



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 : Cécile BATOU-TO VAN, cheffe du bureau de la stratégie, de la gouvernance interministérielle et territoriale des politiques de ressources humaines et d'appui aux réformes
Rédactrice en chef adjointe : Véronique MARCHAL, Experte en gouvernance des politiques de ressources humaines

Contributeurs

Céline BREZILLON
Yves RUELLE
Alexandre CASTET DE BIAUGUE
Yannick COIRINT
Amandine PECHALAT
Martine LEPRAT
Nacer-Eddine DJIDER
Tomir MAZANEC
Sophie GUILBOT-CHRISTAKI
Nicolas SEIGNEUR
Cécile BATOU-TO VAN

Véronique MARCHAL
Michaël CHAUSSARD
Géraldine ACHARD-BAYLE
Jean-Marc CHNEIDER
Jehane BENSEDIRA
Bernard AMAT
Natanaël BILLAT
Carole NICOLAS
Valérie PLOMB
Sandrine STAFFOLANI
Cyrille PAJOT

Fabien GRIMAUD
Bruno DEBOGES
Franck-Marie SCHOUMACKER
François GIQUEL
Natalie GREEN
Xavier MAROTEL
Nathalie GOLLOTTE
Nicolas MICHEL-BONNEPART
Marie-Hélène PERRIN
François BOS

TITRE 2

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

Contributeurs

Hervé AMIOT-CHANAL (DGOS)
Christophe ANDREOLETTI (DGOS)
Amadou Yaya BA (DGAFP)
Eva BARADJI (DGAFP)
Emmanuel BERGER (Insee)
Olivier BERNARD (DB)
Claire BESWICK (DGAFP)
Pierrick BONNIEU (DGAFP)
Richard BORDIGNON (DB)
Nunzia BOUNAKHLA (DGAFP)
Benoît BUISSON (DGFIP – SRE)
Faustine BUSCH (DGCL)
Pierre CARRELET (OED)
Arnaud CERBELAUD (DB)
Hélène CHAPUT (DREES)
Nathalie CHATAIGNIER (Ircantec – CDC)
Emeline CLE (Insee)
Elise COUDIN (Insee)

Marion DEFRESNE (Depp)
Ulric DE LA BATUT (DB)
Céline DENNEVAULT (Drees)
Olivier DESMIER (CNRACL et FSPOEIE – CDC)
Nathalie DONZEAU (Insee)
Michel DUEE (DGCL)
Jérôme DUPONT (DGOS)
Jonathan DUVAL (DGAFP)
Nicolas ESPINOSA-GALMES (DGAFP)
Justine FLAMME (DGAFP)
Loïc GAUTIER (CNRACL et FSPOEIE – CDC)
Lucie GAUTHIER (OED)
François GIQUEL (DGAFP)
Julie GOUSSEN (Insee)
Natacha GUALBERT (DGAFP)
Laura GUILLEMINE (DB)
Claire HAGÈGE (DGAFP)
Laurence JAUMONT (CNRACL et FSPOEIE – CDC)

Fouad LARHRIB (DB)
Ségolène LEROY (CNRACL et FSPOEIE – CDC)
Alice MAINGUENE (DGCL)
Mathias MAZOYER (Insee)
Frédérique MERCIER (DGFIP – SRE)
Xavier NIEL (DGCL)
Laurent PICHARD (DB)
Régis PINEAU (DGAFP)
Claudine PINON (DGAFP)
Emilie RODRIGUEZ (Insee)
Elisabeth ROLLOT (DB)
Marie-Edith SARAKATSANIS (DGAFP)
Emmanuel SAVARIN (DGAFP)
Nicole SCHOEN (Insee)
Aïssatou SOUMARÉ (DGAFP)
Jean-Eric THOMAS (DGAFP)
Yohann VASLIN (DGAFP)

La DGAFP autorise l'utilisation et la reproduction de tout ou partie de cet ouvrage sous réserve de mentionner la source : DGAFP (2017), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2017.

Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 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.

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

Au-delà du bilan annuel en matière d'emploi, de recrutements et de rémunérations, une étude inédite analyse, dans cette édition, le parcours au sein de la fonction publique des contractuels qui y sont entrés en 2011 jusqu'à la fin d'année 2015. L'observation de la situation d'emploi de ces 300 000 contractuels montre que si les passages courts ou inférieurs à 3 ans constituent la majorité des situations, un contractuel sur cinq est devenu fonctionnaire avant fin 2015. Deux ans après leur entrée, plus de la moitié de ces contractuels a quitté la fonction publique et 15 % sont devenus fonctionnaires.

La transparence des données est une condition essentielle d'un bon fonctionnement démocratique sans cesse à approfondir. Le rapport annuel 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, etc.).

Il est, dans ce but, intégralement téléchargeable sur le site de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr), accompagné de l'ensemble des figures et des données complémentaires facilement réutilisables, notamment dans sa dimension historique.

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines	11
1 Une fonction publique plus efficace grâce à des politiques de ressources humaines renforcées	15
1.1 Un recrutement davantage ouvert à l'ensemble des talents de la société française	17
1.2 Développer les compétences des agents pour mieux répondre aux évolutions du service public et des métiers de la fonction publique	20
1.3 Développer la mobilité des agents publics et proposer un accompagnement plus individualisé des projets professionnels	22

TITRE 2

Faits et chiffres

67

VUES D'ENSEMBLE

69

1 L'emploi public

71

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2015

73

Fin 2015, 5,4 millions d'agents dans la fonction publique sur le territoire national, soit un emploi sur cinq	74
Au 31 décembre 2015, la fonction publique compte 5,45 millions d'agents, dont 2,40 millions pour la seule fonction publique de l'État	75
L'emploi se stabilise dans l'ensemble de la fonction publique	76
Les effectifs de la fonction publique de l'État augmentent pour la première fois depuis 2003	77
L'année 2015 marque un point d'arrêt dans l'augmentation continue des effectifs de la fonction publique territoriale	79
La croissance de l'emploi ralentit dans la fonction publique hospitalière	81
Le nombre de contractuels diminue dans la FPT	82
La part des agents de catégorie A continue de se renforcer dans chacun des versants	85
Le nombre d'agents civils diminue dans un tiers des régions	86
La part des femmes dans les corps de catégorie A+ augmente dans chacun des trois versants en 2015	88
Une forte baisse du nombre d'agents âgés de moins de 30 ans dans l'ensemble de la fonction publique	90
Le nombre d'entrants et le nombre de sortants de la fonction publique au 31 décembre s'équilibrent en 2015	93

2 Les flux de personnels dans la fonction publique

99

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015

101

En 2015, le nombre de postes offerts dans la fonction publique de l'État (FPE) est en forte baisse en raison du recrutement exceptionnel de 2014, mais en hausse par rapport à 2013	102
Toutes les voies d'accès, à l'exception du Pacte, diminuent leur offre de postes	102
Le nombre de recrutements externes diminue fortement en 2015, mais moins que l'offre de postes	103
En 2015, les recrutements de fonctionnaires sont moins nombreux que les départs à la retraite dans la FPE	105
La sélectivité des recrutements externes dans la FPE reste faible en 2015 au regard des années précédentes et baisse hors concours d'enseignants	106
La sélectivité reste en baisse en 2015 dans les catégories hiérarchiques B et C	107
Les recrutements externes dans la FPE en catégorie A sont en baisse en 2015	108
Les femmes sont majoritaires dans les recrutements externes de catégorie A, notamment ceux d'enseignants	112
Une évolution contrastée des recrutements externes par ministère	113
La moitié des recrutements externes de la FPE s'effectue <i>via</i> les concours déconcentrés	115
Les recrutements externes sur concours dans la fonction publique territoriale (FPT) baissent en 2015	116

3	Les rémunérations dans la fonction publique	121
3-1	Les rémunérations dans la fonction publique en 2015	123
	La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé	125
	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	130
	La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit en moyenne à 22,6 % pour les fonctionnaires	134
	Augmentation du salaire net moyen de 0,6 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2015	136
	Pour les fonctionnaires des trois versants, les évolutions du salaire net sont plus particulièrement portées par l'évolution du traitement indiciaire	138
	Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette des personnes en place a augmenté en 2015 de 1,8 % en moyenne	142
	Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon légèrement moins marquée en 2015 sur l'évolution du salaire moyen	146
	Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 0,3 % dans les ministères et de 0,8 % dans les établissements publics administratifs	149
	La part moyenne des primes est stable pour les fonctionnaires de la FPT	161
	Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente plus particulièrement dans les régions	162
	Dans la FPH, l'éventail des salaires est plus large dans les hôpitaux publics que dans les établissements médico-sociaux	163
	Dans la FPH, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des fonctionnaires augmente de 0,5 %	165

DOSSIERS

179

1	Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours	179
1-1	Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours	181
	Au cours de l'année, plus d'un agent de la fonction publique sur cinq est contractuel	183
	Les contractuels ont une très grande diversité de parcours	187
	Des parcours similaires d'un versant à l'autre, mais dans des proportions différentes	190
	Les agents à temps partiel et les jeunes sont légèrement surreprésentés parmi les « contrats courts »	191
	Les « contrats renouvelés ou en CDI » concernent moins souvent les plus jeunes, surtout dans la FPT	194
	Les contrats à durée déterminée longs non renouvelés : une spécificité de la FPE	198
	Les femmes relativement plus nombreuses parmi les contractuels titularisés en catégorie A	200
	Un cinquième des contractuels entrés en 2011 dans la FPT sont fonctionnaires de catégorie C en 2015	204
	Les titularisations en catégorie B concernent peu d'agents et constituent une singularité de certains employeurs	206
	Toutes choses égales par ailleurs, chaque année après leur embauche, les femmes contractuelles sont plus souvent titularisées que les hommes	209

FICHES THÉMATIQUES

213

1	Emploi public et fonction publique	215
	Présentation	217
	1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public	219
	1.2 Ensemble de la fonction publique	226
	1.3 Fonction publique de l'État	235
	1.4 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances	242
	1.5 Fonction publique territoriale	253
	1.6 Fonction publique hospitalière	257
2	Agents de la fonction publique : principales caractéristiques	259
	Présentation	261
	2.1 Statuts et situations d'emploi	262
	2.2 Catégories hiérarchiques	265
	2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières	267
	2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle	271
	2.5 Âges	278
	2.6 Travailleurs handicapés	288
	2.7 Temps partiel	292
	2.8 Niveaux de diplôme	296
3	Voies de recrutement externe	299
	Présentation	301
	3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	304
	3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	311
	3.3 Recrutement externe dans la fonction publique territoriale	313
	3.4 Recrutement externe niveau attaché dans la fonction publique	320
	3.5 Recrutement externe niveau administrateur dans la fonction publique	322

4	Parcours professionnels	325
	Présentation	327
	4.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État	329
	4.2 Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État	336
	4.3 Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale	338
	4.4 Recrutements internes des attachés	343
	4.5 Recrutements internes des administrateurs	345
	4.6 Mobilité des agents de la fonction publique	347
	4.7 Mobilité catégorielle	362
	4.8 Positions statutaires	365
5	Retraite [actualisation prévue pour le 1er trimestre 2018 sur fonction-publique.gouv.fr]	375
	5.1 Flux de retraités dans la fonction publique	375
	5.2 Stocks de retraités dans la fonction publique	375
	5.3 Montant des pensions dans la fonction publique	375
	5.4 Situation financière et démographique des régimes de retraite	375
6	Dépenses de personnel et rémunérations	377
	Présentation	379
	6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique	383
	6.2 Évolution du traitement indiciaire	389
	6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	391
	6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État	404
7	Formation	417
	Présentation	419
	7.1 Formation statutaire et professionnelle dans les ministères	421
	7.2 Formation dans la fonction publique territoriale	429
	7.3 Formation continue dans la fonction publique hospitalière	431

8	Temps et conditions de travail	435
	Présentation	437
	8.1 Organisation du temps de travail	440
	8.2 Compte épargne-temps	443
	8.3 Congés et autres causes d'absence au travail	444
	8.4 Congés maladie	448
	8.5 Accident du travail	452
	8.6 Maladies professionnelles	458
	8.7 Exposition aux risques professionnels	460
9	Relations professionnelles	463
	Présentation	465
	9.1 Élections aux comités techniques	468
	9.2 Élections aux commissions administratives paritaires	477
	9.3 Discipline	480
	9.4 Représentation professionnelle	483
	9.5 Grèves	486
10	Politique sociale	487
	Présentation	489
	10.1 Crédits sociaux	491
	10.2 Hygiène et sécurité	494
	10.3 Famille et logements	497
	Définitions	499
	Liste des sigles	517
	Table des matières	525

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines

Une fonction publique plus efficace
grâce à des politiques de ressources
humaines renforcées 1

Agir pour une fonction publique exemplaire,
socialement responsable et incarnant
les valeurs du service public 2

Construire une fonction ressources humaines
de l'État à la fois plus stratégique, plus réactive
et plus efficace pour accompagner
les transformations de l'action publique 3

Une fonction publique plus efficace grâce à des politiques de ressources humaines renforcées

1

Un recrutement davantage ouvert
à l'ensemble des talents de la société française **1.1**

Développer les compétences des agents
pour mieux répondre aux évolutions du service public
et des métiers de la fonction publique **1.2**

Développer la mobilité des agents publics
et proposer un accompagnement plus individualisé
des projets professionnels **1.3**

Adapter les carrières et les rémunérations
des agents publics **1.4**

Mieux former les cadres et promouvoir
la culture managériale au service
de l'efficacité collective **1.5**

1.1 Un recrutement davantage ouvert à l'ensemble des talents de la société française

Les classes préparatoires intégrées (CPI) : un dispositif qui a prouvé son efficacité

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

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

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

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

18 CPI préparent aux concours de catégorie A et 9 aux concours de catégorie B. Les écoles préparent en majorité aux concours de la fonction publique de l'État. Cependant, l'EHESP prépare aux concours de la fonction publique hospitalière.

Le très bon taux de réussite des élèves des CPI de la promotion 2015-2016 (57 %) démontre l'utilité et l'efficacité de ce dispositif de préparation aux concours permettant à des candidats plus éloignés de la fonction publique d'y accéder. Les CPI participent ainsi au déploiement de la politique de diversité dans la fonction publique qui a notamment permis l'ouverture d'antennes d'écoles déjà engagées dans le dispositif (antenne de l'IRA de Nantes à Brest et à Limoges par exemple) à des territoires jusqu'alors non couverts.

La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté de janvier 2017 participe à la rénovation des modes de recrutement dans la fonction publique

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté comporte des avancées qui favorisent l'élargissement des viviers de recrutement à d'autres profils (1), renforcent l'information sur les métiers et voies d'accès à la fonction publique des jeunes (2) et enfin, permettent de mieux évaluer et connaître la diversité au sein de la fonction publique (3).

1. – Des procédures de recrutement plus ouvertes à la diversité des profils

La rénovation par la loi du 27 janvier 2017 des modes de recrutement afin d'élargir les profils des candidats à l'accès à la fonction publique fait suite aux préconisations du rapport remis au Premier ministre par Olivier Rousselle en février 2017, intitulé *Les écoles de service public et la diversité*.

Tout d'abord, le troisième concours, accessible aux candidats qui peuvent faire valoir une expérience professionnelle quelle qu'en soit la nature notamment dans le secteur privé, est

1 Une fonction publique plus efficace grâce à des politiques de ressources humaines renforcées

généralisé dans les trois fonctions publiques. Les ministères sont ainsi encouragés à développer cette voie d'accès à la fonction publique.

Ensuite, la possibilité de conclure un contrat dit PACTE, contrat de droit public donnant vocation à titularisation en catégorie C à l'issue d'une formation en alternance (parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État) est élargie. Le dispositif est étendu aux jeunes de 28 ans allongeant ainsi la limite d'âge de trois années ainsi qu'aux personnes âgées de 45 ans et plus en situation de chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux (RSA, l'allocation de solidarité spécifique ou l'allocation aux adultes handicapés, ou RMI ou l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon). Le nombre de contrats PACTE ne peut être inférieur à 20 % du nombre total de postes ouvert au recrutement sans concours.

En outre, l'article 167 de la loi prévoit l'expérimentation pendant une durée de 6 ans d'un recrutement sur un emploi contractuel en catégorie A ou B permettant aux personnes recrutées de se préparer en alternance aux concours externes et troisième concours et d'acquérir une expérience professionnelle dans la fonction publique.

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

La sélection des candidats est opérée sur la base des aptitudes et motivations évaluées par une commission qui, à aptitude égale, donne priorité à des jeunes qui répondent à certains critères sociaux (résidence au sein d'un QPV, d'une ZRR, en outre-mer ou sur un territoire dans lequel les jeunes rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi).

Enfin, la présidence des jurys et comités de sélection est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe sauf dérogation prévue par décret en Conseil d'État (art. 166 de la loi 2017-86). En ce qui concerne les jurys du concours d'entrée à l'ENA, ils doivent comprendre une personnalité qualifiée dans le domaine des ressources humaines et cinq personnalités qualifiées n'ayant pas la qualité de fonctionnaire de l'État (art. 168).

2. – Le développement de l'information des métiers et voies d'accès à la fonction des jeunes

Afin de renforcer l'information sur les métiers de la fonction publique, le code de l'éducation (art. 611-5) prévoit, depuis janvier 2017, que les bureaux d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants présents dans les universités informent les étudiants des métiers de la fonction publique, les aident à identifier les préparations aux concours, les accompagnent dans la préparation aux concours et recensent les organismes publics offrant notamment des stages aux étudiants dans le cadre de leur parcours.

En outre, la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit aux articles L.332-3-1 et L.332-3-2 du code de l'éducation, la possibilité pour les collégiens et les lycéens d'effectuer des stages au sein des administrations des trois versants de la fonction publique. Les collèges et lycées devront désormais réaliser une information portant sur cette possibilité auprès de leurs élèves. Les élèves boursiers et ceux issus d'un établissement d'éducation prioritaire auront un droit à bénéficier d'un stage au sein d'une administration. À cette fin, les rectorats doivent constituer un pôle de stages qui associe aux établissements publics locaux d'enseignement, les acteurs du monde éducatif, professionnel et associatif. La circulaire du 30 mars 2017 précise les modalités de mise en œuvre de cette mesure.

3. – L'amélioration de la connaissance de la diversité des profils des nouveaux entrants au sein de la fonction publique

La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit un renforcement des données statistiques relatives aux primo-entrants dans la fonction publique. Ainsi, l'article 161 précise que les administrations des trois versants de la fonction publique devront lors du recrutement de nouveaux fonctionnaires demander aux candidats de communiquer des « données relatives à leur formation et leur environnement social ou professionnel ». Ces nouvelles statistiques permettront de renforcer la connaissance sur les viviers intégrant la fonction publique et de compléter les analyses effectuées par le professeur Yannick L'Horty dans son rapport remis au Premier ministre et portant sur *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*. En outre, la loi impose au Gouvernement de publier tous les deux ans un rapport sur la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique de l'État, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

Le développement de l'apprentissage : l'acquisition d'une formation pratique qualifiante au contact des services publics

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

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

Lors de la conférence sociale de juillet 2014, le Président de la République a souhaité développer l'apprentissage dans la fonction publique de l'État, en fixant à 10 000 l'objectif de recrutement d'apprentis à atteindre. Pour satisfaire cet engagement, le Gouvernement a mis en place en 2015 un dispositif d'accompagnement financier permettant la prise en charge partielle des coûts de rémunération et de formation des apprentis engagés. Les contrats sont également établis hors schéma d'emplois afin de ne pas obérer les marges de recrutement des employeurs publics.

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

En 2016, la BIEP a publié 2 714 offres d'apprentissage, 1 361 811 consultations ont été recensées et 6 400 CV ont été déposés. En outre, depuis 2015, une campagne annuelle de communication nationale, « *Apprentis dans la fonction publique : pourquoi pas moi ?* », est relayée sur les réseaux sociaux et par des médias dédiés à la jeunesse et à l'orientation.

Le plein engagement des ministères dans la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage a permis d'accroître fortement le nombre d'apprentis au sein de l'État. Le bilan est très positif puisque le nombre de contrats d'apprentissage a été multiplié par treize entre la fin de l'année 2014 et la fin de l'année 2016, soit 8 290 apprentis à cette date alors que, sur cette même période, le nombre de contrats signés dans le secteur privé était stable. Le ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur est le recruteur le plus important d'apprentis puisqu'il

1 Une fonction publique plus efficace grâce à des politiques de ressources humaines renforcées

accueille 55 % des apprentis de la fonction publique de l'État suivi des ministères de la Défense et de l'Intérieur qui en recrutent chacun respectivement 12 %.

Les trois versants de la fonction publique sont mobilisés pour recruter des apprentis, en particulier la fonction publique territoriale. En 2016, 60 % des apprentis du secteur public étaient recrutés dans la fonction publique territoriale, 32 % dans la fonction publique de l'État et 8 % dans la fonction publique hospitalière.

La réussite de l'apprentissage repose en grande partie sur l'investissement et la disponibilité des maîtres d'apprentissage. Afin de les favoriser, cette activité est prise en compte dans le cadre du compte d'engagement citoyen leur permettant d'acquérir vingt heures de formation par an depuis le 1^{er} janvier 2017. En outre, quelques ministères mettent en place un dispositif de reconnaissance financière de cette fonction, comme cela est le cas dans la fonction publique territoriale.

L'enjeu est désormais de pérenniser la mise en œuvre de ce dispositif avec un double objectif de renforcement de l'attractivité de la fonction publique et d'ouverture à la diversité des profils et des parcours.

1.2 Développer les compétences des agents pour mieux répondre aux évolutions du service public et des métiers de la fonction publique

Dans les prochaines années, la transformation du service public va se traduire par une évolution progressive et significative d'un grand nombre de métiers de la fonction publique. Afin de préparer la fonction publique à relever ce défi crucial, de nouveaux leviers ont été élaborés pour dynamiser la politique de formation. Il s'agit, d'une part, de faire de chaque agent l'acteur de son parcours de professionnalisation, et d'autre part de mieux coordonner et optimiser l'offre de formation continue de l'État dans son ensemble.

Mise en œuvre du CPF/CPA dans la fonction publique

La formation professionnelle tout au long de la vie ne doit pas être appréhendée uniquement comme un moyen de développer les compétences des agents dans le cadre des fonctions qu'ils exercent, mais aussi comme un levier qui permet de faciliter les transitions professionnelles, d'accompagner les mobilités et plus largement de diversifier les parcours professionnels. Le compte personnel d'activité (CPA), qui comprend le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen, permet dorénavant à chaque agent public d'acquérir des droits afin d'accéder à une offre de formation élargie en vue de réaliser un projet d'évolution professionnelle.

L'ordonnance n° 2017-53 en date du 19 janvier 2017 qui a rendu applicable le compte personnel d'activité à l'ensemble des agents publics est l'aboutissement d'un processus de concertation avec les partenaires sociaux et les représentants des employeurs qui a été engagé en avril 2016. Le décret n° 2017-928 en date du 6 mai 2017 a précisé les modalités de mise en œuvre de ce dispositif dans la fonction publique. Une circulaire d'application en date du 10 mai 2017 a également été publiée.

Grâce à ces dispositions, les agents publics sont devenus titulaires de droits à la formation qui sont universels et portables. Le principe d'universalité des droits se traduit notamment par le fait qu'ils peuvent être utilisés aussi bien pour mettre en œuvre une mobilité professionnelle au sein de la fonction publique, quel qu'en soit le versant, que pour effectuer une reconversion vers le secteur privé. Le principe de portabilité signifie par ailleurs que les droits acquis sont rattachés à la personne et sont dès lors conservés en cas de changement d'employeur, que cet employeur relève du secteur public ou du secteur privé.

Le déploiement du compte personnel d'activité dans la fonction publique implique sur le moyen et le long terme des évolutions dans le domaine de la formation professionnelle :

- l'offre de formation continue dans le secteur public doit à la fois être plus ouverte et mieux se structurer afin de gagner en lisibilité auprès des agents comme des employeurs publics ;

- les coopérations et mutualisations, y compris entre les trois versants de la fonction publique, ont vocation à se développer afin de faciliter les mobilités professionnelles au sein de la fonction publique.

Le compte personnel d'activité comprend en outre un volet numérique, le suivi des droits acquis au titre du dispositif devant s'effectuer sur un espace dédié, commun à l'ensemble des actifs et géré par la Caisse des dépôts et consignations. L'alimentation de ces comptes a vocation à être effective dans le courant de l'année 2018.

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 2007 et de la mise en place des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

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 quatorze domaines définis comme transverses (management, ressources humaines, achats publics, communication, développement durable...).

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 intervenue le 4 janvier 2017. Elle permet notamment la mise en conformité de l'outil avec la nouvelle organisation des régions issue de la réforme territoriale ainsi que la modernisation du suivi statistique des données de la formation interministérielle en région.

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

À partir de 2018, la circulaire relative aux priorités interministérielles de la formation professionnelle sera remplacée par un schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État qui sera triennal (le premier schéma couvrira la période 2018-2020).

Ce nouvel outil de pilotage, défini par l'article 11 du décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique, aura pour objet non seulement de définir des priorités interministérielles de formation dans les domaines communs, mais également

1 Une fonction publique plus efficace grâce à des politiques de ressources humaines renforcées

d'identifier des leviers et actions à mettre en œuvre au cours de la période, notamment en vue de développer les formations numériques. Il permettra de renforcer le pilotage de la formation professionnelle dans la fonction publique de l'État et de mieux accompagner le développement des compétences, en vue notamment de renforcer la professionnalisation des filières métiers ou de faire face aux enjeux liés à la transition numérique.

L'élaboration du premier schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie permettra d'engager des actions visant à développer une offre de formation interministérielle à l'attention de l'administration.

De manière générale, l'offre de formation a vocation à se décloisonner, tant entre l'administration centrale et les services déconcentrés qu'entre formation initiale et formation continue. La DGAFP a par exemple engagé en fin d'année 2016 le déploiement d'une formation à la conduite du dialogue social qui s'adresse tant aux chefs de service et sous-directeurs de l'administration centrale qu'aux directeurs de l'administration territoriale de l'État. L'objectif de transmettre une culture commune aux cadres de l'État qui leur permette de mener dans les meilleures conduites un dialogue social constructif se réalise pour partie grâce à la mutualisation des formations.

Avec le soutien de la DGAFP, le réseau des écoles de service public (RESP) a par ailleurs engagé l'élaboration d'un module de formation à distance sur le sujet du dialogue social. Ce module de formation à distance pourra être proposé autant aux agents en formation initiale dans les écoles de service public qu'à ceux bénéficiaires de la formation continue.

Le développement de la formation à distance figurera très probablement dans les objectifs du schéma directeur de la formation professionnelle des agents de l'État. L'objectif à moyen terme est de profiter des nouvelles technologies pour renforcer les synergies qui alimentent l'offre de formation interministérielle.

1.3 Développer la mobilité des agents publics et proposer un accompagnement plus individualisé des projets professionnels

Poursuivre les réformes destinées à lever les obstacles à la mobilité

Fluidifier le marché de l'emploi public, dans un contexte de maîtrise de la masse salariale et de réduction des effectifs, requiert de croiser une approche ministérielle, aujourd'hui structurée par programme budgétaire et par corps, et une approche interministérielle, voire interfonction publique, organisée par bassin d'emplois et par filières professionnelles. Plusieurs actions ont été entreprises en 2016 et 2017 afin de rendre plus transparentes les offres d'emplois, élargir les viviers et adapter le cadre statutaire relatif à la mobilité.

Prévus par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique élargit les possibilités de mobilité entre les trois versants de la fonction publique.

Tout d'abord, elle prévoit la possibilité de créer de nouveaux cadres de gestion statutaires interfonctions publiques, sans remettre en cause les corps et cadres d'emplois existants, pour permettre des recrutements ou des formations conjoints et faciliter les mobilités au sein d'une même filière professionnelle. Ces cadres de gestion pourront être communs à deux ou trois

versants de la fonction publique. Les règles statutaires applicables aux corps et cadres d'emplois concernés seront prévues par décret en Conseil d'État. D'autre part, l'ordonnance garantit la portabilité du compte épargne temps en cas de mobilité d'un agent dans un autre versant de la fonction publique ; jusque-là cette portabilité n'était reconnue qu'au sein d'un même versant. Les conditions de mise en œuvre de ce nouveau droit seront précisées par décret en Conseil d'État. Le texte va également plus loin que la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité dans la fonction publique, en garantissant la valorisation immédiate d'un avancement obtenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine en période de détachement, sans attendre la réintégration, le renouvellement du détachement ou l'intégration dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil. Enfin le texte prévoit la création d'un portail commun aux trois versants de la fonction publique pour la publication des offres d'emplois d'ici à 2019 (cf. paragraphe sur la BIEP).

Poursuivre la rénovation de la bourse interministérielle des 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 (BIEP), 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 et de publication (7 millions de visiteurs et environ 2 500 postes en permanence, en 2015), il est apparu nécessaire de donner un nouvel élan à ce site.

La nouvelle bourse interministérielle de l'emploi public, mise en ligne le 2 mai 2016, a permis d'améliorer l'ergonomie du site en le rendant plus intuitif pour les candidats et les recruteurs et de proposer une offre de service qui s'inscrit pleinement dans la modernisation de l'État et la transformation numérique de l'action publique, en la positionnant sur les meilleurs standards proposés sur le marché (possibilité de candidater en ligne, mise à disposition d'une CV-thèque...).

Elle rend plus visibles, plus transparentes et plus accessibles les différentes offres de postes vacants ou susceptibles de l'être. Cette mise en transparence permet aux candidats de diversifier et d'enrichir leur parcours professionnel. Elle permet également aux recruteurs d'augmenter leurs chances de disposer de « la bonne personne à la bonne place », en élargissant le vivier des candidats. Afin de compléter cette offre de service, la DGAFP proposera en 2017 de raccorder la BIEP à la nouvelle version du répertoire interministériel des métiers et des emplois (RIME). Cette mise en relation de ces deux outils devrait permettre aux candidats de faire une recherche de postes plus en adéquation avec leurs profils.

Elle a également permis de sécuriser l'application d'un point de vue technique, et de rendre accessibles 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.

Après plus de 7 mois d'existence, on constate qu'avec une moyenne de 80 000 visiteurs uniques par jour, plus de 30 000 offres publiées (dont 300 offres d'apprentissage) en 2016, une CV-thèque constituée de près de 60 000 curriculum vitae, et plus de 116 000 candidatures réalisées au travers de la bourse, le nouveau site suscite l'intérêt des agents. La BIEP évoluera également dans les prochains mois en tenant compte des signalements des utilisateurs.

Par ailleurs, en vue d'une plus grande transparence des emplois, la DGAFP, en concertation avec les deux autres versants de la fonction publique, travaillera en 2017 à la mise en place d'un portail de l'emploi public sur lequel, les employeurs des trois versants de la fonction publique diffuseront leurs offres d'emplois.

1 Une fonction publique plus efficace grâce à des politiques de ressources humaines renforcées

Favoriser la mobilité à travers l'émergence de filières métiers interministérielles

Le développement de la mobilité au sein d'une même filière métier, qui transcende largement la notion de corps et de cadres d'emplois, passe notamment par des mesures réglementaires visant à élargir les espaces statutaires, à l'exemple de la création de corps interministériels à gestion ministérielle (CIGEM), ou à rapprocher les règles de gestion des personnels relevant de corps et cadres d'emplois différents. Il résulte également de la mise en œuvre d'actions plus qualitatives, en matière de politique de gestion des ressources humaines, en faveur des personnels relevant d'une même filière métier : constitution de communautés professionnelles, démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) spécifiques, transparence des offres de postes, identification de parcours de carrière au sein de la filière, offre de formations communes, harmonisation des politiques de rémunération pour un même métier...

La DGAFP soutient les initiatives prises depuis quelques années par plusieurs directions interministérielles, qui visent à animer et professionnaliser les agents relevant de filières métiers interministérielles : filière « numérique et systèmes d'information et de communication (SIC) » animée par la direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC) ; filière « fonction financière » animée par la direction du budget (DB) ; filière « achat » animée par la direction des achats de l'État (DAE) ; filière « immobilier » animée par la direction de l'immobilier de l'État (DIE). 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.

Parmi les travaux menés par ces directions interministérielles, au sein de groupes de travail associant des représentants des directions des ressources humaines et des directions métiers ministérielles, ceux visant l'identification et la définition des différents métiers relevant d'une même filière ont été largement repris dans le cadre de l'actualisation du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME), qui a été mené par la DGAFP en 2016 et a conduit à la publication de la troisième édition du RIME en avril 2017. Cette nouvelle édition du RIME est notamment enrichie d'un domaine fonctionnel spécifique aux métiers de l'achat public, de quatre nouveaux métiers dans la filière « numérique et SIC » et d'une reconnaissance de la professionnalisation des métiers de l'immobilier au sein d'un domaine fonctionnel renommé « immobilier, bâtiments et infrastructures ». Le nouveau RIME est également accompagné d'un outil de gestion des compétences, sous la forme d'une interface dématérialisée permettant la mise en correspondance des compétences détenues ou recherchées et des emplois-références du RIME qui y font appel. Cet outil est particulièrement utile à un agent en recherche de mobilité qui, après avoir sélectionné les compétences qu'il détient, peut identifier les métiers qui y font appel et préciser ainsi le périmètre de sa recherche de poste.

Le développement d'une politique de gestion des ressources humaines spécifique aux filières métiers interministérielles est d'ailleurs devenu une priorité depuis la diffusion, le 16 mars 2017, de la « stratégie interministérielle de ressources humaines de l'État pour 2017-2019 », qui prévoit notamment d'engager la réalisation d'une cartographie des effectifs, des emplois et compétences destinée à éclairer les choix de la représentation nationale en matière d'évolution des missions, des métiers, des compétences et d'allocation des ressources de l'État. Elle vise également à se doter d'un plan d'action interministériel pour recruter et fidéliser les compétences stratégiques, rares ou en tension et confier aux ministères qui le souhaitent un rôle d'animation d'une filière métier pour le compte de la communauté interministérielle.

C'est dans ce cadre que s'inscrivent notamment les travaux menés depuis l'automne 2016 par la DGAFP qui s'est associée à la DINSIC pour accompagner les responsables des ressources humaines et les directions des systèmes d'information ministérielles dans leurs travaux visant la réalisation d'une cartographie des métiers du numérique et des SIC, en ciblant les métiers en tension. Cette cartographie constitue le point de départ d'un plan d'action visant l'amélioration de l'attractivité

de la fonction publique, la fluidification des parcours professionnels des agents et l'harmonisation des pratiques de gestion. Ces travaux ont abouti à des mesures propres à cette filière, retracées par la circulaire du Premier ministre du 21 mars 2017.

Les travaux menés par la DGAFP dans le cadre de l'accompagnement de la gestion des métiers de la filière numérique et SIC ont vocation à être formalisés pour aboutir, d'ici la fin de l'année 2017, à une méthodologie standardisée qui pourra être appliquée aux autres filières métiers interministérielles.

Construire un nouvel accompagnement personnalisé dans le cadre de l'élaboration de parcours professionnels

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 ?

Depuis dix ans, la fonction de conseil en mobilité – carrière s'est progressivement développée au sein des administrations publiques, mais elle reste encore très inégale.

Pour ce qui concerne la fonction publique de l'État, la réforme des services régionaux de l'État a joué, en 2015 et 2016, un rôle d'accélérateur dans la construction et la professionnalisation des réseaux chargés d'accompagner les agents sur le territoire, le ministère de la Fonction ayant promu et encouragé, par circulaire du 9 septembre 2015, le recours à l'accompagnement personnalisé des agents concernés par la réforme territoriale de l'État.

Au niveau régional, les plateformes régionales d'appui aux ressources humaines (PFRH) ont multiplié les initiatives spécifiques dans le cadre de l'animation régionale qu'ils proposent aux conseillers en charge de l'accompagnement personnalisé et aux gestionnaires RH. Les PFRH ont ainsi mis en place des cellules d'écoute interministérielles au bénéfice des agents, développé des ateliers « passerelles » avec les employeurs visant à mettre en relation l'offre d'emploi et les candidats en recherche d'affectation, ou encore des formations à l'attention des agents sous la forme d'ateliers collectifs pour les soutenir dans leur démarche de recherche de mobilité. Les PFRH réalisent également des actions prenant en compte les trois versants de la fonction publique, comme en témoignent les forums régionaux de la mobilité.

Par ailleurs, par ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, le gouvernement a renforcé les droits à formation des agents publics et créé un droit à l'accompagnement personnalisé afin de favoriser la construction de parcours professionnels diversifiés et enrichissants, au sein de la fonction publique et dans le cadre de passerelles avec le secteur privé. Cette garantie figure désormais au sein de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, au même titre que le droit à la formation ou le droit à la mobilité. Ainsi, tout fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Cette consécration juridique marque une nouvelle étape dans le développement d'une gestion des compétences dans la fonction publique. Parallèlement, le décret du 22 décembre 2016 relatif à la DGAFP et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique prévoit que la DGAFP est chargée d'animer et coordonner au niveau interministériel les réseaux chargés de

1 Une fonction publique plus efficace grâce à des politiques de ressources humaines renforcées

l'accompagnement personnalisé des agents publics et que le responsable ministériel des ressources humaines assure la gestion de la carrière des agents pour lesquels il a reçu compétence et promeut les actions visant à leur accompagnement personnalisé en matière de parcours professionnels.

L'objectif est de permettre effectivement à chaque agent public qui le souhaite de pouvoir bénéficier d'un appui personnalisé pour élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel. À la suite de la publication des deux textes précités, il convient de donner une nouvelle impulsion au développement de l'accompagnement individualisé dans la fonction publique en lançant un plan d'action interministériel et interfonction publique visant à renforcer l'accompagnement et à définir les modes de coopération pertinents au niveau régional. Il s'agira notamment de renforcer la professionnalisation des acteurs de la filière RH chargés de l'accompagnement personnalisé des agents.

Valoriser et renforcer de la mobilité internationale et européenne

Le développement de la mobilité européenne et internationale des agents publics constitue un enjeu important pour l'évolution de l'action publique et l'ouverture des administrations publiques aux enjeux transnationaux. Elle favorise l'enrichissement des compétences des agents et la diversité des parcours professionnels dans la fonction publique. Elle contribue substantiellement au développement de l'influence et de la présence française dans les institutions internationales et européennes. Il paraît nécessaire de poursuivre les efforts pour faciliter cette mobilité, en supprimant les obstacles juridiques et financiers à l'expatriation des agents.

Aussi, pour donner suite au colloque organisé le 9 juin, 2016, une circulaire relative à la valorisation de la mobilité européenne et internationale des agents de l'État a été publiée le 3 avril 2017. Les pistes proposées dans cette circulaire feront l'objet d'un suivi avec l'ensemble des ministères.

Il s'agira notamment d'améliorer l'accompagnement individualisé offert aux agents candidats à une mobilité européenne ou internationale et de mieux valoriser cette expérience, tant dans les parcours de carrière des agents concernés que dans l'organisation et le fonctionnement des services des administrations.

En parallèle, la DGAEP a été associée aux travaux du SGAE visant à rénover les modalités de mobilités dans les instances européennes et en particulier celles des experts nationaux détachés, ainsi qu'à ceux du délégué interministériel à la coopération technique internationale dans l'élaboration d'une circulaire relative à la mobilisation des agents publics au titre de l'expertise technique internationale.

Ces circulaires et les plans d'action qui en découleront, associés aux travaux visant à développer un nouveau programme européen d'échange de fonctionnaires en Europe, participeront à la réalisation de cet objectif.

1.4 Adapter les carrières et les rémunérations des agents publics

Mettre en œuvre le protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR)

L'année 2017 a été marquée par la transposition du protocole PPCR aux différents corps et cadres d'emplois qui n'étaient pas régis par les différents décrets-cadres publiés en 2016.

La transformation d'une partie des primes en points d'indice est une modalité de revalorisation sans précédent dans la fonction publique. Ce transfert, adapté à la catégorie d'appartenance des agents, a permis, dès 2016 pour certains corps et cadres d'emplois, de rehausser immédiatement le revenu de remplacement pour les agents faisant valoir leur droit à pension.

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 améliorée traduisant la reconnaissance de leur engagement professionnel au sein de leur corps.

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.

Ainsi, a été publié au Journal officiel du 17 février 2017, le décret n° 2017-194 du 15 février 2017 modifiant plusieurs décrets portant statuts particuliers de corps d'ingénieurs de la fonction publique de l'État qui apporte les améliorations prévues par le protocole PPCR pour six corps d'ingénieurs de la fonction publique de l'État (ingénieurs des travaux publics de l'État, ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la Défense ingénieurs de l'industrie et des mines, ingénieurs des travaux de la météorologie, ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'État). En particulier, la nouvelle structure de carrière de ces corps, totalement harmonisée, augmente significativement le niveau de rémunération indiciaire du 1^{er} échelon de ces corps (IB 379 en 2016, IB 434 au 1^{er} janvier 2017), prévoit la création d'un troisième grade à accès fonctionnel culminant en hors échelle A (échelon spécial) et, à l'issue des revalorisations, crée un dernier échelon dans le deuxième grade dont l'indice brut sera fixé à 1015.

Les carrières des corps enseignants ont également été modifiées (Journal officiel du 7 mai 2017 décret n° 2017-786 du 5 mai 2017 modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale). Ainsi, à compter du 1^{er} septembre 2017, les enseignants (professeurs des écoles, certifiés et assimilés et agrégés) bénéficient d'une carrière totalement renouvelée. Aux améliorations indiciaires et statutaires prévues par le protocole pour les corps de catégorie A (troisième grade à accès fonctionnel, revalorisation du 1^{er} échelon du grade, et IB 1 015 au sommet du deuxième grade à l'issue de la revalorisation), la nouvelle carrière des enseignants voit la substitution du mécanisme dit du triple cadencement par la mise en œuvre de rendez-vous de carrière permettant d'accélérer la carrière ou d'accéder au grade hors classe.

Les mêmes améliorations ont été apportées à la carrière des enseignants du ministère chargé de l'agriculture (décret n° 2017-1031 du 10 mai 2017 modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'agriculture publié au journal officiel du 11 mai 2017).

Les corps de recherche et formation (assistants ingénieurs et ingénieurs d'études, ingénieur de recherche, chargé de recherche) ont également bénéficié d'avancées similaires aux enseignants selon leur catégorie d'appartenance (décret n° 2017-852 du 6 mai 2017 portant diverses dispositions statutaires relatives aux directeurs de recherche, chargés de recherche, ingénieurs de recherche,

1 Une fonction publique plus efficace grâce à des politiques de ressources humaines renforcées

ingénieurs d'études et assistants-ingénieurs relevant du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 et du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 et aux personnels des bibliothèques, corps assimilés aux corps d'enseignants-chercheurs et professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers publié au journal officiel du 10 mai 2017).

Le protocole PPCR a également été traduit dans les carrières des agents civils sous statuts spéciaux et aux militaires.

Le corps de commandement des policiers bénéficiera d'une carrière similaire à celle du « A-type », avec une restructuration du corps en trois grades, dont le dernier, contingenté, sera à accès fonctionnel et permettra, à l'issue des revalorisations, au moyen d'un échelon spécial contingenté le bénéfice de la hors échelle A (décret n° 2017-216 du 20 février 2017 modifiant le décret n° 2005-716 du 29 juin 2005 portant statut particulier du corps de commandement de la police nationale). Ces modifications statutaires s'accompagnent d'une convergence indiciaire s'agissant des indices initiaux et sommitaux.

S'agissant du corps d'encadrement et d'application de la police nationale, il bénéficiera d'une revalorisation indiciaire équivalente à celle prévue pour les corps de catégorie B (décret n° 2017-359 du 21 mars 2017 modifiant le décret n° 2004-1439 du 23 décembre 2004 portant statut particulier du corps d'encadrement et d'application de la police nationale). Leur carrière sera également restructurée afin de relever le niveau indiciaire (IB 372) du 1^{er} échelon et de porter l'indice du dernier échelon du corps à l'IB 712.

Des améliorations statutaires et indiciaires ont également été adoptées pour les corps l'administration pénitentiaire dans les trois filières : insertion/probation, surveillance, technique.

Ainsi le statut et la grille des directeurs d'insertion et de probation ont été alignés sur ceux mis en œuvre pour les attachés d'administration de l'État (trois grades dont le dernier à accès fonctionnel culminant en hors échelle A), ceux des directeurs techniques sur ceux des ingénieurs de la fonction publique de l'État, les conditions de recrutement, de nomination, d'avancement dans le corps des techniciens ont été harmonisées avec celles des autres corps de la catégorie B de la fonction publique de l'État, et s'agissant du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance, l'évolution indiciaire a été améliorée en début de carrière, notamment pour renforcer l'attractivité de ce corps de catégorie C (décret n° 2017-1009 du 10 mai 2017 modifiant les statuts particuliers de divers corps de l'administration pénitentiaire et décret n° 2017-1014 du 10 mai 2017 portant modification du décret n° 2010-1641 du 23 décembre 2010 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels placés sous statut spécial des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire).

