mêmes emplois. Les fonctionnaires d'un corps donné sont tous soumis à un 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 pour pension, dont s'acquitte tout employeur d'un fonctionnaire civil ou d'un 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 : le paiement de la pension de retraite (ou de la solde de réforme) ne peut être antérieur à la date de la décision de radiation des cadres du fonctionnaire (sauf dans certains cas exceptionnels). Par exemple, si le fonctionnaire cesse son activité en cours de mois, pendant une période de versement des cotisations, la date de radiation des cadres et la date de liquidation sont fixées au lendemain de la date de fin d'activité. Le paiement de la pension commence le 1^{er} du mois suivant, sauf en cas de radiation pour limite d'âge ou pour invalidité où il intervient à compter du jour de la cessation d'activité.

Décote : réduction définitive appliquée au montant de la pension d'un assuré qui choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint les conditions d'une pension de retraite à taux plein (âge de liquidation à taux plein ou durée de cotisation requise pour le taux plein). Appelée

également coefficient de minoration, la décote est, en 2015, de 1,25 % par trimestre manquant et est plafonnée à 15 trimestres. Ce plafonnement des trimestres manquants atteindra progressivement 20 trimestres en 2020. Aucune décote n'est appliquée à un fonctionnaire atteignant l'âge butoir ou l'âge d'annulation de la décote correspondant à sa catégorie d'emploi ou bénéficiant d'une retraite pour invalidité. Un mécanisme spécifique de décote a été instauré pour les militaires.

Départ anticipé pour motifs familiaux : les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- agents ayant accompli au moins quinze ans de services et parents de trois enfants ;
- agents ayant accompli au moins quinze ans de services et parents d'un enfant atteint d'une invalidité au moins égale à 80 % ;
- agents ayant accompli au moins quinze ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- fonctionnaires handicapés atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 % et ayant validé les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret.

Les statistiques du SRE incluent sous cette rubrique l'ensemble de ces quatre motifs, tandis que celles de la CNRACL en excluent les départs pour handicap classés alors parmi les départs pour ancienneté.

Départ pour ancienneté : ensemble des départs à la retraite hors départs pour invalidité ou pour motifs familiaux (y compris pour handicap) au SRE. À la CNRACL, ces départs incluent en plus les départs pour handicap.

Départ pour carrière longue : un départ anticipé au titre des « carrières longues » permet aux assurés ayant commencé leur activité très jeune de partir à la retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits, sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

Départ pour handicap : le droit à un départ en retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits est ouvert aux fonctionnaires handicapés atteints au cours d'une période considérée d'une incapacité permanente d'au moins 50 %. Dans les statistiques du SRE, les départs pour handicap sont classés avec les départs pour motif familial quand, à la CNRACL, ils sont classés parmi les départs pour ancienneté.

Départ pour invalidité : le fonctionnaire qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladies contractées ou non en service peut être radié des cadres par anticipation et bénéficier d'une pension de retraite pour invalidité quel que soit son âge, son taux d'invalidité ou la durée de ses services.

Départs anticipés : départ à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits.

Dépenses de personnel : elles comprennent, outre les traitements bruts, les cotisations sociales patronales, les prestations sociales ainsi que les taxes et versements liés aux rémunérations.

Détachement (voir Position de)

Disponibilité (d'un fonctionnaire) : la disponibilité est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine qui ne le rémunère plus. Le fonctionnaire cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Droit individuel à la formation (DIF) : les agents de l'État bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé droit individuel à la formation (DIF), qu'ils peuvent utiliser à leur choix pour accomplir certaines formations. Il pourrait s'agir des formations continues destinées à assurer l'adaptation à l'évolution des métiers, le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications, des préparations aux concours et examens professionnels de la fonction publique, des bilans de compétence ou une VAE.

Durée d'assurance : total des trimestres validés dans un régime de retraite ou dans l'ensemble des régimes (durée d'assurance tous régimes). La durée d'assurance totale (c'est-à-dire tous régimes confondus) sert de base au calcul de la retraite pour le régime général et les régimes alignés (voir aussi « taux plein »), notamment pour déterminer les éventuelles décotes ou surcotes.

Durée d'assurance tous régimes : total des trimestres validés dans un régime de retraite ou dans l'ensemble des régimes (durée d'assurance totale). La durée d'assurance totale (c'est-à-dire tous régimes confondus) sert de base au calcul de la retraite pour le régime général et les régimes alignés et permet de déterminer si une pension doit, éventuellement, être assortie d'une décote ou d'une surcote. La durée d'assurance tous régimes prise en compte est limitée à quatre trimestres par année civile.

Durée de services : durée des services accomplis dans la fonction publique. Cette durée permet de calculer le taux de la pension du fonctionnaire, du magistrat ou du militaire. Elle ne doit pas être confondue avec la durée de services requise pour bénéficier d'une retraite des régimes de la fonction publique (appelée « clause de stage » ou « condition de fidélité ») : une condition minimale de deux ans de durée de services effectifs est ainsi nécessaire à cet effet. Si cette durée n'est pas atteinte, le fonctionnaire ou le militaire est affilié rétroactivement au régime général et à l'Ircantec.

Durée de services et bonifications (ou durée de liquidation) : elle correspond à la durée de services accomplie par le fonctionnaire ou le militaire, augmentée des bonifications acquises. Elle sert de base au calcul de la pension.

E

Encadrement supérieur : sous la dénomination des corps et emplois de direction ou d'encadrement supérieur, on regroupe les agents soit exerçant un emploi de direction de service ou établissement assorti de la responsabilité de gestion des unités sous leur responsabilité, soit dans une logique statutaire relevant d'un corps ou cadre d'emploi constituant le principal vivier de ces emplois.

Équivalent temps plein (ETP)

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 Cnam-TS : 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 médicosociaux : 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 fonctionnaire ou un militaire 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 (clause de stage de deux ans) 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 services jusqu'en 2014, deux ans de services pour les contrats démarrant à compter du 1^{er} janvier 2015).

FSPOEIE : le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime spécial de retraite des ouvriers d'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 rémunération 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 l'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 RAFP, 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 services (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. Cette position statutaire a été supprimée par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016. Il reste des agents en position hors cadres, mais il n'est actuellement plus possible d'être placé dans cette position.

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 personnels 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.

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. Pour les fonctionnaires, sauf dans les cas prévus par l'article R.36 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, la liquidation de la pension ne peut être antérieure à la date de radiation des cadres, même si la décision précise une date antérieure. Elle a lieu immédiatement à compter de la radiation des cadres lorsque le fonctionnaire satisfait à des conditions d'âge ou de situation de famille. À défaut, la pension ne sera liquidée qu'ultérieurement. Il peut y avoir un léger décalage entre l'âge de liquidation, l'âge de radiation des cadres et l'âge de première mise en paiement de la pension.

LOLF : loi organique relative aux lois de finances. La LOLF, promulguée en 2001, a enclenché un processus de transformation des règles budgétaires et comptables de l'État.

M

Majoration (pour la retraite) : avantage supplémentaire en matière de retraite ouvert non pas du fait des cotisations, mais de la situation personnelle du bénéficiaire. La plupart des régimes prévoient des majorations – soumises à certaines conditions – portant soit sur la durée d'assurance (ex. : attribution de trimestres supplémentaires pour avoir élevé un enfant), soit sur le montant de la retraite (ex. : majoration pour aide constante d'une tierce personne et surcote).

Maladies professionnelles : il s'agit de maladies contractées par les agents au cours de leur activité professionnelle, et qui ont été reconnues comme telles après avis des commissions de réforme. Les maladies sont recensées l'année de leur reconnaissance et non pas l'année où elles se sont déclarées.

Médecins : voir *Praticien hospitalier*.

Minimum garanti (retraite) : montant auquel est portée la retraite de base lorsque son montant calculé est inférieur à un seuil. Lors de la liquidation d'une pension, le service gestionnaire procède systématiquement à un double calcul. Il calcule le montant de la pension selon les règles en vigueur (durée de services, bonification, indice détenu, durée d'assurance), puis il compare le montant obtenu avec celui issu du calcul du minimum garanti. C'est alors le montant le plus favorable qui est retenu. Une prestation équivalente, appelée minimum contributif, existe au sein du régime général et des régimes alignés, avec des caractéristiques propres.

Ministères : les ministères ou 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 définies 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 du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique, de la Réforme de l'État, de l'Économie, des Finances et de l'Industrie ;

- les ministères de l'Enseignement correspondent à l'Éducation nationale, la Jeunesse et la Vie associative, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Mise à disposition (MAD) : il s'agit de la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. Sauf exception, 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 services particuliers en fonction avant la publication de la loi n° 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) : points d'indices majorés venant s'ajouter au traitement principal, qui peuvent être attribués à certains fonctionnaires appartenant à un corps ou à un grade donné, lorsqu'ils occupent un certain type d'emploi impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière.

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 de la société anonyme Nexter, anciennement GIAT industries ou dans les établissements industriels des constructions navales de la société anonyme DCNS), par le ministère chargé de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (ouvriers d'État des parcs et ateliers ou de la direction générale de l'Aviation civile par exemple) et par le ministère de l'Intérieur. Le régime gérant les retraites des ouvriers d'État est le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE).

P

Pacte (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique hospitalière, territoriale et de l'État) : accès à la fonction publique par des contrats de droit public qui par détermination de la loi peuvent conduire à une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois classé en catégorie C. Ces recrutements sont ouverts aux jeunes de moins de 26 ans dont le niveau de diplôme est inférieur au baccalauréat.

Pension à taux plein : taux maximum de calcul d'une retraite, pour un assuré justifiant de la durée d'assurance nécessaire, tous régimes confondus. Pour le régime de base des salariés du privé et les régimes alignés, par exemple, le taux plein est de 50 % (avant proratisation de ce taux au regard de la durée accomplie dans ces régimes). Peuvent aussi obtenir une retraite au taux plein (quelle que soit leur durée d'assurance) : les personnes ayant atteint un âge limite (65 ans pour les salariés du privé et les non-salariés, relevé progressivement à 67 ans, 60 ou 65 ans selon les cas pour les fonctionnaires, relevés progressivement à 62 et 67 ans) et les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptes au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...).

Pension portée au minimum garanti : une pension calculée en multipliant le traitement par le pourcentage de la pension ne peut être inférieure à un montant minimum garanti. Ce minimum garanti est accordé à la condition que le fonctionnaire justifie d'une durée d'assurance complète ou qu'il ait atteint l'âge d'annulation de la décote. Toutefois, ces conditions ne concernent pas les fonctionnaires qui ont atteint l'âge normal d'ouverture des droits avant le 1^{er} janvier 2011 ; elles ne sont pas applicables dans quelques cas particuliers où le fonctionnaire a droit à la retraite anticipée en raison de son handicap ou de son invalidité, de celle de son conjoint ou d'un enfant. L'administration compare le montant normal de la pension à celui du minimum garanti. Dans tous les cas, c'est le montant le plus favorable qui est payé.

Pension principale d'orphelin : pension de réversion, égale à 50 % de la pension du fonctionnaire ou militaire (ou des droits à pension lorsqu'il s'agit d'un décès en activité). Elle est partagée entre ses enfants de moins de 21 ans et ses enfants majeurs infirmes lorsque le conjoint est décédé ou lorsque le conjoint ou l'ex-conjoint divorcé du fonctionnaire vit en concubinage ou se remarie et qu'il perd ainsi son droit à réversion au profit de ses enfants. Elle se cumule éventuellement avec la pension temporaire d'orphelin.

Pension temporaire d'orphelin : pension attribuée à chacun des orphelins âgés de moins de 21 ans ou majeurs infirmes, du fonctionnaire ou militaire décédé, égale à 10 % de la pension de celui-ci (ou des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité). Elle est cumulable avec la pension principale d'orphelin.

Pensionné de droit direct ou ayant droit : agent possédant un droit à pension du fait de son activité professionnelle.

Pensionné de droit indirect ou pensionné de droit dérivé ou ayant cause : au sein des régimes de retraite de la fonction publique, un ayant cause est une veuve, un veuf, un orphelin ou encore un conjoint divorcé du fonctionnaire, militaire ou magistrat, en droit d'obtenir au décès de ce dernier la réversion de sa pension ou les droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité.

Pensions anciennement cristallisées : lors de l'accès à l'indépendance des pays ou territoires ayant appartenu à l'Union française ou ayant été sous la tutelle française, les pensions versées aux agents n'ayant pas opté pour la nationalité française ont été « cristallisées ». Ce gel des pensions concernait tant la valeur du point que l'indice des pensions. L'article 211 de la loi de finances pour 2011 a opéré la décristallisation de ces pensions à compter du 1^{er} janvier 2011 : la décristallisation du point a été mise en œuvre automatiquement, le décristallisation de l'indice se fait sur demande.

Pensions en « état d'avances » : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier en cours. Les éléments de calcul sont provisoires, mais pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée.

Pensions en « titre définitif » : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier terminé. Les éléments de calcul de la pension sont connus.

Personnel médical : constitué 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).

Plans 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 : le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du fonctionnaire. 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. L'agent 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) : l'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade dans les administrations de l'État, les autorités administratives indépendantes et les établissements publics

administratifs de l'État. L'exercice des fonctions peut intervenir dans les services et établissements du ministère de gestion, mais également dans les services et établissements relevant d'un autre ministère (décret n° 2008-370 du 18 avril 2008).

Postes reversés des emplois réservés : les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à d'anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé, par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours.

Praticien hospitalier : agent public médecin, chirurgien-dentiste ou pharmacien des établissements publics de santé. Hormis les « professeurs d'université-praticiens hospitaliers » (PU-PH) et certains autres corps d'enseignants des centres hospitalo-universitaires qui sont parallèlement des fonctionnaires de l'État pour leurs activités d'enseignement, les praticiens hospitaliers n'ont pas le statut de fonctionnaire. Les praticiens hospitaliers constituent la catégorie aussi appelée personnel médical ou, par simplification, médecins. Les praticiens hospitaliers à statut sont recrutés par concours, et les praticiens contractuels sont recrutés sous contrat.

Primes, indemnités et rémunérations annexes : elles comprennent l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, la NBI (nouvelle bonification indiciaire) ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires.

R

Radiation des cadres : décision administrative constatant qu'un fonctionnaire a cessé d'appartenir au corps dans lequel il était titulaire d'un grade ou d'un emploi. Elle découle soit de l'admission à la retraite, soit d'une démission régulièrement acceptée, d'un licenciement, d'un abandon de poste 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 salariées...).

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 dont relèvent les travailleurs salariés du secteur privé. C'est le plus important en nombre de personnes assujetties, c'est-à-dire prises en charge au titre des risques maladie, famille, retraite, accident du travail et maladie professionnelle. Au fur et à mesure de son extension, il a été amené à intégrer dans sa couverture des populations qui ne sont pas salariées du secteur privé, comme les étudiants, les chômeurs ou les agents contractuels de l'État. Le régime général est divisé en cinq branches d'activité ayant à leur tête une caisse nationale autonome, notamment :

- la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) pour la branche famille ;
- la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnamts) pour la branche maladie ;
- la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) pour la branche vieillesse (uniquement pour la retraite de base).

À côté du régime général, il existe le régime agricole, le régime des travailleurs non salariés et de nombreux régimes spéciaux dont le régime de la fonction publique.

Rente viagère d'invalidité : allocation qui s'ajoute à la pension rémunérant les services pour indemniser un fonctionnaire ou un magistrat de l'invalidité dont il est atteint, lorsque celle-ci a été reconnue en relation avec son service et a entraîné prématurément la cessation d'activité de l'intéressé.

Retenue pour pension civile et militaire (ou **cotisation salariale**) : terme ancien désignant la cotisation dont s'acquitte tout fonctionnaire sur son salaire pour le financement des prestations servies par son régime de retraite. L'assiette est constituée du traitement indiciaire brut, majoré éventuellement de la nouvelle bonification indiciaire ou de certaines primes spécifiques.