Les gendarmes ont aussi obtenu des avancées statutaires et indiciaires dans le cadre de la transposition du protocole PPCR aux militaires. Ainsi, les corps d'officiers de gendarmerie bénéficieront d'une revalorisation équivalente à celle des corps de catégorie A jusqu'au grade de commandant ou assimilé.

En outre, des améliorations particulières ont été mises en œuvre au profit de ces militaires.

S'agissant des officiers de gendarmerie, l'échelon fonctionnel du grade de colonel est transformé en échelon spécial doté de la hors échelle B *bis* à compter du 1^{er} août 2017.

À compter de cette même date, une classe fonctionnelle accessible aux chefs d'escadron est créée, dont le dernier échelon accessible au bout de quatre ans, culminera à l'IB 930 (décret n° 2017-1025 du 10 mai 2017 portant diverses mesures statutaires relatives aux corps d'officiers de la gendarmerie nationale).

Les revalorisations indiciaires et statutaires prévues pour les sous-officiers sont soit identiques à celles obtenues par les policiers (grade de gendarme revalorisé de manière identique à celui de gardien de la paix), soit équivalentes, mais adaptées à la carrière spécifique des militaires (décret n° 2017-1024 du 10 mai 2017 modifiant le décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008

portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie et décret n° 2017-1006 du 10 mai 2017 portant diverses dispositions statutaires applicables aux corps de sous-officiers et officiers marins de carrière des armées et du soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale).

Enfin, les militaires ont bénéficié du transfert primes/points (militaires du rang et officiers). Les travaux interministériels ont permis de stabiliser les grilles indiciaires et les modifications de carrière prévues pour les militaires, dont les textes seront prochainement publiés.

Les avancées prévues par le protocole PPCR pour les corps de la filière sociale ont été traduites par des décrets publiés au journal officiel du 11 mai 2017 (décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017 portant dispositions statutaires communes aux corps de catégorie A de la fonction publique de l'État à caractère socio-éducatif, décret n° 2017-1051 du 10 mai 2017 portant statut particulier du corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'État, décret n° 2017-1052 du 10 mai 2017 portant statut particulier du corps interministériel des conseillers techniques de service social des administrations de l'État et décret n° 2017-1053 du 10 mai 2017 relatif à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'État, décret n° 2017-901 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs, décret n° 2017-902 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, décret n° 2017-903 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs, décret n° 2017-904 du 9 mai 2017 portant échelonnement indiciaire applicable aux assistants territoriaux socio-éducatifs, décret n° 2017-905 du 9 mai 2017 portant échelonnement indiciaire applicable aux éducateurs territoriaux de jeunes enfants, décret n° 2017-906 du 9 mai 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux conseillers territoriaux socio-éducatifs et aux puéricultrices territoriales).

Simplifier le paysage indemnitaire

Lancé il y a une quinzaine d'années, le mouvement de rationalisation et de simplification du paysage indemnitaire trouve dans le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) un instrument à la fois souple et adaptable.

Instauré par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le RIFSEEP est le nouveau cadre de référence pour les agents de la fonction publique de l'État percevant des primes fonctionnelles ou statutaires.

Voulu plus équilibré que la prime de fonctions et résultats (PFR), il se substitue à l'ensemble des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions ou à l'appartenance à un corps et se compose :

- d'une part, de la reconnaissance légitime de l'expertise et des sujétions dans l'exercice des fonctions (IFSE),
- d'autre part, de celle de l'engagement professionnel et de la manière de servir, laquelle peut désormais donner lieu au versement d'un complément indemnitaire annuel (CIA).

Transversal, le RIFSEEP constitue un outil applicable à tous les corps et emplois relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, à toutes les catégories statutaires (A, B, C) et à toutes les filières (administratives, sociales, techniques).

Près de 240 000 agents de la fonction publique de l'État, appartenant à plus de 160 corps et emplois interministériels et ministériels, bénéficient d'ores et déjà du RIFSEEP au 1^{er} juin 2017.

Ce nouvel outil indemnitaire à vocation à se généraliser comme le dispose l'article 7 du décret du 20 mai 2014. L'arrêté du 27 décembre 2016 est ainsi venu lister les échéances des prochaines adhésions ainsi que les corps et emplois dont les modalités d'adhésion ne sont pas fixées à ce stade et devront l'être au plus tard le 31 décembre 2019. Cinquante-cinq corps et emplois, parmi

1 Une fonction publique plus efficace grâce à des politiques de ressources humaines renforcées

lesquels les corps des adjoints techniques et des techniciens de l'administration pénitentiaire du ministère de la Justice et les corps des techniciens supérieurs de la météorologie du ministre de la transition écologique et solidaire, adhéreront au RIFSEEP au 1^{er} juillet 2017. L'échéance du 1^{er} septembre 2017 concerne les cinq corps interministériels des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation ainsi que les cinq corps de la filière bibliothèque du ministère chargé de l'éducation nationale. Enfin, dix-neuf corps et emplois, parmi lesquels le corps des techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation et le corps des experts techniques du ministère de la Transition écologique et solidaire, adhéreront au RIFSEEP au 1^{er} janvier 2018 et 13 corps et emplois au 1^{er} janvier 2019.

1.5 Mieux former les cadres et promouvoir la culture managériale au service de l'efficacité collective

Renforcer la culture managériale

La circulaire du Premier ministre du 10 juin 2015 relative à la gestion des cadres et au management dans la fonction publique de l'État a conduit à l'élaboration et au déploiement de plans managériaux dans chacun des ministères en 2016. Une mission d'appui tripartite rassemblant la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le Secrétariat général de la modernisation de l'action publique (SGMAP) et la mission Cadres dirigeants (MCD) a accompagné les ministères tout au long du second semestre 2016. Cet accompagnement interministériel a été renforcé pour certains ministères, qui ont reçu un appui individuel.

Au niveau interministériel, le travail s'est focalisé sur quelques grandes thématiques prioritaires : la modernisation des dispositifs d'évaluation des cadres, la revue des cadres, et les communautés de cadres. Des avancées concrètes peuvent d'ores et déjà être constatées, comme en témoigne la généralisation des missions dédiées au suivi des cadres supérieurs et dirigeants dans les départements ministériels.

S'agissant de l'évaluation des cadres, véritable pierre de touche du renforcement de la culture managériale, ce travail a débouché sur une modernisation du compte rendu de l'évaluation professionnelle (CREP) des administrateurs civils et du compte rendu commun de l'évaluation des chefs de service et des sous-directeurs, mis en œuvre grâce à l'arrêté du 24 décembre 2015. Ainsi la grille d'évaluation a été rénovée en mettant l'accent sur les compétences managériales. Ces deux nouveaux CREP ont été suivis par deux guides de l'entretien professionnel élaborés à l'attention des évalués et des évaluateurs. En outre, la DGAFP a organisé un groupe de travail sur les dispositifs innovants d'évaluation (à 180 °, à 360 °...). Plusieurs ministères ont souhaité se lancer dans cette voie, notamment dans le cadre des plans managériaux.

La formalisation du processus de revue des cadres constitue l'autre signe tangible d'une évolution des pratiques managériales vers davantage de professionnalisme, de transparence et d'homogénéité, trois préalables indispensables au renforcement de la culture managériale. S'il est désormais acquis qu'une revue des cadres est pratiquée au moins une fois par an dans la plupart des ministères, l'enjeu principal est maintenant d'étendre cette pratique aussi bien en administration centrale qu'en services déconcentrés, en l'élargissant à l'ensemble des cadres, au-delà du seul périmètre de l'encadrement supérieur. À cet effet, la DGAFP a réalisé un guide présentant les grands principes d'une revue des cadres efficace, pour un accompagnement personnalisé des cadres.

Enfin, la DGAFP confirme son engagement à accompagner les ministères dans le domaine de l'animation des communautés managériales. Il s'agit de poursuivre l'animation de la communauté des référents chargés du suivi des plans managériaux, notamment grâce à une nouvelle plateforme collaborative qui sera déployée au cours de l'année 2017. Cette plateforme permettra de conforter l'existence de la communauté des « référents plans managériaux » et les échanges de bonnes pratiques, pour développer la transversalité et la mixité des cultures professionnelles. Elle comportera un volet où tous les outils visant à améliorer les pratiques managériales seront mis en ligne et régulièrement actualisés ainsi que des retours d'expérience des projets financés par le fonds d'innovation RH au titre de l'innovation managériale.

D'ores et déjà, la DGAFP a diffusé largement un guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique (disponible en ligne) pour offrir des repères à toute personne en situation d'encadrement. Cet outil permet de formaliser et de valoriser des pratiques managériales appropriées aux enjeux actuels de la fonction publique, il propose au manager de s'interroger sur son rôle, et lui offre un espace de réflexion sur ses pratiques.

Renforcer la formation initiale et continue des cadres supérieurs de l'État et plus largement de l'ensemble des encadrants

La DGAFP considère la formation tout au long de la vie comme une priorité, et utilise plusieurs leviers, afin de maintenir et de développer les compétences des hauts responsables de la fonction publique comme, plus largement, de l'ensemble des encadrants.

En tant que tutelle de l'ENA, la DGAFP a participé à l'élaboration d'un nouveau contrat d'objectifs et de performance (COP) pour cet opérateur de formation initiale et continue qui vient de renouveler entièrement sa stratégie de formation continue des cadres. Le COP met tout particulièrement l'accent sur la formation aux affaires européennes et à la transformation numérique de la gestion publique. Il s'agit de deux domaines où l'ENA a déjà développé une expertise reconnue et une offre d'excellence, tant pour la formation initiale des futurs hauts fonctionnaires que pour la formation continue proposée aux décideurs publics et privés.

Le renforcement de la formation initiale et continue de l'encadrement supérieur passe également par une attention accrue portée au développement des compétences managériales des cadres en situation d'encadrement d'équipes. C'est notamment l'esprit qui a guidé la rénovation du séminaire interministériel de management destiné aux nouveaux sous-directeurs et chefs de service des administrations centrales de l'État.

Ce séminaire refondu est composé de trois modules : un ministériel permettant de prendre en compte les spécificités et priorités de chaque ministère et de faire bénéficier les cadres supérieurs concernés d'un bilan managérial personnel favorisant la prise de conscience de leurs points forts et des points qu'il leur est conseillé de travailler en matière managériale, deux modules interministériels, qui permettent notamment de croiser les cultures et les meilleures pratiques ministérielles dans ce domaine. Par des interventions de spécialistes, des témoignages de hauts fonctionnaires très expérimentés et des exercices en groupes, ces deux modules interministériels permettent aussi aux auditeurs d'améliorer et de développer leurs compétences managériales.

Plutôt qu'un dispositif de formation classique, ce séminaire constitue donc un accompagnement innovant visant à développer le potentiel et le leadership des auditeurs en s'appuyant sur toute une palette d'outils de formation les plus modernes.

Par ailleurs, la DGAFP a mobilisé pleinement les IRA pour renforcer la formation des cadres de l'État. Dans le cadre d'un partenariat mis en place entre les IRA et les PFRH, un fonds dédié a été prévu pour financer dans les domaines du management et du dialogue social des formations présentant un caractère innovant dans leur approche pédagogique et les moyens mobilisés.

1 Une fonction publique plus efficace grâce à des politiques de ressources humaines renforcées

Grâce à ce financement, des formations de haute qualité sont délivrées à l'attention de la communauté des cadres en services déconcentrés et en interministériel, ce qui permet de constituer une culture commune et de répondre aux enjeux liés à l'évolution des pratiques professionnelles (encadrement à distance, développement du télétravail...). Sont proposés à la fois des cycles de formation dédiés au management et de renouveler les modes de partage des connaissances (recours par exemple au codéveloppement).

Déployer des comités d'audition de recrutement des cadres supérieurs

Les comités d'audition pour la nomination des chefs de service des administrations de l'État ont été créés par le décret du 24 mai 2016, en même temps que les comités d'audition pour les directeurs d'administration centrale.

Dans la continuité des résultats positifs constatés suite à l'organisation des comités de sélection pour le recrutement sur les postes de secrétaire général adjoint du ministère de la Culture ou du chef de service de la DILA (direction de l'information légale et administrative), il s'est agi de franchir une nouvelle étape vers une plus grande transparence de la procédure de nomination aux postes d'encadrement supérieur et le renforcement de la professionnalisation du recrutement des cadres supérieurs de l'État. Il était également question de renforcer le caractère interministériel des viviers de ces emplois fonctionnels, mais aussi de contribuer à améliorer l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités.

Depuis la publication du décret du 24 mai 2016 portant création d'un comité d'audition pour la nomination des chefs de service des administrations de l'État, cinquante-huit comités se sont réunis entre juillet 2016 et mai 2017.

Ce premier bilan met en évidence que l'intérêt majeur des comités réside dans les regards croisés sur les parcours professionnels, les compétences des candidats auditionnés et l'appréciation de leur aptitude à occuper l'emploi à pourvoir. Une attention particulière est portée aux compétences managériales attendues d'un(e) chef(fe) de service et à la manière de les objectiver. Une enquête réalisée auprès des ministères met en évidence la généralisation de l'utilisation d'une grille d'analyse des compétences managériales, s'inspirant ou reprenant la grille des compétences managériales de la Mission Cadres Dirigeants. La procédure n'a pas conduit à allonger de manière excessive les délais de nomination sur ces emplois (10 jours en moyenne d'allongement des délais). Enfin, l'intérêt de la participation de la personne compétente dans les ressources humaines, désignée par le Premier ministre et le ministre chargé de l'action et des comptes publics, ainsi que celle de la personnalité extérieure, est unanimement admise par les ministères.

Agir pour une fonction publique exemplaire, socialement responsable et incarnant les valeurs du service public

2

Le renforcement de la prévention
des conflits d'intérêt comme corollaire
des prérogatives de la puissance publique **2.1**

Construire les règles de gestion de demain
par le dialogue avec les partenaires sociaux **2.2**

Protéger la santé au travail et favoriser
la qualité de vie au travail des agents publics **2.3**

Renforcer l'action sociale pour satisfaire
les besoins prioritaires sur l'ensemble
du territoire national **2.4**

Une fonction publique fondée sur des règles
de droit mieux connues et plus accessibles **2.5**

Agir pour une fonction publique plus inclusive
et prévenir les discriminations **2.6**

2.1 Le renforcement de la prévention des conflits d'intérêt comme corollaire des prérogatives de la puissance publique

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires consacre une réforme importante du titre Ier du statut général de la fonction publique, en consacrant les valeurs essentielles du service public portées par les fonctionnaires et agents publics et posant les principes déontologiques permettant d'assurer une large diffusion d'une culture de prévention des conflits d'intérêt dans la sphère publique.

Ainsi, l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires fixe les obligations et principes déontologiques applicables aux fonctionnaires et aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique. L'article 25 consacre dans le statut général d'une part, les valeurs de dignité, d'impartialité, d'intégrité ainsi que de probité et, d'autre part, l'obligation de neutralité ainsi que le respect du principe de laïcité dans l'exercice des fonctions.

Par ailleurs, et dans le but d'en prévenir la survenance, l'article 25 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 précitée 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. »

Enfin, l'article 25 septies rappelle l'obligation qui s'impose aux agents publics de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées.

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 accompagne l'ambition de diffuser, dans les trois versants de la fonction publique, d'une culture déontologique, ancrée dans ces valeurs, déclinée dans le quotidien des services et axée sur la prévention des risques plutôt que sur la logique de sanction *ex post* qui prévalait jusqu'alors.

L'extension et le renforcement des compétences de la Commission de déontologie de la fonction publique (CDFP)

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

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

S'agissant des compétences de la commission de déontologie, il convient en premier lieu de relever que, désormais, la CDFP doit être systématiquement saisie des demandes de départs, temporaires ou définitifs, vers le secteur concurrentiel présentées par les agents publics ainsi que, dans certains cas, par les agents contractuels de droit privé.

Par ailleurs, les administrations peuvent saisir la commission de déontologie, pour avis, sur les projets de texte qu'elles élaborent pour l'application des dispositions relatives aux valeurs, aux

2 Agir pour une fonction publique exemplaire, socialement responsable et incarnant les valeurs du service public

obligations ou à la déontologie des agents publics. La commission de déontologie peut également émettre des recommandations sur l'application des dispositions déontologiques de la loi du 13 juillet 1983.

Enfin, les règles relatives aux cumuls et au départ dans le secteur privé, qui s'appliquent d'ores et déjà aux agents des trois versants de la fonction publique, aux membres des cabinets ministériels et aux collaborateurs du Président de la République, ont été étendues aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

S'agissant des pouvoirs de la CDFP, ces derniers ont été renforcés par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie. Désormais la CDFP exerce son contrôle non seulement au regard des infractions pénales de prise illégale d'intérêts prévues aux articles 432-12 et 432-13 du code pénal et des atteintes au « fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service », mais également au regard des principes déontologiques énoncés à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée (dignité, impartialité, intégrité, probité...).

En outre, la loi du 20 avril 2016 précitée renforce la portée des avis de la commission de déontologie. Ainsi, 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.

Enfin, 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).

L'instauration d'un référent déontologue dans la fonction publique.

L'article 28 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 modifiée instaure un droit pour chaque agent public d'accéder à un référent déontologue afin de prendre conseil auprès de lui s'agissant du respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi du 13 juillet 1983, notamment s'agissant de la prévention des situations de conflits d'intérêts.

Ce droit s'applique aux trois versants de la fonction publique et bénéficie non seulement aux fonctionnaires, mais également aux agents contractuels en application de la lecture combinée des articles 28 *bis* et 32 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée.

Le référent déontologue, qui est tenu au secret et à la discrétion professionnels dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983, exerce ses fonctions sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives dévolues au chef de service pour veiller au respect des principes et obligations déontologiques par les agents placés sous son autorité.

S'agissant des modalités de désignation des référents déontologues, ces dernières ont été précisées par le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique. Ce décret précise également les obligations et les moyens dont disposent les référents déontologues pour l'exercice de leurs missions.

Confiée à des magistrats ou fonctionnaires, en activité ou retraités, à des agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ou à des personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique, la fonction de référent déontologue pourra être assurée par une ou plusieurs personnes réunies au sein d'un collège, dont la composition et les attributions sont fixées par un arrêté du chef de service.

Prévenir et traiter les situations de conflit d'intérêts

De manière générique, l'article 25 *bis* de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires fait obligation à tout agent public de veiller à faire cesser

immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver et institue une règle de déport en cas de conflits selon les fonctions exercées.

Afin de prévenir les situations de conflits d'intérêts, et donc d'assurer la sécurité juridique des agents concernés, la loi du 20 avril 2016 a créé trois obligations nouvelles pour les fonctionnaires :

- transmission d'une déclaration d'intérêts préalablement à toute nomination sur certains emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient ;
- transmission d'une déclaration de situation patrimoniale après toute nomination sur certains emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions peuvent exposer à un risque de corruption ;
- obligation de prendre toutes dispositions, lors de toute nomination sur certains emplois à responsabilités en matière économique ou financière et dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, pour que les instruments financiers soient gérés dans des conditions excluant tout droit de regard.

Le cadre de ces nouvelles obligations a été précisé par deux décrets du 28 décembre 2016 (n° 2016-1967 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts et n° 2016-1968 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale) et par le décret n° 2017-547 du 13 avril 2017 relatif à la gestion des instruments financiers détenus par les fonctionnaires ou les agents occupant certains emplois civils.

Il convient de souligner que les deux premières obligations, la déclaration d'intérêt et la déclaration de situation patrimoniale s'imposent depuis le 1^{er} février 2017 aux agents nommés sur les emplois énumérés par ces décrets. Lorsque l'identification des emplois et fonctions est renvoyée à la publication d'arrêtés ministériels, ces obligations déclaratives s'imposent à compter de la publication de ces arrêtés. Enfin, l'obligation de gestion sans droit de regard des instruments financiers s'impose, pour les agents occupant les emplois qui y sont soumis, depuis le 1^{er} mai 2017.

La protection des lanceurs d'alerte

L'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 crée 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.

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique instaure un dispositif général de protection des lanceurs d'alerte dans les secteurs privé et public. S'agissant de la fonction publique, le dispositif vient compléter l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983. Les modalités de recueil des signalements ont été précisées par le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État.

Sur ce fondement, les administrations des trois versants (à l'exception des établissements publics de moins de 50 agents ou salariés, et des communes de moins de 10 000 habitants et de leurs établissements publics) doivent mettre en place avant le 1^{er} janvier 2018 des procédures adaptées pour recevoir, orienter et traiter ces signalements.

Conforter la 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.

2 Agir pour une fonction publique exemplaire, socialement responsable et incarnant les valeurs du service public

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 Ier 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.

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.

Par la circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique, la DGAFP a entendu fournir un cadre interministériel précisant le sens et la portée du principe de laïcité et de l'obligation de neutralité pour les agents publics. Cette circulaire présente également les nouveaux outils de formation, de communication, de conseil et de veille mis en place pour permettre aux agents publics d'exercer leurs fonctions dans le respect de ces obligations.

2.2 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 50 réunions organisées sur le second semestre 2016 et le premier trimestre 2017, visant à concerter avec les représentants du personnel les mesures d'évolution et de modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Au total, entre juin 2016 et mai 2017, ce sont plus de 53 textes qui ont été examinés par 23 instances supérieures et communes. 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 2016, l'agenda social 2016 comprend quatre grandes thématiques :

L'exemplarité de la fonction publique

À ce titre ont été concertées les mesures d'application de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie :

- La représentation équilibrée entre femmes et hommes dans les instances supérieures de dialogue social, la présentation de listes équilibrées pour les prochaines élections professionnelles, et la réforme du « collège employeur » du conseil commun de la fonction publique ;
- Le congé de formation syndicale des membres de CHSCT ;
- Les obligations déclaratives en matière de déontologie, les règles de cumul d'activités et la réforme de la commission de déontologie.

L'amélioration des conditions de vie au travail

La concertation débutée le 4 juin 2015 sur la santé et sécurité au travail a débouché, en juin et juillet 2016, sur la finalisation d'un plan pluriannuel en matière de santé et de sécurité au travail.

Développement des compétences

Un diagnostic sur l'ensemble des dispositifs contribuant au développement des compétences des agents publics ainsi qu'à la construction de leurs parcours professionnels a été réalisé dans ce cadre.

Lancé par le 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 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. Plusieurs groupes de travail ont permis d'élaborer le projet d'ordonnance prise en application de la loi Travail relative au compte personnel de formation ainsi que le décret en conseil d'État afférent.

Carrières et rémunérations

Dans ce cadre ont été concertés les revalorisations de grille indiciaire et le principe du déroulement de carrière sur deux grades, prévus par le protocole dit PPCR, mais aussi l'ensemble des décrets d'application du protocole. Ce ne sont pas moins de 35 projets de décrets d'application du protocole qui ont mobilisé le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État en fin 2016 — début 2017.

Ce rythme très soutenu a permis une mise en œuvre du protocole dans les délais impartis.

À côté de ces principaux thèmes de concertation, d'autres sujets ont fait l'objet de discussions spécifiques avec les organisations syndicales, parmi lesquels celui de la laïcité ou du temps de travail suite à la publication du Rapport de Philippe Laurent.

En outre, ont été discutés avec les organisations syndicales les projets de mise en place de la DRH de l'État, la stratégie interministérielle de ressources humaines, la déconcentration des actes de gestion ou encore l'édiction d'une circulaire précisant la méthodologie et les préconisations de préparation, de mise en œuvre et de suivi de la procédure de référencement des organismes de protection sociale complémentaire.

Le dialogue social a donc porté sur des thèmes fondamentaux d'évolution de la fonction publique et de la gestion RH.

2.3 Protéger la santé au travail et favoriser la qualité de vie au travail des agents publics

La santé au travail des agents publics

Un plan d'action pluriannuel pour une meilleure santé au travail dans la fonction publique a été arrêté à l'issue d'une large concertation avec les représentants du personnel et les employeurs des trois versants de la fonction publique menée en 2016. Ce plan prévoit dix objectifs à atteindre dans les domaines du pilotage de la santé au travail, de la médecine de prévention, de la prévention des risques professionnels et de la prise en compte de la pénibilité, de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi et enfin du fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée. Les dispositions législatives nécessaires à la réalisation de ce plan, préparées en fin d'année 2016, ont été prises par ordonnance (ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 *portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique*). En application de ce texte, les agents publics bénéficieront désormais d'un accès facilité au temps partiel thérapeutique, d'une période de préparation au reclassement lorsque cette solution devra être envisagée, et enfin de modalités simplifiées de reconnaissance et de congés pour les accidents de travail et certaines maladies professionnelles.

La montée en puissance de l'attention portée à la qualité de vie au travail (QVT) au sein des administrations de l'État

La stratégie interministérielle de ressources humaines de l'État souligne dans son axe 5 l'enjeu que constitue la conciliation de l'amélioration des conditions de travail, de la promotion de la qualité de vie au travail (QVT) et de l'efficacité des méthodes de travail au bénéfice de l'ensemble des agents et du service public.

La QVT, déjà identifiée comme point d'aboutissement des démarches de prévention des risques psychosociaux par le texte de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 *relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique*, a été inscrite en 2014 à l'agenda social du ministère chargé de la fonction publique.

Bien que la négociation relative à la QVT n'ait pu aboutir sur un accord, plusieurs chantiers ont été ouverts. En matière d'organisation du travail, la DGAFP a ainsi veillé à accompagner le déploiement du télétravail dans la fonction publique (décret du 11 février 2016 relatif au télétravail, participation au plan de déploiement national du télétravail aux côtés du commissariat général à l'égalité des territoires et élaboration en 2016 d'un guide consacré au management à distance notamment dans le cadre de la nouvelle organisation régionale des services de l'État).

Dans le cadre de sa réorganisation, la DGAFP est désormais dotée d'une structure dédiée qui lui permettra de renforcer la capacité d'anticipation et de diffusion des bonnes pratiques en matière de qualité de vie au travail (QVT), amélioration des conditions de travail, temps de travail, santé au travail. Son rôle consiste notamment à repérer, dans le secteur public comme dans le secteur privé, des tendances émergentes et innovantes. Il doit proposer aux employeurs publics des méthodes et outils permettant d'initier de nouvelles pratiques de travail, favorisant notamment l'expression des agents et l'association de leurs représentants.

Accompagner la mise en place du télétravail

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 ouvert la possibilité du télétravail pour les agents publics des trois versants de la fonction publique. Si le dispositif mis en place dans la fonction publique s'inspire des articles du code du travail qui définissent le télétravail, le législateur a néanmoins souhaité poser quelques principes qui distinguent l'exercice des fonctions en télétravail dans le secteur public, en particulier le volontariat – le télétravail ne peut être imposé aux agents publics –, et la réversibilité – aucun poste de travail ne peut donc être exercé en télétravail uniquement, puisqu'il peut être mis fin au télétravail à tout moment, à l'initiative de l'agent comme de l'employeur.

Le décret d'application de la loi, élaboré après échanges avec les ministères, la direction générale des collectivités locales et la direction générale de l'offre de soins, et en concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, a été publié le 11 février 2016. Il repose sur une architecture à trois étages :

- il définit le cadre commun à l'ensemble des agents publics concernés et pose les grands principes de gestion du télétravail : cadre de l'autorisation, durée, réversibilité, égalité de traitement avec les agents travaillant sur site, ainsi que la procédure d'autorisation du télétravail ;
- il prévoit une déclinaison par employeur afin de préciser notamment les activités éligibles au télétravail, les conditions de prise en charge par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, ou encore les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ; ces modalités définies par ministère peuvent faire l'objet d'une déclinaison plus fine par service (établissement public, service déconcentré, direction métier...) en cas de besoin ;
- les modalités individuelles de déclinaison par agent sont formalisées par un acte écrit. Celui-ci précise les fonctions exercées en télétravail, le lieu d'exercice du télétravail, les jours de référence travaillés sous forme de télétravail et sur site ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent est à la disposition de son employeur et peut être joint.

La rédaction du décret tient compte, dans la définition des grands principes applicables aux trois versants de la fonction publique, des retours des expérimentations qui ont été conduites dans de nombreuses administrations, notamment pour définir la quotité ou la procédure applicable à la demande d'autorisation du télétravail. La mise en œuvre du décret est très largement engagée. Pour la seule fonction publique de l'État, une dizaine d'arrêtés ont été publiés, qui couvrent déjà les principaux départements ministériels (écologie, finances, intérieur, agriculture, notamment).

Outre ce cadrage réglementaire, plusieurs initiatives ont été conduites par la DGAFP en matière d'accompagnement des employeurs à la mise en place du télétravail au sein de leurs services. On notera tout particulièrement la parution en mai 2016 du guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, disponible en ligne sur le site « Fonction publique ».

Ce guide a été élaboré avec les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique lors de réunions qui se sont tenues entre septembre 2015 et janvier 2016. La version définitive du document a également été soumise à l'examen des représentants des employeurs préalablement à sa parution. Il est destiné à compléter le décret afin de donner une vision plus concrète et plus opérationnelle du télétravail aux services chargés de le déployer. Il précise la réglementation applicable et fournit des outils pratiques de mise en œuvre (fiches pratiques, procédures, méthode d'autodiagnostic, fils conducteurs de formation...).

Il insiste en particulier sur les questions qui doivent être abordées lors de la mise en place du télétravail (quelles activités éligibles ? quel impact sur l'organisation du service ?) et sur l'évolution des pratiques managériales que le télétravail suppose, tout en rappelant la réglementation applicable à l'agent en télétravail, en application du principe d'égalité de traitement avec les autres agents (temps de travail, santé et sécurité au travail, prise en charge des accidents du travail...).

2 Agir pour une fonction publique exemplaire, socialement responsable et incarnant les valeurs du service public

Créer, au sein des plateformes régionales d'appui RH, un nouveau réseau de conseillers chargés des questions d'organisation du travail et de conduite du changement RH notamment dans le cadre de la mise en place des réformes

Pour accompagner la réforme territoriale, un réseau de conseillers en organisation du travail, placés au sein des plateformes régionales d'appui aux ressources humaines (PFRH), a été créé en octobre 2016 et est animé par la DGAFP. Ces « consultants internes » ont vocation à faire, à la demande des chefs de service déconcentrés, des propositions concrètes d'amélioration dans les domaines suivants : modernisation RH et accompagnement du changement (projets de service, réalisation de diagnostics RH), culture managériale (mise en œuvre d'outils d'accompagnement des cadres), innovation en matière d'organisation du travail sous l'effet notamment de la transformation numérique et du télétravail. Une mission d'appui à la prise de poste de ces conseillers a permis de préciser le contenu de leur offre de services et la manière dont ils peuvent être sollicités par les services déconcentrés.

Le réseau des conseillers en « organisation du travail et conduite du changement RH » est le relais de la DGAFP dans les territoires en matière de modernisation RH, notamment dans les domaines de la culture managériale, de la GPEEC, de la mobilité et de l'innovation en matière d'organisation du travail. Son action précisée dans la feuille de route 2016-2017 des plateformes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines vient renforcer le rôle des plateformes comme prestataire de service au profit des administrations de l'État en région.

Dans ce cadre, les conseillers en organisation du travail et conduite du changement RH sont amenés à impulser et suivre des missions, sous forme de projets, sur le terrain au sein même des services. Ils font des propositions concrètes d'amélioration de l'organisation du travail et appuient la mise en place des solutions. Leurs priorités portent sur :

- l'accompagnement RH des services au changement et à la transformation de l'administration (projets de service, réalisation de diagnostics RH, mise en œuvre d'outils d'accompagnement des cadres...);
- l'amélioration de l'organisation du travail et la mobilisation des équipes (méthodes nouvelles d'organisation du travail, prise en compte de l'impact des transformations numériques et de leur incidence sur l'organisation, télétravail...);
- la participation au suivi des projets concernant les questions RH, présentés dans le cadre du fonds de modernisation des DDI et du fonds d'innovation RH, nouvellement créé (voir en partie III).

Élaborer et suivre la mise en place d'une convention entre la DGAFP et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail – ANACT

L'ANACT et la DGAFP ont signé le 6 juillet 2016, une convention de partenariat en matière de prévention des risques psychosociaux et de promotion de la qualité de vie au travail dans le secteur public. Grâce à cette convention, la DGAFP peut solliciter l'ANACT pour l'appuyer dans ses démarches et ses projets en matière de risques psychosociaux et de qualité de vie au travail. L'objectif de l'ANACT est de produire une connaissance et des savoir-faire partagés et de développer le plus d'initiatives possible dans les ministères et les territoires.

Pour favoriser cette dynamique, l'ANACT mène les actions suivantes :

- concevoir des modules de formation pour le développement d'une démarche QVT destinée à plusieurs catégories d'agents publics : chefs de projets QVT, managers (cadres de proximité et cadres supérieurs et dirigeants), membres des institutions représentatives du personnel (IRP) ;

- produire un kit méthodologique de sensibilisation permettant de mettre en œuvre une démarche de QVT ;
- mener, avec le concours des ARACT et des plateformes régionales d'appui RH, un travail de capitalisation des démarches QVT et des résultats obtenus ;
- réaliser un guide méthodologique pour la réalisation d'une démarche d'évaluation de la QVT dans les structures publiques ;
- réaliser un bilan du déploiement de l'accord RPS (en cours de finalisation).

2.4 Renforcer l'action sociale pour satisfaire les besoins prioritaires sur l'ensemble du territoire national

Extension du parc interministériel de logements à un volant de logements « intermédiaires » adaptés à la demande

En juillet 2014, la Société nationale immobilière (SNI) a constitué le Fonds de logement intermédiaire (FLI). L'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP) souhaitant investir en faveur du logement intermédiaire des agents publics a contribué financièrement par une participation à ce fonds. En contrepartie, l'ERAFP bénéficie d'un droit de réservation sur 550 logements intermédiaires pour lesquels des candidats locataires pourront être proposés durant huit ans (« *droit de suite* »). Le FLI a un objectif de construction de 10 000 logements, tous situés dans des zones où le marché immobilier est sous tension (Ile-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur).

Sur cette base, l'ERAFP a sollicité la DGAFP afin de déléguer à cette dernière l'exercice du droit de réservation des logements et de présentation des candidats locataires. La DGAFP a en effet déjà en charge le pilotage des logements interministériels financés par le programme 148 et gérés au niveau régional.

La convention a été signée en décembre 2016 par :

- Ampère gestion, filiale de la SNI en charge de la gestion du FLI ;
- la SNI, gestionnaire patrimonial et locatif des logements construits dans le cadre du FLI ;
- l'ERAFP, bénéficiaire du droit de réservation de logements et de première présentation de candidats locataires ;
- la DGAFP, délégataire de l'ERAFP.

Cet investissement permet d'augmenter le nombre de logements à loyer modéré, à destination des agents de l'État, dans la seule région Île-de-France pour le moment.

La DGAFP a la responsabilité de réserver les logements parmi les programmes proposés par le bailleur SNI. L'attribution des logements a été intégrée au dispositif BALAE (bourse au logement pour les agents de l'État) géré par la direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement (DRIHL). Les agents peuvent ainsi candidater sur les logements en en connaissant les caractéristiques essentielles (adresse, loyer, superficie, etc.). De plus, les logements ERAFP sont attribués selon les critères établis dans le cadre de la politique d'action sociale interministérielle définie régionalement.

2 Agir pour une fonction publique exemplaire, socialement responsable et incarnant les valeurs du service public

La réalisation de ce projet apporte une réponse concrète à l'une des principales recommandations du rapport de la mission Dorison relative à l'accès au logement des agents publics.

Pour accéder à BALAE : www.balae.logement.gouv.fr

Installation des nouvelles sections régionales interministérielles de l'action sociale (SRIAS)

Placées auprès du préfet de région, les sections régionales (SRIAS) du comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État (CIAS) constituent l'échelon de proximité essentiel pour la mise en œuvre de l'action sociale interministérielle au niveau local dans une perspective d'égalité entre les agents, tant pour les actions nationales qu'elles déclinent que pour les actions locales qu'elles définissent au plus près du terrain.

Afin d'adapter l'organisation des SRIAS aux délimitations des nouvelles régions (en application de la loi du 16 janvier 2015), les règles d'organisation et de fonctionnement des SRIAS ont été révisées, en concertation avec les organisations syndicales du CIAS. Au 1^{er} janvier 2017, après une année dédiée aux travaux préparatoires à l'évolution des SRIAS, le nombre d'instances a en conséquence été ajusté au nombre des régions, seize SRIAS ont disparu et sept nouvelles ont été installées.

Afin de garantir le fonctionnement des dispositifs de l'action sociale interministérielle déconcentrée (crèches, logements, restauration interadministrative, actions sur initiative des SRIAS) et l'accès de tous les agents aux prestations interministérielles, le schéma d'évolution des SRIAS prévoit le renforcement de leur ancrage local avec la possibilité de réunions départementales, au plus près des problématiques et des réseaux locaux d'action sociale, et la création d'un vice-président dans les régions, dont le poids le justifie (Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est, Hauts-de-France, Île-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie et PACA).

Une démarche est également menée avec les services du Premier ministre et le ministère de l'Intérieur pour garantir l'effectivité des moyens des SRIAS au niveau de chaque préfecture de région, et avec les ministères disposant d'un réseau départemental de correspondants d'action sociale afin que ces derniers relaient l'information relative à l'action sociale interministérielle au plus près des agents.

L'organisation cible définie dans l'arrêté du 8 juillet 2016 *modifiant l'arrêté du 29 juin 2006 fixant la composition et le fonctionnement des sections régionales du comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État* a été développée dès 2017 et sera définitivement mise en place au plus tard à l'issue du renouvellement des SRIAS en 2019, sur la base des résultats des élections professionnelles de décembre 2018. Des mesures transitoires ont été prévues en 2017 et 2018 afin d'assurer l'effectivité de l'action sociale interministérielle sur le terrain et de maintenir transitoirement les mandats des élus des instances appelées à disparaître par la mise en place de coprésidences dans les instances des régions fusionnées et le doublement du nombre de suppléants du collège des représentants du personnel.

Poursuivre l'accompagnement des ministères en matière de protection sociale complémentaire des agents de l'État

Les travaux initiés en 2016 sur la protection sociale complémentaire des agents publics de l'État et ayant abouti à la circulaire du 27 juin 2016 ont été poursuivis en partenariat avec les ministères dans le cadre de la passation des appels publics à la concurrence pour le renouvellement des conventions de référencement. La plupart des ministères dont les conventions établies dans le cadre de la première vague de référencement arrivent à échéance entre 2016 et 2018 ont soit signé une nouvelle convention de référencement, soit engagé les procédures de mise en concurrence à fin de sélection d'un ou plusieurs organismes de protection sociale complémentaire.

Pour accompagner les ministères dans ces procédures, la DGAFP a notamment mis en place un réseau interministériel qui s'est réuni la première fois en février 2017. Il a vocation à être un lieu d'échange et de partage de bonnes pratiques tant pour la passation des appels publics à la concurrence que pour le suivi du référencement durant les sept années de la convention. Le dialogue avec les représentants du personnel s'est également poursuivi sur cette thématique lors d'une réunion d'un groupe de travail le 9 mars 2017. Ce groupe de travail avait pour objectif de partager les constats sur les grandes caractéristiques de la protection sociale complémentaire des agents des trois versants de la fonction publique et d'alimenter les réflexions sur leurs évolutions éventuelles.

Dans la fonction publique territoriale, le rapport de Daniel LEROY « *Les effets du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 sur l'accès à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale* » a été présenté lors de la séance du Conseil supérieur de la FPT du 29 mars 2017.

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

La lettre mensuelle de veille juridique de la DGAFP : VIGIE

La DGAFP diffuse chaque mois une lettre d'informations juridiques relative au droit de la fonction publique. Cette lettre, publiée sur le Portail de la fonction publique, est également adressée aux abonnés dont le nombre n'a cessé de croître au cours de l'année 2016 (doublement par rapport à 2015) atteignant 13 000 personnes. VIGIE est une veille juridique spécialisée dans le droit de la fonction publique dans ses trois versants : État, territoriale et hospitalière. Ce lectorat est principalement constitué de gestionnaires de ressources humaines, de juristes et chargés d'études juridiques, de personnels de direction issus des trois versants de la fonction publique.

La publication rassemble l'actualité normative du mois précédent thématisée en rubriques ainsi qu'une sélection de jurisprudences en droit de la fonction publique (administrative, judiciaire occasionnellement et européenne) et recense les commentaires et conclusions de rapporteur public parus dans les derniers articles de revues juridiques spécialisées.

Outre les onze numéros diffusés en 2016, deux numéros spéciaux ont été consacrés, d'une part, à la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et, d'autre part, au « Parcours professionnels, carrières et rémunérations ».

Les « rencontres de VIGIE »

Les premières rencontres de VIGIE ont eu lieu, le 21 novembre 2016, au centre de conférences Pierre Mendès France des ministères économiques et financiers dans un objectif de valorisation et de diffusion du droit de la fonction publique.

Ce colloque, labellisé par l'École du management et des ressources humaines (EMRH), portait sur le contentieux de la fonction publique dans une vision englobant les trois versants de la fonction publique et s'intitulait « La prévention et la gestion par l'administration du contentieux de la fonction publique : quelles possibilités ? » Il a réuni de nombreux intervenants de haute qualité et d'experts reconnus, dont Jacques Arrighi de Casanova, président de la section de l'administration du Conseil d'État, et Mattias Guyomar, conseiller d'État.

2 Agir pour une fonction publique exemplaire, socialement responsable et incarnant les valeurs du service public

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

Le projet d'ouvrage sur les « grandes décisions » jurisprudentielles du droit de la fonction publique

La DGAFF a initié en 2016 un projet d'ouvrage sur les jurisprudences structurantes en droit de la fonction publique, en collaboration avec une équipe de contributeurs-rédacteurs, dont deux contributeurs en chef, issus du Conseil d'État.

Constatant la part significative de l'œuvre prétorienne dans l'élaboration du droit de la fonction publique, une centaine de fiches thématiques élaborées à partir des grandes jurisprudences en droit de la fonction publique sont en cours de réalisation. L'objectif de ce projet est de mettre à disposition de tous un recensement exhaustif des jurisprudences en droit de la fonction publique en partant d'une jurisprudence marquante permettant dans le commentaire l'illustrant de citer les jurisprudences satellites qui la mettent en œuvre ou la précisent.

L'ouvrage a vocation à terme à être diffusé sous format papier, mais également sous format dématérialisé sur le Portail de la fonction publique permettant d'actualiser régulièrement son contenu.

2.6 Agir pour une fonction publique plus inclusive et prévenir les discriminations

La politique d'égalité professionnelle : des avancées notables, des efforts à soutenir dans la durée

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui garantit à toutes et tous des droits égaux. Pour mettre en œuvre ce principe dans le domaine de l'emploi public, l'État conduit une politique volontariste qui donne des résultats encourageants, à amplifier et pérenniser.

Une grande partie des mesures de l'accord du 8 mars 2013 est mise en œuvre

Le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des représentants des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales représentatives, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre en charge de la fonction publique. Cet accord, qui s'applique aux 5,2 millions d'agents publics, prévoit la mise en œuvre de quinze mesures organisées en quatre axes : le dialogue social, l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention des violences et du harcèlement sur le lieu de travail.

De nombreuses mesures sont déjà mises en œuvre avec, notamment en 2017, la publication de la troisième édition du *rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

dans la fonction publique, la mise à jour du répertoire interministériel des métiers de l'État, systématiquement nommés au féminin et au masculin et la publication du guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la fonction publique et du guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique.

- La circulaire du 22 décembre 2016 vient renforcer la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Cette circulaire réaffirme les quatre priorités essentielles : l'engagement des ministères à candidater au label Diversité (voir *infra*) et, dans le cadre du dispositif « alliance », au label Égalité professionnelle ; ensuite, l'égalité de traitement en matière de recrutement, de parcours professionnels et de rémunération (voir *infra* le rapport de Françoise Descamps-Crosnier) ; l'innovation dans les organisations de travail et en matière d'action sociale pour améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention et la réponse appropriée aux violences, au harcèlement sexuel et moral et aux agissements sexistes.

- Des mesures législatives ont fait significativement avancer l'égalité professionnelle

Plusieurs lois adoptées ces cinq dernières années confortent le déploiement de cette politique.