Réversion : attribution, après le décès du titulaire d'une pension, d'un droit dérivé au(x) conjoint(s) et, dans certains régimes, aux enfants de moins de 21 ans.

S

Salaire brut : le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur. Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail (dans le secteur privé ou pour les agents contractuels), de son emploi pour les fonctionnaires, avant toute déduction de cotisations obligatoires. Il correspond, pour les fonctionnaires, à la rémunération définie à l'article 20 du Statut général, soit au traitement brut augmenté des primes, indemnités et rémunérations annexes.

Salaire moyen par tête (SMPT) : également appelé « salaire par équivalent temps plein » ; c'est la valeur des salaires perçus pour les postes de travail (qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel) au cours d'une année rapportée au volume de travail correspondant calculé en nombre d'équivalents temps plein. Chaque poste de travail est ainsi pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Par exemple, pour le calcul du SMPT annuel, un poste de travail occupé six 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 SMPT peut être exprimé en salaire moyen annuel ou mensuel, brut ou net.

Salaire net (de prélèvements sociaux) : c'est la part du salaire brut restant au salarié après déduction des prélèvements sociaux obligatoires : cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Sanction disciplinaire : punition prononcée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire (en principe, l'autorité investie du pouvoir de nomination) à l'encontre d'un agent auteur d'un manquement à l'une quelconque de ses obligations statutaires. Les sanctions disciplinaires sont réparties par groupes :

- 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 trois mois à deux 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 de l'État, des magistrats et des militaires. 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 pensionné qui, après son âge d'ouverture du droit à pension, continue à travailler au-delà de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension au taux maximum (165 trimestres en 2015). Le taux de la surcote est de 3 % par année de travail supplémentaire du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2008 et de 5 % par année supplémentaire à compter du 1^{er} janvier 2009. La surcote est entrée en vigueur en 2004 suite à la réforme de 2003.

Système d'information des agents des services publics (Siasp) : par la constitution d'un fichier statistique, à partir de plusieurs sources administratives, le système d'information sur les agents de la fonction publique (Siasp) permet de connaître les effectifs, les caractéristiques d'emploi, les volumes de travail et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique. Il couvre les agents en poste en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, hors Mayotte.

T

Taux d'administration d'un territoire (région, département, etc.) : part des agents civils (en effectifs équivalent temps plein) de la fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière ou de l'ensemble) travaillant dans ce territoire par rapport à la population totale de ce même territoire.

Taux de liquidation : le taux de liquidation est le taux appliqué à l'assiette pour calculer le montant de la pension de retraite à la liquidation. Il est qualifié de « plein » s'il est égal au taux maximum fixé, obtenu sous condition d'âge et de durée d'assurance. 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 : taux maximum de calcul d'une retraite, pour un assuré justifiant de la durée d'assurance nécessaire, tous régimes confondus. Pour le régime de base des salariés du privé et

les régimes alignés, par exemple, le taux plein est de 50 % (avant proratisation de ce taux au regard de la durée accomplie dans ces régimes). Peuvent aussi obtenir une retraite au taux plein (quelle que soit leur durée d'assurance) : les personnes ayant atteint un âge limite (65 ans pour les salariés du privé et les non-salariés, relevé progressivement à 67 ans, 60 ou 65 ans selon les cas pour les fonctionnaires, relevés progressivement à 62 et 67 ans) et les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptes au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...).

Titulaire : personne qui a satisfait aux procédures de recrutement de fonctionnaire et qui a été titularisée dans un grade de la hiérarchie de l'administration, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire, de quelques rares établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Dans la pratique, le terme de fonctionnaire (qui, strictement parlant, comprend les stagiaires et les titulaires) et le terme de titulaire (qui, strictement parlant, ne comprend pas les fonctionnaires stagiaires) sont utilisés comme équivalents.

Titulaires sans droit à pension (TSD) : ce sont les agents titulaires qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés et qui sont rétroactivement affiliés au RG et à l'Ircantec.

Traitement (indiciaire) brut (TIB) : le traitement brut ou « traitement indiciaire brut » (également appelé « traitement de base ») correspond à la part principale liée à la carrière décrite dans le statut particulier du corps ou cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire. 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 et 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).



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
Afsset	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
Agefiph	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AII	Agence de l'innovation industrielle
AMF	Assurance mutuelle des fonctionnaires
Anact	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
Anah	Agence nationale 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
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération française de l'encadrement
CGEF	Contrôle général économique et financier
CGT	Confédération générale du travail
CGTI	Conseil général des technologies de l'information
CH	Centre hospitalier
CHR	Centre hospitalier régional
CHS	Comité hygiène et sécurité
CHS	Centre hospitalier spécialisé
CHSC	Comité hygiène et sécurité central
CHSM	Comité hygiène et sécurité ministériel
CIEP	Centre international d'études pédagogiques
CIG	Centre interdépartemental de gestion
Cirad	Centre de coopération internationale en recherche agronomique
CLD	Congé longue durée
Cnac	Centre national d'art et de culture
Cnaf	Caisse nationale d'allocations familiales
Cnam	Conservatoire national des arts et métiers
Cnamts	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAP	Centre national des arts plastiques
Cnasea	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
Cnavts	Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
CNC	Centre national de la cinématographie
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
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
Creps	Centre régional d'éducation populaire et sportive
Crous	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CRPF	Centres régionaux de la propriété forestière
CSA	Conseil supérieur de l'audiovisuel
CSFPE	Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
CSFPH	Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière
CSFPT	Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
CSG	Contribution sociale généralisée
CSTB	Centre scientifique et technique du bâtiment
CTP	Comité technique paritaire
D	
DADS	Déclaration annuelle de données sociales
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
Datar	Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale
DB	Direction du Budget
DCN	Direction des constructions navales
DDE	Direction départementale de l'équipement
DDM	Direction du développement des médias
DEA	Diplôme d'études approfondies
DES	Département des études et des statistiques
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
Deug	Diplôme d'études universitaires générales
DGA	Directeur général adjoint
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGCL	Direction générale des collectivités locales
DGFip	Direction générale des finances publiques
DGS	Directeur général de service
DGSE	Direction générale de la sécurité extérieure
DGST	Directeur général des services techniques
DHOS	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins
DOM	Département d'outre-mer
Drees	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DSAF	Direction des services administratifs et financiers
DUT	Diplôme universitaire de technologie

LISTE DES SIGLES

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 intercommunal
Epic	Établissement public à caractère industriel ou commercial
Epide	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
ERAFP	Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique
ETPE	Équivalent temps plein emploi
ETPF	Équivalent temps plein financier
ETPR	Équivalent temps plein rémunéré
ETPT	Équivalent temps plein travaillé

F

FAS	Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles
FGE	Fichier général de l'État
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
Fnal	Fonds national d'aide au logement
FNCDG	Fédération nationale des centres de gestion
FO	Force ouvrière
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
FSL	Fonds de solidarité pour le logement
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	
Iedom	Institut d'émission des départements d'outre-mer
IEOM	Institut d'émission d'outre-mer
IEP	Institut d'études politiques
IG	Inspection générale
IGA	Inspection générale de l'administration
Igas	Inspection générale des affaires sociales
IGF	Inspection générale des finances
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
Inet	Institut national des études territoriales
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

LISTE DES SIGLES

IPC	Indice des prix à la consommation
IRA	Institut régional d'administration
Ircantec	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
IRD	Institut de recherche pour le développement
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
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
NNE	Nouvelle nomenclature des emplois (FPE civile)
NTCR	Non-titulaire sur crédits de remplacement
O	
Ofpra	Office français de protection des réfugiés et apatrides
OMI	Office des migrations internationales
ONACVG	Observatoire national des professions de santé
ONDPS	Office national des forêts
ONF	Office national interprofessionnel des céréales
Onic	Office national interprofessionnel des grandes cultures
ONIGC	Office national d'information sur les enseignements et les professions
Onisep	Office public d'aménagement et de construction
Opac	Office public de l'habitat
OPH	Office public de l'habitat à loyer modéré
OPHLM	Office de la recherche scientifique et technique d'outre-mer
Orstom	
P	
PCMR	Pensions civile et militaire de retraite
PCS	Profession et catégorie socioprofessionnelle
PEGC	Professeur d'enseignement général de collège
PI	Profession intermédiaire
PIB	Produit intérieur brut
PSOP	Paie 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

Z

Zeat	Zone d'études et d'aménagement du territoire
-------------	--

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines	13
1 Une fonction publique qui reconnaît l'engagement de ses agents et leurs compétences, revalorise leurs carrières, agit sur leur qualité de vie au travail et renforce son lien avec les citoyens	17
1.1 Offrir aux agents des parcours de carrière plus dynamiques et diversifiés, mieux reconnaître leur valeur	19
1.2 Favoriser la qualité de vie au travail par une politique de prévention, de protection de la santé des agents et d'encouragement de nouvelles organisations du travail	25
1.3 Développer une politique de ressources humaines plus qualitative et plus personnalisée	29
1.4 Une fonction publique exemplaire, plus ouverte à la mixité et à la diversité de la société qu'elle sert	33
2 Une fonction publique plus agile, plus simple et plus efficace	41
2.1 Bien former l'encadrement et lui donner les moyens de jouer pleinement son rôle	43
2.2 Déconcentrer pour donner des leviers RH pertinents aux décideurs locaux	47
2.3 Simplifier la gestion, moderniser les SIRH, dématérialiser les procédures	52
2.4 Garantir une meilleure adéquation entre les besoins des services et les compétences des agents	54
3 Une fonction publique plus stratège	59
3.1 Connaître pour anticiper et agir	61
3.2 Construire les règles de gestion de demain par le dialogue avec les partenaires sociaux	64
3.3 S'ouvrir à l'Europe et à l'international	66
3.4 Créer avec les ministères une véritable DRH de l'État	69
4 ANNEXE	71

TITRE 2

Faits et chiffres 79

VUES D'ENSEMBLE 81

1 L'emploi public 83

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2014 85

Figure V 1-1 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2014 en France 87

Figure V 1-2 : Effectifs physiques en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique en 2014 88

Figure V 1-3 : Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique depuis 2004 89

Figure V 1.E-1 : Nombre de contrats aidés par employeur et nature de contrat dans chacun des versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 90

Figure V 1.E-2 : Évolution du nombre de contrats aidés dans les trois versants de la fonction publique depuis 2011 (en %) 91

Figure V 1.E-3 : Évolution de l'emploi en fin d'année hors contrats aidés dans la FPE et dans l'ensemble de la fonction publique avant et après révision du nombre de contrats aidés dans Siasp (en %) 91

Figure V 1-4 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État en France entre 2004 et 2014 93

Figure V 1-5 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale entre 2004 et 2014 en France 94

Figure V 1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 2004 et 2014 95

Figure V 1-7 : Évolution des effectifs par statut dans la fonction publique entre 2004 et 2014 97

Figure V 1-8 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2014 99

Figure V 1-9 : Taux d'administration (en ETP) dans l'ensemble de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France 100

Figure V 1-10 : Évolution du nombre d'agents civils (hors militaires) par région dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France 101

Figure V 1-11 : Évolution des effectifs d'agents civils de la FPE en France métropolitaine par type de service 102

Figure V 1-12 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2013 et fin 2014 en France 104

Figure V 1-13 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2014 105

Figure V.1-14 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge 107

Figure V 1-15 : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant et par statut 108

Figure V 1-16 : Profil par âge des entrants et des sortants de la fonction publique en 2014 109

Figure V 1-17 : Effectifs qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique en 2014 (entrants-sortants) et effectifs qui interrompent leur activité en 2014 (sortants-entrants) par versant et par statut 110

2 Les flux de personnels dans la fonction publique 111

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014 113

Figure V 2.1-1 : Nombre de postes offerts et structure des recrutements externes dans la fonction publique de l'État 115

Figure V 2.1-2 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours dans la FPE 115

Figure V 2.1-3 : Évolution du nombre de postes offerts au recrutement externe et des recrutés dans la FPE	116
Figure V 2.1-4 : Évolution comparée du nombre de postes offerts aux concours de catégorie C	117
Figure V 2.1-5 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la FPE, et taux de renouvellement	118
Figure V 2.1-6 : Évolution de la sélectivité [ensemble des recrutements externes] par catégorie hiérarchique de 2007 à 2014	120
Figure V 2.1-7 : Évolution de la part de chaque catégorie hiérarchique dans le recrutement	121
Figure V 2.1-8 : Évolution de la part de chaque niveau de diplôme requis en catégorie A dans la FPE	122
Figure V 2.1-9 : Évolution de la part des recrutements dans la catégorie B par niveau d'étude requis	123
Figure V 2.1-10 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes en 2014	123
Figure V. 2.1-E : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de concours	124
Figure V 2.1-11 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants	125
Figure V 2.1-12 : Part des femmes parmi les lauréats aux concours externes par niveau de diplôme	126
Figure V 2.1-13 : Nombre de recrutés par ministère	126
Figure 2.1-14 : Profils comparés du recrutement dans la FPT et la FPE en 2014	129
Figure V 2.1-15 : Nombre de lauréats par catégorie hiérarchique au concours externe de la fonction publique territoriale de 2011 à 2014	129
Figure V 2.1-16 : Sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale de 2011 à 2014	130
2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique	133
Figure V 2.2-1 : Effectifs de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement dans l'année, pour les agents affiliés au SRE (hors La Poste et Orange), à la CNRACL et au FSPOEIE, de 2000 à 2015	135
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 2015 selon :	137
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 2015	
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 de 2011 à 2015	140
Figures V 2.2-6 et 2.2-7 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les pensionnés de droit direct (départs pour ancienneté uniquement) issus de la fonction publique civile de l'État, dont la pension est entrée en paiement de 2004 à 2015	144
Figures V 2.2-8, V 2.2-9, V 2.2-10 et V 2.2-11 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les pensionnés de droit direct (départs en catégories active et sédentaire) pour les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement de 2008 à 2015	146
Figure V 2.2-E3 : Ventilation des pensionnés de droit direct (hors départs pour invalidité) selon leur âge de radiation des cadres au SRE (hors départs pour invalidité) et leur date d'effet de la pension à la CNRACL (tous motifs de départ), dont la pension est entrée en paiement en 2015	149
Figure V 2.2-12 : 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 2015	150
Figure V 2.2-13 : Part, selon différents types de départ, des agents fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement en 2015	151
Figure V 2.2-E5 : Évolution des paramètres de la décote jusqu'en 2020	155
Figure V 2.2-14 : Évolution de la structure des pensions de fonctionnaires entrées en paiement de 2004 à 2015, selon qu'elles sont ou non décotées ou surcotées	156
Figure V 2.2-E6 : Effectifs et caractéristiques des fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange, hors départs pour invalidité), dont la pension est entrée en paiement en 2015	157
Figure V 2.2-15 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus chez les fonctionnaires civils pour la FPE, chez les agents cotisants à la CNRACL pour la FPT et la FPH, au 31 décembre de chaque année de 1992 à 2014	159

Figures V 2.2-16 à V 2.2-19 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009	161
Figures V 2.2-20 à V 2.2-22 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009	163
Figures V 2.2-23 à 2.2-25 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009	165
Figure V 2.2-26 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4 ^{ème} trimestre 2015	166
Figure V 2.2-27 : Pyramide des âges des fonctionnaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2014	168
Figure V 2.2-28 : Pyramide des âges des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2014	169
Figure V 2.2-29 : Effectifs des fonctionnaires occupant un emploi classé en catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2014	170
Figure V 2.2-A-1 : Répartition des polypensionnés selon les régimes d'affiliation	172
Figure V 2.2-A-2 : Part des polypensionnés selon le sexe et les régimes d'affiliation	173
Figure V 2.2-A-3 : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions	174
Figure V 2.2-A-4 : Décomposition de l'avantage principal de droit direct moyen versé aux pensionnés selon les régimes d'affiliation et le nombre de régimes de base	175