- La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, renforcée par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, prend effet progressivement, avec notamment l'obligation de parvenir, à partir de 2017, à 40 % minimum de primo-nominations de chaque sexe dans l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique (voir l'encadré). La représentation équilibrée est également une obligation dans les conseils d'administration des établissements publics et au sein des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes. L'obligation de 40 % minimum de chaque sexe parmi les membres de jurys et comités de sélection s'applique depuis le 1^{er} janvier 2015, et est renforcée par la loi n° 2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté, qui prévoit l'alternance femme-homme de leur présidence.

- L'article 9 *bis* du titre I du statut général des fonctionnaires, modifié par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, prévoit qu'au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel, les listes de candidats aux élections professionnelles seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes proportionnel aux effectifs respectifs représentés au sein de l'instance concernée. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2019, une représentation équilibrée doit s'appliquer aux collèges des organisations syndicales et des employeurs publics au sein du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

- Enfin, 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 introduit la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique (art. 6 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Les nominations et primo-nominations équilibrées dans la fonction publique

Dans le cadre de l'application de l'article 56 de la loi n° 2012-347, les employeurs des trois versants de la fonction publique sont tenus de respecter une proportion de personnes de chaque sexe dans les primo-nominations aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement : 40 % dès 2017 contre 20 % de 2013 à 2014 et 30 % de 2015 à 2016. Chaque unité manquante est assortie de pénalités financières dues par l'employeur (90 000 euros depuis 2017).

Le titre 3 de l'édition 2016 du *rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, portant sur la période 2012-2015, constate une progression du nombre de femmes dans la haute fonction publique : 24 % de primo-nominations de femmes en 2012 et près de 34 % en 2015, 29 % de femmes nommées en 2015. Néanmoins, parmi les 5 900 agents en fonction sur ces emplois, on compte seulement 27 % de femmes en 2015.

2 Agir pour une fonction publique exemplaire, socialement responsable et incarnant les valeurs du service public

● Une politique conduite en concertation avec le ministère en charge des droits des femmes

Lors des seize conférences de l'égalité 2017-2016 (octobre-novembre 2016), pilotées par le ministère en charge des droits des femmes, les ministères ont présenté les avancées de leur plan d'action égalité professionnelle sur les deux volets « politiques publiques » et « ressources humaines », ce dernier volet étant porté par le cabinet en charge de la fonction publique et la DGAFP. De nettes avancées ont été exposées, notamment la production de rapports de situation comparée, les nominations et primonominations des femmes à des postes de l'encadrement supérieur et dirigeant, la dynamique des réseaux de femmes et l'engagement dans la démarche de labellisation.

La collaboration des deux ministères s'effectue également dans la mise en œuvre du premier plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2016-2020) et du 5^e plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes (2017-2020).

● Des travaux innovants sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans son rapport intitulé *La force de l'égalité : les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, rendu le 8 mars 2017 au Premier ministre, la députée Françoise Descamps-Crosnier dresse notamment le constat d'inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. S'appuyant sur des études économétriques publiées en 2015 et financées conjointement par la DGAFP et le Défenseur des droits, ainsi que sur des études statistiques réalisées par la DGAFP, la députée propose cinquante-cinq recommandations pour mettre fin à ces inégalités. Si certaines sont déjà mises en œuvre ou en cours de déploiement (accord égalité dans la fonction publique, engagement dans la labellisation, nominations équilibrées, protocole PPCR), d'autres font l'objet d'expertises complémentaires.

Les employeurs publics s'engagent dans la démarche de labellisation Diversité et Égalité professionnelle

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

Lors du comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, le gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures de gestion des ressources humaines afin de candidater au label Diversité d'ici fin 2016. Les ministères sont invités à candidater simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes, tout comme les collectivités territoriales et les établissements publics de santé.

Sur plus de trois cent cinquante titulaires du label Diversité, seize relèvent de la fonction publique : les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, trois agences régionales de santé, une autorité indépendante (le Conseil supérieur de l'audiovisuel), l'École de management de Strasbourg, les villes de Lyon et de Nantes, Nantes Métropole, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, le centre hospitalier de Brie-Comte-Robert, l'établissement public gériatrique de Tournan-en-Brie, le Centre hospitalier de Jouarre et les Chambres de commerce et d'industrie d'Alès et de Montpellier.

Sur plus de cinquante organismes labellisés égalité professionnelle, six sont des collectivités territoriales : le conseil départemental des Côtes-d'Armor, le conseil régional de Bretagne, le conseil régional de Picardie, Rennes Métropole et les villes de Rennes (et CCAS) et de Suresnes.

Pour mettre en œuvre la politique de labellisation, la DGAFP se mobilise autour de deux axes : faciliter le processus de candidatures aux deux labels, accompagner les ministères et les organismes publics à la démarche de labellisation. Elle a ainsi mené avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, le Service des droits des femmes, la DGCL, la DGOS et AFNOR Certification, des travaux pour rapprocher les deux labels dans un dispositif « alliance ».

La DGAFP forme également les auditeurs AFNOR aux spécificités de la fonction publique et met à disposition des ministères un outil d'autodiagnostic leur permettant d'effectuer une première évaluation de leur situation ainsi que des ressources méthodologiques (cellule d'écoute, tableau de bord). Elle met à disposition des ministères, depuis 2015, une offre de formation en matière d'égalité, de diversité et de lutte contre les discriminations, et depuis juin 2017, le jeu sérieux « Vivre ensemble la diversité ». La DGAFP porte également le projet de constitution d'un cercle des labellisés – labellisables et d'un réseau collaboratif sur une plateforme dédiée.

En 2017, la dynamique de labellisation s'est amplifiée, puisque trois ministères (ministère de l'Europe et des Affaires étrangères) dont deux déjà labellisés Diversité (ministères sociaux et ministères économiques et financiers) se lancent dans la labellisation Égalité. Le ministère de la Culture a candidaté à la double labellisation en 2017 et devrait être rejoint par le ministère de l'Intérieur.

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

En 2016, pour la deuxième année consécutive, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dépasse les 5 % dans la fonction publique pour s'établir à 5,32 %. Ce taux confirme l'implication des employeurs des trois versants de la fonction publique (6,39 % pour la FPT, 5,51 % pour la FPH, 4,34 % pour la FPE). Pour soutenir un important volume de recrutement (43 470 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 mis en œuvre :

- un meilleur accès à l'encadrement supérieur de la fonction publique ouvert aux personnes handicapées par voie de recrutement direct. 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 ont débouché sur la publication du décret n° 2017-346 du 17 mars 2017 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans certains corps recrutant par la voie de l'École nationale d'administration. Les premières personnes ainsi recrutées entreront à l'ENA en mars 2018 ;
- 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 et du décret n° 2016-783 du 10 juin 2016 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. La mesure est effective depuis le 1^{er} janvier 2017.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2016, le réseau des correspondants handicap national s'est doté d'un programme de travail annuel sur des thématiques partagées par tous. Il renforce ainsi 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.

Construire une fonction ressources humaines de l'État à la fois plus stratégique, plus réactive et plus efficace pour accompagner les transformations de l'action publique

3

Une gouvernance de la fonction RH de l'État clarifiée et renforcée **3.1**

Développer et diffuser la connaissance en matière de politiques de ressources humaines pour anticiper, capitaliser et agir **3.2**

Simplifier et dématérialiser la gestion des agents, moderniser les SIRH, et tirer pleinement parti du numérique **3.3**

Adapter la politique de ressources humaines aux enjeux des territoires, et déconcentrer pour donner des leviers RH pertinents aux décideurs locaux **3.4**

Faire de l'innovation RH un levier d'efficacité des services publics **3.5**

Renforcer la visibilité de notre fonction publique en Europe et développer les liens avec l'international **3.6**

Le cadre d'élaboration et de mise en œuvre des politiques de ressources humaines a été substantiellement rénové en 2016 et 2017 : la gouvernance et les instruments de pilotage de cette politique ont été renforcés par le décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 ; les outils d'analyse, de connaissance et d'aide à la décision en matière RH ont été étoffés ; les efforts ont été poursuivis pour accroître l'efficacité de la gestion des ressources humaines, par un effort de simplification du cadre de gestion, de dématérialisation des procédures, de rénovation des outils de gestion et d'amélioration des SIRH ; la dimension territoriale des politiques de ressources humaines et la déconcentration de la gestion des personnels vers les échelons de proximité ont été confortées ; la DGAFP a également renforcé la dimension innovante des orientations RH, par la création d'un fonds dédié et une logique d'appel à projets, et en s'efforçant de mieux diffuser les meilleurs standards de gestion et les meilleures pratiques issues de tous les univers professionnels ; enfin, elle s'est efforcée de traduire cette nouvelle ambition auprès des partenaires européens et internationaux.

Ces instruments rénovés sont désormais au service des nouvelles orientations du Gouvernement.

3.1 Une gouvernance de la fonction RH de l'État clarifiée et renforcée

Le décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique consacre un renforcement des acteurs et des instruments de pilotage de la politique de ressources humaines. Au niveau interministériel, la DGAFP, qui voit ses missions traditionnelles de coordination de la politique des ressources humaines commune à l'ensemble de la fonction publique confortées, est désormais qualifiée de DRH de l'État et dotée à cet effet de nouveaux instruments de pilotage permettant de mieux articuler les orientations interministérielles et les politiques RH de chaque département ministériel. Au niveau de chaque ministère, le décret définit également la fonction de « responsable ministériel des ressources humaines », afin de préciser les missions, de renforcer le rôle sous l'autorité des Secrétaires généraux et conforter les leviers d'actions de l'ensemble DRH de ministères.

Parmi les instruments et instances de pilotage de la politique de ressources humaines, les principaux sont la stratégie interministérielle des ressources humaines, qui doit donner lieu à une déclinaison ministérielle et une déclinaison régionale, et le comité de pilotage des ressources humaines de l'État qui confirme le rôle de la DGAFP en matière de pilotage et de gouvernance des réseaux des acteurs RH.

Enfin, la DGAFP s'est réorganisée en application de l'arrêté du 16 mars 2017 afin d'être en mesure de traduire en actes les nouvelles ambitions.

La stratégie interministérielle de ressources humaines de l'État employeur

La première stratégie interministérielle de ressources humaines de l'État employeur, présentée par la DGAFP au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État le 30 janvier 2017 et arrêtée par le Premier ministre le 16 mars 2017, présente des actions concrètes à mettre en œuvre pour moderniser la fonction RH de l'État et améliorer et simplifier le cadre de gestion de ses agents. Elle fixe les objectifs fondamentaux de la politique RH de l'État et décline les leviers stratégiques à mobiliser. Elle vise à dépasser la vision d'une RH support pour développer une fonction stratégique orientée vers l'attractivité de la fonction publique, la motivation des personnels, l'innovation et l'accompagnement des transformations du service public.

Construire une fonction ressources humaines de l'État à la fois plus stratégique, plus réactive et plus efficace pour accompagner les transformations de l'action publique

Elle dresse des perspectives d'action tant pour les ministères que pour la DGAFP. Une stratégie interministérielle de l'État employeur préparée en lien avec les DRH ministérielles, concertée avec les organisations syndicales et portée par les plus hautes autorités de l'État porte un message fort de reconnaissance de la nature stratégique de la fonction ressources humaines et de l'intérêt porté aux agents publics et à leur action en faveur d'un service public de qualité.

En application du décret du 22 décembre 2016, les orientations interministérielles définies par la stratégie doivent donner lieu à une contractualisation avec les ministères sur la base d'engagements réciproques. Elles doivent également nourrir un dialogue de gestion avec les autorités régionales, afin d'adapter les orientations et actions aux enjeux spécifiques de chaque territoire.

La gouvernance des réseaux professionnels des acteurs de la politique RH

Pour assurer son rôle interministériel d'animation et d'appui, la DGAFP a mis en place différentes instances de gouvernance, d'échange d'expériences et d'informations pour une meilleure mutualisation des innovations et réflexions prospectives. Le décret du 22 décembre 2016 crée, auprès du ministre en charge de la fonction publique, un comité de pilotage des ressources humaines de l'État, présidé par le directeur général de l'administration et de la fonction publique. Ce comité, réuni à échéances régulières, est notamment chargé de veiller à la mise en œuvre de la stratégie interministérielle de ressources humaines et à la cohérence des politiques de ressources humaines, à l'articulation des agendas sociaux interministériels et ministériels. Au moins une fois par an, le comité réunit en outre, sous la présidence conjointe du secrétaire général du Gouvernement et du directeur général de l'administration et de la fonction publique, les secrétaires généraux des ministères et un préfet de région désigné par le secrétaire général du Gouvernement.

Comme le prévoit la stratégie interministérielle de l'État employeur, la DGAFP s'est dotée d'un outil dédié à l'animation de réseaux professionnels afin de développer le travail collaboratif entre acteurs RH (partage de connaissances et d'expériences, échanges autour d'une problématique, co-construction de projets). L'enjeu de la gouvernance des réseaux professionnels est de favoriser le développement d'une culture RH partagée fondée sur un haut niveau de professionnalisation et une connaissance précise des textes et processus RH. À cet effet, la mise à disposition d'un outil collaboratif auprès des différents réseaux, baptisé « Lien RH », est engagée grâce à la mise en service d'une plateforme technique commune à plusieurs communautés professionnelles.

3.2 Développer et diffuser la connaissance en matière de politiques de ressources humaines pour anticiper, capitaliser et agir

Renforcer les outils d'aide à la décision en matière RH

● Le Conseil d'orientation des politiques RH

Le décret du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique institue par son article 4 que « *Le directeur général de l'administration et de la fonction publique est assisté par [...] un conseil d'orientation qui émet des propositions d'évolution des politiques de ressources humaines conduites dans la fonction publique, au regard notamment des pratiques existantes dans d'autres pays et environnements professionnels* ».

Cette instance est chargée d'émettre des propositions d'évolution des politiques de ressources humaines conduites dans la fonction publique, au regard notamment des pratiques existantes dans d'autres pays et environnements professionnels. Ces propositions doivent être étayées par le contexte économique et social.

28 membres ont été nommés par arrêté ministériel en avril 2017. Ils ont été choisis soit pour leur solide expérience en matière RH ou de management dans le secteur public, soit pour leur réflexion, leur recul ou leur capacité d'évaluation quant aux politiques RH dans le secteur public ou privé.

Le conseil se réunira au moins deux fois par an, sur la base d'un dossier documentaire élaboré par la DGAFF mettant en exergue les principaux enjeux afin de susciter le débat et alimenter les échanges lors des réunions de cette instance.

Ses travaux seront coordonnés avec ceux du conseil scientifique, notamment pour échanger sur la qualité et la fiabilité des données figurant dans le dossier documentaire. À cet effet, le président du conseil scientifique est membre du conseil d'orientation.

Le conseil matérialise ses travaux au travers d'un document d'orientation prospective de moyen terme détaillant des pistes et propositions au regard de son programme de travail et comprenant les éléments d'analyse et de compte rendu des échanges.

La première réunion du conseil d'orientation a eu lieu le 26 avril 2017 et était consacrée au thème de l'ouverture des recrutements dans la fonction publique.

Le conseil a structuré les débats autour de deux axes de réflexion :

- « Quelles évolutions du concours pour améliorer la mixité sociale ? », avec des propos introductifs de Yannick L'Horty, auteur d'un rapport relatif aux discriminations dans l'accès à l'emploi public ;
- « D'autres modalités d'accès à l'emploi public favorisent-elles la mixité sociale, et comment pourraient-elles être développées ? », avec des propos introductifs de Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

La prochaine session du conseil, prévue à l'automne, sera consacrée aux différents leviers de motivation des personnels, permettant de porter un regard d'ensemble sur les questions d'organisation du travail, de management, de perspectives professionnelles et de rémunération.

Comparer et connaître pour agir

● Connaissances public/privé, international et communautaire

Pour structurer son rôle interministériel d'animation et d'appui, la DGAFF 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.

Différents niveaux d'instances qui se caractérisent par leur niveau de représentation (public cible) et leurs finalités sont en place pour :

1. – Structurer les échanges public-privé

– Le Comité des DRH public-privé (CDRHPP), placé auprès du ministre chargé de la fonction publique, il rassemble une vingtaine de DRH issus des administrations et du secteur privé. Les participants y siègent *ès qualités*, afin de débattre de sujets d'intérêt commun, sur la base d'une confrontation des bonnes pratiques du privé et du public, et de développer les passerelles entre

3 Construire une fonction ressources humaines de l'État à la fois plus stratégique, plus réactive et plus efficace pour accompagner les transformations de l'action publique

secteur public et privé, notamment dans une logique d'enrichissement des parcours professionnels des cadres. Les deux dernières rencontres (septembre 2016 et février 2017) ont porté sur le thème des politiques de ressources humaines en matière de reconnaissance de la valeur professionnelle, et les nouvelles attentes et nouveaux comportements des usagers ou clients comme opportunités ou menaces pour la qualité de vie au travail des agents.

– Le Club « gestion des talents-Louis Armand », fruit d'un partenariat avec l'Association nationale des DRH (ANDRH), rassemble une quinzaine de responsables RH (de niveau sous-directeur pour le secteur public) des administrations et des entreprises qui partagent leur expérience et leurs projets en exposant les réussites, mais aussi les obstacles et difficultés auxquelles ils ont été confrontés. Le premier cycle de ces échanges a été consacré à la gestion des talents.

– Les Ateliers d'échange public-privé, en place depuis 2011, rassemblent une cinquantaine de gestionnaires RH et managers sur un rythme annuel de 6 ateliers à Paris et 4 en région. Le cycle d'ateliers 2016-2017, autour du fil conducteur du numérique a permis des échanges sur les pratiques managériales, les enjeux de la marque employeur (image et attractivité), l'impact de la digitalisation sur la fonction RH, les conséquences de la transformation numérique sur les pratiques managériales, la réforme de la formation professionnelle, la cohabitation des générations au travail (problématique du management intergénérationnel).

2. – Animer la filière professionnelle RH

L'École du management et des ressources humaines, rénovée en 2015, constitue un cadre irremplaçable pour animer le réseau interministériel de professionnels des ressources humaines et du management. Sous ce label sont organisées des rencontres professionnelles et des journées thématiques liées à l'actualité des projets portés par la DGAFP (gestion prévisionnelle, qualité du droit et veille juridique, déploiement des plans managériaux...) et sont attribuées des labellisations à des formations considérées comme remarquables dans le domaine des RH et du management. Dans ce cadre, la DGAFP peut tester des pistes de réflexions et d'actions et les confronter aux expériences, besoins et initiatives des départements ministériels, au niveau central ou territorial, en matière de GRH et de management.

Au-delà, la stratégie interministérielle des ressources humaines prévoit une action prioritaire au service de la professionnalisation continue des agents intervenants dans la filière RH, passant par l'élaboration de référentiels de formation et de parcours de professionnalisation reconnus, par le renforcement des perspectives de mobilité et de promotion des acteurs de la filière. Cette action de professionnalisation de la filière métier sera étayée par les ressources en matière de prospective dont dispose la DGAFP, entraînera une mobilisation de l'ensemble des bureaux et s'appuiera sur les réseaux professionnels animés par la direction.

3. – Partager les pratiques au niveau européen

Le réseau européen des administrations publiques (EUPAN), qui réunit notamment les administrations en charge de la fonction publique des différents pays européens, fournit un cadre d'échange de pratiques en matière de politique RH. Au cours du second semestre 2016 (présidence slovaque de l'Union européenne) et du premier semestre 2017 (présidence maltaise), les échanges ont porté sur la mobilité internationale, l'évaluation de la performance, les rémunérations, les conséquences du vieillissement des effectifs dans l'administration publique, la motivation des agents, la diversité et le multiculturalisme. Il est par ailleurs à noter que la DGAFP a participé pour la première fois à la conférence qualité (mai 2017) organisée par la présidence maltaise pour y présenter ses bonnes pratiques en matière de gestion des talents et d'égalité professionnelle.

Développer la connaissance statistique, la prospective, l'évaluation et l'aide à la décision en matière de politique RH

• 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, enfin 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.

Le Conseil scientifique de la DGAFP a été reconstitué. Il est composé de représentants du système statistique public et de personnalités qualifiées notamment reconnues dans le domaine de la recherche au titre des disciplines scientifiques en lien avec le milieu professionnel et les relations au travail (sociologie, économie, démographie, santé-sécurité au travail, sciences politiques, gestion des ressources humaines, évaluation des politiques publiques). Il fournit un appui scientifique aux activités de la DGAFP, émet un avis chaque année sur les orientations scientifiques, travaux ou projets du service statistique du ministère chargé de la fonction publique. Il en suit les réalisations et les résultats. Il garantit l'autonomie des travaux menés, promeut la DGAFP dans les milieux de la recherche et permet la définition d'axes de recherche qui tiennent compte des dynamiques et enjeux du ministère chargé de la fonction publique. Il est chargé de recenser l'état de la connaissance scientifique sur les problématiques identifiées par le Conseil d'orientation, de suggérer des pistes d'amélioration et d'émettre des avis sur les travaux menés ou commandés par la DGAFP.

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 ont été mises en œuvre pour analyser la mobilité (voir dossier dans le titre 2 de la précédente édition du rapport). D'autres sont en cours de développement pour décrire les trajectoires professionnelles (voir dossier dans le titre 2 du présent rapport). Enfin, des travaux sur les carrières salariales ont par exemple alimenté le dernier rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites.

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 en 2016 et dont les premiers résultats seront disponibles fin 2017) et « Surveillance médicale des expositions aux risques » (Sumer, dernière menée en 2016/2017 et dont les premiers résultats seront disponibles en 2018). Des travaux de recherche engagés en 2015 sur la prévention des risques psychosociaux dans le secteur hospitalier à partir de l'enquête Conditions de travail ont été publiés début 2017.

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. Un groupe de travail interservices s'est réuni en 2017 pour analyser les suites à donner aux préconisations du rapport, notamment en termes d'indicateurs de suivi de l'organisation et du temps de travail. Par ailleurs, 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.

Construire une fonction ressources humaines de l'État à la fois plus stratégique, plus réactive et plus efficace pour accompagner les transformations de l'action publique

Suite à la loi égalité et citoyenneté du 22 décembre 2016, une procédure de collecte de données relatives aux caractéristiques, et au parcours de sélection des candidats inscrits aux concours de la fonction publique est en cours d'étude. Ces données seront mobilisées pour produire des études et des statistiques sur l'accès à la fonction publique.

Un questionnaire sur l'attractivité dans la fonction publique a été élaboré en 2015 et adossé à l'enquête Génération du Céreq (cohorte 2013 interrogée au cours de l'année 2016). Les premiers résultats seront disponibles fin 2017.

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) et l'apprentissage (Base Ari@ne, Dares).

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, accompagnées 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 dix « Stat rapides » et trois « Point Stat » publiés en 2016.

● Développer la prospective

Le décret du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique organise le développement d'une activité de prospective essentielle pour capitaliser sur les meilleures pratiques du secteur public et privé au niveau national, européen et international. Cette activité s'appuie également sur des partenariats en matière de recherche et de prévision stratégiques concernant l'innovation dans les ressources humaines.

La DGAFP développe une vision de la prospective à plus long terme que l'activité prévisionnelle qui doit ainsi permettre de répondre aux grands enjeux récurrents des employeurs publics en matière

innovatives et proactive). Le développement des politiques de ressources humaines, la s'appuie donc

« 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 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 DGAFP et le bureau des applications et des systèmes d'informations (3^{BASI}) de son département des études, des statistiques et des systèmes d'information, la DINSIC et sa direction de programme SIRH-Paie, le CISIRH 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, de détermination de la zone fonctionnelle RH du plan d'occupation des sols du système d'information de l'État (SIE) 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

3 Construire une fonction ressources humaines de l'État à la fois plus stratégique, plus réactive et plus efficace pour accompagner les transformations de l'action publique

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 compte rendu dématérialisé de l'entretien d'évaluation (Estève).

Le décret permettant la communication et la conservation sur support électronique des bulletins de paie a rendu possible le développement 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 est actuellement menée avec le ministère de la Défense (marins) et le ministère de l'Économie et des Finances depuis avril 2017 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 paie des agents. Les documents seront soit nativement numériques soit des copies numériques de documents papier.

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

3.4 Adapter la politique de ressources humaines aux enjeux des territoires, et déconcentrer pour donner des leviers RH pertinents aux décideurs locaux

Accompagner l'organisation territoriale de l'État

Au cours des années 2015 et 2016 (voir rapport annuel – édition 2016, pages 49 à 52), la DGAFP a mis en place et suivi l'application d'un plan complet et cohérent d'accompagnement des agents concernés par les réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État, traduisant l'ensemble des engagements en termes financiers ou d'organisation. Cette mission a permis de garantir un dialogue approfondi tout au long de la réforme, un accompagnement individualisé et collectif des agents, un traitement identique, quel que soit leur ministère, un accompagnement particulier des cadres dans la conduite du changement (circulaire du 9 septembre 2015 – feuille de route de l'accompagnement RH de la réforme).

La DGAFP s'est attachée à présenter les dispositifs d'accompagnement, à vérifier l'adéquation des outils aux réalités du terrain et répondre aux questions des acteurs de proximité. Elle a rédigé, avec le SGMAP, un guide méthodologique à l'attention des services pour l'élaboration d'une étude d'impact en gestion des ressources humaines.

Par ailleurs, la DGAFP a participé aux rencontres des instances informelles de concertation interministérielle dans les régions, notamment en examinant en amont les études d'impact et plans d'accompagnement des agents présentés par les ministères et leurs services régionaux. Avec la mission de coordination nationale pour la réforme de l'État (MICORE), elle a rendu compte de

la mise en œuvre de la réforme territoriale au groupe de travail chargé de son suivi auprès du conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

La DGAFP s'est aussi attachée à ce que les ministères densifient leurs réseaux en charge de l'accompagnement personnalisé des agents sur tout le territoire. Pour soutenir cette démarche, elle a édité un guide méthodologique sur le conseil en mobilité-carrière et l'accompagnement des agents. Les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) ont assuré sa diffusion et ont contribué à la consolidation, l'animation et la professionnalisation du réseau interministériel des conseillers en mobilité-carrière.

En région, les PFRH ont par ailleurs participé à la réalisation du diagnostic territorial, état des lieux de l'organisation de l'ensemble des services régionaux, qui visait en particulier à identifier les enjeux de gestion des ressources humaines et les modalités d'accompagnement du changement à mettre en place. Dans un second temps, elles ont également pu accompagner les services régionaux concernés par une fusion dans la réalisation de leur étude d'impact RH. Elles ont en outre participé activement à l'organisation du dialogue social interministériel au niveau local, à chaque étape de la réforme.

Dans le cadre de leurs plans régionaux interministériels de formation, les PFRH ont multiplié, dans ce contexte, les actions collectives à l'attention des agents afin de les soutenir dans leurs initiatives de mobilité et de formalisation de leur parcours professionnel. Elles ont également veillé à mettre en œuvre une offre mettant l'accent sur l'appui aux managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'État.

Renforcer le positionnement des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH)

La réforme des services régionaux de l'État a permis aux PFRH, dans les régions fusionnées comme non fusionnées, de se positionner fortement sur les sujets d'accompagnement en matière de ressources humaines et d'être au cœur de l'accélération des chantiers RH au plan local.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, elles sont au nombre de quinze (dont treize en métropole et deux outre-mer), placées au sein des SGAR — pôle de la coordination interministérielle de la déconcentration, de la modernisation et des mutualisations. L'année 2016 a constitué pour elles une année charnière, du point de vue de leur positionnement, de leurs missions et de leur gouvernance.

Confirmer le rôle d'appui auprès des services de l'État en région, sur la base d'une offre de services, répondant aux besoins locaux en matière de problématiques RH ; conforter la position de relais de la DGAFP, dans le cadre de la déconcentration en matière de gestion des ressources humaines et sous l'autorité du préfet de région, monter en puissance sur de nouvelles missions stratégiques, dont celles liées aux nouveaux modes d'organisation du travail et à la conduite du changement en matière RH ont constitué les trois priorités d'actions fixées par la DGAFP aux plateformes.

À cet égard, la DGAFP a conduit en 2016 une « revue » destinée à établir le socle de missions des PFRH répondant à ses attentes d'autorité fonctionnelle (mobilité, gestion prévisionnelle des ressources humaines, formation interministérielle et apprentissage, action sociale et environnement professionnel, accompagnement du changement et évolution des organisations de travail), sans préjudice des demandes locales complémentaires exprimées par les préfets.

L'article 10 du décret 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique rappelle, dans ce but, les missions des PFRH et leur rôle pour contribuer, au niveau régional, à la définition et à la mise en œuvre des priorités arrêtées dans le cadre de la stratégie interministérielle.

Un nouveau dialogue de gestion RH avec les préfets de région

Un nouveau dialogue de gestion RH avec les préfets de région doit permettre de mieux adapter les orientations RH nationales aux spécificités des territoires et développer des « boîtes à outils » méthodologiques permettant de mieux répondre aux principaux enjeux. Il s'agit par ailleurs de développer une culture RH commune du conseil et de l'accompagnement individualisé des agents, faciliter l'accès à la formation de tous, favoriser les mobilités, faire connaître l'ensemble des métiers RH à l'échelle de la région et maîtriser l'évolution des besoins, apporter un appui aux réformes au niveau local. Le cycle de conférences avec l'ensemble des PFRH se tiendra. Ce chaînage permettra de collecter les informations sur les enjeux territoriaux ministériels, notamment en termes d'attractivité, de mobilité, d'incidences des schémas d'emplois, des projets de réorganisation pouvant nécessiter un accompagnement, etc.

Renforcer la déconcentration juridique et managériale pour la gestion des agents en services déconcentrés

Dans le contexte de la nouvelle organisation territoriale de l'État, le décret du 7 mai 2015 portant charte de déconcentration a institué un principe de subsidiarité afin de rendre plus efficiente l'organisation de ses administrations civiles. En vertu de ce principe, sont confiées aux administrations centrales et aux services à compétence nationale 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.

Ce décret réaffirme le cadre général de la déconcentration administrative et conforte la déconcentration des actes de gestion des agents publics de l'État auprès des responsables de proximité.

En effet, les changements structurels liés à la réorganisation de l'administration territoriale de l'État et l'apparition de nouveaux dispositifs de gestion, notamment dans les systèmes d'information, ont conduit à repenser le cadre des délégations de pouvoirs de gestion au niveau tant interministériel que ministériel.

Afin d'harmoniser la gestion des agents affectés dans les administrations civiles de l'État placées sous l'autorité du préfet de région (DIRECCTE, DRAAF, DRAC, DREAL, DRDJSCS, DRJSCS et les préfectures), deux arrêtés interministériels du 29 décembre 2016, pris en application de l'article 12 du décret du 7 mai 2015 précité, organisent une déconcentration juridique au profit des préfets et responsabilise les chefs de service de proximité.

La déconcentration juridique fixe le périmètre des actes des ressources humaines de proximité, non soumis à l'avis préalable de la CAP ou de la CCP, pour lesquels la décision revient aux préfets de région, aux préfets de département et aux préfets de zone.

La déconcentration managériale de certains actes consiste, pour sa part, à soumettre à l'avis préalable des chefs de service de proximité certains actes relatifs à la situation individuelle d'un agent exerçant dans les services placés sous son autorité (et ce, alors même qu'il ne dispose pas de la compétence juridique pour prendre de tels actes). Cette consultation préalable porte sur plusieurs actes à forte valeur ajoutée dans la gestion des ressources humaines de proximité : la proposition d'inscription au tableau d'avancement, l'avancement à un échelon spécial, l'établissement de la liste d'aptitude, le détachement, le renouvellement du détachement, la mutation après avis du chef de service d'origine et, enfin, l'affectation en position normale d'activité.

Parallèlement, la DGAFP élabore, conjointement avec le CISIRH, un guide destiné à accompagner les gestionnaires des services déconcentrés dans la mise en œuvre de cette réforme.

Ce guide, composé de « fiches méthode », propose au gestionnaire des services déconcentrés :

- la synthèse des informations essentielles à connaître pour chaque acte ;

- le rappel des références juridiques ;
- des actes types correspondants modélisés.

La publication de ce guide pourrait intervenir au second semestre 2017.

3.5 Faire de l'innovation RH un levier d'efficacité des services publics

Créer et mettre en place un fonds destiné à promouvoir les projets RH innovants des employeurs de la fonction publique de l'État

Un fonds de soutien à l'innovation en matière de ressources humaines dans la fonction publique de l'État, appelé « fonds d'innovation RH » a été créé par circulaire du 22 décembre 2016. Ce fonds vise à soutenir l'innovation en matière de ressources humaines en permettant le financement d'expérimentations. Ces dernières doivent être innovantes, interministérielles et/ou interfonctions publiques et reproductibles.

Le fonds d'innovation RH, doté en 2017 d'un budget total d'un million d'euros va permettre, sur la base d'un appel à projets national, de promouvoir les meilleures démarches innovantes et de les capitaliser dans l'ensemble de la fonction publique.

Pour 2017, trois thèmes sont prioritaires :

- la mise en place de nouveaux modes d'organisation du travail, de management et d'acquisition de connaissance ;
- la conduite du changement en matière RH, l'anticipation et l'étude d'impact RH ;
- le bien-être au travail.

Une centaine de demandes de financement par ce nouveau fonds a été reçue par la DGAFP dans le cadre de la première session d'appel à projets de février. Parmi ces demandes, vingt-cinq projets ont été retenus par le comité de sélection mis en place par la circulaire de décembre 2016. Ces projets portent notamment sur l'expérimentation de méthodes de travail nouvelles comme sur la mise en place d'outils de travail ou de formation à distance, de plateformes de travail collaboratives ou de démarches faisant appel à l'expression des agents. Une deuxième vague d'appel à projets instruite en mai et juin s'est traduite par la sélection de vingt-cinq projets supplémentaires parmi les soixante-quatre déposés, tous devant produire des résultats avant la fin de l'année 2017.

Les porteurs des projets lauréats ont été incités par le comité de sélection à intégrer à leurs démarches les équipes de projets similaires non retenus par le comité de sélection lorsque le cas se présentait. Le fonds d'innovation RH s'avère un outil efficace pour susciter et expérimenter des initiatives les plus susceptibles d'être déployées et mises à l'échelle. Grâce à ce levier d'actions, un réseau d'innovateurs RH se structure tant au niveau des ministères qu'au niveau des régions et une spécialisation des régions est en train de se dessiner, ce qui constitue une démarche prometteuse en termes d'appropriation pour chaque région d'une problématique RH, et en termes d'expérimentation des initiatives qui pourront être capitalisées.

Le bilan de cette première année devra s'appuyer sur le suivi tant en région qu'en administration centrale du bon déroulement des projets et sur l'évaluation de leur utilité pour l'ensemble des

3 Construire une fonction ressources humaines de l'État à la fois plus stratégique, plus réactive et plus efficace pour accompagner les transformations de l'action publique

agents publics. À cet effet, la DGAFP a adopté une méthodologie de suivi de projets fondée sur des indicateurs de participation (des agents, de différents ministères, de différents versants de la fonction publique) et de mesure de l'impact des actions. L'objectif poursuivi est de capitaliser sur les expérimentations de ces projets dans les différents territoires et d'envisager, à terme, une spécialisation régionale par thématique.

À titre d'illustration et parmi les projets portés par des services déconcentrés, concernant le management de l'innovation, le SGAR Auvergne-Rhône-Alpes a présenté un projet de « e-formation » sur l'ouverture des données publiques afin de renforcer la culture de l'innovation au sein de la fonction publique, et le SGAR Occitanie a présenté un projet ayant pour objet un parcours de formation sur l'innovation. S'agissant de l'identification et de la valorisation des compétences acquises par les agents, le SGAR Bourgogne Franche-Comté a porté un projet d'e-portfolio des compétences. Le SGAR d'Île-de-France a présenté un projet dédié à l'innovation managériale et aux attentes des nouveaux entrants dans la fonction publique en la matière, et le projet du SGAR Auvergne-Rhône-Alpes a proposé une boîte à idées numérique favorisant l'expression des agents sur l'amélioration de l'organisation du travail. Enfin, dans le domaine de la santé au travail, doivent être cités le projet du SGAR de Nouvelle Aquitaine de sensibilisation à la prévention routière en lien avec les nouvelles organisations du travail (télétravail) dans le contexte de la fusion des régions, ainsi que le projet présenté par la préfecture de Normandie concernant la création de synergies locales entre différents versants de la fonction publique pour faire face à la pénurie de médecins de prévention.

La DGAFP travaille parallèlement à la création d'une bibliothèque des initiatives afin de capitaliser les différents projets développés dans le cadre du fonds d'innovation RH, les actions menées par les ministères ou dans les services de l'État en région qui peuvent être utilement et aisément déployées par les autres administrations. La mise en place de cet outil de partage est essentielle et très attendue des différents acteurs pour que l'innovation RH diffuse et s'ancre dans les pratiques. C'est aussi un enjeu majeur en termes d'efficience, d'intelligence collective et de renforcement de la capacité à innover dans la fonction publique.

3.6 Renforcer la visibilité de notre fonction publique en Europe et développer les liens avec l'international

L'activité d'expertise technique internationale et européenne constitue un axe important en termes de modernisation, d'innovation et d'influence du ministère chargé de la fonction publique.

L'ambition globale est de permettre à la DGAFP de participer efficacement à la stratégie française de gouvernance démocratique portée par le ministère des Affaires étrangères.

Actuellement, la DGAFP est engagée dans le cadre de 17 accords bilatéraux. Ainsi en 2016-2017, la DGAFP a accueilli plus de 250 fonctionnaires étrangers lors de visite d'études et une vingtaine de missions d'expertise mobilisant les agents de la DGAFP (en premier lieu ceux du bureau de la prospective et de l'expertise européenne et internationale) a été réalisée.

La coopération administrative internationale en matière de fonction publique à laquelle participe la DGAFP se traduit :

- par un apport d'expertise auprès des pays en voie de développement ou dans le cadre de la politique de voisinage et d'élargissement de l'Union européenne au travers de la mise en

Construire une fonction ressources humaines de l'État à la fois plus stratégique, plus réactive et plus efficace pour accompagner les transformations de l'action publique

3

œuvre d'accords bilatéraux (en appui sur le financement du ministère des Affaires étrangères), ou de la participation à des projets de développement multilatéraux (financés par les bailleurs internationaux et en partenariat avec Expertise France) ;

– par la participation à différents réseaux institutionnels au niveau international et européen traitant des problématiques de ressources humaines permettant le partage de pratiques (Réseau EUPAN¹, Comité sectoriel européen de dialogue social pour les administrations des gouvernements centraux, OCDE) ;

– par une attention particulière portée à la formation des cadres (notamment intermédiaires) en particulier au travers de programmes d'échange de fonctionnaires et du dispositif du Cycle international des IRA (CiIRA)².

Cette dernière période a été marquée par plusieurs temps forts :

- L'organisation à Paris de la conférence du GIFT-MENA³ du 12 au 14 octobre 2016. Cet évènement, placé sous l'égide du secrétaire d'État au développement durable et à la francophonie et de la ministre de la Fonction publique, s'est déroulé en présence de nombreux ministres de la zone MENA, mais également d'Afrique subsaharienne et a réuni près de 170 participants, représentants des organismes et instituts de formation, autour du thème « Gouvernance, fragilité et développement durable ».

- La participation au Sommet mondial du Partenariat pour un gouvernement ouvert (PGO) du 7 au 9 décembre 2016 (la France assure la présidence du PGO pour l'année 2016/2017). Dans ce cadre, une table ronde « Fonction publique et déontologie » et un atelier « Objectifs de développement durable et fonction publique » ont permis d'échanger avec des partenaires d'autres ministères français et étrangers ainsi qu'avec la société civile. Ces événements ont nourri la réflexion sur les moyens d'améliorer la participation des fonctionnaires à la mise en œuvre des principes du gouvernement ouvert et des objectifs de développement durable.

- La structuration d'une coopération bilatérale franco-allemande : l'entrevue entre les deux ministres chargés de la fonction publique dans le cadre du 18^e Conseil des ministres franco-allemands du 7 avril 2016 a débouché sur le souhait de renforcer la coopération administrative entre la France et l'Allemagne. Les premiers échanges entre administrations ont pu faire naître l'idée d'organiser, sur une base régulière, des ateliers franco-allemands d'experts sur des sujets de fonction publique en particulier autour des enjeux de la mobilité, de la formation, d'une meilleure gestion du vieillissement et des carrières longues et de l'attractivité des carrières publiques.

Un premier atelier d'échange est organisé à Berlin les 3 et 4 juillet 2017 sur le thème des enjeux démographiques (gestion intergénérationnelle, transmission des savoirs, gestion des compétences et des parcours, qualité de vie au travail).

- La construction d'un nouveau programme d'échanges de fonctionnaires en Europe : suite au retrait du soutien financier et organisationnel de la fondation Robert Bosch au programme d'échange Bellevue, la France, dans le cadre de la coopération relancée avec l'Allemagne, mais également avec l'appui de nombreux pays via le réseau EUPAN, s'est engagée dans la construction d'un nouveau programme d'échanges de fonctionnaires au niveau de l'Union européenne. Cet enjeu autour de la mobilité des fonctionnaires en Europe rencontre également un écho très favorable du côté de la Commission européenne qui souhaite s'associer à ce projet.

1 EUPAN Network : Réseau européen des administrations publiques.

2 Depuis septembre 2012, les IRA accueillent au sein de leur promotion d'attachés stagiaires des auditeurs étrangers recrutés dans le cadre du CiIRA (Cycle international des IRA), d'une durée de 8 mois. 43 auditeurs ont été accueillis depuis le lancement du dispositif et 14 nouveaux auditeurs seront accueillis dans les IRA de Lille, Lyon et Metz pour la promotion 2017-2018.

3 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. Lancé à Beyrouth en mars 2006 par l'Institut des Finances du Liban, il s'agit d'un module innovant de coopération Sud-Sud soutenu par des partenaires internationaux, en particulier par l'Institut de la Banque Mondiale. Le GIFT-MENA est basé à Beyrouth au sein de l'Institut des Finances Basil Fuleihan.

Construire une fonction ressources humaines de l'État à la fois plus stratégique, plus réactive et plus efficace pour accompagner les transformations de l'action publique

La poursuite du projet « Bien-être et Santé & Sécurité (SST) dans les administrations des gouvernements centraux : la lutte contre les risques psychosociaux au travail » du Comité sectoriel de dialogue social pour les administrations des gouvernements centraux : ce projet, financé par la Commission européenne, a permis de produire une étude reprenant les données et travaux européens les plus récents sur ces sujets.

- La participation de la DGAFP aux instances de l'OCDE : elle permet de valoriser les approches françaises en matière de politiques RH au sein des administrations publiques et d'enrichir sa réflexion d'expériences étrangères. Cet investissement accru de la direction au sein de l'OCDE prend tout son sens au regard des missions renforcées en matière de prospective et d'analyses comparatives qui lui ont été confiées dans le cadre de la DRH de l'État.

TITRE 2

Faits et chiffres

Vues d'ensemble

Dossiers

Fiches thématiques

L'emploi public 1

Les flux de personnels
dans la fonction publique 2

Les rémunérations
dans la fonction publique 3

L'emploi public

1

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2015

Amadou Yaya BA
Jonathan DUVAL
DGAFP*

Chiffres clés

5,45 millions
de personnes
travaillent dans
la fonction publique
au 31 décembre 2015.

Évolution des effectifs
de la fonction publique
entre fin 2014 et 2015 :

Ensemble de la FP :
+2 300 agents (+0,0 %)
FPE :
+5 500 agents (+0,2 %)
FPT :
-5 300 agents (-0,3 %)
FPH :
+2 200 agents (+0,2 %)

Évolution des effectifs
par statut en 2015 :
Fonctionnaires : +0,2 %
Contractuels : -0,3 %
Militaires : -1,0 %
Autres catégories
et statuts : +0,3 %

62 % des agents publics
sont des femmes

L'emploi public est stable en 2015. Au 31 décembre, 5,45 millions d'agents travaillent au sein de la fonction publique en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte). À ceux-là, s'ajoutent 198 000 bénéficiaires de contrats aidés, en augmentation de 2,8 % par rapport au 31 décembre 2014.

L'emploi hors contrats aidés progresse dans la fonction publique de l'État pour la première fois depuis 2003. Cette hausse (+0,2 %) s'explique principalement par une augmentation de près de 16 000 personnes dans les effectifs du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère de la Justice, qui traduit les priorités inscrites dans la loi de finances.

L'année 2015 est également marquée par un recul inédit de l'emploi hors contrats aidés dans la fonction publique territoriale. Cette baisse de 0,3 % intervient dans un contexte de diminution de la dotation globale de l'État aux collectivités locales et de recomposition des structures intercommunales.