3 Les rémunérations dans la fonction publique 177

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014 179

Figure V 3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique et dans le secteur privé et semi-public en 2014	181
Figure V 3-2 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2014	185
Figure V 3.3 : Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2014	186
Figure V 3-4 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2014	187
Figure V 3-5 : Salaires nets mensuels en 2014 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	189
Figure V 3-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2013 et 2014	191
Figure V 3-7 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2014	192
Figure V 3-8 : Evolution du salaire net mensuel en euros courants en 2014 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	193
Figure V 3-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2014	195
Figure V 3-E4 : Évolution de la valeur du point d'indice et des prix à la consommation depuis 1970	196
Figure V 3-10 : Proportion d'agents en place en 2013 et 2014 dont le salaire net a diminué en 2014 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	200
Figure V 3-11 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2013 et 2014 selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2013	201
Figure V 3-12 : Évolutions en 2014 en euros constants du salaire net des agents en place en 2013 et 2014 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	202
Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2014	203
Figure V 3-E5 : Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants en 2013 et 2014 dans chacun des versants de la fonction publique	205
Figure V 3-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2014	206

Figure V 3-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE en 2014	207
Figure V 3.E6-1 : Salaires moyens nets de prélèvements des militaires de la FPE en 2014	208
Figure V 3.E6-2 : Évolutions annuelles, en euros constants, du salaire net moyen par tête et de la rémunération nette moyenne des personnes en place des militaires de la FPE	208
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	210
Figure V 3-17 : Évolution moyenne de l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) et de l'indice des prix à la consommation depuis 2006	210
Figure V 3-18 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils en place deux années consécutives depuis 2011	212
Figure V 3.E7-1 : Rémunération annuelle moyenne des cadres supérieurs de l'administration centrale (2011)	213
Figure V 3.E7-2 : Rémunération annuelle moyenne des cadres moyens de l'administration centrale (2011)	214
Figure V 3.E7-3 : Rémunération annuelle moyenne des fonctionnaires assurant des fonctions de secrétariat (2011)	215
Figure V 3.E7-4 : Rémunération annuelle moyenne des enquêteurs, agents et inspecteurs de police, agents de l'immigration, inspecteurs des douanes et inspecteurs des impôts (2011)	216
Figure V 3.E7-5 : Salaires des enseignants du premier cycle du secondaire dans les établissements publics (2011)	217
Figure V 3.E7-6 : Évolution de la rémunération nette des fonctionnaires d'administration centrale en monnaie courante calculée à partir de cas-types	218
Figure V 3.E7-7 : Évolution de la rémunération nette des fonctionnaires en monnaie constante calculée à partir de cas-types	219
Figure V 3-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires civils de la fonction publique territoriale en 2014	220
Figure V 3-20 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2014 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité	221
Figure V 3-21 : Salaire net moyen et RMPP nette par filières d'emploi et secteurs dans le SHP et le SMS	222
Figure V 3-22 : Distribution des salaires nets et bruts par filières d'emploi du personnel de la FPH	223
Figure V 3-23 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2014	224
Figure V 3-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires du secteur hospitalier public en 2014	226
Figure V 3-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires du secteur médico-social en 2014	227
Figure V 3-26 : Proportion d'agents en place en 2013 et 2014 dont le salaire net a diminué en 2014 dans le secteur hospitalier public et le secteur médico-social selon le statut ou la situation d'emploi	229
Figure V 3.A1-1 : Bilan des versements Gipa effectués en 2014 au titre de la période 2009-2014 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)	232
Figure V 3.A1-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la Gipa dans les ministères depuis 2009	233
Figure V 3.A1-3 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut à temps complet des agents civils des ministères entre décembre 2010 et décembre 2014 calculée pour l'attribution de la Gipa	234
Figure V 3.A2-1 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE en 2015	236
Figure V 3.A2-2 : Evolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE depuis 2009	237
Figure V 3.A2-3 : Nombre de CET ouverts pour 100 agents par genre et catégorie hiérarchique dans la FPT en 2009, 2011 et 2013	238
Figure V 3.A2-4 : Nombre total de jours accumulés pour un CET par genre et catégorie hiérarchique dans la FPT en 2009, 2011 et 2013	239

1 Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 **243**

Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 **245**

Figure D 1-1 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité de 2011 à 2014	247
Figure D 1-2 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité de 2011 à 2014	248
Figure D 1-3 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples par type de changement de 2011 à 2014	249
Figure D 1-4 : Évolution du taux de mobilité entre 2011 et 2014	251
Figure D 1-5 : Évolution de la mobilité par versant entre 2011 et 2014	252
Figure D 1-6 : Part des changements d'employeur correspondant à des restructurations et à des mobilités individuelles par versant de 2011 à 2014	254
Figure D 1-7 : Part des changements de zone d'emploi parmi les changements d'employeur correspondant à des restructurations ou à des mobilités individuelles par versant	255
Figure D 1-8 : Taux de changement d'employeur inter-versants	256
Figure D 1-9 : Taux de changement d'employeur intra-versant	256
Figure D 1-10 : Taux de changement individuel d'employeur intra-versant	256
Figure D 1-11 : Fréquences des différents changements sur la période 2011-2014	258
Figure D 1-12 : Taux de changement d'employeur en fonction des caractéristiques des agents de 2011 à 2014 hors restructurations	260
Figure D 1-13 : Taux de changement de zone d'emploi en fonction des caractéristiques des agents de 2011 à 2014 hors restructurations	261
Figure D 1-14 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en fonction des caractéristiques des agents de 2011 à 2014 hors restructurations	262
Figure D 1-15 : Modélisation de la probabilité de changer d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi, hors restructurations (probabilité/probabilité de la situation de référence)	264
Figure D 1.E-1 : Les interactions entre les diverses composantes de l'acte de mobilité	267
Figure D 1.E2-1 : Nombre de changements d'employeur issus des restructurations	268
Figure D 1.E2-2 : Les caractéristiques des changements d'employeur issus des restructurations de 2011 à 2014	269

2 Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé **273**

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé **275**

Figure D 2-1 : Répartition par âge du volume de travail des seniors en 2013	277
Figure D 2-2 : Répartition des salariés de 50 ans et plus selon la catégorie socioprofessionnelle en 2013	278
Figure D 2-3 : Répartition des salariés de 50 ans et plus par catégorie hiérarchique en 2013	279
Figure D 2-4 : Répartition selon le groupe d'employeurs en 2013	280
Figure D 2-5 : Part des femmes et des salariés à temps partiel de 50 ans et plus en 2013	281
Figure D 2-6 : Salaires nets annuels moyens des salariés de 50 ans et plus en EQTP selon le groupe d'employeurs et l'âge en 2013	281
Figure D 2-7 : Part dans l'échantillon d'étude des salariés ayant changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans	283
Figure D 2-8 : Déterminants du fait d'avoir changé de groupe d'employeurs au moins une fois après 50 ans : analyse logistique	284

Figure D 2-9 : Changements de groupe d'employeurs après 50 ans	286
Figure D 2-10 : Gains ou pertes de salaire journalier suite à une mobilité en fonction du groupe d'employeurs de départ ou d'arrivée	287
Figure D 2-11 : Gains et pertes salariales des salariés de 50 ans et plus selon l'âge : analyse des corrélations	288
Figure D 2.E2. Salaires nets annuels moyens en EQTP : analyse par génération	290
Figure D 2.E3 : Part des salariés ayant travaillé dans au moins deux regroupements d'employeurs la même année	291

FICHES THÉMATIQUES

295




1	Emploi public et fonction publique	297
	Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2014)	301
	Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal	302
	Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM)	303
	Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2013 et 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal	304
	Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM)	305
	Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2014	305
	Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique en 2013 et en 2014	306
	Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2013 et 2014 en France (métropole + DOM)	307
	Figure 1.2-1 : Effectifs physiques et équivalents temps plein par versant de la fonction publique	308
	Figure 1.2-2 : Effectifs physiques par type d'employeur dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre en France	308
	Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et équivalents temps plein par région et département au 31 décembre 2014 en France	309
	Figure 1.2-3 (suite) : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et équivalents temps plein par région et département au 31 décembre 2014 en France	310
	Figure 1.2-3 (fin) : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et équivalents temps plein par région et département au 31 décembre 2014 en France	311
	Figure 1.2-4 : Taux d'administration (à partir des effectifs en équivalent temps plein) par région au 31 décembre 2014 en France	312
	 Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant entre fin 2013 et fin 2014 en France	312
	Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique par versant entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2014 en France	313
	 Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique par statut au 31 décembre en France	314
	Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois versants de la fonction publique, agents civils, par département au 31 décembre 2014	315
	Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État, agents civils, par département au 31 décembre 2014	315
	Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2014	316
	Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2014	316

TABLE DES MATIÈRES

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 2014 en France	317
Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France	318
Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalent temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre 2014 en France	319
Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre 2014 en France	320
Figure 1.3-5 : Effectifs physiques des agents civils des ministères par région et ministère au 31 décembre 2014 en France	321
 Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques des ministères et leurs EPA rattachés entre le 31 décembre 2004 et 31 décembre 2014 en France	322
Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2014	323
 Figure 1.3-8 : Évolution des effectifs physiques des agents des ministères par statut entre fin 2004 et fin 2014 en France	323
Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2014	326
Figure 1.4-1 (suite) : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2014	327
Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2014	328
Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois en 2016	331
Figure 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois entre 2015 et 2016	332
 Figure 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois	333
Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2016	333
Figure 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre en France	335
Figure 1.5-2 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre en France	335
Figure 1.5-3 : Effectifs de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre en France	336
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 en France	337
Figure 1.5-5 : Effectifs de la fonction publique territoriale par catégorie d'employeur au 31 décembre en France	338
Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière au 31 décembre en France	339
Figure 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut au 31 décembre en France	339

2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques 341

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 en France	344
Figure 2.1-2 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des fonctionnaires des ministères au 31 décembre en France	345
Figure 2.1-3 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des contractuels des ministères au 31 décembre en France	346
Figure 2.2-1 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs par versant de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France	347
Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique par versant de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France	348

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 2014 en France	349
Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères fin 2013 et fin 2014 en France	350
Figure 2.3-2 (suite et fin) : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères fin 2013 et fin 2014 en France	351
Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2014 en France	352
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 2014 en France	352
Figure 2.4-1 : Part de femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France (en %)	353
Figure 2.4-2 : Part de femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France	354
Figure 2.4-3 : Part de femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France	355
Figure 2.4-4 : Part de femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre en France	356
Figure 2.4-5 : Part de femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH au 31 décembre en France	356
Figure 2.4-6 : Effectifs physiques et part de femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre en France	357
Figure 2.4-6 (suite) : Effectifs physiques et part de femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre en France	358
Figure 2.4-7 : Part de femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France	359
Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France	360
Figure 2.5-2 : Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans et plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe, au 31 décembre 2014 en France	361
Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2014 en France	362
Figure 2.5-4 : 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 2014 en France	363
Figure 2.5-5 : 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 2014 en France	364
Figure 2.5-5 (suite) : 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 2014 en France	365
Figure 2.5-6 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus des agents de la FPE par ministère au 31 décembre 2014 en France	366
Figure 2.5-7 : Âge moyen des agents de la FPT par filière (par ordre croissant) et par sexe au 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM)	367
Figure 2.5-8 : Âge moyen des agents de la FPH par filière (par ordre croissant) et par sexe au 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM)	367
Figure 2.5-9 : Âge moyen des agents civils dans les trois versants de la fonction publique par département au 31 décembre 2014	368
Figure 2.5-10 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2014	368
Figure 2.5-11 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2014	369
Figure 2.5-12 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2014	369

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	370
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	370
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 2014	371
Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1 ^{er} janvier 2014	371
Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE aux 1 ^{er} janvier 2014	372
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 2014	373
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 2014	373
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 2014 en France	374
Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel et en cessation progressive d'activité (CPA) par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France	375
Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France	375
Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France	376
Figure 2.7-5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2014 en France	376
Figure 2.7-6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2014 en France	377
Figure 2.7-7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2014 en France	377
Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2014 en France métropolitaine	378
Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2014	379

3 Voies de recrutement externe **381**









Figure 3.1-2 : Différents types de recrutements externes, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2014	387
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 2014	388
Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2014, sur champ partiel	389
Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2014, sur champ partiel	390
 Figure 3.1-6 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2014	391
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 2014	392
Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie externe dans la fonction publique de l'État, sur champ partiel en 2014	393
Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès, sur champ partiel en 2014	394
Figure 3.3-2 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emploi en 2014	396

Figure 3.3-3 : Recrutements par la voie du 3 ^{ème} concours dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emploi en 2014	397
Figure 3.3-4 : Recrutements directs sans concours en catégorie C dans la fonction publique territoriale en 2014	398
Figure 3.3-4 bis : Recrutements directs sans concours en catégorie C au Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2014	398
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 2014	399
Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2014	400
Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du 3 ^{ème} concours de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2014	400
Figure 3.3-8 : Recrutements externes sans concours de la Ville de Paris en 2014	401
 Figure 3.4-1 : Résultats du concours externe et du 3 ^{ème} concours des IRA en 2015	402
 Figure 3.4-2 : Résultats du concours externe et du 3 ^{ème} concours d'attaché territorial en 2014	402
 Figure 3.4-3 : Résultats du concours externe d'attaché d'administration hospitalière	402
Figure 3.4-4 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au 3 ^{ème} concours d'attaché d'administration hospitalière de 2012 à 2015	402
Figure 3.4-5 : Sélectivité comparée des concours externes niveau attaché de 2001 à 2015	403
 Figure 3.5-1 : Résultats du concours externe et du 3 ^{ème} concours d'entrée à l'ENA en 2014 et 2015	404
 Figure 3.5-2 : Résultats du concours externe et du 3 ^{ème} concours d'entrée à l'INET en 2014	404
 Figure 3.5-3 : Directeur d'hôpital : résultat du concours externe de 2015	404
 Figure 3.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : résultat du concours externe de 2015	405
Figure 3.5-5 : Sélectivité comparée des concours externes niveau administrateur de 2001 à 2015	405

4 Parcours professionnels **407**



 Figure 4.1-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2014	411
 Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2014	411
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	412
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	412
Figure 4.1-4 : Recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet) dans la fonction publique de l'État en 2014	413
Figure 4.1-5 : Sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'État de 1996 à 2014	414
Figure 4.1-6 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2014	415
Figure 4.1-7 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État hors Éducation nationale en 2014	415
Figure 4.1-8 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2014	416
Figure 4.1-9 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2014	417














Figure 4.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2014	418
Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés internes par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2014	419
 Figure 4.3-1 Recrutements par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2014	420
Figure 4.3-2 : Recrutements par concours interne dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emploi en 2014	421
Figure 4.3-3 Examen professionnel dans la fonction publique territoriale par cadre d'emploi en 2014	422
Figure 4.3-4 : Recrutements par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2014	423
Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2014	424
 Figure 4.4-1 : Résultat du concours interne des instituts régionaux d'administration (IRA) en 2015	425
 Figure 4.4-2 : Résultat du concours interne d'attaché territorial en 2014	425
 Figure 4.4-3 : Résultat du concours interne d'attaché d'administration hospitalière en 2015	425
Figure 4.4-4 : Sélectivité comparée des concours internes niveau attaché de 2001 à 2015	426
 Figure 4.5-1 : Administrateur civil : résultat du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA) de 2015	427
 Figure 4.5-2 : Administrateur territorial : résultat du concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales (INET) de 2014	427
 Figure 4.5-3 : Directeur d'hôpital : résultat du concours interne de directeur d'hôpital de 2015	427
 Figure 4.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : résultat du concours interne de 2015	427
Figure 4.5-5 : Sélectivité comparée des concours internes niveau administrateur de 2001 à 2015	428
 Figure 4.6-1 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité en 2014	430
Figure 4.6-2 : Répartition des actes de mobilité en 2014 selon leur composition	430
Figure 4.6-3 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité en 2014	431
Figure 4.6-4 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples en 2014 par type de changement	432
Figure 4.6-5 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi en 2014	433
 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 2014	434
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 entre 2011 et 2014	434
 Figure 4.6-8 : Changement d'employeur intra-versant et inter-versants des agents de la fonction publique en 2014	435
Figure 4.6-9 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2014 selon l'employeur de départ et de destination	436
Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2014 selon l'employeur de départ et de destination	437
Figure 4.6-11 : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2014 selon l'employeur de départ et de destination	438
Figure 4.6-12 : Taux de changement d'employeur en 2014 en fonction des caractéristiques des agents	439
 Figure 4.6-13 : Le changement de zone d'emploi en 2014 des agents de la fonction publique	440
Figure 4.6-14 : Taux de changement de zone d'emploi en 2014 en fonction des caractéristiques des agents	441
 Figure 4.6-15 : Le changement de statut ou de situation d'emploi en 2014 des agents de la fonction publique	442
Figure 4.6-16 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2014 en fonction des caractéristiques des agents	443
 Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des fonctionnaires civils en 2014 selon les catégories de départ et de destination	445