Enfin, dans la fonction publique hospitalière, l'emploi continue de progresser (+0,2 %), mais à un rythme qui ralentit pour la deuxième année consécutive. Les effectifs des personnels non médicaux des hôpitaux diminuent même de 0,1 % en 2015.

À l'inverse de la tendance observée depuis ces dix dernières années, la part des fonctionnaires dans l'ensemble de la fonction publique augmente pour la deuxième année consécutive (+0,1 point après +0,3 point en 2014). Le nombre de contractuels diminue de 0,3 %, une baisse qui s'explique entièrement par le recul de 2,3 % dans la FPT.

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique et représentent 62 % de l'effectif total. Fin 2015, leur proportion parmi les agents de catégorie A+ augmente dans chacun des versants de la fonction publique. Enfin en 2015, le nombre d'agents de 55 ans et plus continue de s'accroître tandis que celui des moins de 25 ans poursuit sa baisse (-28 900 en cinq ans).

La stabilité de l'emploi public en 2015 résulte d'un rééquilibrage entre les entrants et les sortants de la fonction publique : le nombre de sortants augmente de 7 200 quand celui des entrants diminue de 8 200.

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

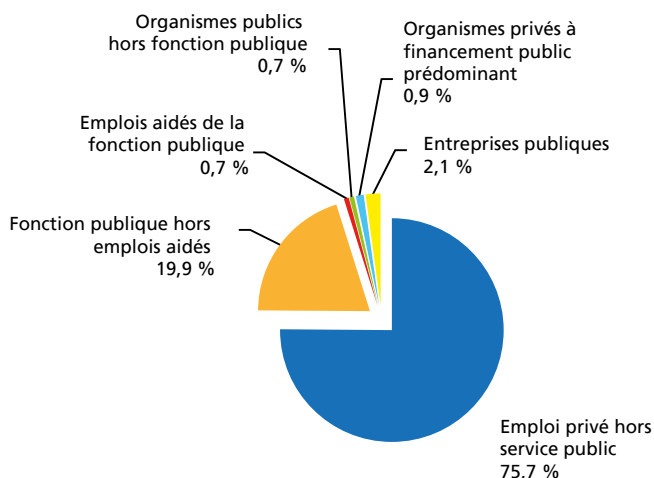
1 L'emploi public

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

L'emploi public est suivi ici selon une acception juridique de la fonction publique. Dans cette approche basée sur le statut juridique de l'employeur, la fonction publique emploie, fin 2015, sur le territoire national (métropole + DOM)¹ 5,450 millions d'agents au sein d'organismes dont le statut commun de recrutement, repéré par sa catégorie juridique est le droit public. Néanmoins, des dispositions réglementaires permettent à certains de ces organismes de déroger à cette règle et d'effectuer des recrutements de droit privé. Par ailleurs, ces mêmes employeurs emploient 188 000 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé, fin 2015, généralement exclus du décompte des emplois réalisés par la DGAFP.

La fonction publique représente 19,9 % de l'emploi total (salariés et non-salariés) en France, hors bénéficiaires de contrats aidés, et 20,7 % si on les inclut. Ces agents sont employés, sous des statuts divers, par les services civils et militaires de l'État, les conseils régionaux, les conseils généraux, les communes, les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif, les hôpitaux publics, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et les autres établissements publics sociaux et médico-sociaux (voir Figure V 1-1).

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



Sources : Siasp, DADS, Recme, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Dans une approche économique alternative, généralement utilisée pour les comparaisons internationales, les « administrations publiques » (au sens de la comptabilité nationale, incluant des organismes privés à financement public) emploient 6,070 millions de personnes en France (métropole + DOM) fin 2015.

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.

Au 31 décembre 2015, la fonction publique compte 5,45 millions d'agents, dont 2,40 millions pour la seule fonction publique de l'État

Au 31 décembre 2015, 5,45 millions de personnes (Figure V 1-2) travaillent au sein de la fonction publique en France hors Mayotte. On comptabilise par ailleurs 198 000 bénéficiaires de contrats aidés, de droit privé, qui sont généralement exclus des statistiques d'effectifs de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). La fonction publique se divise en trois versants. La fonction publique de l'État (FPE) est le plus important d'entre eux. Constituée des ministères, des établissements publics administratifs (EPA) nationaux et des établissements publics locaux d'enseignement (EPL)², elle représente 44,0 % des agents publics. La fonction publique territoriale (FPT) qui regroupe l'ensemble des collectivités locales et des EPA locaux en emploi quant à elle 34,7 % (soit 1,89 million). Enfin, 1,16 million d'agents, soit 21,3 % de l'ensemble des agents publics exercent leur activité au sein des hôpitaux publics et des établissements médico-sociaux de la fonction publique hospitalière (FPH).

Tous les agents ne travaillent pas à temps plein. Fin 2015, ils sont 20,6 % (en baisse de 0,1 point par rapport à fin 2014) à exercer leur activité à temps partiel³ (voir définitions) avec une quotité moyenne de travail de 66,6 %. Cela porte le nombre d'agents, au 31 décembre, à 5,07 millions en équivalent temps plein (ETP), soit 0,93 ETP par agent public. C'est dans la FPT, seul versant dans lequel un employeur peut proposer des postes à temps non complet à des fonctionnaires, que la proportion d'agents à temps partiel est la plus élevée (26,2 %) et leur quotité moyenne de travail la plus faible (64,4 %). Un agent y représente en moyenne 0,91 ETP au 31 décembre 2015. À l'inverse, dans la FPE, où la proportion d'agents à temps partiel n'est que de 15,2 %, un agent représente 0,95 ETP. Enfin, avec une proportion de 23,0 % d'agents à temps partiel et un taux de temps partiel moyen de 68,1 %, un agent représente 0,93 ETP dans la FPH.

Le volume annuel de travail s'exprime en équivalent temps plein annualisé (EQTP) et se calcule en comptabilisant 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 2015, il est de 5,15 millions d'EQTP. La part de la FPE dans le volume de travail global de la fonction publique est légèrement plus élevée que sa part en effectifs en fin d'année (44,5 % contre 44,0 %), à l'inverse des deux autres versants.

Figure V 1-2 : Effectifs physiques, en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique en 2015

	Effectifs physiques au 31/12/2015		ETP au 31/12/2015	EQTP annualisé en 2015
	Ensemble	dont à temps partiel (en %)		
Fonction publique de l'État	2 398 031	15,2	2 282 535	2 293 300
Fonction publique territoriale	1 889 310	26,2	1 713 062	1 770 170
Fonction publique hospitalière	1 163 278	23,0	1 078 151	1 086 487
Ensemble de la fonction publique	5 450 619	20,6	5 073 748	5 149 957

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.

2 Dans la suite et dans l'ensemble des fiches thématiques, on regroupe sous le terme d'EPA l'ensemble des établissements publics nationaux hors établissements publics industriels et commerciaux, à savoir les EPA proprement dits, les EPL, les autorités administratives indépendantes ou encore les établissements publics à caractère scientifique et technique.

3 Y compris travailleurs à temps plein sur un poste non complet

1 L'emploi public

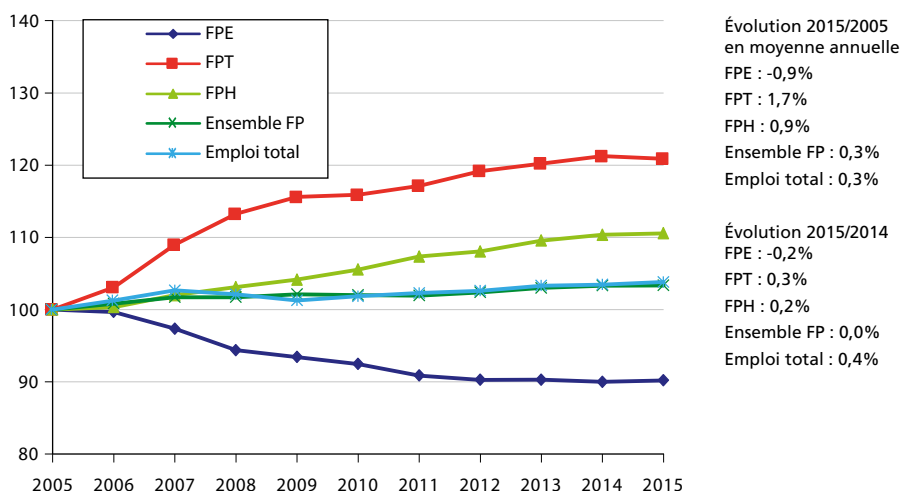
L'emploi se stabilise dans l'ensemble de la fonction publique

Hors bénéficiaires de contrats aidés, l'emploi est stable (+0,0 %) dans l'ensemble de la fonction publique en 2015 (Figure V 1-3). Cette stabilité intervient après trois années consécutives d'augmentation des effectifs en fin d'année. Cette évolution, inférieure à celle de l'emploi total en 2015 (+0,4 %), est également inférieure à la tendance de la dernière décennie pendant laquelle les effectifs de fin d'année de la fonction publique ont augmenté en moyenne de 0,3 % par an. Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés augmente quant à lui de 2,8 %. Cette évolution témoigne d'un ralentissement important après deux années de très forte augmentation. Dans le sillage de la montée en charge des emplois d'avenir, le nombre de contrats aidés a en effet augmenté entre 2012 et 2014 de 63,7 %, soit 74 800 personnes supplémentaires. Y compris ces contrats aidés, les effectifs de la fonction publique augmentent de 0,1 % en 2015 soit, l'évolution la plus faible depuis la baisse de 0,5 % de 2011.

L'effectif total en ETP au 31 décembre, hors contrats aidés, augmente très légèrement (+0,1 %) en raison d'une proportion d'agents à temps partiel en baisse de 0,1 point par rapport à l'année précédente. Le volume d'emploi en EQTP augmente également de 0,1 point.

En dix ans, le poids de chaque versant dans l'ensemble de la fonction publique s'est considérablement modifié. Alors qu'elle réunissait encore la moitié des agents publics en 2005, la FPE n'en réunit plus que 44,0 % dix ans plus tard. À l'inverse, le poids de la FPT s'est accru pendant cette période de 5,0 points passant de 29,6 % en 2005 à 34,7 % (dont la moitié s'explique par des transferts de compétence de l'État aux collectivités locales). Dans le même temps, la part de la FPH a progressé de 1,4 point. L'année 2015 se révèle singulière par rapport à cette tendance : pour la première fois depuis dix ans, le poids de la FPE dans la fonction publique augmente légèrement (0,1 point), tandis que celui de la FPT diminue d'autant.

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



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

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

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

Les effectifs de la fonction publique de l'État augmentent pour la première fois depuis 2003

Fin 2015, les effectifs de la FPE, hors contrats aidés, s'élèvent à 2,4 millions, en augmentation de 0,2 % par rapport au 31 décembre 2014 (Figure V 1-4), soit 5 500 personnes supplémentaires. C'est la première hausse du nombre d'agents de l'État depuis 2003. Les effectifs de la FPE y compris contrats aidés augmentent quant à eux de 0,1 %, le nombre de bénéficiaires de ces contrats diminuant de 4,3 %. C'est la première baisse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la FPE depuis 2012 et la création des contrats d'avenir. L'année 2015 est en effet marquée à la fois par l'arrivée à terme de contrats signés en 2012 et 2013, par la suppression du statut d'emploi d'avenir professeur, remplacé par le statut d'étudiant apprenti professeur, mais également par le lancement d'un plan de relance de l'apprentissage dans la FPE qui doit mener à terme au recrutement de 10 000 apprentis.

L'augmentation des effectifs hors contrats aidés concerne aussi bien les ministères (+0,1 %) que les établissements publics administratifs (EPA, +0,7 %). La part de ces derniers dans l'effectif total de la FPE progresse pour la dixième année consécutive pour atteindre, en 2015, 20,2 % des agents de la FPE, en hausse de 0,1 point par rapport à 2014 et de 11,3 points par rapport à 2005. Cette variation importante de la structure par type d'employeurs de la FPE s'explique aux trois quarts par l'augmentation du poids des EPA dans les ministères de l'enseignement, conséquence notamment de la loi d'autonomie des universités.

L'augmentation des effectifs dans la FPE est limitée à quatre ministères et à leurs EPA respectifs : le ministère des Affaires étrangères (+0,6 %) [voir Encadré 1], le ministère de la Culture et de la Communication (+2,1 %) le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (+1,1 %) et le ministère de la Justice (+1,2 %).

Encadré 1 : Évolution des effectifs au ministère des Affaires étrangères

Les effectifs issus de Siasp et présentés dans cet article comprennent les agents de la fonction publique exclusivement en poste en France métropolitaine et dans les DOM à l'exception de Mayotte. Ils excluent donc les agents en poste à l'étranger. Le ministère des Affaires étrangères est particulièrement concerné par cette dernière exclusion. D'après les chiffres issus de Siasp, le volume de travail des agents du ministère et de son unique EPA situés en France, l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger, ne représente que 18 % de l'ensemble des ETPT du ministère et de l'AEFE.

L'augmentation de 0,6 % du nombre d'agents entre fin 2014 et fin 2015 (soit +22 personnes) ne concerne donc qu'une partie restreinte des effectifs du ministère des Affaires étrangères. D'après les rapports annuels de performance, l'ensemble des effectifs sous plafond d'emplois du ministère et de l'AEFE, agents en poste à l'étranger compris, ont diminué de 0,6 % entre 2014 et 2015 (soit -123 ETPT).

Au ministère de l'Éducation nationale, fusionné en 2015 avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ainsi qu'au ministère de la Justice, les augmentations d'effectifs sont liées aux deux priorités gouvernementales affichées dans le projet de loi de finances : l'enseignement d'une part, la sécurité et la justice d'autre part. Ces deux priorités devraient respectivement se traduire par 60 000 et 16 800 créations de postes sur l'ensemble de la mandature. À cette fin, dans la loi de finances 2015, le plafond d'emploi du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a été augmenté de 9 600 ETPT (équivalents temps plein travaillé), et celui du ministère de la Justice de 1 000 ETPT.

Le nombre d'agents au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche croît en 2015 de 15 000 personnes, EPA compris. L'augmentation est de 13 700 personnes, soit 1,3 % pour les effectifs des programmes Lof (loi organique relative aux lois de finances) et des EPA appartenant au périmètre du ministère de l'Éducation nationale en 2014. Parmi ces 13 700 personnes supplémentaires, on compte 9 100 enseignants (professeurs des écoles, professeurs certifiés ou agrégés, etc.) et 3 600 assistants d'éducation. On compte également 1 100 étudiants

1 L'emploi public

apprentis professeurs. Ce contrat d'apprentissage qui remplace depuis la rentrée 2015 le contrat d'avenir professeur permet à certains étudiants qui ont le projet de présenter un concours de l'enseignement de suivre une formation professionnalisante et de percevoir une rémunération.

Dans le périmètre du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en 2014, l'augmentation des effectifs est de 0,5 %, soit 1 300 agents. Dans le détail, le nombre d'agents directement employés par le ministère diminue de 1 100 tandis que le nombre de ceux employés par des EPA augmente de 2 400. L'année 2015 est en effet marquée par la création d'un nouvel EPA, l'École nationale supérieure d'arts et métiers (Ensam) qui accède, aux côtés de l'École nationale de chimie de Rennes, de l'École nationale supérieure d'informatique pour l'industrie et l'entreprise et de l'Institut national des sciences appliquées de Rennes, aux responsabilités et compétences élargies. En conséquence, ce sont environ 1 600 postes qui sont transférés du ministère vers les EPA sous sa tutelle.

Au ministère de la Justice, dont 99 % des agents sont directement employés par le ministère, les créations de postes concernent principalement l'administration pénitentiaire dont le programme Lolf qui lui est dévolu voit ses effectifs progresser de 4,2 % (+1 500 postes). À l'inverse, le nombre d'agents dépendant du programme « justice judiciaire » diminue de 2 %, soit près de 700 postes en moins malgré une augmentation de près de 400 du nombre de greffiers et de directeurs des services de greffe judiciaires.

Figure V 1-4 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre 2005 et 2015

	Au 31 décembre 2015		Évolution par rapport à 2014		Évolution moyenne annuelle entre 2005 et 2015	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Ensemble FPE	2 398 031	100,0	0,2		-1,0	
Ensemble des ministères, dont :	1 913 674	79,8	0,1	-0,1	-2,3	-1,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 011 288	42,2	1,1	0,4	-2,6	-0,8
Justice	79 780	3,3	1,2	0,0	0,7	0,1
Culture	11 200	0,5	0,1	0,0	-2,1	-0,0
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	53 939	2,3	-5,2	-0,1	-7,1	-0,2
Défense	258 906	10,8	-1,3	-0,2	-4,8	-0,5
Ministères économiques et financiers	146 652	6,1	-1,8	-0,1	-2,5	-0,1
Intérieur et Outre-mer	285 957	11,9	-0,1	-0,0	3,6	0,4
Ministères sociaux	20 461	0,9	-2,3	-0,0	-5,5	-0,1
Ensemble des EPA, dont :	484 357	20,2	0,7	0,1	7,5	1,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	331 683	13,8	1,1	0,1	8,9	0,9
Ministères sociaux	79 007	3,3	-0,6	-0,0	6,7	0,2
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	22 593	0,9	0,3	0,0	7,4	0,1

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

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

Lecture : Au 31 décembre 2015, on compte 53 939 agents au ministère de l'Écologie, soit 2,3 % des effectifs de la FPE à cette date. Cet effectif est en baisse de 5,2 % par rapport au 31 décembre 2014 (-7,1, % de baisse moyenne par an depuis 2005), et la part des agents de la FPE en poste au ministère de l'Écologie a baissé de 0,1 point de pourcentage en un an (-0,2 point de pourcentage en moyenne annuelle depuis 2005).

Enfin, l'augmentation de plus de 500 des effectifs du ministère de la Culture est essentiellement portée par les EPA (+3,7 %), tandis que le nombre de personnes employées directement par le ministère reste quasiment stable. Ces évolutions sont liées à des changements de périmètres. En effet, l'augmentation dans les EPA s'explique en partie par un nouvel établissement : le Conseil supérieur de l'audiovisuel. Cette autorité administrative indépendante a en effet acquis avec la loi sur l'indépendance de l'audiovisuel public son entière autonomie budgétaire et comptable, et ses effectifs, auparavant comptabilisés avec ceux du ministère de la Culture, le sont maintenant avec ceux des EPA du ministère. Sans ce changement de périmètre, le nombre d'agents directement employés par le ministère aurait augmenté de 3,2 % et celui des agents des EPA sous sa tutelle de 1,2 %.

Les effectifs des autres ministères sont en baisse. C'est au ministère de l'Écologie, du Développement durable, de l'Énergie et du Logement que la diminution est la plus importante (-3,7 %), mais cette diminution de 2 900 postes s'explique pour les deux tiers par un transfert d'une partie des ouvriers des parcs et ateliers du ministère vers la FPT. La diminution des effectifs ne concerne que les agents directement employés par le ministère (-5,2 %). Les effectifs des EPA augmentent légèrement (+0,3 %), notamment en raison de la création d'un nouvel établissement dont les effectifs sont pour près de 60 % alimentés par des transferts du ministère : l'Agence nationale de contrôle du logement social (Ancols). Hors transferts, les effectifs n'auraient diminué que de 1,1 % et la baisse du nombre d'agents ministériels aurait été limitée à -1,5 %.

Dans la sphère des ministères économiques et financiers, la diminution est de 1,7 %, soit 2 800 postes de moins fin 2015 par rapport à fin 2014. Cette baisse des effectifs concerne particulièrement les fonctionnaires de catégories C, dont le nombre diminue de 4,6 % (-1 900 postes). Depuis 2010, hors rattachement de Pôle emploi au ministère du Travail⁴, les effectifs des ministères économique et financier ont ainsi diminué de 8,7 % ce qui représente une baisse de près de 14 000 agents.

Au ministère de la Défense, la baisse est de 1,3 %, soit 3 400 postes en moins en un an. Le nombre de militaires diminue en particulier de 2 200 et celui des ouvriers d'État de 1 300. Les effectifs du ministère n'ont cessé de diminuer depuis l'intégration de la gendarmerie au ministère de l'Intérieur. Depuis 2010, les effectifs du ministère de la Défense se sont réduits d'en moyenne de 2,3 % par an, soit une baisse totale de près de 13,0 % et 39 800 postes supprimés sur l'ensemble de la période. Néanmoins, l'actualisation de la loi de programmation militaire, adoptée en juillet 2015 après les attentats de janvier de la même année, doit mettre un terme à cette tendance. En effet, alors que la loi de programmation initiale prévoyait la suppression de près 34 000 ETPT au ministère de la Défense sur la période 2014-2019, ce chiffre est ramené à 15 000 et des créations de postes sont prévues en 2016 et 2017.

Enfin, la réduction des effectifs dans les ministères sociaux s'élève à près de 1 000 répartis à parité entre les ministères et les EPA. Au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et des Forêts, la baisse de près de 500 agents est entièrement portée par chacun des EPA sous sa tutelle.

L'année 2015 marque un point d'arrêt dans l'augmentation continue des effectifs de la fonction publique territoriale

Fin 2015, les effectifs de la FPT, hors bénéficiaires de contrats aidés, diminuent de 0,3 % (Figure V 1-5). Une telle baisse est inédite. Jamais, de 1980 à 2008, avec l'enquête sur les personnels des collectivités locales et des établissements locaux (Colter) et, depuis 2009, avec le système

⁴ Dans les travaux de certains organismes, la métropole de Lyon est parfois classée au sein des intercommunalités avec les autres métropoles créées par la loi Maptam (par exemple Cour des comptes, Observatoire des finances et de la gestion publiques locales). Si la métropole de Lyon était classée avec les intercommunalités, l'emploi des départements reculerait de 1,3 % en 2015 et s'établirait à 291 512 agents publics, tandis que celui des établissements intercommunaux augmenterait de 5,1 % pour atteindre 288 001 agents fin 2015.

1 L'emploi public

d'information sur les agents du service public (Siasp), une telle évolution n'avait été mesurée. En prenant en compte les bénéficiaires de contrats aidés, les effectifs de la FPT augmentent très légèrement en 2015 (0,1 %), le recours aux emplois aidés restant dynamique dans ce versant (+9,4 %).

La diminution est importante dans les communes (-1,3 %), alors que l'emploi y augmentait en moyenne de 0,4 % par an depuis 2005. Les effectifs des établissements communaux diminuent de 1,9 % tandis que la croissance des effectifs des établissements intercommunaux ralentit fortement avec + 1,8 % contre un accroissement annuel moyen de +4,6 % depuis 2005. Au total, le secteur communal voit ses effectifs diminuer de 0,7 %. Ce recul s'explique en grande partie par l'intégration de la métropole de Lyon au sein de la catégorie des départements conduisant au transfert de 4 800 agents du secteur communal, essentiellement la communauté urbaine antérieurement classée avec les intercommunalités, vers les départements. Sans ces transferts, les effectifs du secteur communal auraient reculé de 0,4 %. Créée le 1^{er} janvier 2015, la métropole de Lyon reprend les compétences de la communauté urbaine de Lyon et exerce en outre sur son territoire celles dévolues à un conseil départemental.

L'emploi des départements s'accroît de 1,7 %, mais le transfert d'agents du secteur communal vers la métropole de Lyon explique à lui seul la totalité de l'évolution des effectifs dans les départements. Dans les régions, l'emploi augmente de 0,5 %, une augmentation d'une ampleur réduite au regard du rythme de croissance moyen des dix dernières années (+18,5 %).

Figure V 1-5 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale de 2005 à 2015

	Au 31 décembre 2015		Évolution par rapport à 2014		Évolution moyenne annuelle entre 2005 et 2015	
	Effectifs	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Communes*	1 021 856	54,1	-1,3	-0,5	0,4	-0,9
Départements	300 376	15,9	1,7	0,3	4,5	0,4
Régions	81 885	4,3	0,5	0,0	18,5	0,3
Ensemble des collectivités territoriales	1 404 117	74,3	-0,5	-0,2	1,6	-0,2
Établissements communaux*	130 825	6,9	-1,9	-0,1	1,8	0,0
Établissements intercommunaux*	279 137	14,8	1,8	0,3	4,6	0,3
Établissement départementaux	67 027	3,6	-0,3	0,0	1,2	0,0
Autres EPA locaux*	8 204	0,4	-2,2	0,0	-9,3	-0,1
Ensemble des EPA locaux	485 193	25,7	0,4	0,2	2,8	0,2
Total FPT	1 889 310	100,0	-0,3		1,9	
dont secteur communal ⁽¹⁾	1 440 022	76,2	-0,7	-0,3	1,1	-0,7

Sources : Colter, Siasp, Insee. Traitement DGAFF - 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 (centres communaux d'action sociale, caisses des écoles...) et intercommunaux (communautés urbaines, communautés de communes et communautés d'agglomération principalement) 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 (regroupement notamment) en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Lecture : Au 31 décembre 2015, on compte 300 376 agents dans les départements, soit 15,9 % des effectifs de la FPT à cette date. Cet effectif est en hausse de 1,7 % par rapport au 31 décembre 2014 (en moyenne +4,5 % d'augmentation par an depuis 2005). La part des agents de la FPT en poste dans les départements augmente de 0,3 point en un an (+0,4 point en moyenne par an depuis 2005).

Malgré la diminution globale de 5 300 agents hors contrats aidés dans l'ensemble de la fonction publique territoriale, plusieurs filières voient leurs effectifs augmenter. C'est notamment le cas de la filière « animation » dont le nombre de postes progresse de 4,3 %, soit 4 900 postes supplémentaires. Cette augmentation marque un net ralentissement par rapport à celle de 2014 (+9,8 %) qui faisait suite à la mise en place des nouveaux rythmes scolaires. La filière « sécurité-police municipale » voit également ses effectifs augmenter dans des proportions similaires (+4,2 %, soit 900 agents supplémentaires). On compte enfin 1 100 agents de plus dans la filière « médico-sociale ». À l'inverse, les effectifs des filières « administration » et « technique », qui regroupent 1,27 million d'agents, diminuent de 0,7 %, ce qui représente 9 300 postes de moins en un an.

La croissance de l'emploi ralentit dans la fonction publique hospitalière

Si les effectifs hors contrats aidés de la FPH augmentent en 2015, c'est à un rythme bien inférieur à celui des années précédentes (+0,2 % contre +0,9 % en 2014 et +1,4 % en 2013) mais également à un rythme très inférieur à l'évolution moyenne des dix dernières années (+1,1 %) (Figure V 1-6). En prenant en compte les bénéficiaires de contrats aidés dont le nombre augmente de 3,5 % en 2015, la croissance de l'emploi dans la FPH s'établit à 0,3 %.

Ce ralentissement est dû à l'évolution de l'emploi dans les hôpitaux. Alors que les effectifs augmentaient de 1,4 % en 2013 et de 0,5 % en 2014, ils n'augmentent plus que de 0,1 % en 2015, et leur poids dans l'effectif total du versant a perdu plus de deux points en deux ans, passant de 90,3 % à 88,2 %. Au sein des hôpitaux, on note une diminution de 0,1 % du personnel non médical, qui réunit encore 78,2 % des personnels de la FPH en 2015 (en baisse de 0,3 point en un an et en moyenne de 0,1 point par an depuis 2005). Le nombre de médecins des hôpitaux reste dynamique (+1,6 % soit 1 900 personnes supplémentaires).

On dénombre également un peu plus de 1 200 personnes supplémentaires dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, soit une augmentation de 1,3 % là encore inférieure à la croissance moyenne annuelle de la dernière décennie (+3,1 %). Enfin dans les autres établissements médico-sociaux, l'emploi progresse de 0,8 %.

Figure V 1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 2005 et 2015

	Au 31 décembre 2015		Évolution par rapport à 2014 (en %)		Évolution en moyenne annuelle entre 2005 et 2015	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Total hôpitaux*	1 026 526	88,2	0,1	-0,1	1,0	-0,1
Médecins	116 833	10,0	1,6	0,1	1,2	0,0
Personnel non médical	909 693	78,2	-0,1	-0,3	0,9	-0,1
Établissement d'hébergement pour personnes âgées	97 350	8,4	1,3	0,1	3,1	0,1
Autres établissements médico-sociaux	39 402	3,4	0,8	0,0	1,1	0,0
Total fonction publique hospitalière	1 163 278	100,0	0,2		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 2015, on compte 1 026 526 agents dans les hôpitaux, soit 88,2 % des effectifs de la FPH à cette date. Cet effectif augmente de 0,1 % par rapport au 31 décembre 2014 (en moyenne +1,0 % d'augmentation par an entre 2005 et 2015). La part des agents de la FPH en poste dans les hôpitaux est en baisse de 0,1 point (-0,1 point en moyenne annuelle par an depuis 2005).

Le nombre de contractuels diminue dans la FPT

Au 31 décembre 2015, pour la deuxième année consécutive, la fonction publique enregistre une hausse de la part des agents fonctionnaires qui s'établit à 70,7 % (+0,1 point) et une diminution de même ampleur de la part des contractuels qui atteint 17,2 % (-0,1 point). Ces évolutions sont opposées à la tendance observée depuis dix ans, la part des fonctionnaires diminuant en moyenne de 0,2 point par an et celle des contractuels augmentant en moyenne de 0,3 point par an depuis 2005. Le nombre de militaires continue de baisser en 2015 (-1,0 %) même si la diminution est moins importante qu'en 2014 (-2,4 %) en raison de la révision de la loi de programmation militaire qui a modifié à la baisse les objectifs de diminution d'effectifs. Enfin, les effectifs des agents relevant des « autres catégories et statuts » augmentent fin 2015 de 0,3 %, soit 900 agents en plus par rapport à fin 2014. Ils représentent 6,6 % des agents de la fonction publique, une part stable depuis 2005.

Alors que le nombre de contractuels baisse de 0,3 % dans l'ensemble de la fonction publique, il augmente de 0,9 % dans la FPE qui est le versant dans lequel la part des contractuels est la plus faible. Cette augmentation du nombre de contractuels dans la FPE s'explique à elle seule par 4 900 agents contractuels en plus au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Dans l'ensemble des autres ministères, il est en baisse de 3 300 agents. Le nombre de fonctionnaires augmente quant à lui de 4 500 agents dans la FPE et c'est dans le ministère de l'Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche qu'il augmente le plus avec près de 8 200 agents fonctionnaires supplémentaires. Hors ce ministère, et comme depuis 2011, le nombre de fonctionnaires est en baisse. En 2015, il diminue notamment de -1,8 % (-2 700 personnes) dans les ministères économiques et financiers et de -1,7 % au ministère de l'Écologie, du Développement durable, de l'Énergie et du Logement (-1 700 personnes). Le nombre de militaires diminue quant à lui de 1 %. Enfin, le nombre d'agents relevant des « autres catégories et statuts » augmente de 0,4 % dans la FPE, porté par la relance de l'apprentissage.

Dans la FPT, le nombre de contractuels diminue de 8 200 agents entre fin 2014 et fin 2015, soit 2,3 %. Malgré cette baisse, la FPT reste le versant où la part des contractuels est la plus élevée avec 18,8 % des agents territoriaux. Cette baisse s'explique par une diminution du nombre d'adjoints dans les filières « administratives » (-3 200 personnes) et techniques (-9 800), ces deux filières regroupant plus de la moitié des agents contractuels du versant. Le nombre d'agents relevant des « autres catégories et statuts » baisse également de 2,3 % dans l'ensemble de la FPT, en raison d'une diminution du nombre d'assistants maternels et d'apprentis de respectivement 690 et 380 personnes. À l'opposé, le nombre de fonctionnaires progresse de 0,3 % en 2015, plus faiblement qu'en 2014 (+1,0 %).

Fin 2015, la FPH compte 2 000 fonctionnaires en moins et leur part dans l'ensemble des agents du versant baisse de -0,3 point à 71,9 %. Cette diminution est essentiellement liée à celle des personnels des hôpitaux (-3 500 personnes par rapport à l'année 2014). À l'inverse, le nombre d'agents contractuels des hôpitaux a augmenté de 1,5 %, soit 2 400 contractuels de plus par rapport à l'année précédente. Dans l'ensemble du versant, l'augmentation du nombre de contractuels est de 1,2 %. Enfin, le nombre d'agents relevant des « autres catégories et statuts » augmente de 1,4 % essentiellement du fait de l'augmentation du nombre d'internes en 2015 (+1 750 internes par rapport à l'année 2014).

</									

1 L'emploi public

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

		2013	2014	2015		Évolution 2015/2014 (en %)
				2015	Part (en %)	
FPE	Ministères	205	190	2 596	72,3	1 264,7
	EPA - Ministères	520	573	993	27,7	73,4
	Total	725	763	3 589	100,0	370,5
FPT	Communes	4 529	4 399	3 852	59,2	-12,4
	Départements	954	1 002	855	13,1	-14,7
	Régions	495	452	467	7,2	3,3
	Etablissements départementaux	101	96	96	1,5	0,3
	Etablissements communaux	219	219	173	2,7	-21,0
	Etablissements intercommunaux	1 078	1 026	1 039	16,0	1,2
	Autres EPA locaux	23	24	28	0,4	16,5
	Total	7 398	7 218	6 510	100,0	-9,8
FPH		692	575	590	-	2,6
Ensemble FP		8 816	8 556	10 689	-	24,9

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

Champ : France entière.

Lecture : Parmi les nouveaux apprentis embauchés par la FPE en 2015, 27,7 % l'ont été par les EPA.

En 2015, près des trois quarts des nouveaux apprentis de la FPE ont été embauchés par les ministères : +2 400 nouveaux apprentis par rapport à 2014. Les communes ont recruté la majorité des nouveaux apprentis de la FPT, soit 59 %, suivies par les départements et les régions : respectivement 13 % et 7 %.

La part des femmes parmi les nouveaux apprentis en 2015 a progressé dans la FPE (48 % après 41 % en 2014), a reculé dans la FPH (60 % après 63 % en 2014) et est quasiment stable dans la FPT — 46 % après 45 % en 2014.

Les contrats d'apprentissage conclus en 2015 dans la FPT concernent des apprentis plus jeunes que ceux de la FPE et de la FPH. Les mineurs représentent ainsi 21 % des nouveaux contrats dans la FPT contre 10 % et 8 % respectivement dans la FPE et la FPH.

En 2015, 27 % des nouveaux apprentis dans la fonction publique sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, soit +3 points par rapport à 2014. En revanche, la part des apprentis titulaires d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat ou sans aucun diplôme a reculé de 10 points par rapport à 2014. Les nouveaux apprentis titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont plus nombreux dans la FPE (36 %) que dans la FPT et la FPH : respectivement 22 % et 24 %. Par rapport à 2014, la FPE a recruté moins d'apprentis titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur au profit d'une hausse de la part des titulaires d'un diplôme inférieur ou égal au baccalauréat ou sans diplôme (+19 points). Dans les deux autres versants, les structures de qualification des nouveaux apprentis sont relativement stables. En 2015, près de la moitié des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique vise la préparation d'un diplôme de l'enseignement supérieur (+8 points par rapport à 2014), près d'un tiers la préparation d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat (-11 points par rapport à 2014) et un sur cinq un diplôme de niveau baccalauréat (+3 points par rapport à 2014). Le poids des diplômes de l'enseignement supérieur est plus important dans la FPE (deux tiers) que dans les deux autres.

C'est dans la FPT que l'apprentissage prépare le plus souvent à un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat : 45 % contre 23 % dans la FPH et 10 % dans la FPE en 2015. En 2015, un tiers des contrats d'apprentissage dans la fonction publique a une durée inférieure à un an et 8 % une durée supérieure à deux ans. La part des contrats sur une année scolaire est en baisse dans la FPE et la FPH au profit d'une hausse de la part des contrats sur deux années scolaires. En revanche, les durées des nouveaux contrats d'apprentissage dans la FPT sont relativement stables entre 2014 et 2015. Avant la conclusion de leur contrat d'apprentissage dans la fonction publique, la majorité des apprentis étaient scolarisés : 68 % dans la FPE, 56 % dans la FPT et 58 % dans la FPH en 2015. La FPE a relativement moins recruté d'apprentis précédemment en contrat d'apprentissage qu'en 2014, au profit notamment de demandeurs d'emploi.

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2015

1

En 2015, la part des nouveaux apprentis en situation de handicap progresse : 4,7 % contre 3,8 % en 2014. Ceux-ci sont plus nombreux parmi les apprentis recrutés par la FPH : 7,4 % contre 5,3 % et 3,2 % parmi ceux recrutés respectivement par la FPT et la FPE. Par ailleurs, la part des nouveaux apprentis sur travaux dangereux (4,5 %) augmente légèrement en 2015 (+0,2 point par rapport à 2014). Cette augmentation provient de la hausse dans la FPT de 1,1 point pour atteindre 5,7 %, tandis que cette part baisse de 1,2 point dans la FPE (2,7 % en 2015) et dans une moindre mesure dans la FPH (-0,1 point).

La part des agents de catégorie A continue de se renforcer dans chacun des versants

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). Plus de la moitié des agents de la FPE appartient à la catégorie A (55,7%). La FPE constitue l'unique versant où ils sont majoritaires. En effet, le poids de la catégorie A parmi les personnels de la FPE est dû à la présence des enseignants, qui relèvent quasiment tous de cette catégorie. Près de 85 % des agents civils de catégorie A de la FPE exercent au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et les enseignants représentent les trois quarts des agents de catégorie A dans ce versant. Hors enseignants, la proportion d'agents de catégorie A est beaucoup moins élevée (28,4 %) mais reste supérieure à celle des autres versants. La part des agents de catégorie A a augmenté de 0,6 point entre fin 2014 et fin 2015. Celles des agents de catégorie B et C ont à l'inverse diminué respectivement de -0,4 point et de -0,3 point. En dix ans, les parts des agents de catégorie A et de catégorie B ont augmenté respectivement de 6,3 points et de 2,8 points tandis que celle des agents de catégorie C a diminué de 9,1 points. Cette évolution est due en grande partie au remplacement progressif à partir de 1990 du corps des instituteurs (catégorie B) par le corps des professeurs des écoles (catégorie A), au transfert vers la FPT de personnels de catégorie C (notamment des agents techniciens, ouvriers et des services – TOS) dans le cadre de la décentralisation et à la requalification des corps d'encadrement et d'application de la Police nationale de catégorie C en catégorie B entre 2005 et 2006. Enfin, la part des agents de catégorie A parmi les militaires s'élève à 12,7 % en 2015 soit la même proportion qu'en 2014.

Les agents territoriaux appartiennent très majoritairement à la catégorie C (75,8 % en baisse de 0,3 point par rapport à 2014). Leur nombre a diminué de 11 600 agents par rapport à l'année précédente (-0,8 %). Cette diminution est imputable à la baisse du nombre de contractuels dans les filières « administrative » (-4 200 agents) et « technique » (-5 300 agents). La proportion d'agents territoriaux de catégorie C varie selon la filière : de 7,1 % dans la filière « médico technique » à 90,6 % dans la filière « sécurité – police municipale ». Les catégories A et B sont nettement moins représentées (respectivement 9,7 % et 14,5 %) mais leurs parts augmentent respectivement de 0,2 point et de 0,1 point. En dix ans, la structure hiérarchique a peu évolué : une augmentation dans les catégories A (+ 1,3 point) et B (+ 0,8 point) tandis que la proportion d'agents de catégorie C a reculé de 2,1 points.

Enfin, dans la FPH, près d'un agent sur deux relève de la catégorie C (48,2 % en baisse de 0,3 point par rapport à 2014). Entre 2005 et 2015, la part des agents de catégorie C est demeurée stable (-0,2 point). À l'inverse, on observe d'importants changements dans les parts des catégories A et B. En dix ans, la part des agents relevant de la catégorie A a progressé de 15,5 points dans la FPH tandis que la proportion d'agents de catégorie B a diminué d'autant. Ces changements s'expliquent par d'importantes mesures de revalorisation qui ont entraîné des requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A. C'est d'abord le cas pour les corps des

1 L'emploi public

infirmiers spécialisés⁵ au début des années 2000, suivis par les infirmiers diplômés d'État en 2010. L'année 2015 ne fait pas exception à la tendance des dix années précédentes : entre décembre 2014 et décembre 2015, la part des agents de catégorie A a augmenté de 0,6 point tandis que les proportions des agents de catégories B et C baissent de -0,3 point chacune.

Figure V 1-8 : Répartition par catégorie hiérarchique^(*) des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2015

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2005	2015	2005	2015	2005	2015
Fonction publique de l'État (ministères et EPA)	49,4	55,7	21,7	24,5	28,9	19,8
Agents civils	54,9	62,0	16,8	20,1	28,3	17,9
<i>dont enseignants⁽¹⁾</i>	95,9	99,0	6,4	1,0	0,0	0,0
<i>hors enseignants</i>	21,8	29,1	25,8	37,1	52,4	33,8
Militaires	12,2	12,7	55,0	54,6	32,8	32,8
Fonction publique territoriale	8,4	9,7	13,7	14,5	77,9	75,8
Fonction publique hospitalière	16,8	32,3	34,9	19,5	48,4	48,2
Total	30,6	34,8	22,0	19,9	47,4	45,3
<i>dont civils hors enseignants</i>	15,0	21,2	23,4	21,9	61,7	56,9

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) Enseignant : professeurs de l'enseignement supérieur, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants en coopération, professeurs des collèges, 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.

Le nombre d'agents civils diminue dans un tiers des régions

Hors bénéficiaires de contrats aidés, la fonction publique emploie en moyenne un peu plus de 72 agents civils (hors militaires) pour 1 000 habitants au 31 décembre 2015 sur le territoire national (Figure V 1-9).

Le taux d'administration varie selon les régions. L'Île-de-France est 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 (près de 139 agents pour 1 000 habitants) qui concentre 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 agents pour 1 000 habitants).

Le taux d'administration est également plus élevé dans les DOM (entre 79 agents pour 1 000 habitants à La Réunion et 97 agents pour 1 000 habitants en Martinique). En effet, en raison de leur isolement géographique, les DOM doivent réunir sur un territoire restreint l'ensemble des services publics. Le taux d'administration y est globalement plus élevé qu'en métropole essentiellement du fait de la présence plus marquée des services de l'État et de l'administration territoriale que dans les autres régions ; les services hospitaliers y sont en revanche moins représentés sauf en Martinique.

⁵ Infirmiers anesthésistes, infirmiers de bloc opératoire et puéricultrices.

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2015

1

Figure V 1-9 : Taux d'administration (en ETP) dans l'ensemble de la fonction publique au 31 décembre 2015 en France

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale ⁽¹⁾	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Province	27,6	25,1	16,9	69,6
Île-de-France	39,9	27,7	14,0	81,6
<i>dont Paris</i>	<i>81,8</i>	<i>32,3</i>	<i>24,8</i>	<i>138,9</i>
<i>dont autres départements d'Île-de-France</i>	<i>30,4</i>	<i>26,7</i>	<i>11,6</i>	<i>68,7</i>
France métropolitaine	29,9	25,6	16,3	71,9
DOM	35,3	35,2	14,5	85,0
Guadeloupe	36,4	35,3	16,2	87,9
Martinique	35,8	39,5	21,3	96,6
Guyane	42,0	30,3	12,4	84,7
La Réunion	32,5	34,7	11,4	78,6
France entière	30,0	25,9	16,3	72,2

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

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

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

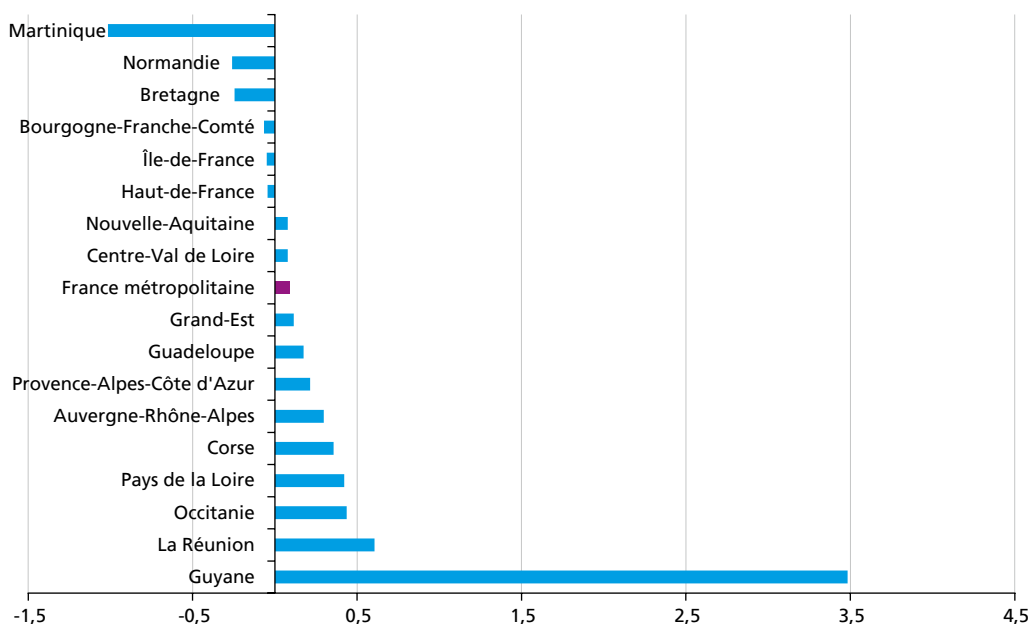
(1) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal représentés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

En 2015, le nombre d'agents civils diminue dans un tiers des régions, une baisse de plus de 1 % étant observée en Martinique (Figure V 1-10). Dans ce département, la baisse du nombre d'agents civils s'explique essentiellement par celle des agents de l'État (-2,2 % après une hausse de 2,5 % dans ce versant en 2014) et s'observe dans la quasi-totalité des ministères. Le nombre d'agents civils baisse également en Normandie (-0,3 point) et en Bretagne (-0,2 point). Enfin en Bourgogne, en Île-de-France et dans les Hauts-de-France, la diminution du nombre d'agents ne dépasse pas 0,1 point.

A contrario, l'Occitanie (+0,4 %), La Réunion (+0,6 %) et particulièrement la Guyane (+3,5 %, soit 749 agents supplémentaires) sont les trois régions qui ont connu les plus fortes augmentations en 2015. En Occitanie, le nombre d'agents civils augmente deux fois plus dans l'ancienne région Midi-Pyrénées que dans les départements qui formaient jusqu'en 2015 la région Languedoc-Roussillon (+0,6 % dont +1,2 % dans la FPE, contre +0,3 %). En Guyane, les effectifs des agents publics augmentent dans chacun des versants. L'augmentation y est de 5,3 % dans la FPE, avec en particulier 350 agents supplémentaires au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et 150 agents supplémentaires à celui de l'Intérieur et de l'Outre-mer. Elle est de 1,7 % dans la FPT et de 2,1 % dans la FPH.

1 L'emploi public

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 2015 en France



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – 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 part des femmes dans les corps de catégorie A+ augmente dans chacun des trois versants en 2015

Les femmes sont très largement majoritaires dans la fonction publique : elles représentent 62 % de l'ensemble des effectifs exerçant dans la fonction publique au 31 décembre 2015, contre la moitié des effectifs de l'ensemble des salariés. Leur part a augmenté de 1,1 point en cinq ans dans la fonction publique, plus rapidement que dans l'ensemble des secteurs. Dans la fonction publique, les effectifs des femmes augmentent en 2015 de 0,3 %. La part des femmes progresse ainsi de 0,2 point en un an. Depuis 2004, la part des femmes dans les effectifs de la fonction publique n'a cessé d'augmenter, en moyenne de 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. Quel que soit le versant, les femmes sont majoritaires.

La FPH est le versant le plus féminisé de la fonction publique. Les femmes y représentent 77,6 % des effectifs (soit +0,1 point par rapport à 2014). Leur part a augmenté de 0,3 point depuis 2010 sous l'effet d'un accroissement du nombre de femmes (+1,0 % en moyenne par an depuis cinq ans, soit +44 700 postes depuis 2010), supérieur à celui du nombre d'hommes (+0,6 % soit +2 700 postes). La proportion de femmes varie de manière importante selon la filière : elles sont très présentes dans les filières « administrative » et « soignante » avec près de 9 femmes sur 10 agents. La proportion de femmes est stable dans la filière soignante depuis 2012 et augmente dans la filière « administrative » de 0,2 point en un an. À l'inverse, elles ne représentent que

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2015

1

35,0 % des effectifs de la filière « technique ouvrière », une proportion en légère hausse de 0,1 point en 2015. La proportion de femmes augmente quel que soit le type d'employeur, et elles sont relativement plus nombreuses dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) où leur part s'élève à 87 % (en hausse de 0,2 point par rapport à l'année précédente).

Dans la FPT, la part des femmes progresse également de 0,1 point et atteint 61,3 % en 2015. En cinq ans, l'augmentation du nombre de femmes est beaucoup plus importante que celle du nombre d'hommes (+1,1 % en moyenne par an depuis cinq ans contre +0,5 % soit +61 400 postes contre seulement +16 900 postes). Comme dans la FPH, la part des femmes varie également selon la filière : dans la FPT, les filières « sociale » et « médico-sociale » sont les plus féminisées avec des proportions qui atteignent 95 % dans chacune de ces filières. Elles sont également très présentes dans la filière « administrative » (82 % en hausse de 0,2 point sur un an). À l'inverse, elles sont peu nombreuses dans les filières « incendie-secours » et « sécurité » dans lesquelles elles ne représentent que 5 % et 22 % des effectifs. La proportion de femmes varie de manière importante selon le type d'employeur. Ainsi, elles représentent près de 9 agents sur 10 dans les établissements communaux (88 %) et seulement un quart des effectifs dans les établissements départementaux (27 %). La faible proportion de femmes dans les établissements départementaux s'explique par le poids de filières peu féminisées : « incendie-secours » (59 % des effectifs des établissements départementaux), « technique » (12 % des effectifs). Dans les communes, qui emploient 54 % des agents territoriaux, la part des femmes représente 60,8 %, en augmentation de 0,3 point : en cinq ans la part des femmes a augmenté de 1,2 point soit 21 300 femmes de plus quand le nombre d'hommes a diminué de 6 300.

Enfin, dans la FPE, la part des femmes a progressé de 1,3 point au cours des cinq dernières années. Elle atteint ainsi 55,0 % en 2015 (en hausse de 0,3 point sur un an comme en 2014). Cette hausse entre 2014 et 2015 provient d'une augmentation du nombre de femmes (+10 000) dans l'ensemble de la FPE quand, dans la même période, le nombre d'hommes diminuait de 4 600 (dont -2 600 emplois au ministère de la Défense et -2 700 à l'Écologie). Une part importante de ce différentiel d'évolution provient d'un effet de structure : l'effectif des femmes a augmenté de 13 000 agents dans le seul ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ministère où la présence féminine est structurellement forte et se renforce cette année (66,7 % de femmes soit une hausse de 0,2 point en 2015). La part des femmes augmente plus rapidement dans les ministères que dans les EPA (+0,4 point contre +0,1 point) pour atteindre respectivement 54,8 % et 55,8 %. EPA compris, les ministères sociaux restent les plus féminisés en 2015 même si la proportion de femmes y diminue de 0,1 point. À l'opposé, le ministère de la Défense et celui de l'Intérieur restent les moins féminisés (respectivement 21,7 %, stable depuis 2010, et 28,8 %, en hausse de 1,7 point depuis 2010). La part des femmes continue de diminuer dans les ministères économiques et financiers où elle s'élève à 57,0 % en 2015 : -0,2 point en 2015 et -4,7 points sur cinq ans).

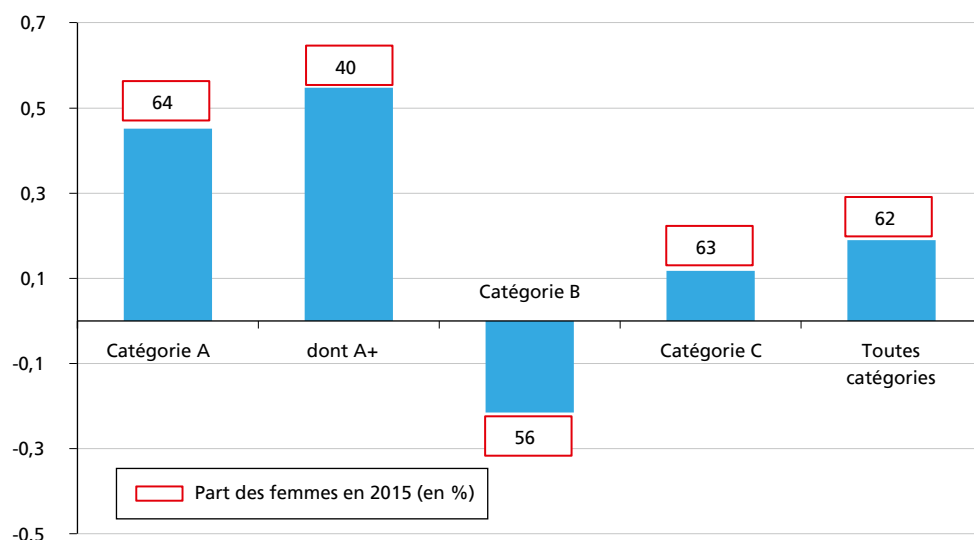
La représentation des femmes s'est considérablement accrue dans la catégorie A depuis 2004. Sur une période de onze ans, la part des femmes y a augmenté de 9,2 points. Ainsi, en 2015, la part des femmes parmi les agents de catégorie A atteint 64,1 % en hausse de 0,4 point par rapport à 2014 (Figure V 1-11). Sur onze ans, la proportion de femmes progresse également de 3,8 points dans la catégorie C pour s'établir à 63,2 % en 2015, en légère hausse de 0,1 point par rapport à l'année précédente. En revanche, parmi les agents de catégorie B, la part des femmes a diminué de 5,5 points en onze ans passant de 61,1 % à 55,6 % (baisse également de 0,2 point sur un an). Cette baisse s'explique par la requalification progressive des infirmiers d'État à partir de 2010, la population des infirmiers étant à large majorité féminine.

La féminisation dans les catégories hiérarchiques supérieures se poursuit dans l'ensemble de la fonction publique. La part des femmes a augmenté de 1,6 point au sein de la catégorie A+ depuis 2010. Elle s'établit à 40,7 % en 2015 (+0,5 point en un an). En 2015, la proportion de femmes parmi les agents de catégorie A+ augmente dans chacun des trois versants de la fonction publique. L'augmentation la plus forte a lieu dans la FPH avec +1,8 point (après +0,9 point en 2014) sous

1 L'emploi public

l'effet notamment d'une progression de même importance de la proportion de femmes parmi les directeurs d'hôpitaux (voir Figure 2.4-6 des ches thématiques). Dans la FPE, l'augmentation est proche de celle constatée l'année dernière (+0,4 point). Enfin dans la FPT, l'augmentation est de 0,3 point après un recul de 0,5 point en 2014. Cette hausse s'explique par l'augmentation de la part des femmes parmi les emplois de direction de la FPT (+2,2 points en 2015 après avoir diminué de 0,4 point en 2014).

Figure V 1-II : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2014 et fin 2015 en France
[en point de pourcentage]



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.

Une forte baisse du nombre d'agents âgés de moins de 30 ans dans l'ensemble de la fonction publique

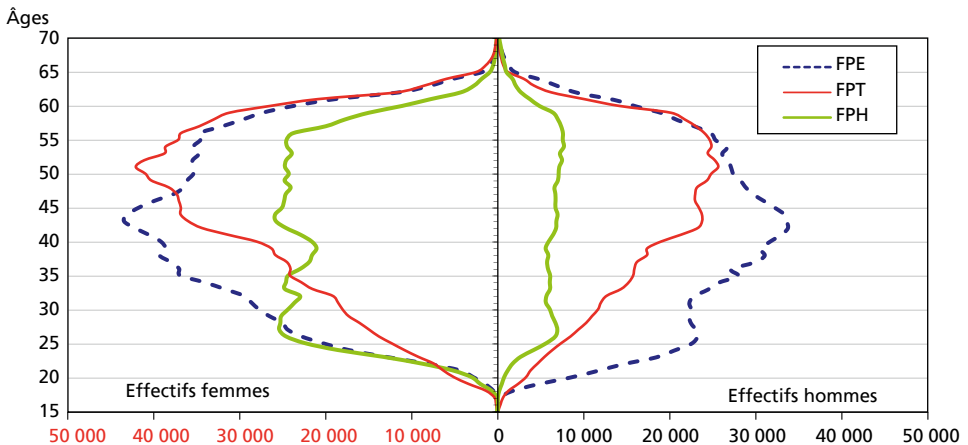
Le système de la carrière qui régit l'emploi des fonctionnaires ainsi que celui des recrutements de personnes en moyenne plus diplômées et donc plus âgées dans la fonction publique que dans le secteur privé expliquent que l'âge moyen des agents de la fonction publique soit plus élevé que celui des salariés du privé (43,2 ans contre 40,9 ans). L'âge médian y est également plus élevé (44 ans contre 41 ans dans le privé).

En cinq ans, l'âge moyen des agents de la fonction publique a augmenté de plus d'un an (42,1 ans en 2010 contre 43,2 ans en 2015) dont un peu moins de trois mois entre fin 2014 et fin 2015. Au cours des cinq dernières années, le nombre d'agents de 50 ans et plus augmente et s'accompagne d'une diminution de l'effectif des moins de 30 ans. En 2015, les agents de plus de 50 ans représentent 32,9 % de l'effectif total de la fonction publique et leur nombre s'accroît de 2,5 %, tandis que celui du nombre total d'agents publics reste stable. Parmi les agents âgés de 50 ans et plus, 55 % d'entre eux ont au moins 55 ans. Leur nombre a augmenté de 215 500 depuis 2010 soit

5,0 % d'augmentation moyenne annuelle. Entre fin 2014 et fin 2015 il a augmenté presque deux fois plus vite que celui des agents âgés de 50 ans à 54 ans. Cette progression est en lien avec le relèvement de l'âge de départ à la retraite. Elle est également liée aux transformations touchant les corps des instituteurs et des infirmiers qui en les requalifiant en corps de catégorie A leur a fait perdre le bénéfice de la catégorie active.

Le nombre des moins de 30 ans diminue de 2,2 % en 2015 (après -0,9 % en 2014). Ils représentent 14,2 % de l'ensemble des agents de la fonction publique. En particulier la part des moins de 25 ans est inférieure à 5 % et leur nombre diminue de 2,3 % en 2015 après la baisse de 1,6 % en 2014. On mesure donc des évolutions opposées aux deux extrémités de la pyramide des âges (Figure V 1-12). Sur une période de cinq ans, la part des 55 ans et plus a progressé de 3,8 points dans l'ensemble de la fonction publique, tandis que celle des moins de 25 ans a reculé de 0,6 point.

Figure V 1-12 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2015



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.

La FPT a la démographie la plus symptomatique avec une pyramide inversée dont le sommet est très évasé. La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique et l'âge moyen dans ce versant s'est accru de 1,4 an depuis 2010 pour s'établir à 44,9 ans au 31 décembre 2015 (+4,6 mois en un an après +2,8 mois en 2014). Elle se caractérise par une forte proportion d'agents de 50 ans et plus (38,9 % et +1,5 point par rapport à fin 2014). En cinq ans, cette proportion a augmenté de 6,3 points. À l'inverse, la part des agents de moins de 30 ans est particulièrement faible dans ce versant (10,3 %) et baisse de 0,6 point par rapport à fin 2014 et de 1,2 point entre fin 2010 et fin 2015. C'est dans les départements et les régions que la proportion des 50 ans et plus est la plus élevée (45 % dans chacune des deux collectivités, en hausse respectivement de 6,8 points et de 10,4 points en cinq ans) mais aussi où la part des moins de 30 ans est la plus faible (respectivement 5,9 % et 4,9 %). Parmi toutes les filières, les agents âgés de 50 ans et plus sont en proportion les plus nombreux dans la filière « technique » (44 % en hausse de 1,8 point en 2015). Ils sont également majoritaires parmi les assistants maternels et familiaux (64,5 % des assistants ont 50 ans et plus, en hausse de 1,2 point). À l'inverse, près d'un tiers des agents de la filière « animation » ont moins de 30 ans (en baisse de 1,7 point entre fin 2014 et fin 2015) et cette proportion atteint presque 30 % parmi les contractuels de la FPT (en baisse de 1,0 point).

1 L'emploi public

Dans la FPE, la présence des 50 ans et plus s'est accrue de 2,2 points depuis 2010 quand dans le même temps celle des moins de 30 ans diminuait de 2,0 points. Au 31 décembre 2015, La FPE a un taux d'agents âgés de 50 ans et plus de 29,7 % (+0,4 point) et un âge moyen de 42,4 ans (+2 mois par rapport à fin 2014). En termes d'évolution, la part des agents âgés de 55 ans et plus augmente entre 2010 et 2015, tandis que celle des agents qui appartiennent à la tranche d'âge 50-54 ans diminue. La part des agents de 50 ans et plus est deux fois plus importante que celle des moins de 30 ans (15,1 % en baisse de 0,1 point par rapport à 2014).

La proportion d'agents de 50 ans et plus est sensiblement la même dans les EPA que dans les ministères. Elle est respectivement de 29,5 % (+0,7 point sur un an) et de 29,7 % (+0,4 point sur un an). Cependant, entre 2010 et 2015, leur part a augmenté deux fois plus vite dans les EPA que dans les ministères : +3,8 points contre +1,9 point. Parmi les ministères, ce sont les agents des ministères sociaux, du ministère de la Culture et de la Communication et des ministères économiques et financiers qui sont en moyenne les plus âgés. Ces ministères ont une proportion d'agents âgés de 50 ans et plus de respectivement 54,1 %, 51,6 % et 50,4 % et un âge moyen autour de 49 ans. Les EPA sous tutelle des ministères économiques et financiers et du ministère de l'Écologie ont une part d'agents âgés de 50 ans et plus supérieure à 40 %. Enfin, parmi les différents statuts, ce sont les ouvriers d'États qui constituent la population la plus vieillissante : 59 % d'entre eux ont plus de 50 ans, une proportion qui augmente de 2,1 points sur un an, après déjà +1,8 point en 2014).

Dans la FPE, les jeunes sont plus présents dans les EPA que dans les ministères même si leur part y a diminué de 4,7 points en cinq ans. En 2015, un agent sur cinq (20,6 %) dans les EPA est âgé de moins de 30 ans, en baisse de 0,4 point par rapport à 2014. Un quart des agents des EPA sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est âgé de moins de 30 ans alors qu'ils représentaient près de la moitié des agents des EPA du ministère de l'Éducation nationale avant la fusion avec celui de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Les ministères les plus jeunes sont les ministères de la Défense et l'Intérieur dans lesquels la part des moins de 30 ans s'élève respectivement à 31,7 % et 19,0 %, en lien avec la présence des militaires dans ces deux ministères. Âgés en moyenne de 34 ans, les militaires bénéficient de conditions particulières leur permettant de partir en retraite plus tôt. Malgré un âge moyen en hausse de 4 mois (38 ans), les contractuels constituent, avec les militaires, la catégorie la plus jeune de la FPE. Les parts des contractuels et des militaires qui ont moins de 30 ans s'élèvent respectivement à 31,2 % (-1,0 point) et 37,1 % (-0,5 point).

Enfin, dans la FPH, la moyenne d'âge des agents s'accroît de 1,8 mois, soit le même rythme d'augmentation observé depuis 2012. Les agents y sont âgés de 41,7 ans en moyenne et 18,7 % ont moins de 30 ans (en baisse de 0,3 point sur un an). La FPH est le versant qui recense le plus de jeunes. Ces derniers sont particulièrement présents dans les filières « soignante » (19,6 % ont moins de 30 ans, en baisse de 0,5 point par rapport à fin 2014) et « médico-technique » (19,1 %). La part des moins de 30 ans augmente de 0,1 point parmi les contractuels (43,4 %) et de 1,1 point parmi les médecins et internes par rapport à l'année précédente. La part des agents âgés de 50 à 54 ans diminue de 0,2 point, tandis que celle des agents de 55 ans et plus augmente de 0,7 point soit les mêmes évolutions qu'en 2014. Les 50 ans et plus représentent, comme dans la FPE, 29,6 % des effectifs du versant. Ils sont plus présents dans les filières « administrative » et « technique ouvrière » où leur part s'élève à 38 % respectivement en augmentation de 2,7 points et de 4,9 points en cinq ans. Enfin, près d'un tiers des médecins est âgé de plus de 50 ans (31,6 %), soit une baisse de 0,7 point par rapport à l'année précédente.

Dans la FPT et la FPE, la catégorie A se caractérise par l'âge moyen le plus élevé (respectivement 46,1 ans et 43,5 ans) et la plus importante part de 50 ans et plus (respectivement 41,2 % et 31,0 %). En un an, la part des 50 ans dans cette catégorie hiérarchique progresse de 0,4 point dans la FPE et de 0,5 point dans la FPT.

Dans la FPH, la catégorie A constitue, à l'inverse, la population la plus jeune (39,4 ans et une part des moins de 30 ans de 27 %). En 2015, la part des moins de 30 ans y baisse de 0,7 point même si le nombre d'internes en médecine a augmenté de 1,5 %. La part des 50 ans ou plus

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2015

1

diminue également de 0,1 point dans cette catégorie, alors qu'elle augmente de 0,3 point dans la catégorie B et de 1,0 point dans la catégorie C soit les mêmes évolutions que l'année précédente. Dans ce versant, la catégorie B regroupe les agents les plus âgés : ils ont 43,5 ans en moyenne et plus d'un tiers a 50 ans ou plus.

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

	Situation au 31 décembre 2015				Évolution entre les 31 décembre 2014 et 2015			
	Part des femmes (en %)	Part des hommes (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	64,1	35,9	13,5	30,4	-0,5	0,5	0,0	0,3
dont A+	40,4	59,6	1,9	46,8	-0,5	0,5	-0,1	0,7
Catégorie B	55,6	44,4	14,7	30,0	0,2	-0,2	-0,4	0,7
Catégorie C	63,2	36,8	14,3	36,0	-0,1	0,1	-0,5	1,2
Toutes catégories	62,0	38,0	14,2	32,9	-0,2	0,2	-0,3	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.

Les agents relevant de la catégorie A+ sont en moyenne âgés de 48,3 ans, en hausse de 2,1 mois en un an, ce qui représente un écart de cinq ans et un mois avec l'âge moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique. La part des moins de 30 ans dans ces emplois s'élève à 1,9 % dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique et baisse de 0,1 point par rapport à 2014. C'est dans la FPT que les agents de catégorie A+ sont les plus âgés (52 ans en moyenne) et dans la FPE qu'ils sont les plus jeunes (47,8 ans en moyenne). Quel que soit le versant, les emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD) regroupent les agents de la catégorie A+ les plus âgés : ils ont en moyenne 49,4 ans (+0,1 an en 2015) et 55,7 % d'entre eux ont 50 ans ou plus (-0,3 point).

Le nombre d'entrants et le nombre de sortants de la fonction publique au 31 décembre s'équilibrent en 2015

Les effectifs de fin d'année de la fonction publique évoluent au gré des agents qui entrent et sortent de celle-ci chaque année. 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 2015 et pas au 31 décembre 2014. Symétriquement, un sortant est une personne comptabilisée parmi les agents publics au 31 décembre 2014, mais pas au 31 décembre 2015. Compte tenu de ces définitions, en 2015, hors bénéficiaires de contrats aidés, 398 600 personnes entrent dans la fonction publique, soit une diminution de 2,0 % par rapport à l'année précédente. Symétriquement, on compte 398 200 sortants, en augmentation de 1,9 % par rapport à 2014. Les taux d'entrée et de sortie valent tous les deux 7,3 % en 2015. La prise en compte des contrats aidés porte le nombre d'entrants et de sortants à respectivement 470 300 et 464 500 et les taux d'entrée et de sortie à respectivement 8,4 % et 8,3 %.

La FPE se caractérise en 2015 par un nombre d'entrants en augmentation et un nombre de sortants en diminution, à l'inverse des évolutions constatées dans les deux autres versants. Le nombre d'entrants dans la FPE s'établit à 171 800 hors mouvements intervenant de la fonction publique (Figure V 1-14), en progression de 5,6 %, ce qui augmente de 0,4 point le taux d'entrée dans ce versant (7,2 %). Cela représente 9 200 entrants en plus par rapport à 2014, dont 5 400 entrants fonctionnaires (45 800 après 40 400 en 2014). On comptabilise 8 100 entrants supplémentaires dans l'ensemble des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la

1 L'emploi public

Recherche et notamment 3 600 professeurs des écoles, 1 100 professeurs certifiés ainsi que près de 1 200 apprentis entrants de plus qu'en 2014. Le nombre d'entrants au ministère de la Défense augmente également dans des proportions importantes (+3 800) avec notamment 3 200 militaires entrants de plus qu'en 2014. Cependant dans l'ensemble de la FPE, l'augmentation du nombre de militaires entrants n'est que de 700, car celui-ci baisse de 2 500 au ministère de l'Intérieur, dans la gendarmerie. Le nombre d'agents entrants diminue également dans les ministères sociaux (-1 100).

Le nombre de sortants issus de la FPE s'établit quant à lui à 165 700, en baisse de 2,8 %. Il diminue notamment au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (-4 100) et au ministère de la Défense (-2 300). Alors que le nombre d'entrants dans la FPE était inférieur de 8 000 au nombre de sortants en 2014, il lui est supérieur de 6 000 en 2015. Le nombre de fonctionnaires sortants diminue de 2 600 et celui des autres catégories et statuts de 1 900. À l'inverse, le nombre de contractuels sortants est quasi stable.

Dans la FPT et la FPH, le nombre d'entrants diminue tandis que le nombre de sortants augmente. Dans la FPT, le nombre des entrants décroît de 10,6 % et celui des sortants augmente de 5,6 %, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ainsi, alors que le nombre d'entrants était supérieur de 14 700 à celui des sortants en 2014, il lui est inférieur de 9 100 en 2015. Dans la FPH, les évolutions respectives du nombre d'entrants et du nombre de sortants réduisent le surplus d'entrants par rapport au nombre de sortants de 9 100 à 3 500. Enfin, si dans la FPT la diminution du nombre des entrants concerne dans des proportions assez proches l'ensemble des statuts, la diminution du nombre d'entrants dans la FPH est entièrement due à la baisse de 15,0 % du nombre de fonctionnaires entrants (-1 900).

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

		Nombre (en milliers)	Evolution par rapport à 2014 (en %)	Taux d'entrée ou de sortie (en %)	Variation du taux d'entrée ou de sortie (en point de %)
Ensemble de la fonction publique	Entrées	398,6	-2,0	7,3	-0,2
	Sorties	398,2	1,9	7,3	0,1
Fonction publique de l'État	Entrées	171,8	5,6	7,2	0,4
	Sorties	165,7	-2,8	7,0	-0,2
Fonction publique territoriale	Entrées	136,1	-10,6	7,2	-0,9
	Sorties	145,2	5,6	7,7	0,4
Fonction publique hospitalière	Entrées	90,7	-1,4	7,8	-0,1
	Sorties	87,2	5,2	7,5	0,3
Fonctionnaires	Entrées	79,0	1,4	2,1	0,0
	Sorties	153,5	1,3	4,0	0,0
Contractuels	Entrées	260,9	-4,6	28,0	-1,3
	Sorties	188,2	3,8	20,2	0,8
Militaires	Entrées	23,0	3,1	7,7	0,4
	Sorties	24,7	-7,2	8,2	-0,5
Autres catégories et statuts	Entrées	35,6	8,2	10,0	0,7
	Sorties	31,8	1,1	8,9	0,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – 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 2015, on compte 398 600 entrants dans la fonction publique soit 2,0 % de moins qu'au 31 décembre 2014. Le taux d'entrée, c'est-à-dire le nombre d'entrants rapporté au nombre moyen d'agents pendant l'année est égal à 7,3 %, en baisse de 0,2 point par rapport à l'année précédente.

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2015

1

Dans l'ensemble de la fonction publique, le nombre de fonctionnaires entrants ou sortants augmente et le nombre de fonctionnaires sortants reste largement supérieur au nombre d'entrants de même statut (153 500 contre 79 000). C'est l'inverse pour les contractuels. D'ailleurs, malgré une diminution de leur nombre de 4,6 % et en particulier de 10,6 % dans la FPT, les entrants contractuels représentent toujours la grande majorité des entrants dans la fonction publique (65,5 % contre 67,2 % en 2014). Le nombre d'entrants contractuels reste largement supérieur à celui des sortants de même statut (260 900 contre 188 200). Cela n'a pas forcément un impact sur la part des contractuels en fin d'année, car une partie des contractuels change de statut, généralement pour devenir fonctionnaire en cours d'année. Ils ne sont dès lors pas comptabilisés parmi les sortants de la fonction publique. Enfin les nombres d'entrants et de sortants militaires se rapprochent (respectivement 23 000 contre 24 700) et le nombre d'entrées de personnels des « autres catégories et statuts » est en forte augmentation (+8,2 %), en raison notamment du plan de relance de l'apprentissage dans la FPE qui se traduit par 2 100 apprentis supplémentaires.

Hors bénéficiaires de contrats aidés, la moyenne d'âge des sortants a diminué de deux mois par rapport à 2014, tandis que celle des entrants a augmenté d'autant. À la différence de celui des sortants, l'âge moyen des entrants évolue peu entre 2011 et 2015, se situant autour de 33 ans. Entre 2011 et 2015, l'âge moyen des sortants a lui augmenté de huit mois, notamment en lien avec le relèvement de l'âge de départ à la retraite, et s'établit à 42 ans en 2015. Cependant, les agents sortants âgés de moins de 30 ans représentent tout de même 30 % des agents ayant quitté la fonction publique en 2015 et leur nombre a augmenté de 3,4 % par rapport à 2014. Parmi eux, 37 % sont des contractuels de moins de 25 ans. L'âge moyen est identique pour les hommes et les femmes que ce soit pour les contractuels (35 ans) ou les agents relevant des « autres catégories et statuts » sortants (42 ans). À l'inverse, l'âge moyen des hommes fonctionnaires et militaires sortants (respectivement 54 ans et 35 ans) est nettement supérieur à celui de leurs homologues féminins (respectivement 51 ans et 31 ans). Plus d'un tiers des fonctionnaires sortants se situe dans la tranche d'âge 59-62 ans, leur sortie correspondant généralement à des départs à la retraite. À l'inverse, 5 % seulement des contractuels et 15 % des agents des « autres catégories et statuts » sortants appartiennent à cette tranche d'âge.

Les agents âgés de moins de 30 ans représentent un peu plus de la moitié de l'ensemble des entrants de la fonction publique. Leur nombre a diminué de 2,7 % par rapport à 2014. Cette baisse est liée principalement aux 10 000 contractuels en moins par rapport à l'année précédente dans l'ensemble de la fonction publique. Parmi les entrants, la moyenne d'âge reste plus élevée chez les fonctionnaires qui occupent plus fréquemment des postes de catégorie A (35,7 % des fonctionnaires contre 22,7 % des contractuels) lesquels requièrent un diplôme d'un niveau supérieur à celui des postes de catégories hiérarchiques inférieures. Cependant, la proportion de personnes de 25 ans ou moins est en hausse de 0,9 point à 23,7 % parmi les fonctionnaires entrants, alors qu'elle diminue en un an de 1,3 point à 34,2 % chez les contractuels.

L'âge moyen des entrants militaires augmente de quatre mois, passant de 24 ans à 24,3 ans (+2 mois pour les hommes et +1,1 an pour les femmes). L'Armée a une politique de recrutement orientée vers les plus jeunes. Ainsi, un tiers des militaires entrants a moins de 20 ans (comme en 2014), et 86 % ont moins de 30 ans (en baisse de 1,8 point par rapport à 2014). Enfin, près de la moitié (47 %) des militaires et des contractuels sortent de la fonction publique avant l'âge de 30 ans.

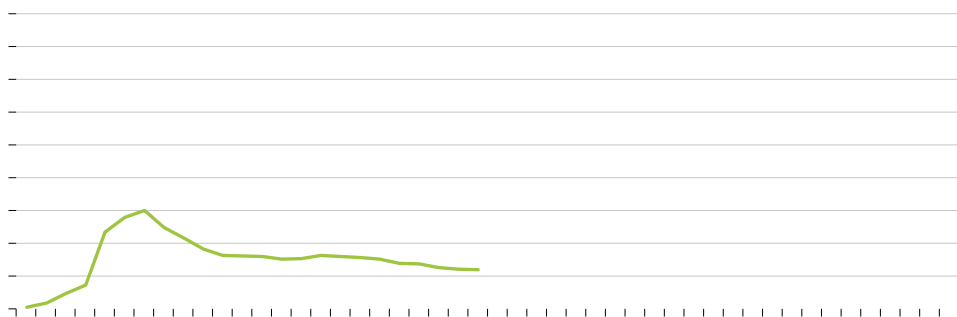
Le seul recensement des entrants et sortants en fin d'année ne permet pas d'appréhender l'ensemble des mouvements de personnes au sein de la fonction publique. On qualifie ainsi d'« entrants-sortants » les personnes non comptabilisées dans les effectifs de fin d'année en 2014 et en 2015, mais qui occupent un ou plusieurs postes en 2015.

En 2015 le nombre d'agents qui entrent et sortent de la fonction publique au cours de l'année civile se réduit. On en dénombre 233 300, soit 15 120 de moins qu'au cours de l'année 2014

1 L'emploi public

(Figure V 1-16). Cette baisse est imputable à la diminution du nombre de contractuels entrants-sortants dans l'ensemble de la fonction publique qui représentent à eux seuls 93 % des entrants-sortants. Le reste des entrants-sortants est composé d'agents des « autres catégories et statuts » (4,1 %), de fonctionnaires (2,8 %) ou de militaires (0,4 %). Le nombre des entrant-sortants diminue dans chacun des trois versants : -8 300 dans la FPT, -4 900 dans la FPE et -1 900 dans la FPH.

Figure V 1-15 : Profil par âge des entrants et des sortants de la fonction publique en 2015

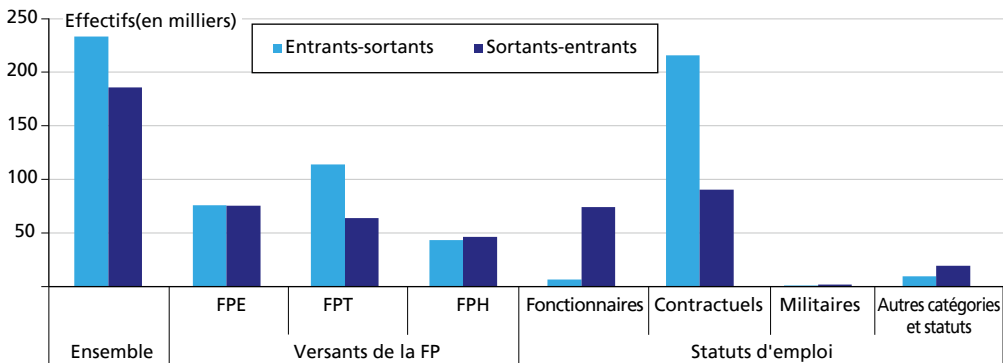


1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2015

1

La FPT concentre à elle seule près de la moitié du nombre d'agents entrants-sortants de l'ensemble de la fonction publique : 83,2 % d'entre eux y sont employés dans le secteur communal où ils occupent principalement des postes d'adjoints techniques, administratifs ou d'animation. Dans la FPE, on compte 76 000 entrants-sortants qui sont en majorité (71,9 %) employés aux ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, la majorité en tant que contractuels « vacataires ». Enfin dans la FPH, c'est dans les hôpitaux que l'on trouve la majorité des entrants-sortants (77 %), suivis des EHPA (19 %, pour seulement 8,4 % des emplois dans ce versant). La durée moyenne d'activité des salariés entrants et sortants en cours d'année est de 3,3 mois comme en 2014. Cette durée est de 102 jours dans la FPE, 98 jours dans la FPT et 93 jours dans la FPH. L'écart est plus important en fonction du statut : 3,1 mois pour les contractuels contre 6,3 mois pour les bénéficiaires de contrats aidés⁶.

Figure V 1-16 : Effectifs qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique en 2015 (entrants-sortants) et effectifs qui interrompent leur activité en 2015 (sortants-entrants)



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

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

Enfin, parmi les personnes présentes en décembre 2014 et en décembre 2015, toutes n'ont pas été en emploi tout au long de l'année. En 2015, on dénombre 185 800 agents qui ont connu une interruption d'activité. Le nombre de sortants-entrants est en baisse de 10 300 agents en 2015 (-5,2 %). Le nombre de ces agents diminue cette année dans chacun des trois versants de la fonction publique. Dans la FPE, qui réunit 40,7 % des sortants-entrants, la baisse est de 3 700. Dans la FPT (34,3 % des sortants-entrants), la baisse est de 4 700. Enfin elle est de 1 800 dans la FPH. En 2015, tous versants confondus, 9,6 % des agents contractuels et 5,4 % des « autres catégories et statuts » ont connu une interruption d'emploi, soit des évolutions respectives de -0,7 point et de + 0,2 point. Ces interruptions ne concernent que 1,9 % des fonctionnaires (part en recul de 0,2 point en 2015) et un peu plus de 0,5 % des militaires. Elles peuvent être liées à une période d'inactivité au sein de la fonction publique entre deux contrats à durée déterminée, une période de disponibilité pour un fonctionnaire, à un congé parental, etc. La durée moyenne d'interruption est d'un peu moins de trois mois comme en 2014. Elle varie de deux mois et demi dans la FPE à 3,6 mois dans la FPH.

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 2014 et sortent en 2015, moins d'un an après, peuvent avoir des durées d'activité différentes de celles de la population étudiée.

Définitions

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

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

Un emploi à **temps non complet** ou incomplet est un emploi permanent pour lequel le temps de travail offert est inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle.

Bibliographie

- « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », E. Baradji, E. Davie, J. Duval, *Point Stat* n° 21, DGAFF, mai 2016. http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/temps-partiel-2016.pdf
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2004, DGAFF. <http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/fonction-publique-france-18>
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2005-2006, DGAFF. <http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/fonction-publique-france-17>
- « 1 266 EPCI à fiscalité propre au 1^{er} janvier 2017 », A. Mainguené et L. Sebbane, *Bull. inf. stat.* DGCL n° 113, janvier 2017. http://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/statistiques/bis_113.pdf
- « Stabilisation des effectifs dans la fonction publique territoriale en 2015 », *Bull. inf. stat.* DGCL n° 112, décembre 2016. http://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/statistiques/brochures/bis_112.pdf
- « Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2015 », *Stats rapides* n°21, DGAFF, juin 2016.
- « Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2016 », *Stats rapides* n°30, DGAFF, juin 2017.

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 2015 **2.1**

Les départs à la retraite dans la fonction publique **2.2**
*(Actualisation prévue pour le 1^{er} trimestre 2018
sur fonction-publique.gouv.fr)*

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015

Claire HAGÈGE
Aïssatou SOUMARÉ
DGAFP¹

Chiffres clés

36 976 recrutements externes dans la FPE, dont 63,6 % de femmes en 2015.

31 336 admis par recrutement externe dans la FPT, dont plus de la moitié sélectionnés sans concours.

En 2015, le nombre de recrutements externes sur concours dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique territoriale (FPT) a diminué par rapport à 2014, passant de 57 889 à 49 290 (36 110 dans la FPE et 13 180 dans la FPT), auxquels s'ajoutent 19 022 recrutements externes sans concours (866 dans la FPE et 18 156 dans la FPT).

La FPE a fortement baissé son offre d'emplois en 2015 (-13 920 par rapport à 2014 dont -13 455 enseignants, après +18 996 enseignants en 2014), mais celle-ci reste supérieure à 2013 (+7 567 postes offerts). Par ailleurs, le nombre de recrutements a aussi diminué par rapport à 2014 (-8 891, dont -8 880 enseignants), mais est en hausse par rapport à 2013 (+8 512). En 2015, la FPE reste ainsi le premier recruteur public (36 976 recrutements externes), mais avec un niveau qui reste inférieur à celui de 2005 et de 2014 (respectivement 47 377 et 45 867 recrutés).

Dans la FPE, le nombre de recrutements sur concours diminue fortement en catégorie A (27 203 après 36 402 en 2014, soit -25,3 %). C'est essentiellement sur les postes d'enseignants que porte cette baisse. Hors enseignants, le nombre de recrutements en catégorie A recule encore substantiellement (4 089 après 4 408 en 2014, soit -7,2 %). En revanche, pour les catégories B et C, le nombre de recrutés sur concours s'accroît (respectivement de 9,8 % et de 13,3 %, soit 4 581 après 4 171 en 2014 en B et 4 326 après 3 818 en 2014 en C).

La FPT a recruté 649 agents de plus que l'année précédente (+2,1 %). Après la baisse de 2014, les sélections sans concours en catégorie C ont augmenté (18 156 après 17 189). Les recrutements sur concours en catégorie B sont plus nombreux (+14,8 % en 2015, soit 629 agents de plus qu'en 2014). En revanche, ceux de catégories A et C sur concours baissent respectivement de -262 et -685.

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.

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

Les entrées dans la fonction publique de l'État se font, pour les fonctionnaires, par le biais de différents concours externes. La sélection des candidats aux emplois publics, qui s'opère traditionnellement par concours externe, concours à voie unique d'accès ou troisième concours (voir Définitions), s'est diversifiée. Depuis 2002, des procédures dérogatoires permettent de pourvoir sans concours certains emplois de catégorie C. En 2005, l'administration a créé le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) et, depuis 2007, elle cherche à mieux prendre en compte la Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

En 2015, le nombre de postes offerts dans la fonction publique de l'État (FPE) est en forte baisse en raison du recrutement exceptionnel de 2014, mais en hausse par rapport à 2013

Après une décennie de repli qui s'est achevée en 2011, le nombre de postes offerts au recrutement externe dans la fonction publique de l'État s'est accru, avec notamment une année 2014 marquée par un sursaut exceptionnel. L'année 2015 connaît, quant à elle, une forte diminution par rapport à 2014, avec 13 920 postes offerts en moins (37 384 postes en 2015, dont 24 496 enseignants, après 51 304 postes en 2014, dont 37 951 enseignants) [Figure V2.1-1]. Cette baisse marque un retour à la normale après la réforme de la formation des enseignants modifiant le calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation) en 2014. En effet, au concours pour la rentrée 2014, deux sessions s'étaient tenues, la première avec admissibilité en juin 2013, la seconde avec admissibilité à l'automne 2013, pour une admission commune en juin 2014, doublant ainsi exceptionnellement l'offre de postes aux concours externes enregistrée en 2014. En 2015, le calendrier s'étant stabilisé, seule une session de concours s'est tenue avec, de facto, un nombre de postes d'enseignants offerts en forte diminution (-35,5 %).

Toutes les voies d'accès, à l'exception du Pacte, diminuent leur offre de postes

En 2015, les administrations ont ouvert 34 549 postes au concours externe sur épreuves et sur titres, soit 13 016 postes offerts de moins que l'année précédente (47 565, soit -27,4 %). Les postes en moins se concentrent essentiellement à l'Éducation nationale (-13 194 postes d'enseignants), du fait du retour à la normale après la modification du calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation) intervenue en 2014. Hormis l'année 2014, 2015 constitue cependant le plus fort volume d'offres de ces recrutements depuis 2005.

L'offre au concours unique (voir Définitions) continue de reculer en 2015 (1 177 postes offerts en 2015 contre 1 246 en 2014). Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, elle était restée stable pendant cinq années, oscillant autour de 1 800 postes offerts par an, pour se replier à partir de 2012 malgré un léger sursaut en 2013 (1 360 postes, soit +128 postes).

Après avoir doublé en 2014, le nombre d'emplois proposés au troisième concours diminue par rapport à l'année précédente (787 postes offerts en 2015 après 994 en 2014). Le retour à la normale après la session supplémentaire du concours de professeur des écoles en 2014 explique également cette baisse. Cependant, le niveau de recrutement reste supérieur à celui de 2013, rompant ainsi avec la tendance à la baisse des sept années antérieures. Le troisième concours ne représente que 2,1 % de l'offre totale de recrutement externe.

Le nombre d'emplois offerts au recrutement externe sans concours, y compris le Pacte, baisse de 42 %, avec des évolutions contrastées : le recrutement externe sans concours enregistre en effet 659 postes en moins, alors que le Pacte voit son offre augmenter de 31 postes (Figure V2.1-2). Cette forte diminution globale s'explique notamment par une refonte en catégorie C au ministère de l'Intérieur : le recrutement d'adjoints administratifs, qui était auparavant sans concours, se déroule à présent sur épreuves. Par ailleurs, le concours d'adjoint administratif de 2^{ème} classe au ministère de la Justice, qui se déroule tous les deux ans, ne s'est pas tenu cette année. Au total, ces nouveaux modes d'accès sans concours représentent 2,3 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés l'est toujours via la voie traditionnelle (concours externe) à 92,4 %.