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 2014	446
 Figure 4.7-3 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en 2014 des agents fonctionnaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ (en %)	446
Figure 4.8-1 : Position statutaire des fonctionnaires civils au 31 décembre 2011 et 2014	448
Figure 4.8-2 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31 décembre 2014	
Figure 4.8-3 : Répartition des fonctionnaires de l'État au regard de leur position de mobilité par catégorie hiérarchique au 31 décembre	449
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 de 2009 à 2014 (résultats partiels)	450
Figure 4.8-5 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire selon la destination au 31 décembre	451
Figure 4.8-6 : Répartition des fonctionnaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014	452
Figure 4.8-7 : Répartition des fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014	452
Figure 4.8-8 : Répartition par sexe des fonctionnaires civils en position de mobilité au 31 décembre	453
Figure 4.8-9 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon l'âge au 31 décembre	453
Figure 4.8-10 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon la durée au 31 décembre	454
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	455

5 Retraite **457**



Figure 5.1-1 : Effectifs et principales caractéristique des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2015	474
Figure 5.1-1 (suite) : Effectifs et principales caractéristique des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2015	475
Figure 5.1-2 : Effectifs, et principales caractéristique par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2015	476
Figure 5.1-2 (suite) : Effectifs, et principales caractéristique par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2015	477
Figure 5.1-3 : Effectifs, et principales caractéristique par motif de départ des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2015	478
Figure 5.1-3 (suite) : Effectifs, et principales caractéristique par motif de départ des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2015	479
Figure 5.1-4 : Effectifs et principales caractéristique, suivant la distinction actifs/sédentaires/carrières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2015	480
Figure 5.1-4 (suite) : Effectifs et principales caractéristique, suivant la distinction actifs/sédentaires/carrières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2015	481
Figure 5.1-5 : Effectifs et principales caractéristique des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2015	482
 Figure 5.1-6 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2014 et 2015	483
Figure 5.1-7 : Évolution du nombre de pensions de droit direct entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, de 2004 à 2015 (base 100 en 2004)	484
 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 2014 et 2015	484






















Figure 5.1-9 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE en 2015	485
Figure 5.1-10 : Ventilation par âge des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2015	
Figure 5.1-11 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2015	487
Figure 5.1-12 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPH à la CNRACL en 2015	488
Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2015	489
Figure 5.1-13 (suite) : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2015	490
 Figure 5.1-14 : Effectifs des pensions de droit direct et droit dérivé du régime salarié de l'Ircantec mises en paiement en 2014 et 2015	491
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 2015	491
 Figure 5.1-16 : Évolution des âges à la date d'effet de la pension des bénéficiaires des pensions de droit direct (hors invalidité) entrées en paiement à la CNRACL de 2002 à 2015	492
Figure 5.2-1 : Effectifs et principales caractéristique des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2015	493
Figure 5.2-2 : Ventilation par genre et type de droit, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2015	494
Figure 5.2-3 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2015	495
Figure 5.2-4 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2015	495
Figure 5.2-5 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct versées par le FSPOEIE en 2015	496
Figure 5.2-6 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2015	496
Figure 5.2-7 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2015	497
 Figure 5.2-8 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2014 et 2015	498
Figure 5.2-9 : Évolution des effectifs de pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, de 2000 à 2015	499
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 2015	500
 Figure 5.2-11 : Effectifs de bénéficiaires de pensions du régime salarié versées à l'Ircantec en 2014 et 2015	500
 Figure 5.2-12 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2014 et 2015	501
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 2015	501
Figure 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2014 et 2015 (flux)	503
 Figure 5.3-2 : Montant de la pension mensuelle moyenne brute, indice et taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2014 et 2015 (flux)	504
Figure 5.3-3 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2015 (flux)	505
Figure 5.3-4 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre, pour les pensions civiles de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2015 (flux)	506

Figure 5.3-5 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2015 (flux)	507
Figure 5.3-6 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre, pour les pensions militaires de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE en 2015 (flux)	508
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 2015 (flux)	509
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 2015 (flux)	510
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 2015 (flux)	511
Figure 5.3-10 : Pension moyenne annuelle brute des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2015 (flux)	511
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 2015 (flux)	512
Figure 5.3-12 : Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2014 et en 2015 (stock)	513
Figure 5.3-13 : Montant brut mensuel moyen de la retraite totale des pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2015 (stock)	514
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, en 2014 et 2015 (stock)	515
 Figure 5.4-1 : Dépenses de pension du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE, en 2014 et 2015	516
 Figure 5.4-2 : Dépenses et recettes du SRE en 2014 et 2015	516
 Figure 5.4-3 : Charges et produits de la CNRACL en 2014 et 2015	517
 Figure 5.4-4 : Compte de résultat simplifié de l'Ircantec en 2014 et 2015	517
 Figure 5.4-5 : Taux de cotisation salarié et de contribution employeur relatifs au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2014 et 2015	518
 Figure 5.4-6 : Évolution du ratio démographique du SRE (pensions civiles uniquement), de la CNRACL, du FSPOEIE et de l'Ircantec au 31 décembre de l'année, en 2015 et 2015	519

6 Dépenses de personnel et rémunérations **521**

 Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2) en 2015	527
 Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts) en 2015	528
 Figure 6.1-3 : Évolution des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État entre 2014 et 2015	528
 Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État en 2014 et 2015	529
 Figure 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale de 1997 à 2015	530
 Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans le PIB au sens de la comptabilité nationale en 2014 et 2015	530
 Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales et leurs groupements à fiscalité propre de 2013 à 2016	531
 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 2015	531
 Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé en 2014 et 2015	532













 Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé de 1998 à 2015	532
 Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois versants de la fonction publique	533
 Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC	534
Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du Smic (brut et net) de référence	534
Figure 6.3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2014	535
Figure 6.3-2 : Rapports interdéciles (D9/D1) de salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) de 2012 à 2014	536
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 2014	537
Figure 6.3-4 : Salaires nets mensuels moyens en 2014 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)	538
Figure 6.3-5 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2014	539
Figure 6.3-5 (suite) : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2014	540
 Figure 6.3-6 : Évolution annuelle en euros courants du salaire moyen par tête (SMPT) dans les trois versants de la fonction publique	541
Figure 6.3-7 : Évolution annuelle en euros constants du salaire moyen par tête (SMPT) dans les trois versants de la fonction publique	542
 Figure 6.3-8 : Évolution annuelle en euros courants de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique	543
Figure 6.3-9 : Évolution annuelle en euros constants de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique	544
Figure 6.3-10 : Évolution 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 2014	545
Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle(**) entre 2013 et 2014	546
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 (**) entre 2013 et 2014	547
 Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2014	548
 Figure 6.4-2 (suite) : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2014	549
Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des femmes fonctionnaires civiles employées à temps complet dans les ministères en métropole en 2014	550
Figure 6.4-3 (suite) : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des femmes fonctionnaires civiles employées à temps complet dans les ministères en métropole en 2014	551
Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des hommes fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2014	552
Figure 6.4-4 (suite) : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des hommes fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2014	553
 Figure 6.4-5 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères et des établissements publics de l'État	553
 Figure 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères de l'État	554
Figure 6.4-7 : Salaires bruts et nets des agents civils de la FPE	554