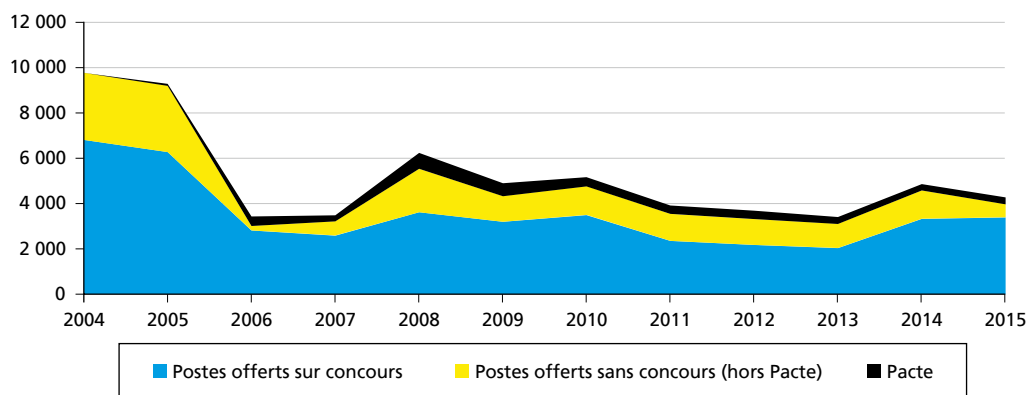
2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015

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

Postes offerts au recrutement externe	2004	2005	2013	2014	2015	Part (en %)	2015/2014 Évolution (en %)	2015/2005 Évolution (en %)
Total postes offerts sur concours	40 546	40 470	28 477	49 805	36 513	97,7	-26,7	-9,8
Concours externe	37 934	38 013	26 610	47 565	34 549	92,4	-27,4	-9,1
Concours unique	1 341	1 426	1 360	1 246	1 177	3,1	-5,5	-17,5
Troisième concours	1 271	1 031	507	994	787	2,1	-20,8	-23,7
Total postes offerts sans concours	2 908	2 958	1 340	1 499	871	2,3	-41,9	-70,6
Sans concours	2 908	2 878	1 049	1 225	566	1,5	-53,8	-80,3
Pacte	0	80	291	274	305	0,8	11,3	281,3
Total postes offerts au recrutement externe	43 454	43 428	29 817	51 304	37 384	100,0	-27,1	-13,9

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

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



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 nombre de recrutements externes diminue fortement en 2015, mais moins que l'offre de postes

En 2015, l'État a pourvu 99 % des postes offerts² par le recrutement de 36 976 fonctionnaires, soit 19,4 % de recrutés en moins qu'en 2014 (Figure V2.1-3). Cette baisse du nombre de recrutements, comme celle du nombre de postes offerts (19,7 %), fait suite à la hausse exceptionnelle des recrutés en 2014 en raison de la modification du calendrier des épreuves de recrutement des enseignants.

² Pour la cinquième 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*.

La tendance sur la décennie 2000 était au repli, effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres (-17 % en 2004 et en 2006, -24 % en 2009). À partir de 2012, cette tendance est interrompue. Même si 2015 est marquée par un recrutement de 8 891 agents en moins (stable hors enseignants) par rapport à l'année précédente du fait de son caractère atypique, la tendance reste globalement à la hausse avec 8 512 recrutements supplémentaires par rapport à 2013 (dont 3 265 hors enseignants).

Figure V 2.1-3 : Nombre de recrutements externes dans la FPE par voie d'accès

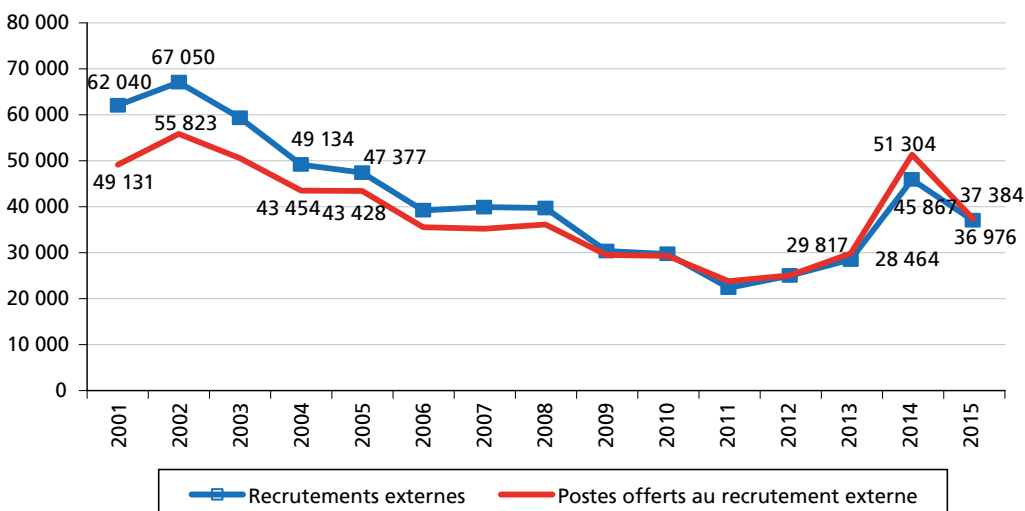
Recrutements externes	2004	2005	2013*	2014*	2015*	Part (en %)	2015/2014 Évolution (en %)	2015/2005 Évolution (en %)
Total recrutements sur concours	46 034	44 237	27 385	44 391	36 110	97,7	-42,5	-43,7
Concours externe	43 415	42 022	25 684	42 288	34 239	92,6	-19,0	-18,5
Concours unique	1 364	1 433	1 257	1 175	1 109	3,0	-5,6	-22,6
Troisième concours	1 255	782	444	928	762	2,1	-17,9	-2,6
Total recrutements sans concours	3 100	3 140	1 079	1 476	866	2,3	-41,3	-72,4
Sans concours	3 100	3 068	789	1 204	566	1,5	-53,0	-81,6
Pacte	0	72	290	272	300	0,8	10,3	316,7
Total recrutements externes	49 134	47 377	28 464	45 867	36 976	100	-19,4	-22,0

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.

Malgré cette tendance à la reprise, le nombre de recrutements reste inférieur aux niveaux atteints au début des années 2000 (62 040 recrutés en 2001, 67 050 en 2002 et 59 292 en 2003) [Figure V2.1-4]. Le taux d'évolution en pourcentage traduit une baisse de 22 % en 2015 par rapport à 2005 où l'État avait accueilli 47 377 agents.

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



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

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015

2

Le recul des recrutements des administrations par concours externe (-8 049 personnes en 2015, soit une baisse de 19 %) provient intégralement des moindres recrutements d'enseignants (-8 667 personnes).

Le troisième concours connaît également une diminution significative : -17,9 % de recrutés par rapport à 2014. Ce concours, réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral, a permis en 2015 l'entrée de 762 personnes, soit 166 emplois de moins qu'en 2014. Comme pour les concours externes, des concours exceptionnels d'enseignants avaient également été proposés à l'Éducation nationale par la voie du troisième concours en 2014, ce qui explique en grande partie cette baisse. Exception faite de 2014, l'année 2015 reste cependant celle des plus forts recrutements par cette voie depuis 2007.

Le nombre d'agents recrutés par concours unique est, quant à lui, en légère baisse en 2015 par rapport à l'année précédente (1 109 recrutés, soit -66 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, reculent de plus de 50 % en 2015 (-638 par rapport à 2014) et atteignent leur niveau le plus faible depuis 2006. En revanche, les contrats Pacte signés en 2015 sont au nombre de 300, soit 28 de plus que l'année précédente. Ces emplois de catégorie C accessibles sans concours représentent 16 % des agents recrutés en catégorie C.

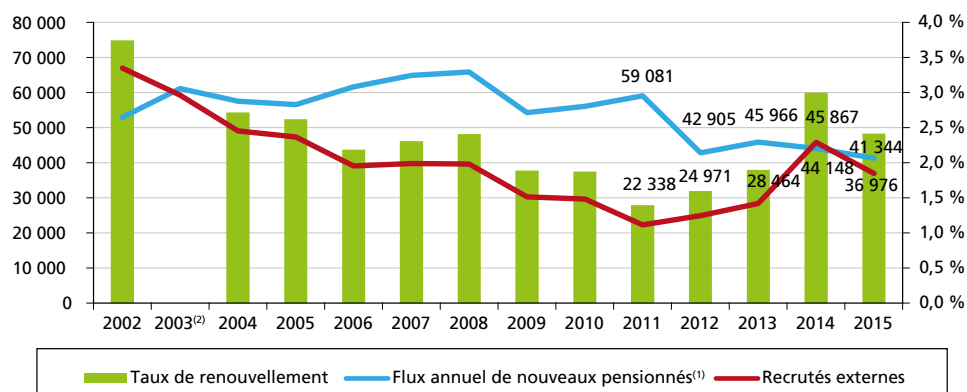
En 2015, les recrutements de fonctionnaires sont moins nombreux que les départs à la retraite dans la FPE

Chaque année, les recrutements externes permettent à l'administration de renouveler ses fonctionnaires. Jusqu'en 2002, le nombre de fonctionnaires recrutés s'établissait à un niveau supérieur à celui des départs à la retraite, évalué ici à partir des entrées en pension de droit direct : de l'ordre de 120 recrutements pour 100 départs à la retraite en moyenne annuelle de 1998 à 2002. Après un point de quasi-équilibre en 2003, l'écart s'est inversé, tout en se creusant de façon continue, avec un léger resserrement en 2013 (Figure V2.1-5).

En 2014, du fait du changement du calendrier des épreuves des enseignants qui a doublé exceptionnellement le nombre de recrutements, les deux courbes se sont rejointes. En 2015, les entrées en pension dépassent à nouveau les recrutements externes, mais dans une moindre mesure que les années antérieures : l'écart est le plus faible depuis 2003.

Entre 2004 et 2013, le taux de renouvellement dans la FPE (nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des titulaires au 31 décembre) varie de 1,4 à 2,7 %, après un pic à 3,7 % en 2002. En 2015, il atteint 2,4 %, après l'année exceptionnelle 2014 (3,0 %), et se situe dans la fourchette haute de la période 2004-2013.

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



Sources : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; Enquête SAE, Drees, traitement DGAFF - Département des études et de l'évaluation ; Service des retraites de l'État.

(1) Flux annuel de pensions de droit direct entrées en paiement (fonctionnaires FPE hors militaires, ouvriers d'État, La Poste et Orange).

(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003.

Note : Résultats estimés pour les années 2008, 2009 et 2011 à 2015.

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

Lecture : En 2015, on dénombre 36 976 recrutés externes pour 41 344 départs à la retraite et un taux de renouvellement de 2,4 %.

La sélectivité des recrutements externes dans la FPE reste faible en 2015 au regard des années précédentes et baisse hors concours d'enseignants

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.

Avec 8,1 candidats présents pour 1 admis, la sélectivité de l'ensemble des recrutements externes de la FPE enregistre en 2015 son deuxième niveau le plus bas après 2014 (7,6) et depuis que l'enquête est réalisée en 2001. Le niveau moyen de la sélectivité des concours de l'État est fortement influencé par le poids des concours d'enseignants : sans compter les concours d'enseignants pour la rentrée 2016, ce taux serait de 17,7 en 2015 après 18,3 en 2014 et 22,2 en 2013.

En 2015, l'offre totale d'emplois via le recrutement externe a en effet diminué de 27,1 % par rapport à 2014, et le nombre de candidats présents a baissé de 16,7 % (278 293 présents aux épreuves de sélection en 2015 contre 334 036 en 2014).

Un document de travail et un article parus dans *France Portrait social* (Daussin-Benichou et al., 2015) analysent l'évolution de la sélectivité des concours de la fonction publique de l'État. Il en ressort par exemple que la hausse de l'offre de postes a généralement un effet immédiat de baisse du taux de sélectivité qui se résorbe plus ou moins les années suivantes selon les catégories de concours. De même, l'impact de l'évolution du chômage sur la sélectivité est plus fort pour les concours de catégories B et C que pour les concours de catégorie A.

Aux seuls concours externes, la sélectivité augmente de 0,8 point, passant ainsi de 7,3 en 2014 à 8,1 en 2015.

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015

Au concours unique, la sélectivité diminue aussi par rapport à 2014 (11,0 en 2015 après 11,8), du fait de la plus forte baisse du nombre de candidats présents au concours (-12,5 %) par rapport à celle du nombre de postes offerts (-5,5 %).

Enfin, le troisième concours est également moins sélectif en 2015. Sa sélectivité se situe à 5,2, soit 1,5 point de moins que l'année précédente (6,7 en 2014). La diminution du nombre de candidats présents est aussi relativement plus forte que celle de l'offre de postes (-36,5 % de présents et -20,8 % de postes offerts).

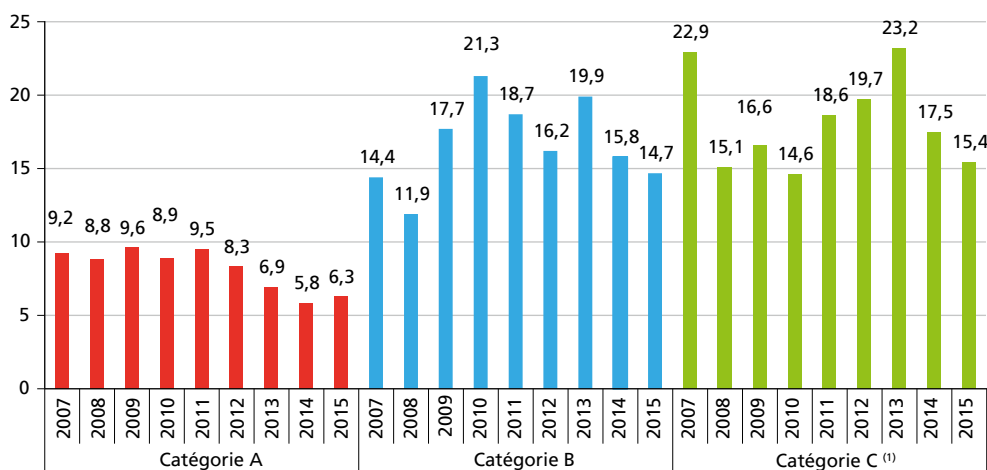
La sélectivité reste en baisse en 2015 dans les catégories hiérarchiques B et C

En 2015, la sélectivité aux concours de catégorie A est en augmentation de 0,5 point par rapport à 2014 (6,3 après 5,8) [Figure V2.1-6]. Le nombre de candidats présents aux épreuves de sélection est en baisse de 22 %, mais moins que le nombre de postes offerts (-32 %). Pour les concours de catégorie A hors enseignants, la sélectivité est de 22,4, en légère reprise par rapport à 2014 (21,3), mais moindre qu'en 2013 (23,2).

La sélectivité dans la catégorie B diminue de 1,1 point en 2015 (14,7 en 2015 contre 15,8 en 2014). Le nombre de candidats présents baisse (-4 %) malgré la situation du marché du travail, alors que le nombre de postes offerts augmente (+10 %). C'est notamment le cas dans certains corps de catégorie B comme les secrétaires d'administration (47 postes offerts en 2015 contre 9 en 2014 et -18 % de présents) ou celui des gardiens de la paix avec un nombre de postes offerts qui augmente fortement (+50 %) sans pour autant qu'il y ait beaucoup plus de candidats (+5 %).

Les concours de catégorie C perdent 2,1 points de sélectivité par rapport à l'année précédente (15,4 après 17,5 ; -11 % de présents et +2 % de postes offerts). Les adjoints administratifs de l'Insee (avec -70 % de présents et +64,3 % de postes offerts) traduisent notamment cette évolution à la baisse.

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



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

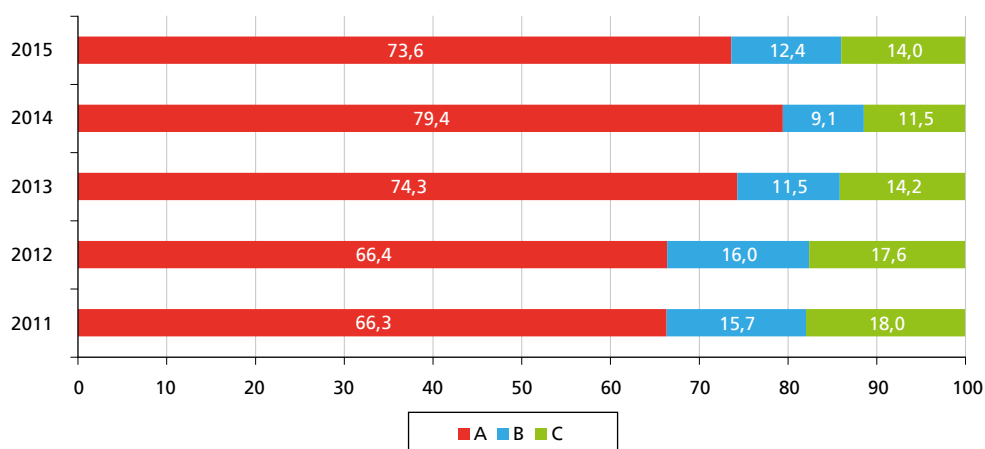
Lecture : En 2015, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 6,3, soit 1 admis pour 6 présents.

Les recrutements externes dans la FPE en catégorie A sont en baisse en 2015

L'État recrute majoritairement pour des emplois de catégorie A (73,6 %), soit 27 203 agents recrutés en 2015, en baisse de 25,3 % par rapport à 2014 (Figure V2.1-7). Cette diminution s'explique par la forte baisse du nombre de recrutements d'enseignants en 2015 (-27,7 %). Hors enseignants, le nombre d'agents recrutés en catégorie A est de 4 089, après 4 408 en 2014, soit une baisse de 7,2 %.

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

[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 : 73,6 % des agents recrutés en 2015 occupent des emplois de catégorie A dans la FPE.

Pour les recrutements de catégorie A, un niveau Bac +5 ou plus est exigé dans 90,3 % des cas en 2015 (soit 24 555 recrutés, -27,2 %) [Figure V2.1-8].

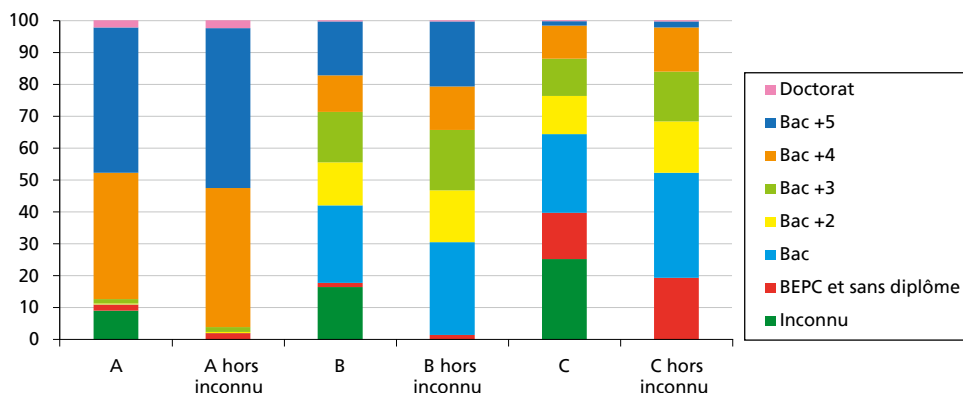
Cela concerne notamment les postes d'enseignants et de chercheurs. Pour les concours de l'Éducation nationale qui permettent l'accès aux postes d'agrégés, de certifiés, de professeurs des écoles ou encore de conseillers principaux d'éducation, le niveau d'études requis était égal à Bac +3 jusqu'en 2009. Avec la mastérisation (décrets n^{os} 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.

En 2015, 967 agents ont été recrutés pour des postes de chercheurs (chargés de recherche, directeurs de recherche et ingénieurs de recherche), soit 9 de moins qu'en 2014. 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). 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 (1 002 agents recrutés), le nombre d'entrants se réduit à nouveau légèrement en 2014 et 2015.



Au final, sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2015, 2,5 % des recrutés dont le diplôme était connu avaient un niveau doctorat, 50 % un niveau Bac +5 et 43,5 % un niveau Bac +4 (respectivement 15,7 %, 63,2 % et 39,3 % si l'on exclut les enseignants) [Figure V2.1-9].

Figure V 2.1-9 : Niveau de diplôme des recrutés dans la FPE par catégorie hiérarchique en 2015
[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.

Les concours de la catégorie B représentent 12,4 % du recrutement total dans la FPE en 2015, soit 4 581 agents (+9,8 % par rapport à 2014). Cette proportion est en hausse par rapport à 2014 (+3,3 points), mais poursuit sa baisse tendancielle (-2 points par rapport à 2013 et -7 points 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 2015, 74,2 % des agents recrutés en catégorie B avaient passé un concours requérant uniquement le baccalauréat et 25,8 % un niveau Bac +2 ou Bac +3 (Figure V2.1-10). Or, sur l'ensemble de ces agents, au moins 0,3 % possédaient un niveau doctorat, 16,9 % un niveau Bac +5 et 11,4 % un niveau Bac +4. Sous l'hypothèse que les 16,5 % de recrutés pour lesquels le diplôme n'est pas connu se répartissent comme les autres, ces proportions atteignent respectivement 0,4 %, 20,3 % et 13,6 %.

Enfin, les recrutements en catégorie C représentent 14 % du recrutement total dans la FPE en 2015, soit 5 192 agents (-1,9 % par rapport à 2014). Ces emplois sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au brevet mais aussi, dans certains cas, sans qu'aucune condition de diplôme ne soit exigée.

Le niveau de diplôme des recrutés dans cette catégorie est inconnu dans 25,3 % des cas en 2015. Parmi ceux pour lesquels il est connu, 16,1 % avaient un niveau supérieur ou égal à Bac +4, 31,6 % un niveau Bac +2 ou Bac +3 et 32,9 % un niveau Bac.

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015

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

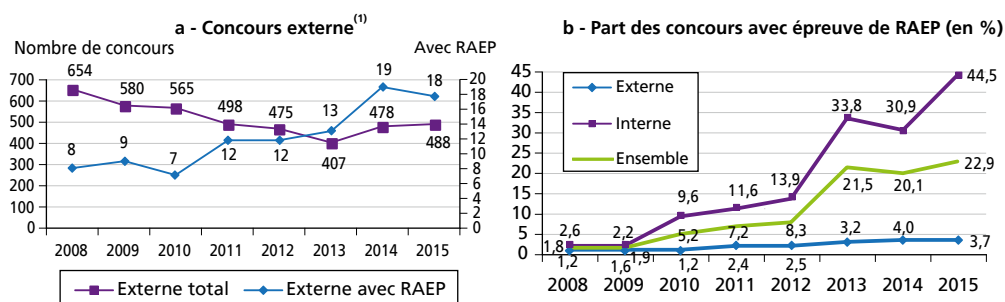
La RAEP est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique et pour la promotion interne, avec comme objectif de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, conformément à la 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 les examens professionnels, mais également quelques recrutements externes. En 2015, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 211 concours et promotions, soit 27 de moins qu'en 2014. Le nombre de concours concernés par la RAEP baisse donc légèrement après avoir fortement augmenté en 2013 (218 sélections en 2013 après 80 en 2012). Ils représentent 24 % des sélections sur l'ensemble des concours de la FPE.

Parmi les sélections, 57 concours internes se sont déroulés avec des épreuves de RAEP (58 en 2014), 50 examens professionnels (72 en 2014), 65 concours réservés de titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 – dite loi Sauvadet – (89 en 2014), 12 concours externes (11 en 2014), 6 du type troisième concours (comme en 2014) et aucun concours unique (2 en 2014).

En recrutement externe, la RAEP a été proposée dans trois concours de catégorie A (inspecteur des affaires maritimes, assistant ingénieur du ministère de l'Agriculture, ingénieur d'études de deuxième classe du ministère de l'Agriculture), cinq de catégorie B (greffier, officier de port adjoint, technicien de l'administration pénitentiaire, technicien supérieur d'agriculture et technicien supérieur principal d'agriculture) et quatre en catégorie C (un d'adjoint technique et trois de surveillant de l'administration pénitentiaire).

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 recrutement



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) Externe : concours externe, troisième concours et concours unique.

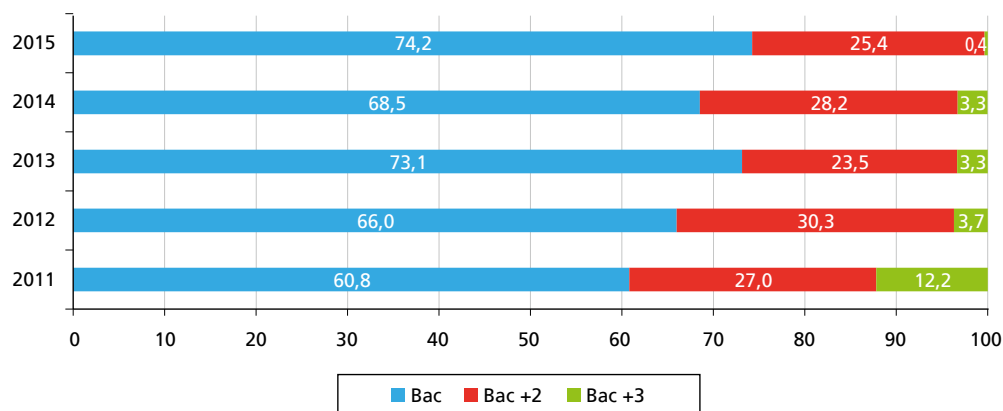
Lecture figure a : En 2015, la FPE a organisé 488 concours externes. Parmi ces concours, 18 comportaient une épreuve de RAEP. Lecture figure b : Les sélections internes (concours internes, examens professionnels et concours de titularisation réservés – loi Sauvadet) avec épreuve de RAEP représentent 44,5 % de l'ensemble des sélections internes en 2015.

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement de 2008 à 2014, surtout dans les sélections internes, mais connaît une diminution en 2015 (11 727 postes offerts en 2015 après 12 537 en 2014). Sur la période 2008-2015, 42,6 % des postulants à l'interne ont passé une épreuve de type RAEP contre 4,9 % à l'externe.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer aux épreuves de RAEP en 2015, comme généralement depuis 2009 (64,0 % des candidats sont des femmes en 2015, contre 61,3 % en 2014), puisque globalement, sur les huit années d'application du dispositif, elles représentent 60,8 % des participants.

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

[en %]



Source : 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 2015, 25,4 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie B nécessitant un niveau d'études équivalent à Bac +2.

Les femmes sont majoritaires dans les recrutements externes de catégorie A, notamment ceux d'enseignants

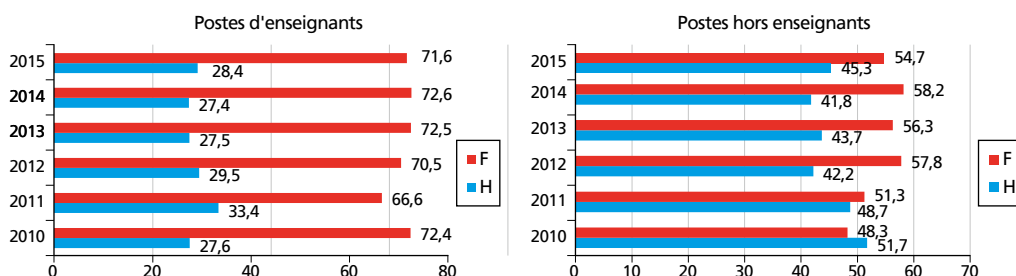
En 2015, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes dans la FPE décroît : elle s'élève à 63,6 %, soit 3,1 points de moins qu'en 2014 ; les femmes sont 55,7 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection.

Pour les postes de catégorie A, les femmes réussissent mieux que les hommes (56,0 % de femmes parmi les présents et 69,4 % parmi les recrutés). De façon constante, elles sont plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (71,5 % de femmes parmi les candidats présents en 2015), où les recrutements sont tout autant féminisés (71,6 % des lauréats) [Figure V2.1-11]. Pour les concours d'enseignants, le taux relatif de réussite des femmes est proche de celui des hommes en 2015, en baisse par rapport à 2014 et 2013.

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015

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

(en %)



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF – 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 présents, mais réussissent moins bien que leurs homologues masculins : en 2015, sur les postes de catégorie B, elles représentent 55,3 % des candidats présents et 49,7 % des recrutés. De même, dans la catégorie C, elles sont 55,3 % parmi les présents et 43,4 % parmi les recrutés. Le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est dégradé pour les agents de catégories B et C en 2015.

Globalement, toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État augmente avec le niveau de diplôme, excepté pour les titulaires d'un Bac +5 et plus (Figure V2.1-12). Elles sont systématiquement majoritaires parmi les lauréats possédant un diplôme de niveau supérieur à Bac +3 et minoritaires en deçà.

Figure V 2.1-12 : Part des femmes parmi l'ensemble des recrutés dans la FPE par niveau de diplôme

(en %)

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

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

Une évolution contrastée des recrutements externes par ministère

En 2015, seuls trois ministères enregistrent une croissance de leurs recrutements externes : la Défense, les ministères économiques et financiers et l'Intérieur. Tous les autres connaissent une baisse, notamment la Culture, le Travail, l'Éducation nationale, la Justice et l'Écologie (Figure V2.1-13).

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

Ministères	2004	2005	2013	2014	2015	Évolution (en %)	
						2015/2014	2015/2005
Affaires étrangères et Développement international	55	69	86	70	67	-4,3	11,7
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	772	656	498	487	458	-6,0	14,2
Ministères économiques et financiers⁽¹⁾ : Économie, Redressement productif et Numérique, Finances et Comptes publics	3 869	2 806	2 720	2 969	3 528	18,8	30,4
Culture et Communication	23	175	38	199	113	-43,2	-35,4
Défense	350	1 125	159	110	253	130,0	-76,7
Écologie, Développement durable et Énergie, Logement, Égalité des territoires et Ruralité ⁽¹⁾	1 061	997	676	654	528	-19,3	-46,2
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	35 237	34 083	20 230	35 726	27 041	-24,3	-20,7
Intérieur, Outre-mer ⁽¹⁾	4 402	4 389	1 608	1 796	1 837	2,3	-58,2
Justice	2 269	2 045	1 619	2 979	2 349	-21,1	14,9
Ministères sociaux :	630	540	376	423	365	-13,7	12,7
Affaires sociales, Droits des femmes, Ville, Jeunesse et Sports	575	447	319	356	326	-8,4	37,6
Travail, Emploi, et Dialogue social	55	93	57	67	39	-41,8	-55,2
Services du Premier Ministre ⁽²⁾	466	492	454	454	437	-3,7	-11,2
Total	49 134	47 377	28 464⁽¹⁾	45 867⁽¹⁾	36 976⁽¹⁾	-19,4	-20,9

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

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), en 2014 (Éducation nationale et Écologie) et en 2015 (Éducation nationale). 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.

Les ministères économiques et financiers ont recruté 559 agents supplémentaires par rapport à 2014 (+18,8 %), prolongeant le mouvement de reprise entamé en 2012 après trois années de baisse. La hausse de 2015 s'explique par des recrutements plus importants en catégorie C (+558 recrutés ; 2 394 en 2015 après 1 836 en 2014). Cette augmentation est liée d'une part au plan d'action antiterroriste qui a conduit à recruter davantage d'agents de constatation (+374 par rapport à 2014) et d'autre part à l'accroissement du nombre de recrutements au concours de personnel de catégorie C (+155).

Après avoir été divisé par trois en 2013, et après un nouveau recul en 2014, le nombre de recrutés au ministère de la Défense fait plus que doubler en 2015 (+143 agents par rapport à 2014). Cette hausse fait notamment suite à l'organisation de certains concours en 2015, qui ne s'étaient pas tenus l'année précédente, tels que les concours d'agent technique de 1^{ère} classe (116 recrutés), d'aide-soignant civil (12), d'assistant de service social (14), d'infirmier (21) et de technicien supérieur d'études et de fabrication 2^{ème} classe (36).

Le ministère de l'Intérieur a également augmenté son recrutement de 2,3 % en 2015, en accueillant plus de gardiens de la paix (+271 lauréats par rapport à 2014) et d'adjoints techniques (+51). Comme les ministères économiques et financiers, il poursuit la reprise de ses recrutements entamée en 2012 après une décennie de fort repli.

Après la forte augmentation des recrutements au ministère de la Culture en 2014, du fait de l'organisation du seul concours de conservateur du patrimoine en 2013, l'année 2015 est marquée par une baisse sensible : -43 %. Pour la plupart des concours, le nombre de recrutés a baissé : technicien de classe normale (18 en 2015 contre 50 en 2014), maître-assistant des écoles nationales supérieures

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015

2

d'architecture (21 contre 31), conservateur de patrimoine (17 contre 24) et adjoint technique de 2^{ème} classe (8 contre 32). Seul le concours de professeur des écoles nationales supérieures d'architecture a abouti à davantage de recrutements qu'en 2014 (12 en 2015 contre 9 en 2014).

Le ministère du Travail connaît également une baisse importante de ses recrutements en 2015 (-42 %). Il recrute principalement des inspecteurs du travail (92 % des recrutements en 2015 et 83 % en 2014), et le nombre de recrutés pour ce grade baisse (36 en 2015 après 56 en 2014).

En 2015, l'Éducation nationale enregistre une baisse de ses recrutements (-24,3 %), avec 8 685 recrutés en moins, essentiellement d'enseignants (8 826) en lien avec la modification du calendrier des épreuves des concours du premier et du second degré (hors agrégation) intervenue en 2014. Comparé à 2013, ce recrutement est en hausse de 33 %. En catégorie A, ce sont principalement les concours de professeur des écoles de classe normale et de professeur du second degré qui ont connu les plus fortes diminutions (respectivement -3 995 et -3 695 agents par rapport à 2014, mais + 3 916 et +1 306 par rapport à 2013). Seul le corps des professeurs agrégés a accueilli un nombre supérieur d'agents en 2015 (+196 recrutés). Par ailleurs, hors corps des professeurs, l'Éducation nationale a recruté 285 conseillers principaux d'éducation en moins par rapport à 2014.

Le nombre de recrutements dans ce même ministère augmente en catégorie B (+127 recrutés, soit +15 %). La hausse la plus significative étant celle du nombre d'entrées dans le corps de secrétaire administratif qui passe de 293 recrutés en 2014 à 429 en 2015. De même, la catégorie C connaît une hausse de ses recrutements (+167 recrutés en 2015, soit +17 %). Malgré une baisse des adjoints administratifs recrutés (381 en 2015 contre 528 en 2014), les autres corps recrutés sont en augmentation par rapport à 2014 : adjoint technique principal (198 après 155), adjoint technique de 2^{ème} classe de recherche et formation (255 après 188).

Après avoir enregistré en 2014 sa plus forte hausse d'agents recrutés depuis 2010, le ministère de la Justice connaît une baisse en 2015 (-21 %). Cette réduction découle principalement de moindres arrivées dans le corps de surveillant de l'administration pénitentiaire (1 123 recrutements, soit -281 agents par rapport à 2014) et, dans une moindre mesure, dans celui des greffiers des services judiciaires (357 recrutements, soit -224 agents).

Au ministère de l'Écologie, le nombre de recrutés a baissé de 19,3 % entre 2014 et 2015 et de 46,2 % depuis dix ans, atteignant ainsi 528 recrutés, soit le niveau le plus bas depuis plus de 20 ans. Il y a eu plus de nouveaux techniciens et d'ingénieurs de l'aviation civile (+24 recrutés par rapport à 2014), mais moins d'ingénieurs des travaux publics de l'État et de techniciens supérieurs principaux du développement durable (respectivement 111, soit -47 %, et 36, soit -28 % de recrutés par rapport à 2014), en lien avec la décentralisation d'une part importante du réseau routier national.

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

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en région. Le nombre de postes déconcentrés offerts en 2015 a baissé de 28 % par rapport à 2014 (16 167 postes proposés après 21 809 en 2014). Ils représentent 43 % de l'ensemble des postes offerts au recrutement externe dans la FPE.

Ces emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (88 %), dans les services académiques et les établissements scolaires. Ce ministère a proposé ainsi 14 248 postes déconcentrés en 2015. Le changement de calendrier des concours d'enseignants évoqué explique cette évolution au niveau local. Parmi les corps concernés, on trouve essentiellement les professeurs des écoles, recrutés en nombre moins important qu'en 2014.

Les ministères de l'Intérieur, de la Défense et de la Justice sont également organisateurs de concours déconcentrés. Ils ont recruté respectivement 1 278, 207 et 170 agents en 2015, principalement dans les corps de gardien de la paix, d'agent technique du ministère de la Défense et de surveillant de l'administration pénitentiaire.

Les postes offerts au recrutement externe sans concours sont tous proposés en région, et presque la totalité des Pacte (97 %).

Les recrutements externes sur concours dans la fonction publique territoriale (FPT) baissent en 2015

L'ensemble des employeurs territoriaux ont admis 13 180 agents (13 498 en 2014) par recrutement externe sur concours (concours externe, concours unique et troisième concours) en 2015. S'y ajoutent 18 156 recrutements sans concours contre 17 189 l'année précédente. La part des entrées sans concours reste ainsi majoritaire : 58 % en 2015, soit 2 points de plus qu'en 2014 (Figure V2.1-14).

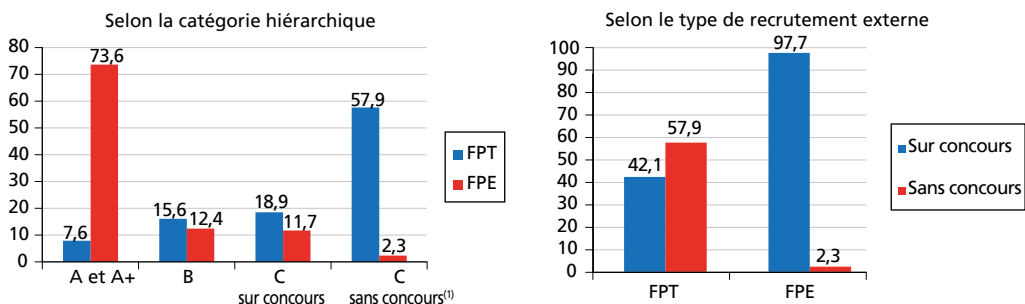
Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 44 sélections en 2015, soit cinq de plus qu'en 2014. Parmi elles, 32 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 12 le troisième concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

Certains concours ne sont pas organisés tous les ans, mais une année sur deux et parfois tous les trois ans ou encore de manière irrégulière. Par ailleurs, contrairement à la fonction publique de l'État, la réussite à l'un des concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement : 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 91 sélections externes en 2015 : 79 concours externes (soit 37 de plus qu'en 2014), un troisième concours (secrétaire administratif de l'administration générale) et 11 recrutements sans concours.

À l'opposé de la FPE, qui recrute essentiellement par concours et sur des postes de catégorie A, le profil du recrutement dans la FPT est à l'image de la structure de ses effectifs (les trois quarts relèvent de la catégorie C). Ainsi, en 2015, 77 % des recrutements concernent des emplois de catégorie C (14 % dans la FPE), et 58 % sont pourvus par recrutement direct sans concours (2,3 % dans la FPE).

Figure 2.1-14 : Profils comparés des recrutements externes dans la FPT et la FPE en 2015
[en %]



Sources : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Pour la FPE en catégorie C sans concours, les résultats sont estimés.

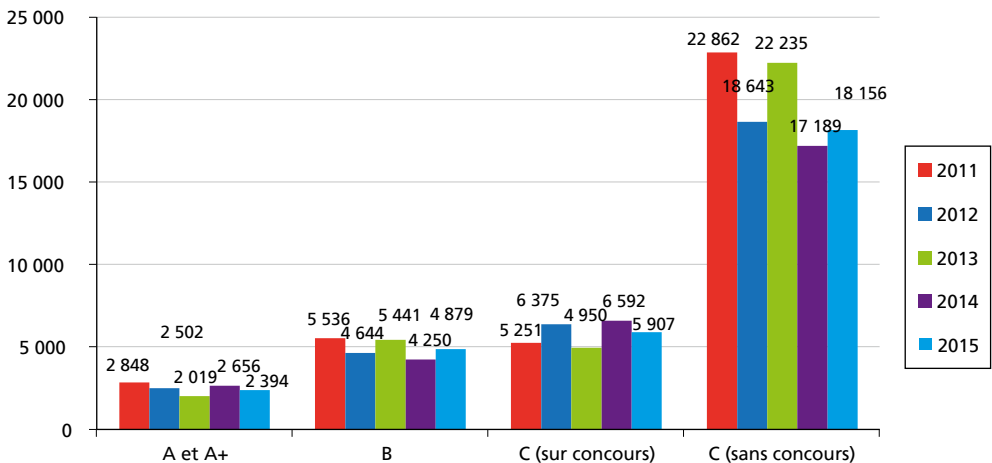
2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015

2

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (professeur de la Ville de Paris, directeur de conservatoire, ingénieur, médecin, infirmier...) ont permis l'entrée de 2 394 agents et représentent 18 % des admissions totales par recrutement externe sur concours en 2015 (Figure V2.1-15). Le nombre de recrutés dans cette catégorie hiérarchique reste inférieur à celui de 2014 du fait notamment de l'absence de concours d'attaché territorial cette année, lequel est organisé tous les deux ans.

La catégorie B représente 37 % des recrutements sur concours de fonctionnaires de la FPT avec 4 879 admis, soit un nombre en hausse par rapport à l'année précédente (+629 agents). La FPT a recruté en 2015 plus de rédacteurs (1 353 après 29 en 2014) et des animateurs (539 après aucun recrutement en 2014).

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



Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

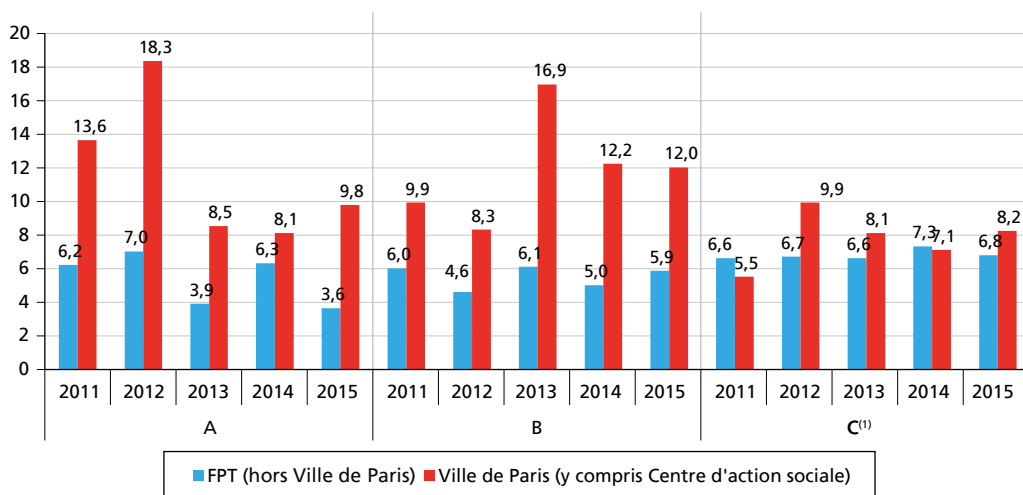
La catégorie C (45 % des recrutements sur concours) enregistre 5 907 nouveaux agents admis par concours. Les recrutements pour cette catégorie diminuent de 10,4 %. Parmi les corps recrutés en 2015, on trouve principalement des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles Atsem (1 253), des auxiliaires de soins (885), des agents de maîtrise (805) et des adjoints d'animation (414).

Parallèlement, 18 156 recrutements 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 17 189 en 2014.

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, la sélectivité des recrutements sur concours en 2015 se situe à 3,6 candidats présents pour 1 admis en catégorie A (Figure V2.1-16). Elle est plus forte pour les catégories C, avec un candidat admis pour 6,8 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 augmente par rapport à l'année précédente (9,8 contre 8,1), mais demeure inférieure au niveau atteint en 2012 (18,3). Les concours de catégorie B sont les plus sélectifs (12,0 présents pour 1 admis), malgré la baisse de 3 points depuis 2013. Pour la catégorie C (hors recrutements sans concours), la sélectivité des concours a progressé de 1,1 point à la Ville de Paris, mais elle baisse de 0,5 point dans les autres concours territoriaux.

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



Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

Définition : Sélectivité : Présents/admis. En catégorie C, en 2015, la sélectivité est de 1 admis pour 8 présents aux concours de la Ville de Paris.

(1) Concours de catégorie C hors recrutements sans concours de la FPT (données incomplètes).

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 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.

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).