Figure 6.4-8 : Salaires bruts et nets et part de primes des fonctionnaires civils de la FPE	555
Figure 6.4-9 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen par tête (SMPT) depuis 1998 dans la FPE	555
Figure 6.4-10 : Facteurs d'évolution de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998 dans la FPE	556
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 2014	557
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)	558
Figure 6.4-13 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995	558

7 Formation **559**

 Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle des ministères en 2014	563
Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle dans les ministères de 2004 à 2014	564
Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle par catégorie hiérarchique dans les ministères hors enseignement de 2004 à 2014	564
 Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent des ministères selon la catégorie hiérarchique	565
Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle dans les ministères par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2014	566
Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2014	567
Figure 7.1-7 : La formation par ministère	568
 Figure 7.1-8 : Nombre de jours de formation et nombre de stagiaires ayant bénéficié du droit individuel à la formation (DIF) selon le ministère	569
Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale selon les ministères en 2014	570
Figure 7.2-1 : Nombre de journées de formation par agent dans la fonction publique territoriale par catégorie hiérarchique de 2007 à 2013	571
Figure 7.2-2 : Nombre moyen de journées de formation par type de collectivités de la FPT en 2011 et 2013	572
Figure 7.2-3 : Durée moyenne des formations par type de formation de 2007 à 2013 dans la fonction publique territoriale	572
Figure 7.3-1 : Évolution des montants collectés par l'ANFH par type de financement	574
Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique en 2014	574
Figure 7.3-3 : Évolution du nombre de départs en formation et du nombre d'heures en formation entre 2009 et 2014 dans le cadre des plans de formation des établissements	575
Figure 7.3- 4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences accordés par catégorie hiérarchique entre 2010 et 2014	575

8 Temps et conditions de travail **577**






Figure 8.1-1 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012	581
Figure 8.1-2 : Part d'agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003	581
Figure 8.1-3 : Travail le dimanche, horaires atypiques et contraintes horaires en 2013	582
 Figure 8.1-4 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2013	582
Figure 8.2-1 : Nombre de CET, de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés pour les trois fonctions publiques	583
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	583

TABLE DES MATIÈRES

Figure 8.3-1 : Les congés par type d'employeur en 2010	584
Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010	584
Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre	586
Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre	587
Figure 8.3-6 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2013	587
Figure 8.4-1 : Proportion de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raisons de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé	588
Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé dans les trois versants de la fonction publique	588
Figure 8.4-3 : Part des agents ayant pris un congé maladie dans les ministères en 2012	589
Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour congé maladie dans les ministères en 2012	590
Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012	591
Figure 8.4-6 : Nombre moyen de jours d'arrêt maladie par agent et par motif dans la fonction publique territoriale	591
Figure 8.4-7 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière en 2014	591
Figure 8.5-1 : Part des agents ayant eu un accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2012	592
Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2014 selon le sexe et la gravité par ministère	593
 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	594
Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2014 selon le sexe et la gravité par ministère	595
Figure 8.5-5 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2013	596
Figure 8.5-6 : Répartition des accidents de travail et de trajet selon le type de collectivité dans la fonction publique territoriale en 2014	596
Figure 8.5-7 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2014	596
Figure 8.5-8 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2014	597
Figure 8.5-9 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2014	597
Figure 8.5-10 : Répartition des accidents de travail et de trajet selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2014	597
 Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues en 2013 et 2014 selon les ministères	598
Figure 8.6-2 : Répartition des maladies professionnelles selon le type de collectivité de la fonction publique territoriale en 2014	599
Figure 8.6-3 : Répartition des maladies professionnelles selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2014	599
 Figure 8.7-1 : Part des agents exposés à des contraintes physiques dans le cadre de leur travail en 2013	600
Figure 8.7-2 : Part des agents exposés à des risques chimiques ou biologiques en 2010	600
Figure 8.7-3 : Part des agents ayant vécu un changement organisationnel dans l'année	601
Figure 8.7-4 : Relations sociales au travail en 2013	601
Figure 8.7-5 : Autonomie au travail et marges de manœuvre en 2013	601
 Figure 8.7-6 : Part des agents en contact avec le public, exposés à des comportements hostiles, ou des agressions en 2013	602
Figure 8.7-7 : Part de salariés exposés aux conflits de valeur en 2013	602

9	Relations professionnelles	603
	Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) dans les trois versants de la fonction publique en 2014	608
	Figure 9.1-2 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) en 2014 : ensemble des trois versants de la fonction publique	609
	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	610
	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	611
	Figure 9.1-4 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique en 2014 (suite)	612
	Figure 9.1-5 : Participation électorale lors des élections aux comités techniques de proximité dans les trois versants de la fonction publique en 2014	613
	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	614
	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	615
	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	616
	Figure 9.2-1 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2014	617
	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	618
	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	619
	Figure 9.2-4 : Taux de participation aux élections professionnelles	619
	Figure 9.3-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État*	620
	Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires en 2015	621
	Figure 9.3-3 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2015	622
	Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2016	623
	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 2016	624
	Figure 9.4-3 : Taux de syndicalisation des salariés selon la taille de l'établissement et le secteur	624
	Figure 9.4-4 : Taux de syndicalisation selon le type de fonction publique et la catégorie socioprofessionnelle	625
	Figure 9.5-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État en 2015	626
	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 2015	626
10	Politique sociale	627
	Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles	631
	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 2015 et 2016	632
	Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2016	632

TABLE DES MATIÈRES

Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2015	633
Figure 10.1-5 : Action sociale gérée par le Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics entre 2014 et 2015	633
Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2014	634
Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2014	635
Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère en 2014	636
Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur	637
Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement	637
Figure 10.3-3 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariées a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur	638
Figure 10.3-4 : Mode de garde principal en semaine entre 8 ^h et 19 ^h retenu par les agents de la fonction publique pour leurs enfants de moins de 3 ans selon le sexe de l'agent, son type de cohabitation, le nombre d'enfants vivant dans le ménage et la taille de sa ville de résidence	638

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2016

L'année 2015-2016 a été marquée par plusieurs temps forts, en particulier le rendez-vous salarial du 17 mars 2016 consacré à la revalorisation du point d'indice ; la mise en œuvre du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations ; la publication de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ; la construction d'une politique d'ensemble pour garantir l'égalité d'accès aux emplois publics et lutter contre les discriminations ; le déploiement du régime indemnitaire lié aux fonctions et à l'engagement professionnel. Le titre 1 du rapport « Politiques et pratiques de ressources humaines » expose les principales évolutions de la fonction publique en 2015-2016 et décline les mesures mises en place

pour répondre aux objectifs de modernisation de celle-ci.

Le titre 2 du rapport, « Faits et chiffres » est destiné à partager le plus largement possible les données et les analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique - emploi, recrutements et parcours professionnels, retraites, formation, rémunérations, conditions de travail et politique sociale -, qui permettent d'alimenter le dialogue social et de nourrir le débat public. Deux dossiers présentent les résultats d'études inédites sur la mobilité dans la fonction publique de 2011 à 2014, d'une part, et une analyse de la mobilité des 50 ans et plus dans le secteur public ou entre secteurs public et privé, d'autre part.

La présentation des résultats annuels est stable pour faire de ce rapport un document de référence, lisible et accessible à tous, dans un souci de préservation de la richesse d'information et pour que chacun y puise la réponse à ses questions.

Direction générale de l'administration et de la fonction publique
ISBN : 978-2-11-099045-7 - Imprimé par le Groupe Jouve - Ouvrage non vendu

RAPPORT ANNUEL

La collection **Rapport Annuel** rassemble les rapports publiés par la DGAFF. Le **Rapport annuel sur l'état de la fonction publique** présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le **Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique - encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité - cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (Rime), des guides ponctuels comme *L'apprentissage dans la fonction publique de l'État*, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur *Les instances médicales dans la fonction publique*, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.