Pour en savoir plus / Bibliographie

- Bounakhla N., « Les recrutements dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Faits et chiffres*, DGAFP, édition 2016.
- « Concours enseignants 2015 du secondaire public : 20 % d'admission en plus aux concours externes renouvelés », *Note d'information n° 16*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, mai 2016.
- « Concours de professeurs des écoles dans l'enseignement public : 40 % de recrutements externes en plus en 2015 », *Note d'information n° 15*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, mai 2016.
- Bonnieu-Milot P., Gallin C., Gautier L., Chataigner N. « Les départs à la retraite dans la fonction publique », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Faits et chiffres*, DGAFP, édition 2016.
- 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.
- 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.

Les rémunérations dans la fonction publique

3-1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

Faustine BUSCH
(DGCL*)

Céline DENNEVAULT
(Drees**)

Natacha GUALBERT
(DGAFP***)

Chiffres clés

Le salaire net mensuel moyen en 2015 est de 2 219 euros dans la fonction publique :
- 2 495 euros dans la FPE ;
- 1 891 euros dans la FPT ;
- 2 239 euros dans la FPH ;
et de 2 250 euros dans le secteur privé.

L'évolution en 2015 du salaire net moyen en euros constants est de +0,6 % dans la fonction publique :
- +0,4 % dans la FPE ;
- +0,8 % dans la FPT ;
- +0,6 % dans la FPH ;
et de +1,1 % dans le secteur privé.

L'évolution en 2015 de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) en euros constants est de +1,8 % dans la fonction publique :
- +1,8 % dans la FPE ;
- +1,7 % dans la FPT ;
- +1,9 % dans la FPH.

Point fonction publique : pas d'évolution en 2015.

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2015, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 689 euros. Il est de 3 035 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 282 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 704 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 2 219 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés (et le salaire net médian à 1 970 euros). Il s'élève à 2 495 euros mensuels dans la fonction publique de l'État (et le salaire net médian à 2 295 euros), à 1 891 euros dans la fonction publique territoriale (et le salaire net médian à 1 708 euros) et à 2 239 euros dans la fonction publique hospitalière (et le salaire net médian à 1 892 euros) et à 2 450 euros dans le secteur privé.

En 2015, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,6 %, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+0,9 %), en lien avec l'augmentation du taux de cotisation salariale pour les pensions des fonctionnaires et des contractuels. Cette évolution est proche de celle de 2014 (+0,7 %) marquée par une revalorisation importante de la grille indiciaire des agents de catégorie C et après une année 2013 de ralentissement lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires. Elle inclut une nouvelle revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C.

Compte tenu du ralentissement de l'inflation qui devient presque nulle en 2015 (+0,04 % contre +0,5 % en 2014), le salaire net moyen augmente de 0,6 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique (après +0,2 %) pour 1,1 % dans le secteur privé. Dans la fonction publique de l'État, il augmente de 0,4 % (après -0,2 % en 2014), de 0,8 % dans la fonction publique territoriale (après 0,9 % en 2014) et de 0,6 % dans la fonction publique hospitalière (après 0,3 % en 2014).

* DGCL, Département des études et des statistiques locales.

** Drees, bureau des professions de santé.

*** DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

L'éventail des rémunérations, mesuré par le ratio entre le salaire au-delà duquel se situent les 10 % les mieux rémunérés et celui en deçà duquel se trouvent les 10 % les moins rémunérés, s'élargit très légèrement dans la FPE (+0,02), et diminue légèrement dans la FPT et la FPH (-0,01).

Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP nette), c'est-à-dire le salaire net moyen des personnes présentes tout au long de deux années consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail, a augmenté de 1,8 % en euros constants. L'évolution de la RMPP nette a ralenti en euros courants du fait notamment de la stabilisation des heures supplémentaires après le rebond de 2014. Par contre, le ralentissement de l'inflation permet une accélération de la RMPP en euros constants : +1,8 % après +1,7 % en 2014 dans la FPE et +1,9 % après +1,5 % dans la FPH. Seule la FPT affiche un ralentissement (+1,7 % après +2,1 %). Cette évolution moyenne cache toutefois une certaine dispersion, avec entre 24 et 34 % d'agents « en place » selon les versants ayant connu une baisse de pouvoir d'achat. Celle-ci est essentiellement liée à la hausse des cotisations retraite et à l'évolution d'éléments variables de rémunération. Cette part se réduit suite notamment au ralentissement de l'inflation.



3 Les rémunérations dans la fonction publique

Encadré 1 : Le suivi statistique des salaires dans la fonction publique

Le champ de suivi des salaires porte sur la France métropolitaine et les DOM (hors Mayotte). Il exclut donc les agents des COM et ceux affectés à l'étranger. Il inclut depuis l'édition 2015 les agents recrutés sur la base de contrats aidés dans chacun des versants. En outre quelques particularités sont 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.

Comme dans l'édition 2016, un encadré dédié est consacré aux salaires des militaires (Encadré 6 : Les rémunérations des militaires de la FPE en 2015). Le changement de système d'information RH-Paie des armées avait fortement affecté la qualité de données relatives à 2012 et 2013 pour les militaires, empêchant leur exploitation. La qualité des données statistiques a désormais retrouvé un niveau suffisant depuis 2014 pour publier des niveaux de salaires, mais les principaux éléments présentés dans ce rapport restent « hors militaires » pour permettre le calcul d'évolutions. Dans la présente édition, les évolutions de salaires entre 2014 et 2015 pour les militaires ont pu être calculées à partir de Siasp, pour la première fois depuis 2012. Ces données diffèrent de celles publiées à partir de la base de données de l'Observatoire économique de la Défense (SSM du ministère des Armées). En effet, le Recensement des Agents de l'État (RAE) et Siasp ne sont pas sur les mêmes périmètres (en particulier, le RAE exclut les élèves et inclut Mayotte, les COM et les agents en poste à l'étranger).

- **dans la fonction publique territoriale (FPT)**, sont encore exclus les assistants maternels et familiaux. 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, sauf mention contraire. La production d'information sur les établissements médico-sociaux permet depuis l'édition 2015 de fournir des informations sur les salaires de l'ensemble du versant.

Ainsi, depuis l'édition 2015, le suivi des rémunérations porte sur l'ensemble de la fonction publique y compris les bénéficiaires de contrats aidés, à l'exclusion des militaires, des assistants maternels et familiaux, des internes et externes des hôpitaux.

Concernant la FPH, la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) a modifié cette année les contours des deux grands secteurs hospitalier et médico-social, afin de se rapprocher du champ des publications sur l'emploi et distingue :

- les **hôpitaux publics (HOP)**, qui sont constitués en grande majorité des établissements ayant une activité hospitalière et dans une moindre mesure des établissements ou administrations générales ayant une activité complémentaire. Ils rassemblent ainsi les établissements publics n'appartenant pas à la catégorie juridique « établissement public local social et médico-social » (7366), dont l'activité principale relève des activités hospitalières (NAF 8610Z) ou d'activités complémentaires à celle des hôpitaux, comme les activités de blanchisserie, teintureries de gros (NAF 9601A), des services de restauration (NAF 5629B), etc.

Par ailleurs, quatre établissements hospitaliers sont classés dans la FPE : l'Institution nationale des Invalides, l'établissement public de santé national de Fresnes, le centre hospitalier national d'ophtalmologie des Quinze-Vingts et le CHU de Montpellier. Contrairement aux éditions précédentes du rapport annuel, ces quatre établissements sont désormais exclus du champ des hôpitaux publics. Ils étaient précédemment inclus dans le champ du SHP, mais exclus du total de la FPH. Compte tenu de leur faible poids dans l'ensemble et de leur proximité avec les autres, les établissements des hôpitaux publics relevant de la FPE influençaient cependant peu les indicateurs de salaires établis sur l'ensemble des hôpitaux publics.

Les rémunérations prises en compte pour les agents des hôpitaux publics sont uniquement celles versées par les établissements de santé. En particulier, le personnel hospitalo-universitaire (PU-PH) est inclus dans la

catégorie des « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes), mais uniquement au titre de la partie de la rémunération qui leur est versée par les hôpitaux publics. 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 ».

– **Les établissements médico-sociaux (ETMS)**, qui regroupent les « établissements publics locaux sociaux et médico-sociaux » dont la catégorie juridique est 7 366, et les établissements dont l'activité principale relève de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes handicapés (NAF 8710C, 8720A, 8730B et 8810B), de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants handicapés (NAF 8710B et 8891B), ou en difficulté sociale (NAF 8790A et 8899A), de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes et de famille en difficulté sociale (NAF 8790A, 8899B et 8720B), de l'accueil et l'hébergement de personnes âgées (NAF 8710A et 8730A), de l'accueil de jeunes enfants (NAF 8891A) ou de l'aide par le travail (NAF 8810C) ou de l'aide à domicile (NAF 8810A).

Les ETMS recoupent les trois versants de la fonction publique.

La définition du partage de la FPH en secteur sanitaire et secteur médico-social a été revue pour le rapport annuel 2017, afin, notamment, de mieux séparer les EHPAD autonomes des hôpitaux. Ainsi, certains établissements anciennement classés dans le secteur hospitalier public sont désormais comptabilisés dans le secteur médico-social : il s'agit des établissements dont la catégorie juridique relève des établissements d'hospitalisation (7364), des syndicats interhospitaliers (7365) ou des établissements publics nationaux à caractère administratif (7389) et dont le secteur d'activité (code APET) relève des établissements médico-sociaux (code débutant par 87 ou 88). Par ailleurs, les établissements de la FPH dont l'activité est complémentaire à celle des hôpitaux, comme la restauration ou la blanchisserie, sont désormais rattachés au secteur sanitaire. Au total, cette redéfinition des secteurs de la FPH induit le reclassement de 238 établissements, anciennement rattachés au secteur hospitalier public, vers le secteur médico-social en 2015. Ceci représente environ 20 000 postes en équivalent temps plein.

Les statistiques produites sur la FPH n'incluent que les parties de ces deux secteurs relevant de la fonction publique hospitalière. Ainsi, l'essentiel des établissements médico-sociaux pris en compte dans la FPH relèvent de l'accueil et de l'hébergement de personnes âgées, tandis que les secteurs « accueil de jeunes enfants » et « aide à domicile » sont plus marginaux.

Les données présentées incluent les bénéficiaires de contrats aidés. Outre les militaires (FPE et marginalement FPT), restent exclus du champ les internes et externes (FPH) et les assistants maternels et familiaux (FPT et FPH). Les agents relevant des « autres catégories et statuts » correspondent à des situations spécifiques à chaque versant*, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

Le champ de suivi des salaires ne couvre pas l'ensemble des rémunérations versées dans la fonction publique. Il repose sur l'observation de postes (principaux, non annexes), conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur, et exclut certains postes notamment lorsque des valeurs de salaire horaire – variable de contrôle – paraissent manifestement incohérentes.

C'est la raison pour laquelle **il est fait mention dans certains tableaux « d'effectifs utilisés pour le calcul des salaires ».**

Le salaire en équivalent temps plein mensualisé (EQTP) correspond au salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes y compris les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent). Ces EQTP « salaires » sont légèrement différents des équivalents temps plein utilisés pour la mesure de l'emploi public, du fait des minimes différences de champ de suivi (voir paragraphe précédent).

* Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet et aux apprentis. Sur le champ des hôpitaux publics et des établissements médico-sociaux, cette catégorie correspond quasi exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Pour la présente édition du rapport annuel, le calcul des équivalents temps plein a été revu pour les trois versants de la fonction publique, là aussi dans un souci d'homogénéisation. Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel. Les écarts induits par le changement de méthode sont cependant faibles. Les niveaux de salaires nets, entre les deux méthodologies, ont ainsi augmenté au maximum de +0,5 % dans la FPE, diminué au maximum de -0,7 % dans la FPT, et sont quasiment identiques dans la FPH. Les évolutions sont également recalculées à méthode constante. L'impact sur ces évolutions est, lui, quasiment nul dans les trois versants (au maximum $\pm 0,1$ %).

Le champ de suivi des salaires du secteur privé comprend l'ensemble des salariés du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. **Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.** Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes.

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 2015).

Encadré 2 : Précautions méthodologiques sur les comparaisons salariales entre secteur public et secteur privé

La comparaison directe des salaires entre secteurs public et privé, que ce soit en niveau ou en évolution, est délicate pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, les pratiques salariales des employeurs ne sont pas les mêmes, si bien que la composition des salaires bruts n'est pas directement comparable entre public et privé (en ce qui concerne les primes notamment). Il existe également une différence dans le passage du salaire brut au salaire net, liée aux différences existant dans les taux de prélèvements sociaux sur les salaires bruts.

Ensuite, la comparaison directe des rémunérations moyennes entre public et privé est complexe compte tenu des différences de caractéristiques entre les agents de la fonction publique et les salariés du privé :

- la structure par catégorie socioprofessionnelle diffère entre la fonction publique et le secteur privé, car on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé, davantage d'employés et d'ouvriers dans la FPT que dans les hôpitaux publics. En outre, les exigences en matière de technicité (acquise lors de la formation initiale ou continue) peuvent être assez différentes selon les secteurs employeurs au sein même des catégories socioprofessionnelles ;
- l'ancienneté diffère, car les salariés sont plus âgés en moyenne dans le public que dans le privé. En outre, les salaires progressent moins vite avec l'âge dans le public que dans le privé (Daussin-Benichou *et al.*, 2014) ;
- la proportion de temps partiel et/ou de temps non complet parmi les salariés n'est pas la même dans la fonction publique et dans le secteur privé. Néanmoins, afin de limiter les effets liés aux différences en matière de quotité travaillée entre fonction publique (voire entre versants de la fonction publique) et secteur privé, les salaires sont exprimés en « équivalent temps plein (EQTP) mensualisé » ;
- les conditions de travail et d'emploi peuvent différer fortement, notamment en matière de contraintes (astreintes, temps de travail par équivalent temps plein...), par exemple en raison des congés, du travail de nuit ou le dimanche, mais aussi en matière de durée d'activité pour l'ouverture des droits à la retraite.

La comparaison des salaires entre secteurs public et privé constitue donc un exercice à considérer avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge des deux secteurs. Des analyses plus approfondies, notamment de type économétrique (« toutes choses égales par ailleurs »), sont nécessaires afin de prendre en compte au mieux ces effets de composition et de parvenir à des comparaisons plus robustes.

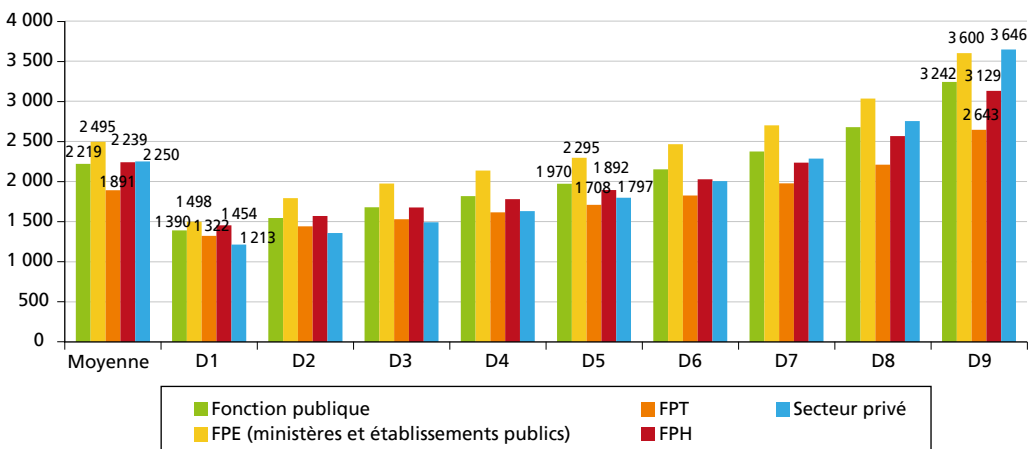
3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

3

Les salaires sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : en 2015, le rapport entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés est de 2,33 dans la fonction publique et de 3,01 dans le secteur privé. Par rapport à 2014, ce ratio, appelé rapport interdécile (D9/D1), augmente très légèrement dans le secteur privé (+0,01 point), les augmentations ayant été plus fortes dans le haut de l'échelle salariale. Dans la fonction publique, la progression des rémunérations est décroissante avec les déciles, et le rapport interdécile se réduit de 0,01 point. Les salaires les moins élevés ont davantage augmenté que les autres, notamment avec la nouvelle revalorisation de l'ensemble des grilles des agents de catégorie C et des deux premiers échelons des échelles des agents de catégorie B-type.

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, qui correspond au niveau de salaire en dessous duquel sont rémunérés les 10 % des agents les moins bien rémunérés, s'élève à 1 390 euros dans la fonction publique, contre 1 213 euros dans le secteur privé soit un écart de 14,7 % 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 3 242 euros dans la fonction publique contre 3 646 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 2015
(en euros)



Sources : DADS, Siasp Insee.

Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

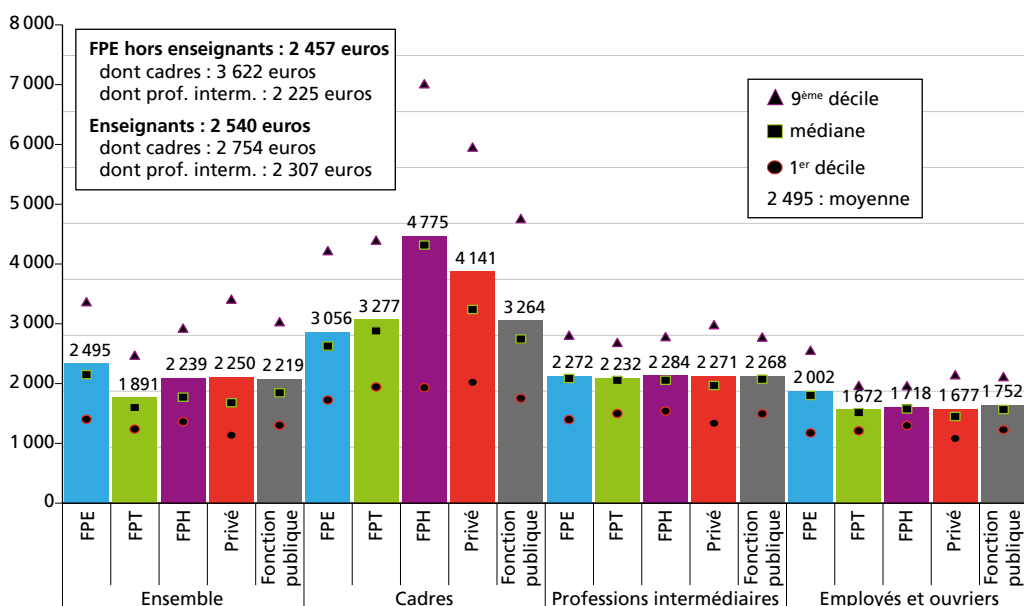
FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Salaires moyens : des niveaux différents entre versants de la fonction publique et entre secteur public et privé, du fait des caractéristiques très différentes des agents

Au sein de la fonction publique, le salaire net mensuel moyen est plus élevé dans la fonction publique de l'État (2 495 euros en 2015, voir Figure V 3-3), que dans la fonction publique hospitalière (2 239 euros), et la fonction publique territoriale (1 891 euros). Le salaire net mensuel médian s'élève à 2 295 euros dans la FPE, 1 892 euros dans la FPH et 1 708 dans la FPT. L'éventail des salaires est plus important dans la FPE (rapport interdéciles de 2,40 en 2015) et la FPH (2,15) et plus modéré dans la FPT (2,00). Cette dispersion diminue légèrement dans la FPE (-0,01 point), reste stable dans la FPT, et augmente dans la FPH (+0,01).

Figure V 3-3 : Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2015
(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.

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.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

3

Les écarts de salaire moyen résultent principalement d'effets de structure : on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État et l'hospitalière que dans la fonction publique territoriale et le secteur privé ; davantage d'employés et d'ouvriers dans la FPT que dans la FPH. En outre, les agents sont en moyenne plus âgés dans la fonction publique et dans chacun des versants que dans le privé, ce qui contribue notamment à la surévaluation relative du salaire moyen dans la FPE.

La FPE propose des salaires plus élevés par rapport au privé pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés au sens de la PCS-Insee), les autres versants de la fonction publique leur offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé (Figure V 3-3). Ces catégories peuvent cependant exercer des métiers très différents. Les salaires moyens des professions intermédiaires (au sens de la nomenclature PCS de l'Insee) sont relativement proches dans les trois versants, avec toutefois des disparités entre secteurs au sein de la FPH (voir Fiche thématique 6.3-2).

En 2015, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 689 euros, avec 3 035 euros dans la FPE, 2 282 euros dans la FPT et 2 704 euros dans la FPH (Figure V 3-4). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont supérieures de 1,3 % et atteignent 2 725 euros dans l'ensemble de la fonction publique, avec 3 076 euros dans la FPE, 2 316 euros dans la FPT et 2 724 euros dans la FPH.

Déduction faite des prélèvements sociaux à la source (cotisations sociales, CSG et CRDS), le salaire net mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 219 euros dans la fonction publique (Figure V 3-5), avec 2 495 euros dans la FPE, 1 891 euros dans la FPT et 2 239 euros dans la FPH. Ceci représente des taux de cotisation moyens de 17,8 % dans la FPE, 17,1 % dans la FPT et 17,2 % 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 quasiment 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'enseignants²). 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 2015, il s'élève à 2 658 euros dans la FPE, 2 100 euros dans la FPH, et 1 972 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 2015, il est de 2 063 euros dans la FPE, de 1 677 euros dans la FPT, et de 1 641 euros dans la FPH. Les salaires médians sont proches : de 1 802 euros dans la FPE à 1 538 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 versant³, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

2 En 2015 dans la FPE, le salaire net moyen de fonctionnaires de catégorie A s'élève à 2 897 euros, dont 2 551 euros pour les enseignants de catégorie A et 3 513 euros pour les agents de catégorie A hors enseignants.

3 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 de l'État. Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet et aux apprentis. Sur le champ des hôpitaux publics (HOP) et des établissements médico-sociaux (ETMS), cette catégorie correspond quasi exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-4 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2015

(en euros)

	FPE (ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP				
	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	100,0	3 035	2 807	1 829	4 355	100,0	2 282	2 060	1 612	3 187	100,0	2 704	2 284	1 765	3 766	100,0	2 689	2 390	1 693	3 929
Fonctionnaires	73,5	3 209	2 928	2 149	4 515	78,9	2 372	2 148	1 733	3 257	74,6	2 529	2 338	1 865	3 370	75,7	2 746	2 486	1 832	3 909
dont catégorie A	48,1	3 498	3 155	2 362	4 973	7,5	3 923	3 669	2 664	5 471	19,1	3 021	2 761	2 192	4 040	27,0	3 468	3 152	2 325	4 924
dont catégorie B	14,0	2 926	2 874	2 249	3 605	11,6	2 776	2 720	2 136	3 433	16,9	2 819	2 833	2 125	3 435	13,7	2 851	2 814	2 171	3 515
dont catégorie C	11,2	2 332	2 236	1 841	2 886	59,8	2 099	2 020	1 700	2 587	38,7	2 159	2 107	1 797	2 594	34,9	2 145	2 070	1 739	2 636
Contractuels	15,9	2 568	2 231	1 476	4 009	16,3	2 060	1 808	1 528	2 856	16,7	2 015	1 889	1 635	2 505	16,2	2 258	1 918	1 518	3 350
Autres catégories et statuts	8,0	2 860	2 763	2 019	3 811	0,5	1 988	1 286	1 095	4 398	7,0	6 524	6 473	3 502	9 354	5,1	3 918	3 050	2 025	7 627
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	3 076	2 835	1 930	4 383	95,8	2 316	2 086	1 665	3 219	98,3	2 724	2 296	1 787	3 790	97,0	2 725	2 420	1 746	3 959
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 482	1 458	1 435	1 518	4,2	1 488	1 458	1 413	1 592	1,7	1 526	1 504	1 403	1 657	3,0	1 490	1 459	1 421	1 592
Femmes	60,3	2 851	2 685	1 767	4 004	58,2	2 190	1 987	1 603	3 042	77,6	2 556	2 264	1 763	3 458	63,3	2 551	2 313	1 677	3 630
Hommes	39,7	3 315	3 030	1 968	4 890	41,8	2 409	2 184	1 633	3 393	22,4	3 218	2 371	1 769	6 602	36,7	2 926	2 549	1 731	4 456
Moins de 30 ans	10,7	2 115	2 091	1 460	2 805	11,5	1 772	1 722	1 453	2 183	16,4	2 014	1 973	1 627	2 400	13,4	1 983	1 902	1 461	2 521
30-39 ans	24,1	2 652	2 548	1 844	3 484	19,6	2 182	2 022	1 647	2 901	25,0	2 494	2 222	1 784	3 229	23,0	2 480	2 327	1 733	3 298
40-49 ans	31,1	3 086	2 917	2 021	4 229	30,5	2 313	2 096	1 676	3 218	27,6	2 720	2 335	1 816	3 663	30,6	2 728	2 498	1 768	3 875
50-59 ans	27,2	3 442	3 201	2 091	4 949	31,9	2 424	2 187	1 676	3 434	26,6	3 068	2 620	1 846	4 283	28,1	2 981	2 671	1 778	4 406
60 ans et plus	6,9	3 968	3 642	2 195	6 071	6,4	2 645	2 289	1 686	4 065	4,4	4 175	3 228	1 882	8 374	5,0	3 652	3 196	1 843	6 004

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 les bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.

FPE : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPT : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

3

Figure V 3-5 : Salaires nets mensuels en 2015 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 utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	100,0	2 495	2 295	1 498	3 600	100,0	1 891	1 708	1 322	2 643	100,0	2 239	1 892	1 454	3 129	100,0	2 219	1 970	1 390	3 242
Fonctionnaires	73,5	2 658	2 411	1 498	3 754	78,9	1 972	1 785	1 435	2 708	74,6	2 100	1 939	1 551	2 792	75,7	2 278	2 057	1 521	3 239
dont catégorie A	48,1	2 897	2 603	1 498	4 139	7,5	3 277	3 055	2 205	4 602	19,1	2 512	2 288	1 816	3 361	27,0	2 876	2 604	1 912	4 107
dont catégorie B	14,0	2 417	2 370	1 498	2 974	11,6	2 305	2 257	1 769	2 864	16,9	2 334	2 342	1 754	2 849	13,7	2 360	2 327	1 796	2 911
dont catégorie C	11,2	1 938	1 858	1 498	2 393	59,8	1 744	1 680	1 406	2 157	38,7	1 795	1 752	1 494	2 151	34,9	1 782	1 721	1 441	2 192
Contractuels	15,9	2 063	1 802	1 498	3 186	16,3	1 677	1 475	1 246	2 307	16,7	1 641	1 538	1 333	2 032	16,2	1 827	1 563	1 238	2 682
Autres catégories et statuts	8,0	2 269	2 176	1 498	3 058	0,5	1 726	1 188	1 008	3 606	7,0	5 417	5 347	2 881	7 799	5,1	3 186	2 416	1 596	6 322
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	2 529	2 319	1 498	3 624	95,8	1 920	1 729	1 369	2 670	98,3	2 257	1 902	1 474	3 148	97,0	2 250	1 996	1 437	3 269
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 208	1 190	1 498	1 235	4,2	1 213	1 190	1 150	1 299	1,7	1 245	1 227	1 144	1 354	3,0	1 215	1 190	1 155	1 298
Femmes	60,3	2 338	2 194	1 498	3 294	58,2	1 813	1 647	1 314	2 518	77,6	2 114	1 876	1 453	2 864	63,3	2 103	1 906	1 375	2 991
Hommes	39,7	2 733	2 484	1 498	4 049	41,8	1 998	1 812	1 340	2 818	22,4	2 673	1 961	1 458	5 498	36,7	2 420	2 103	1 423	3 695
Moins de 30 ans	10,7	1 733	1 699	1 498	2 317	11,5	1 461	1 415	1 188	1 806	16,4	1 659	1 618	1 327	1 993	13,4	1 631	1 563	1 192	2 080
30-39 ans	24,1	2 179	2 084	1 498	2 880	19,6	1 810	1 682	1 354	2 402	25,0	2 066	1 845	1 472	2 685	23,0	2 048	1 917	1 426	2 729
40-49 ans	31,1	2 536	2 384	1 498	3 501	30,5	1 920	1 740	1 379	2 671	27,6	2 256	1 936	1 503	3 048	30,6	2 253	2 059	1 460	3 203
50-59 ans	27,2	2 831	2 619	1 498	4 090	31,9	2 007	1 808	1 379	2 848	26,6	2 541	2 160	1 531	3 574	28,1	2 460	2 199	1 469	3 644
60 ans et plus	6,9	3 276	2 983	1 498	5 021	6,4	2 190	1 891	1 386	3 365	4,4	3 471	2 659	1 557	6 970	5,0	3 020	2 628	1 521	4 979

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.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit en moyenne à 22,6 % pour les fonctionnaires

La rémunération des fonctionnaires comprend une partie reposant sur une grille indiciaire liée au statut, le traitement brut, et une partie indemnitaire, les primes et indemnités, qui sont davantage liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Les primes et indemnités incluent également ici les montants versés dans l'année au titre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (voir Annexe 1) ainsi que les montants liés au rachat de jours épargnés dans les comptes épargne-temps (voir Annexe 2).

Encadré 3 : Des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes moins importants dans la fonction publique que dans le secteur privé.

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 13,1 % à celui des hommes en 2015) que dans le secteur privé (écart de 18,5 %). Au sein de la fonction publique (voir Fiche thématique 6.3-4), les écarts sont plus forts dans la FPH (20,9 % en 2015) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,4 %) alors qu'ils sont réduits à 8,3 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (14,4 %) 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 publique⁴.

Les premiers enseignements en sont les suivants :

À partir des données de salaires relatives aux agents à temps complet en 2009, Meurs *et al.* (2015) ont mis en évidence que les caractéristiques observables associées au niveau de salaire (le diplôme, l'âge, la situation familiale, la part du temps partiel dans l'expérience antérieure et la région de travail) ne sont à l'origine que d'une partie de l'écart constaté entre les femmes et les hommes : près du tiers de l'écart dans la FPE, seulement le sixième dans le privé, tandis qu'elles n'expliquent rien dans la FPT. Reste l'exception de la fonction publique hospitalière où ces caractéristiques différentes entre femmes et hommes expliquent les deux tiers de la différence constatée.

De plus, l'écart de salaire moyen varie en fonction de la plus ou moins grande dispersion des salaires. Ainsi, la pénalité salariale liée à un moins bon positionnement des femmes dans la hiérarchie des rémunérations est mécaniquement plus prononcée dans le secteur privé, où la dispersion est relativement forte, que dans la fonction publique, et le faible écart de salaires entre les femmes et les hommes dans la FPT pourrait résulter d'une moindre dispersion des rémunérations. Autrement dit, être en haut de la hiérarchie salariale « rapporte » relativement moins dans le public qu'une position similaire dans le secteur privé.

Meurs *et al.* (2015) ont également confirmé l'existence d'une forme de plafond de verre : tant dans la fonction publique de l'État et territoriale que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder. Seule une très faible part de l'écart des probabilités relatives entre femmes et hommes provient de différences de caractéristiques individuelles observables (diplôme, âge, etc.), et ce, quel que soit le rang considéré, dans le public comme dans le privé. En d'autres termes, le seul fait d'être une femme rend plus difficile la progression dans l'échelle des rémunérations.

Par ailleurs, Narcy *et al.* (2015) ont mis en évidence que la naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, puisque celle-ci engendre une pénalité en termes de salaire journalier (par équivalent temps plein) pour les femmes, due à un effet lié au volume de travail et non au salaire horaire. Inversement, la naissance d'un enfant semble engendrer une prime pour les hommes. Cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

⁴ Pour la synthèse des résultats, voir DGAFP (2015). Pour les rapports complets de recherche, voir Meurs *et al.* (2015), Narcy *et al.* (2015) ainsi que Lebon *et al.* (2015).

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

3

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.

Par ailleurs, dans la continuité de ces résultats, une analyse économétrique récente a mis en évidence que la majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes dans la FPE s'explique par les différences de positions professionnelles des hommes et des femmes. À âge, qualification (approchée ici par le grade et la catégorie), statut, travail à temps partiel ou non, présence dans un EPA ou un ministère donné : les femmes perçoivent en moyenne 3,2 % de moins que les hommes en 2015.

En 2015, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 746 euros composé de 2 124 euros de traitement indiciaire brut et de 622 euros de primes et indemnités (Figure V 3-6).

Figure V 3-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires en 2014 et 2015
[en euros]

	FPE		dont ministères de la FPE		FPT		FPH		FP	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Salaire brut (a)	3 187	3 209	3 148	3 168	2 337	2 372	2 504	2 529	2 718	2 746
- Traitement brut	2 486	2 502	2 437	2 453	1 788	1 818	1 920	1 949	2 099	2 124
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	702	707	711	715	549	554	561	558	618	622
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	27	28	26	26						
dont supplément familial ⁽¹⁾	32	32	33	33						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT	642	647	652	655						
dont ensemble des heures supplémentaires	85	84	85	84						
Part des primes (en % du salaire brut)	20,2	20,2	20,7	20,7						
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	22,0	22,6	22,6	23,5	23,4	22,4	22,1	22,7	22,6
Cotisations sociales⁽²⁾	537	551	531	545	386	400	417	429	454	468
- Cotisations sociales salariées (b)	287	299	284	296	203	214	220	230	241	252
- CSG et CRDS (c)	250	252	247	249	183	186	197	198	213	215
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 650	2 658	2 616	2 623	1 951	1 972	2 087	2 100	2 264	2 278
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	2 650	2 658	2 616	2 623	1 951	1 971				

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.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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 22,6 %. 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), moins que celles observées dans les deux autres versants : 23,4 % dans la FPT et 22,1 % dans la FPH. Hors enseignants, cette part est cependant plus importante dans la FPE (30,3 %). La rémunération des heures supplémentaires représente en moyenne 84 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 17,2 % de la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE, soit un taux légèrement plus élevé que celui des fonctionnaires de la FPH (17,0 %) et de la FPT (16,9 %) en raison de la différence que représentent les primes relativement moins sujettes à cotisation que le traitement indiciaire.

Augmentation du salaire net moyen de 0,6 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2015

En 2015, le salaire brut moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 0,9 % en euros courants (+1,0 % hors bénéficiaires de contrats aidés, voir Figure V 3-7) après +1,0 % en 2014

Figure V 3-7 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2015

[en %]

	Salaire moyen		Salaire médian		1 ^{er} décile		9 ^{ème} décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	0,9	0,6	1,0	0,6	1,2	0,8	0,7	0,4
Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés	1,0	0,7	1,1	0,8	1,6	1,2	0,8	0,5
FPE (ministères et établissements publics)	0,8	0,4	1,0	0,6	0,3	-0,2	0,8	0,4
FPT	1,2	0,8	1,7	1,2	1,2	0,8	0,7	0,5
FPH	1,0	0,7	0,9	0,5	1,5	1,1	1,0	0,7

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

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 2015 (+0,27 point sur le traitement indiciaire brut) et des contractuels. Le salaire net moyen a ainsi augmenté de 0,6 % (+0,7 % hors bénéficiaires de contrats aidés) en euros courants après +0,7 % en 2014. Dans le privé, il a augmenté de 1,1 % en 2015.

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.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

3

L'évolution du salaire net moyen en valeur est légèrement plus favorable en 2015 qu'en 2014 dans la FPE (+0,4 % après +0,3 % en 2014). En revanche elle est moins favorable dans la FPT (+0,8 % après +1,4 % en 2014) et dans la FPH (+0,7 % après +0,8 % en 2014).

Dans l'ensemble de la fonction publique, le 1^{er} décile augmente de 0,8 % et le neuvième décile de 0,4 % (Figure V 3-8).

Figure V 3-8 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2015 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	0,4	0,6	-0,2	0,4	0,8	1,2	0,8	0,5	0,7	0,5	1,1	0,7	0,6	0,6	0,8	0,4
Fonctionnaires	0,3	0,4	0,0	0,3	1,1	1,4	1,5	0,6	0,6	0,5	1,2	0,4	0,6	0,7	1,2	0,4
<i>dont catégorie A</i>	0,0	0,4	0,0	-0,1	0,2	0,5	0,2	-0,2	-0,3	-0,8	-0,6	0,4	-0,1	0,2	-0,3	-0,1
<i>dont catégorie B</i>	0,2	0,1	0,2	0,3	0,3	0,3	0,6	0,1	-0,1	-0,4	-0,1	0,2	0,1	0,0	0,2	0,2
<i>dont catégorie C</i>	1,0	0,9	1,0	1,3	1,2	1,4	1,5	1,1	1,1	1,2	1,3	0,9	1,2	1,2	1,4	1,1
Contractuels	0,7	0,9	0,4	0,6	0,7	1,1	1,3	-0,1	0,9	1,0	1,4	0,2	0,7	0,8	0,7	0,6
Autres catégories et statuts	0,2	0,3	-1,9	0,7	4,0	1,5	0,9	4,2	1,3	0,8	1,7	1,3	1,1	0,8	-1,3	1,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,4	0,6	-0,3	0,4	1,0	1,3	1,4	0,5	0,7	0,5	1,2	0,8	0,7	0,8	1,2	0,5
Bénéficiaires de contrats aidés	0,6	0,6	0,6	0,3	0,7	0,6	0,6	0,8	0,3	0,8	0,1	0,3	0,6	0,6	0,5	0,5
Femmes	0,6	0,6	0,5	0,4	0,9	1,2	0,9	0,4	0,7	0,5	1,1	0,6	0,7	0,6	0,9	0,6
Hommes	0,4	0,5	-0,3	0,3	0,8	1,3	0,8	0,5	0,7	0,5	1,1	0,6	0,5	0,7	0,8	0,3
Moins de 30 ans	0,0	-1,6	0,6	0,5	0,0	0,2	0,7	-0,2	0,5	0,2	0,6	0,5	0,2	0,0	0,5	0,4
30-39 ans	0,2	0,3	-0,8	0,4	0,6	0,8	0,8	0,2	0,5	0,2	1,2	0,8	0,4	0,2	0,8	0,3
40-49 ans	0,3	0,4	1,0	0,0	1,3	1,5	1,3	0,9	0,7	1,0	1,3	0,2	0,7	1,1	1,4	0,4
50-59 ans	0,4	0,9	0,3	0,1	0,5	1,0	1,3	-0,1	0,2	-0,2	0,9	0,1	0,2	0,1	1,1	0,0
60 ans et plus	-0,7	-0,6	0,0	-0,9	0,0	1,0	1,4	-1,4	-0,9	-0,5	1,1	-0,4	-1,2	-1,4	0,5	-1,8

Source : Siasp Insee.

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 : Dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de +0,4 % ; le salaire net médian a augmenté de 0,6 % ; le premier décile a diminué de 0,2 %, et le neuvième décile a augmenté de 0,4 %.

Dans la FPE, le premier décile recule de 0,2 % 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 une augmentation des effectifs des contractuels (hors contrats aidés) moins rémunérés, les agents de catégorie C se situant au-delà du troisième décile dans la distribution. Sur les seuls fonctionnaires, le premier décile reste stable.

Dans la FPH, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le bas de la distribution (+1,1 % pour le premier décile contre +0,7 % pour le neuvième décile de salaire net).

Dans la FPT, l'évolution du premier décile est également supérieure à celle du neuvième (+0,8 % pour le premier décile contre +0,5 % pour le neuvième). Hors contrats aidés, l'ampleur des évolutions salariales est exactement décroissante avec les déciles (de +1,4 % pour le premier décile à 0,6 % pour le neuvième).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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 +0,5 % en 2014 à +0,04 % en 2015. Ainsi, l'évolution du salaire net en euros constants est plus favorable aux agents qu'en 2014. Elle est positive dans chacun des versants de la fonction publique : +0,4 % en euros constants dans la FPE (après -0,2 % en 2014), +0,8 % dans la FPT (après +0,9 % en 2014) et +0,6 % (après +0,3 % en 2014) dans la FPH. Sur l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,6 % en euros constants.

Pour les fonctionnaires des trois versants, les évolutions du salaire net sont plus particulièrement portées par l'évolution du traitement indiciaire

Le salaire net des fonctionnaires de la fonction publique augmente de 0,6 % en euros constants en 2015. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,2 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,0 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % imputable à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % à l'augmentation des prélèvements sociaux (Figure V 3-9).

Figure V 3-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires en 2015

	FPE		Dont ministères		FPT		FPH		FP	
	Évolution 2015/2014 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2015/2014 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2015/2014 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2015/2014 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2015/2014 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	0,6	0,8	0,6	0,7	1,4	1,7	1,0	1,1	1,0	1,2
- Traitement brut	0,6	0,6	0,6	0,6	1,6	1,5	1,4	1,4	1,1	1,0
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	0,7	0,2	0,6	0,2	0,8	0,2	-0,5	-0,2	0,5	0,1
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	2,0	0,0	2,4	0,0						
dont supplément familial ⁽¹⁾	0,0	0,0	0,0	0,0						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT	0,7	0,2	0,5	0,1						
dont ensemble des heures supplémentaires	-1,4	0,0	-2,0	-0,1						
Cotisations sociales⁽²⁾	2,6	-0,5	2,5	-0,5	3,5	-0,7	2,8	-0,6	2,9	-0,6
- Cotisations sociales salariées (b)	4,2	-0,5	4,2	-0,4	5,4	-0,6	4,4	-0,5	4,7	-0,5
- CSG et CRDS (c)	0,6	-0,1	0,6	-0,1	1,4	-0,1	1,0	0,0	1,0	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	0,3	0,3	0,2	0,2	1,0	1,0	0,6	0,6	0,6	0,6

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé, hors militaires.

(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 0,3 % pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,8 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,6 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,2 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

L'évolution moyenne du traitement indiciaire en euros constants continue de s'accélérer en 2015 dans la FPE (+0,6 % après +0,3 % en 2014), et dans la FPT (+1,6 % après +1,4 % en 2014). Elle accélère également dans la FPH (+1,0 % après +0,7 % en 2014). Ceci est notamment lié aux revalorisations indiciaires des grilles des agents de catégorie C dans les trois versants. Cette augmentation intervient alors que le point d'indice fonction publique n'a pas été revalorisé en 2014 et 2015 (Encadré 4 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique). L'évolution des primes s'est par contre ralentie dans la FPE (+0,7 % après +1,2 % en 2014, en lien notamment avec une baisse des enveloppes catégorielles entre 2014 et 2015, voir Fiche thématique 6.4-13) et plus encore dans la FPT (+0,8 % après 2,7 % en 2014, retrouvant une évolution proche de 2013). Dans la FPH, les primes ont diminué de 0,5 % (après +1,0 %).

La part des primes (Figure V 3-6) est ainsi restée stable dans la rémunération des fonctionnaires de la FPE après avoir augmenté de 0,2 point en 2014) et a baissé pour les fonctionnaires de la FPT (-0,1 après +0,2 point) et de la FPH (-0,3 point après +0,1 point).

Les prélèvements sociaux pour les fonctionnaires sur le traitement sont identiques, quel que soit le versant, et le taux de prélèvement ne diffère qu'en raison du poids des primes. Ainsi la hausse des cotisations liée à l'augmentation du taux de retenue pour pension civile a un impact sensiblement identique (+0,3 point) en 2015 dans chaque versant de la fonction publique.

L'évolution des prélèvements sociaux des fonctionnaires contribue à l'évolution du salaire net de -0,6 point dans l'ensemble de la fonction publique avec -0,5 point dans la FPE, de -0,6 point dans la FPH et de -0,7 point dans la FPT.

Encadré 4 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

- des mesures d'avancement individuelles (par exemple, changement d'échelon et promotion de grade ou de corps) ;
- des mesures générales (par exemple, revalorisation du point de la fonction publique, attribution de points par modification de la correspondance entre indice brut et indice majoré, GIPA, indemnité différentielle SMIC...) ;
- des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires (par exemple, revalorisation de la grille indiciaire de rémunération d'un grade).

Dans la FPE, d'après la direction du budget, près des trois quarts de la progression des rémunérations en 2015 proviennent des mesures individuelles (75 % des facteurs de progression hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET, en hausse par rapport à 2014 : 73 %), suivies par les mesures catégorielles (14 %, en diminution par rapport à 2014 : 18 %) et les mesures générales (11 %) dont le poids augmente par rapport à 2014 (9 %).

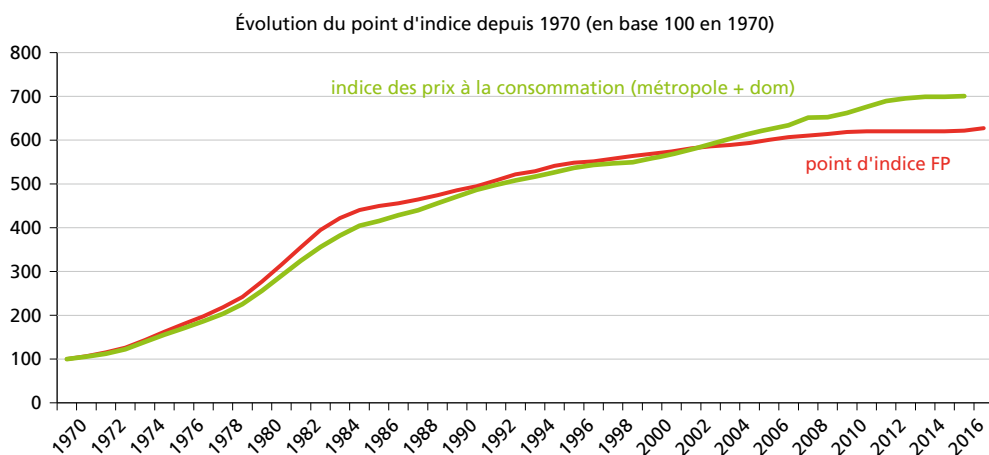
Les mesures générales

Les mesures générales peuvent passer notamment par l'attribution de points uniformes et par l'augmentation de la valeur du point d'indice.

La valeur du point était bloquée depuis juillet 2010 ; le décret n° 2016-670 du 25 mai 2016, portant majoration de la rémunération des agents publics rémunérés sur la base d'un indice, a conduit à revaloriser le point d'indice en deux étapes : +0,6 % au 1^{er} juillet 2016 et +0,6 % au 1^{er} février 2017.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré, de 5 556,35 euros depuis juillet 2010, est passée à 5 589,69 euros au 1^{er} juillet 2016, et à 5 623,23 depuis le 1^{er} février 2017.

Figure V 3-E4 : Évolution de la valeur du point d'indice et des prix à la consommation depuis 1970



Source : IPC, Insee ; DGAFF. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Attention : la série de l'indice des prix à la consommation a été légèrement modifiée suite au changement de base (désormais base 2015) opéré par l'Insee en 2016. Les données présentées ici sont donc légèrement différentes de celles publiées dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2016.

En outre, aucune attribution générale de point d'indice n'a eu lieu depuis le 1^{er} janvier 2013 (attribution d'un point de l'indice majoré 308 à l'indice majoré 313).

Les principales requalifications statutaires intervenues dans les trois versants de la fonction publique

– Le protocole d'accord du 2 février 2010 prévoit la mise en extinction progressive du corps des infirmiers diplômés d'État de catégorie statutaire B, remplacé par le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés classé en catégorie A. À compter du 1^{er} décembre 2010, les nouveaux infirmiers sont directement recrutés dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés. Les agents appartenant au corps des infirmiers diplômés d'État, en fonction au 1^{er} décembre 2010, ont pu opter soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps des infirmiers de soins généraux et spécialisés. À l'issue de la période pendant laquelle les infirmiers hospitaliers ont pu exercer leur droit d'option, 52 % d'entre eux ont choisi d'intégrer le corps classé en catégorie A, entraînant une modification de la répartition des agents par catégorie au sein de la FPH (la part des agents de catégorie A est ainsi passée de 18 % en 2010 à 29 % en 2011).

Ce dispositif a été adapté aux infirmiers de prévention de la fonction publique de l'État et aux infirmiers de la fonction publique territoriale.

Il a été mis en œuvre à l'identique au ministère de la Défense avec la création du corps des infirmiers civils en soins généraux et spécialisés du ministère de la Défense.

La transposition du dispositif aux infirmiers de la filière sapeurs-pompiers de la fonction publique territoriale a été mise en œuvre au 1^{er} septembre 2016 (décret n° 2016-1176 du 30 août 2016).

Cette réforme a également été transposée aux corps des personnels de rééducation de la fonction publique hospitalière (qui relèvent actuellement de la catégorie B) suivants :

- 1° le corps des pédicures-podologues ;
- 2° le corps des masseurs-kinésithérapeutes ;
- 3° le corps des ergothérapeutes ;
- 4° le corps des psychomotriciens ;

5° le corps des orthophonistes ;

6° le corps des orthoptistes ;

ainsi qu'au corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale qui fait partie de la filière des personnels médico-techniques de la fonction publique hospitalière (décrets n°s 2017-1259 et 2017-1264 du 9 août 2017).

À l'instar des infirmiers, les agents appartenant aux corps précités ont pu opter, soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps de catégorie A des ergothérapeutes.

– Le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, prévoit que « les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées ». Le protocole précise que cette revalorisation sera réalisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale décrite ci-dessus. Les décrets portant mise en œuvre de cette réforme, s'agissant des assistants de service social et conseillers techniques de service social des administrations de l'État, et des assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants et conseillers socio-éducatifs de la fonction publique territoriale ont été publiés en mai 2017 (décrets 2017-901, 2017-902 et 2017-903 du 9 mai 2017, 2017-1051, 2017-1052 et 2017-1053 du 10 mai 2017). Ces textes feront l'objet d'une transposition au bénéfice des personnels relevant des corps équivalents de la fonction publique hospitalière.

Zoom : les mesures mises en œuvre dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR)

Le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) met en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C pour l'ensemble des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Sa mise en œuvre a débuté en 2016.

Ces mesures comportent des revalorisations salariales, ainsi qu'un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire par la transformation d'une partie des primes en points d'indice. Les modalités de cette transformation ont été énoncées par l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et précisées par le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points ».

Une première étape de cette transformation a été engagée en 2016, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier.

Ce transfert primes/points se traduit par une majoration des indices de traitement des fonctionnaires s'élevant à :

- 4 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C 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), à l'exception des corps de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire et des instituteurs, revalorisés de 6 points également, mais en 2017 ;
- 9 points d'indice majoré pour les corps de la catégorie A (abattement équivalent à 7 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire).

Pour les corps de catégorie A, ce transfert a été réalisé en deux temps : 4 points d'indice en 2016 et 5 points d'indice en 2017.

Pour les fonctionnaires percevant un montant de primes inférieur au montant de l'abattement prévu, cette transformation s'est traduite par une augmentation nette de la rémunération perçue.

Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette des personnes en place a augmenté en 2015 de 1,8 % en moyenne

Dans l'ensemble de la fonction publique, 66 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2014 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2014 et 2015 chez le même employeur, avec la même quotité de travail (67 % hors bénéficiaires de contrats aidés). Ils sont proportionnellement quasiment aussi nombreux dans ce cas dans chacun des versants de la fonction publique.

Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans ce cas, autour de 38 %, sauf dans la FPH du fait des hôpitaux publics. De même, les bénéficiaires de contrats aidés sont peu nombreux à remplir ces conditions, environ un sur dix dans chaque versant.

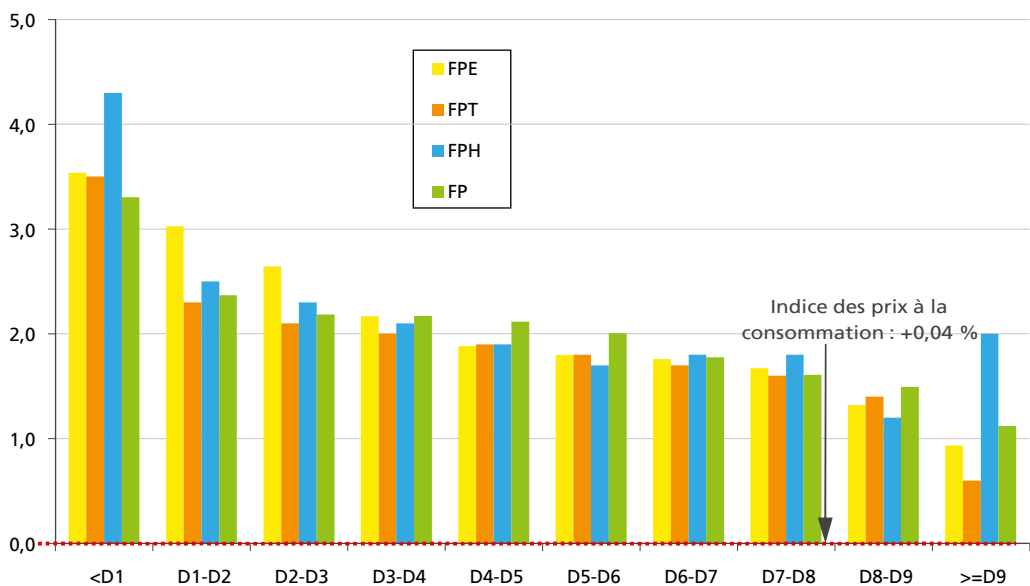
Les agents relevant des autres catégories et statuts sont dans des proportions très variables selon les versants, présents deux années complètes d'affilée chez le même employeur avec la même quotité de travail. Ils sont 71 % dans la FPE et 64 % dans la FPH, mais seulement 14 % dans la FPT.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) nette mesure le salaire moyen des seules personnes présentes toute l'année en 2014 et 2015 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette a augmenté de 1,8 % après +2,3 % en 2014 (1,8 % en pouvoir d'achat après 1,8 % en 2014) dans l'ensemble de la fonction publique (évolution identique hors contrats aidés). En pouvoir d'achat, l'évolution de la RMPP a accéléré dans la FPE (+1,8 % après +1,7 % en 2014), et dans la FPH (+1,9 % en 2015 après +1,5 % en 2014), mais ralentit dans la FPT (+1,7 % après +2,1 %).

La rémunération nette des personnes en place a diminué en valeur entre 2014 et 2015 pour 29,6 % des agents dans l'ensemble de la fonction publique : 34,4 % des agents de la FPE, 23,8 % de ceux de la FPT, et 30,3 % de ceux de la FPH (Figure V 3-11). La part des personnes ayant subi une perte nominale de rémunération augmente ainsi de 4 points sur l'ensemble de la fonction publique par rapport à l'année précédente (+3 points dans la FPH, +4 dans la FPT et +5 dans la FPE). Les baisses de salaire net sont la conséquence de l'augmentation des cotisations sociales pour une petite partie seulement (de 3 à 7 % 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 2015, la rémunération nette de 30,1 % des agents en place a augmenté moins vite que les prix dans l'ensemble de la fonction publique (Figure V 3-11). La part des agents 72(poioududuel.5(prix s)0.5(vite)0.5(personnls par catégori (et)0.5(les)0.5rlev lotisations l7usimpporaentes dans de l'fl chellx

Figure V 3-10 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2014 et 2015 selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2014
[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-II : Proportion d'agents en place en 2014 et 2015 dont le salaire net a diminué en 2015 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 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)
Ensemble	65,2	34,4	34,9	66,2	23,8	24,2	66,8	30,3	30,8	65,8	29,6	30,1
Fonctionnaires	72,6	33,9	34,5	75,0	23,3	23,7	72,6	30,4	30,9	73,4	29,1	29,6
dont catégorie A	71,5	37,1	37,5	73,7	29,5	30,1	67,4	29,7	30,1	71,1	35,2	35,7
dont catégorie B	76,5	32,4	33,3	74,1	28,0	28,7	72,7	38,8	39,4	74,6	32,8	33,5
dont catégorie C	73,3	23,0	23,5	75,4	21,7	22,0	75,0	27,2	27,6	74,8	23,2	23,6
Contractuels	37,3	32,7	33,3	34,8	28,3	28,8	46,1	26,6	27,0	33,8	32,3	32,9
Autres catégories et statuts	70,5	41,2	41,6	14,1	25,6	26,2	64,0	35,0	34,5	66,1	39,2	39,7
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	66,6	34,4	35,0	67,7	23,7	24,2	67,6	30,3	30,8	67,1	29,6	30,1
Bénéficiaires de contrats aidés	11,6	20,6	21,0	26,3	25,1	25,9	20,5	32,7	33,2	19,7	25,0	25,7
Femmes	62,4	33,7	34,3	60,4	22,8	23,3	64,9	30,3	30,7	62,2	29,2	29,7
Hommes	69,4	35,3	35,8	74,4	24,9	25,3	73,4	30,4	30,8	71,9	30,2	30,7
Moins de 30 ans	30,9	33,2	33,7	41,0	22,0	22,4	50,8	27,0	27,4	36,8	27,0	27,4
30-39 ans	60,2	29,6	30,1	61,9	19,0	19,4	59,9	26,9	27,3	59,4	25,6	26,0
40-49 ans	75,0	34,7	35,2	72,3	23,0	23,5	75,1	29,8	30,3	73,0	29,5	29,9
50-59 ans	76,1	36,3	37,0	75,7	26,5	27,0	77,1	33,4	33,9	78,2	31,9	32,4
60 ans et plus	49,7	42,1	43,2	48,4	30,4	31,1	50,4	42,0	42,7	60,9	37,9	38,7

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Rémunération 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).

Lecture : 65,2 % des agents présents dans la FPE en 2015 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2014 et 2015. Le salaire net a diminué pour 34,4 % de ces agents et pour 34,9 % en euros constants.

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 FPH et la FPT, avec respectivement +2,5 % et +2,2 % en euros constants. Dans la FPE, elle est à peine plus dynamique, avec +2,0 % en euros constants.

L'évolution de la RMPP des agents relevant des autres catégories et statuts est assez disparate selon les versants : elle est identique à celle des fonctionnaires dans la FPE (+1,9 %) et supérieure dans la FPH (+2,6 %), et surtout dans la FPT (+5,2 %) où seul un agent sur sept de ce statut est présent de façon permanente les deux années.

Conformément à la forme générale des carrières salariales, ce sont les agents les plus jeunes, ceux âgés de moins de 39 ans en 2014, qui connaissent les évolutions de RMPP nette les plus fortes (Figure V 3-12). Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : +0,9 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus dans la FPE et la FPT, et +0,7 % en euros constants dans la FPH.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

Figure V 3-12 : Évolutions en 2015 en euros constants des rémunérations des agents en place en 2014 et 2015 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en %)

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				Ensemble FP			
	Distribution des évolutions individuelles				Distribution des évolutions individuelles				Distribution des évolutions individuelles				Distribution des évolutions individuelles			
	RMPP	Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	RMPP	Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	RMPP	Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	RMPP	Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	1,8	1,2	-2,9	8,1	1,7	1,6	-2,1	6,4	1,9	1,5	-3,2	7,8	1,8	1,5	-2,7	7,4
Fonctionnaires	1,8	1,3	-2,8	7,9	1,6	1,6	-2,1	6,1	1,7	1,5	-3,1	7,2	1,8	1,5	-2,6	7,1
dont catégorie A	1,9	1,3	-3,3	8,8	1,8	1,6	-1,4	6,7	2,3	1,9	-3,3	8,8	2,0	1,4	-3,1	8,6
dont catégorie B	1,3	1,1	-1,9	5,5	1,5	1,4	-1,7	5,8	1,2	0,8	-3,3	6,8	1,4	1,2	-2,2	6,0
dont catégorie C	1,8	1,6	-2,0	6,4	1,6	1,6	-2,2	6,0	1,6	1,6	-3,0	6,7	1,7	1,6	-2,4	6,3
Contractuels	2,0	1,0	-3,5	9,3	2,2	1,6	-2,6	10,1	2,5	1,7	-2,7	9,7	2,2	1,4	-3,0	9,7
Autres catégories et statuts	1,9	0,9	-3,4	9,1	5,2	4,8	-2,3	25,2	2,6	1,7	-4,8	13,3	2,3	1,1	-3,7	10,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,8	1,2	-2,9	8,1	1,7	1,6	-2,1	6,4	1,9	1,5	-3,2	7,8	1,8	1,5	-2,7	7,4
Bénéficiaires de contrats aidés	0,4	0,6	-3,1	2,9	1,7	0,6	-2,9	8,3	2,1	0,9	-4,2	10,8	1,5	0,6	-3,1	7,5
Femmes	1,9	1,3	-2,7	8,2	1,6	1,6	-1,9	6,1	1,8	1,5	-3,2	7,6	1,9	1,5	-2,6	7,4
Hommes	1,7	1,2	-3,2	7,9	1,7	1,6	-2,4	6,7	2,1	1,6	-3,2	8,3	1,8	1,5	-2,9	7,5
Moins de 30 ans	2,2	1,1	-4,5	9,2	2,3	1,6	-2,6	9,0	2,4	1,9	-3,7	9,5	2,4	1,6	-3,6	9,3
30-39 ans	2,5	1,7	-3,0	9,4	2,3	1,9	-1,6	7,4	2,7	1,8	-3,4	9,2	2,5	1,9	-2,7	8,8
40-49 ans	1,9	1,2	-3,0	8,2	1,8	1,6	-2,0	6,2	2,0	1,5	-3,0	7,4	1,9	1,5	-2,7	7,4
50-59 ans	1,5	1,0	-2,6	7,0	1,3	1,4	-2,3	5,6	1,5	1,2	-3,0	6,6	1,5	1,3	-2,6	6,4
60 ans et plus	0,9	0,5	-3,0	6,1	0,9	1,3	-2,6	5,5	0,7	0,6	-3,9	6,1	0,9	0,9	-3,0	5,9

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.

(1) Rémunération 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).

Lecture : Dans la FPE, parmi les agents en place en 2014 et 2015, le salaire net moyen a évolué de 1,8 %. Pour la moitié des agents en place en 2014 et 2015, le salaire net a augmenté de plus de 1,2 %. Il a diminué de plus de 2,9 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,1 % pour 90 % des agents.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon légèrement moins marquée en 2015 sur l'évolution du salaire moyen

En 2015, 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 0,2 % et de 0,6 % dans la FPH⁶. Ainsi, les changements dans la structure des qualifications, repérée par celle des grilles statutaires, ont eu un léger impact sur l'évolution du salaire moyen dans la FPE (+0,2 point, voir Figure V 3-13), et la FPH (+0,1 point). Cette évolution de la structure des emplois est attribuable à plusieurs facteurs : l'effet du renouvellement des effectifs (entrées-sorties), et les promotions et avancements individuels des personnes en place.

Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2015
[en %]

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Ensemble FP	
	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants
Évolution 2015/2014 (en %)								
Salaire moyen								
Salaire brut	0,8	0,8	1,2	1,2	1,0	1,0	0,9	0,9
Salaire net de prélèvements	0,4	0,4	0,8	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6
dont : effet d'entrées-sorties	-1,4		-0,9		-1,3		-1,3	
dont : effet de structure	0,2				0,1			
Salaire à structure constante								
Salaire brut	0,6	0,5			1,0	0,9		
Salaire net de prélèvements	0,2	0,2			0,6	0,6		
Salaire brut des personnes en place ⁽¹⁾	2,2	2,2	2,1	2,1	2,3	2,3	2,2	2,2
Salaire net des personnes en place ⁽¹⁾	1,9	1,8	1,7	1,7	2,0	1,9	1,8	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.

Champ pour la fonction publique : Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors internes et externes du SHP, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

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.

L'indicateur à structure constante est calculé comme 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).

NB : Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,04 % en 2015).

L'évolution du salaire moyen sur une période donnée prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite). Ce dernier se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'agents en fin de carrière qui perçoivent un salaire relativement élevé et l'arrivée d'agents en début de carrière.

⁵ L'indicateur à structure constante est calculé comme 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.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

3

Cet effet, également appelé « effet de noria », est plus fortement marqué dans la FPE en raison des écarts de salaires plus importants entre entrants et sortants (Encadré 5). Cette année, comme les deux précédentes, l'évolution des effectifs de l'État ne comprend pas de transferts notables de personnels alors que ces transferts avaient influencé l'évolution relative des salaires moyens au sein de chaque versant dans les années antérieures⁷.

Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse de façon moins marquée en 2015 que l'année précédente dans la FPE et la FPT : respectivement -1,4 % après -1,8 % et -0,9 % après -1,3 % et reste assez stable dans la FPH (-1,3 % après -1,2 %). En neutralisant les transferts de personnels entre versants, sur l'ensemble de la fonction publique il atteint -1,3 % après -1,2 %.

⁷ Le transfert massif dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation (environ 135 000 transferts sur la période 2006-2011) d'agents de catégorie C parmi les moins rémunérés depuis l'État vers les collectivités locales a eu un impact positif dans le passé sur l'évolution du salaire moyen de la FPE. Par ailleurs, ces transferts de personnels de la FPE (plus âgés en moyenne que leurs collègues territoriaux) vers la FPT avaient entraîné un relèvement du niveau du salaire moyen des agents les moins qualifiés dans la territoriale.

Encadré 5 : Les écarts de salaires entre les fonctionnaires entrants et sortants

L'effet d'entrées-sorties, également appelé « effet de noria », est généralement négatif du fait d'un niveau de salaires plus élevé des agents sortants que celui des agents entrants.

De manière simplificatrice, pour illustrer ce phénomène, des salaires d'entrées et de sorties ont été calculés en s'appuyant sur les concepts de flux d'entrées et de sorties en fin d'année, développés dans la vue « L'emploi public dans la fonction publique en 2015 ».

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 2014 et absents au 31 décembre 2015, est de 2 669 euros dans l'ensemble de la fonction publique (en baisse de -0,6 % par rapport à celui des sortants de 2014), de 3 122 euros dans la FPE (-1,5 %), 2 127 euros dans la FPT (+1,1 %) et 2 387 euros dans la FPH (+1,6 %). La moyenne d'âge des fonctionnaires « sortants » est de 53 ans dans l'ensemble de la fonction publique, de 54 ans dans la FPE, de 55 ans dans la FPT (en légère hausse par rapport à 2014), 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 du Rapport annuel 2016).

L'écart de rémunération entre les « sortants » et les « entrants » est nettement plus élevé dans la FPE (+48 %) que dans la FPH (+25 %) et la FPT (+21 %) en raison de la part plus importante des catégories hiérarchiques plus élevées dans la FPE et donc ayant un déroulement de carrière plus dynamique.

Au total, l'effet de noria s'accroît avec l'écart de rémunération entre entrants et sortants et avec le renouvellement des effectifs. Bien que ce renouvellement soit proportionnellement plus important dans la FPT ou la FPH que dans la FPE, l'écart de rémunération creusé au long de la carrière l'emporte. Toutefois, cet écart étant relativement structurel, c'est l'évolution du volume de renouvellement des effectifs qui explique la plus grande part de la variabilité de l'effet d'entrées-sorties.

Figure V 3-E5 : Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants en 2014 et 2015 dans chacun des versants de la fonction publique ⁽¹⁾

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				FP			
	Entrants		Sortants		Entrants		Sortants		Entrants		Sortants		Entrants		Sortants	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en équivalent temps plein mensualisé)	17 615	19 832	29 965	28 521	13 025	11 986	19 001	18 728	6 597	5 220	10 295	9 843	37 238	37 037	59 261	57 092
Salaire mensuel net moyen	2 149	2 109	3 170	3 122	1 727	1 758	2 105	2 127	1 906	1 906	2 350	2 387	1 958	1 967	2 686	2 669
Âge moyen	35	35	54	54	39	40	54	55	35	35	51	51	37	37	54	53

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 2015 sont définis comme les fonctionnaires absents de la fonction publique au 31 décembre 2014 et présents au 31 décembre 2015.

Les sortants de 2015 sont définis comme les fonctionnaires présents dans la fonction publique au 31 décembre 2014 et absents au 31 décembre 2015.

Il serait souhaitable, pour que ces résultats soient plus clairement interprétables, d'isoler plus distinctement les agents publics recrutés dans l'année et leur rémunération en éliminant les « faux entrants » constitués par des agents de retour de congé en cours de carrière, et d'isoler symétriquement les « faux sortants », ce qui nécessite une information annexe non disponible dans les fichiers courants.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

3

Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 0,3 % dans les ministères et de 0,8 % dans les établissements publics administratifs

Le salaire net moyen des agents civils des ministères s'élève à 2 544 euros en 2015. Celui des agents travaillant dans les établissements publics de l'État lui est inférieur de 7,9 % (Figure V 3-14).

Figure V 3-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2015

	Ministères et établissements publics			Établissements publics			Ministères		
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 035	0,8	0,9	2 873	1,1	1,4	3 087	0,6	0,8
	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
Cotisations sociales⁽¹⁾	540	2,5	-0,5	531	2,9	-0,6	543	2,4	-0,5
- Cotisations sociales salariées (b)	302	3,9	-0,5	306	4,2	-0,5	301	3,8	-0,4
- CSG et CRDS (c)	238	0,8	-0,1	225	1,3	-0,1	242	0,6	-0,1
	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 495	0,4	0,4	2 343	0,8	0,8	2 544	0,3	0,3

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 +0,4 % en euros constants dans la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,9 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

La part moyenne de primes (hors IR et SFT) dans le salaire brut total des seuls fonctionnaires s'établit à 17,3 % pour les agents de catégorie A (30,1 % si on exclut les enseignants), 28,8 % pour ceux de catégorie B et 24,6 % 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 45,6 % de la rémunération brute totale pour les agents relevant des emplois de l'encadrement supérieur et de direction (voir Fiche thématique 6.4-2⁸). La part de primes s'élève à 32,9 % de la rémunération totale pour les corps relevant d'une grille indiciaire de catégorie A-type (attachés et inspecteurs), 28,3 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie B-type (contrôleurs et secrétaires administratifs) et 26,0 % 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, 15,9 % de primes pour les professeurs certifiés et agrégés et 6,8 % 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).

Figure V 3-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE en 2015

	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Ensemble		Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)		Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)		Niveau moyen 2015 (en euros)		Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)		Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	
Salaires bruts (a)												
- Traitement brut	3 209	0,6	3 498	0,3	0,4	0,2	2 926	0,5	2 032	0,4	0,3	1,5
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	2 502	0,6	2 827	0,2	0,2							1,6
- dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	707	0,7	670	0,8	0,2		894	0,7			0,3	0,1
- dont supplément familial ⁽¹⁾	28	2,0	29	2,0	0,0		27	0,5			0,0	0,0
- dont primes et rémunérations annexes	32	0,0	37	-0,1	0,0		25	0,0			0,0	0,0
- dont ensemble des heures supplémentaires	647	0,7	604	0,9	0,2		843	0,7			0,2	0,1
Part des primes (en % du salaire brut)	84	-1,4	106	-2,1	-0,1		34	-1,0			0,0	0,0
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	20,2	-	17,3	-	-		28,8	-			-	-
Cotisations sociales ⁽²⁾	22,0	-	19,2	-	-		30,6	-			-	-
- Cotisations sociales salariales (b)	551	2,6	601	2,2	-0,4		509	2,3			-0,5	-0,8
- CSG et CRDS (c)	299	4,2	327	3,8	-0,4		279	3,8			-0,4	-0,6
Salaires nets de prélèvements = (a)-(b)-(c)	252	0,6	274	0,3	0,0		230	0,5			0,0	-0,1
	2 658	0,3	2 897	-0,1	-0,1		2 417	0,1			0,1	1,0

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

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensuelisé, hors militaires.

(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 +0,3 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen en euros constants peut se décomposer ainsi : +0,8 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,6 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,2 % 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 2015

Le « système d'information sur les agents des services publics » (Siasp, Insee) permet de produire des statistiques en niveau et en évolution sur les rémunérations des militaires depuis 2014, mais pas sur les années antérieures du fait d'une qualité insuffisante des données. Ces statistiques diffèrent de celles publiées à partir de la base de données de l'Observatoire de la défense, le Recensement des agents de l'État (RAE), le périmètre des deux sources de données étant différent (voir Encadré 1 : Le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

En 2015, 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 3 045 euros par mois. Déduction faite des prélèvements sociaux, leur salaire net mensuel moyen s'élève à 2 553 euros par mois (Figure V 3-E6). 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 3 % à celui des C.

Figure V 3-E6 : Niveau et évolution en euros constants du salaire net moyen des militaires en 2015

	Niveau moyen du salaire net (en euros)	Évolution du salaire net moyen en euros constants (en %)
Ensemble	2553	1,1
dont officiers	4409	0,6
dont sous-officiers	2434	0,9
dont militaires du rang	1916	1,8

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 augmente en euros constants de 1,1 % en 2015. Cette hausse recouvre des situations légèrement disparates. Elle est plus faible pour les officiers (0,6 %) et les sous-officiers (0,9 %), ces deux populations pesant près de 80 % de la masse salariale et plus de 70 % des effectifs. À l'inverse, les militaires du rang connaissent pour leur part une augmentation de 1,8 % de leur salaire net moyen en euros constants.

En 2015, le salaire net moyen augmente dans les ministères (+0,6 % en euros constants après +0,1 % en 2014, voir Figure V 3-14) et dans les établissements publics (+0,8 % en euros constants après -0,8 % en 2014). Cette plus forte augmentation du salaire moyen dans les EPA est notamment liée à une baisse (pour la première fois depuis 2012) du nombre de bénéficiaires des contrats aidés (-3,5 % dans les EPA et -38,7 % dans les ministères) qui représentent une part importante de leurs effectifs (13,9 % dans les EPA contre 0,01 % dans les ministères) et à l'impact plus fort des revalorisations de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C du fait de leur plus forte représentation dans les EPA.

En revanche, les transferts de personnels des ministères n'ont désormais plus d'impact sur l'évolution du salaire moyen des établissements publics et des ministères. En effet, ces transferts d'agents relativement mieux rémunérés des ministères vers les EPA continuent de se ralentir. Entre 2014 et 2015, environ 1 600 postes ministériels ont été transférés vers les EPA contre environ 5 300 postes en 2014 et environ 6 500 en 2013 et 2012, et toujours en fort ralentissement par rapport aux années antérieures (33 000 en 2011 et 65 000 en 2010).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Un ralentissement de la progression des primes pour les fonctionnaires

La part des primes (hors IR et SFT) dans la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE est stable en 2015 (voir Figure V 3-15).

Parmi les fonctionnaires de catégorie A, les primes ont augmenté en euros constants de 1,6 % pour les enseignants, suite notamment à la revalorisation des indemnités des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire » (Décret n° 2015-1087). Les primes des enseignants progressent cependant moins vite qu'en 2014 (+3,2 %) qui avait vu la mise en place de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) jouer à plein sur l'année.

Les primes ont en revanche augmenté un peu plus rapidement pour les autres fonctionnaires de catégorie A (+0,5 % en euros constants, après +0,3 % en 2014), malgré une baisse des heures supplémentaires. Ceci s'explique notamment par une contribution forte de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (91,8 millions d'euros versés en 2015 à la catégorie A contre 80,9 millions en 2014).

Pour les fonctionnaires de catégorie B, les primes ont augmenté de 0,7 % en euros constants, une progression égale à celle qu'ils avaient connue en 2014. 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.

Pour les fonctionnaires de catégorie C, le pouvoir d'achat des primes augmente de 0,4 %, en fort ralentissement par rapport à 2014 (+2,8 %), malgré un ralentissement de l'inflation. Ceci s'explique par une évolution nulle des heures supplémentaires, qui se stabilisent après avoir fortement augmenté en 2014 (+6,6 % en euros constants).

Légère accélération des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État en 2015

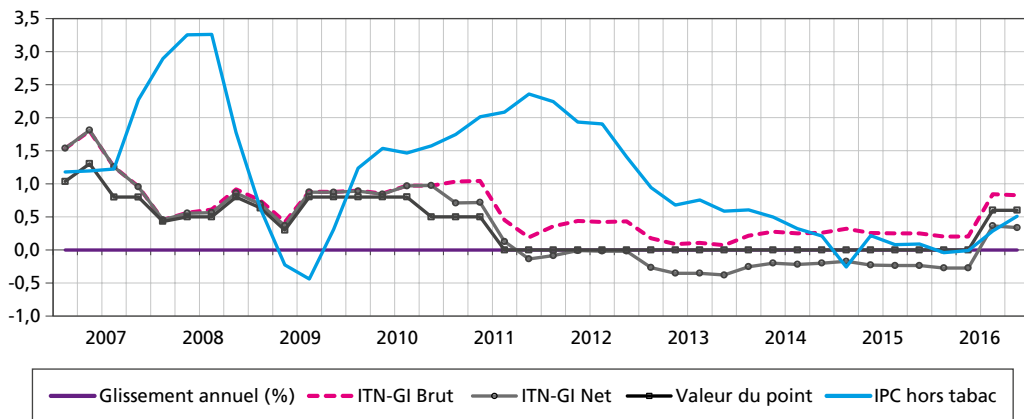
Les mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire dont ont bénéficié les fonctionnaires de l'État ont globalement conduit à une augmentation indiciaire légèrement plus importante en 2015 qu'en 2014, sans toutefois compenser la hausse des cotisations assises sur le traitement. Ces mesures ont conduit à une évolution en valeur à structure constante du traitement brut (mesuré par l'ITB-GI, voir définitions) en hausse de 0,3 % (voir Figure V 3-16) comme en 2014, et du traitement net à structure constante (ITN-GI) stable (+0,04 % après -0,2 % en 2014)⁹.

Les fonctionnaires de catégorie A n'ont bénéficié d'aucune mesure générale ou catégorielle significative en 2015 si bien que leur traitement brut à structure constante est resté stable en valeur tandis que les fonctionnaires de catégorie B en ont bénéficié (+0,2 %) insuffisamment pour compenser les hausses de cotisations. Seul le traitement brut à structure constante de la catégorie C s'est accru en valeur (+1,5 %) au-delà des cotisations sociales.

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 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.

⁹ En 2016, l'ITB-GI augmente de 0,52 % et l'ITN-GI diminue de 0,04 %, l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) ayant augmenté de 0,18 % (pour en savoir plus, voir *Stats Rapides*, juin 2017 : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/ITBG/ITBG1-2017-T1.pdf>)

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

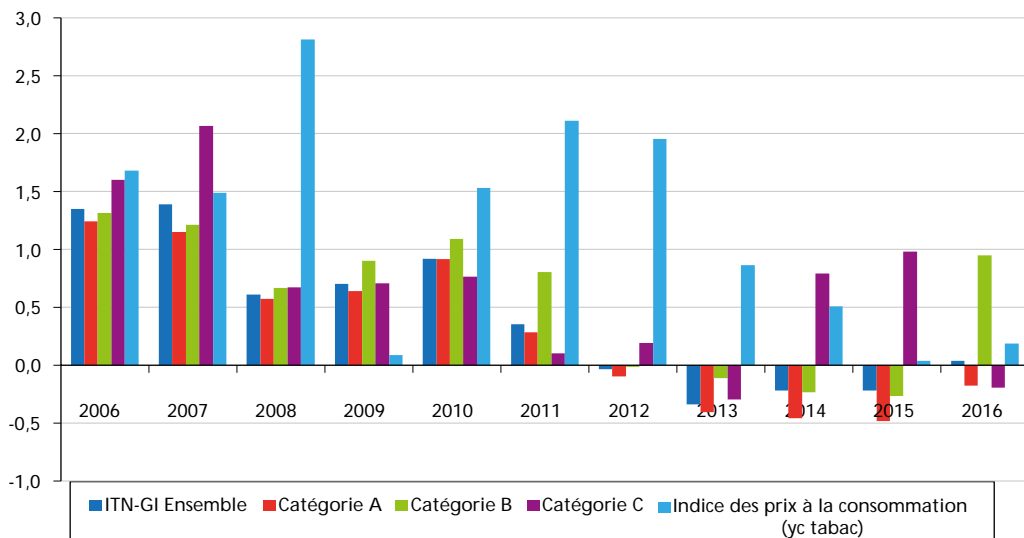


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

Figure V 3-17 : Évolution moyenne de l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) et de l'indice des prix à la consommation depuis 2006

[en %]



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

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Ralentissement de la RMPP brute des agents de la FPE

En 2015, la RMPP brute des agents de la FPE a augmenté de 2,2 % en euros courants, en ralentissement par rapport à 2014 (+2,5 %) qui avait été particulièrement dynamique (après +1,8 % en 2013). Du fait de la plus faible inflation, la RMPP brute en pouvoir d'achat accélère cependant, avec +2,2 % après +2,0 % en 2014.

D'après les prévisions de la direction du budget, la RMPP brute des agents de la FPE en euros courants progresserait, notamment sous l'impulsion du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), de 2,5 % en 2016 et 4,1 % en 2017.

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.

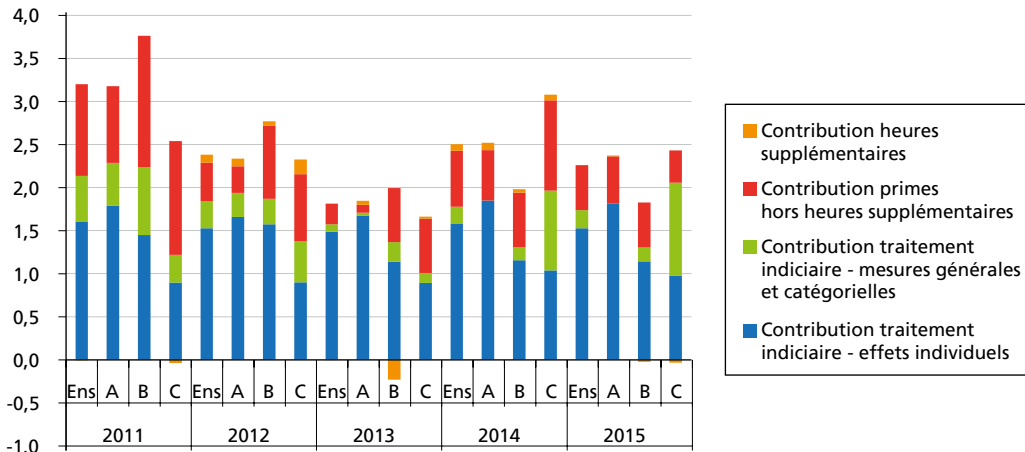
Ainsi, en 2015, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils est, comme tous les ans, essentiellement portée par le « glissement vieillesse-technicité » (GVT) positif, c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de type avancement d'échelon, changement de grade ou de corps à l'occasion de promotion ou de concours (contribution en légère baisse de +1,5 % après +1,6 % en 2014). La contribution des primes à la RMPP brute augmente légèrement (+0,7 % en 2015, après +0,5 % en 2014, voir Figure V 3-18), tandis que celle des mesures générales portant sur le traitement indiciaire reste stable (+0,2 %).

L'évolution des primes moins importante en 2015 qu'en 2014 (+0,7 % après +1,2 %) explique en partie le ralentissement de l'évolution de la RMPP quelle que soit la catégorie, et particulièrement celle de la catégorie C. Comme en 2014, l'accélération des mesures portant sur le traitement indiciaire concerne surtout les fonctionnaires de catégorie C, dont la quasi-totalité a bénéficié cette année encore 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 (en %)



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

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils présents vingt-quatre 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 2015, la RMPP brute des fonctionnaires civils a augmenté de 2,3 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +1,5 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +0,2 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires, +0,5 % imputable à l'augmentation des primes hors heures supplémentaires et +0,0 % imputable à l'évolution des montants versés au titre de l'ensemble des heures supplémentaires.

Attention, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute dans la FPE 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).

Encadré 7 : Éléments de comparaison internationale sur les rémunérations dans la fonction publique de l'État

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 et les classifications des agents s'opérant également de manière différente. Les données se rapportent à 2015 et ont été recueillies par le biais de l'Enquête 2016 de l'OCDE sur la rémunération des agents des administrations centrales ou fédérales.

La définition de la fonction publique n'est pas identique d'un pays à un autre, ce dont il convient de tenir compte lors de l'établissement de comparaisons. Le champ défini en comptabilité nationale comme le S1311 (**central government**) est pratiquement confondu avec celui de la fonction publique de l'État, tel que défini dans Siasp. Pour se rapprocher du champ de l'enquête, les données françaises portent sur les seuls ministères. Sont donc exclus les établissements publics administratifs sous tutelle de l'État.

La nomenclature et les définitions des activités professionnelles sont tirées de la Classification internationale type des professions de 2008 (CITP- 08) établie par l'Organisation internationale du travail (OIT).

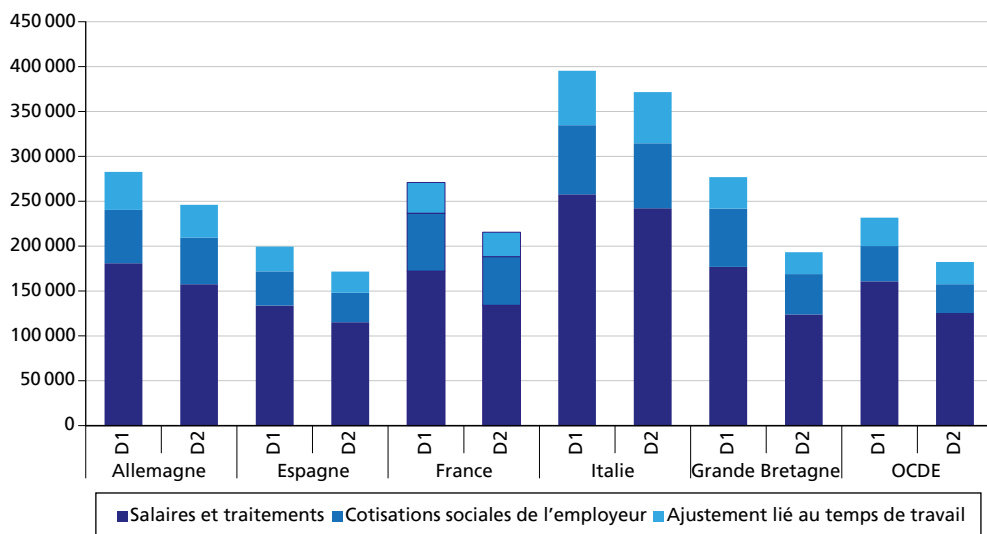
3 Les rémunérations dans la fonction publique

Les niveaux de rémunération correspondent à la moyenne des rémunérations du personnel en fonction. La rémunération totale comprend le traitement ou salaire et les cotisations sociales de l'employeur, que le régime soit capitalisé ou non. Les seules cotisations sociales prises en compte sont les cotisations aux régimes d'assurance maladie et de retraite, de sorte que les données présentées soient cohérentes à l'échelle de l'ensemble des pays.

Les rémunérations ont été converties en USD en utilisant les parités de pouvoir d'achat (PPA) de la consommation privée issues de la base de données des statistiques de l'OCDE sur les comptes nationaux.

Les données sont ajustées par rapport au nombre moyen de jours de congés, mais pas par rapport au nombre d'heures travaillées par semaine, puisque les cadres sont censés, officiellement ou non, accomplir des journées de travail plus longues.

Figure V 3-E7-1 : Rémunération annuelle moyenne des cadres supérieurs de l'administration centrale (2015)



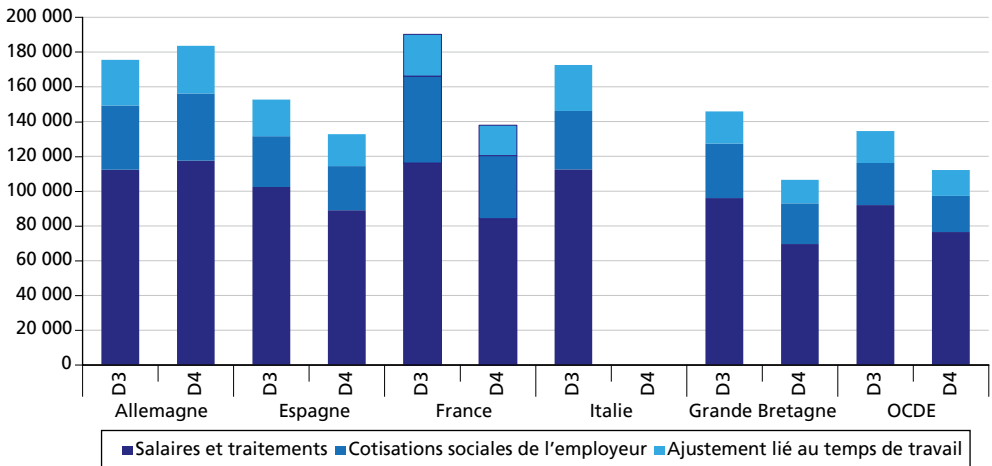
Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN/Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

Champ : Le champ défini en comptabilité nationale comme le S1311 (central government) est pratiquement confondu avec celui de la fonction publique de l'État, tel que défini dans Siasp. Pour se rapprocher du champ de l'enquête, les données françaises portent sur les seuls ministères. Sont donc exclus les établissements publics administratifs sous tutelle de l'État.

La première catégorie étudiée par l'OCDE est celle des « cadres supérieurs »¹² (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 français 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, proches de celles des cadres supérieurs en Allemagne et en Grande-Bretagne, mais très inférieures à celles en Italie.

12 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.

Figure V 3-E7-2 : Rémunération annuelle moyenne des cadres moyens de l'administration centrale (2015)



Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, *STAN/Statistiques sur les comptes nationaux* (base de données). Les données du 4^e décile ne sont pas disponibles pour l'Italie.

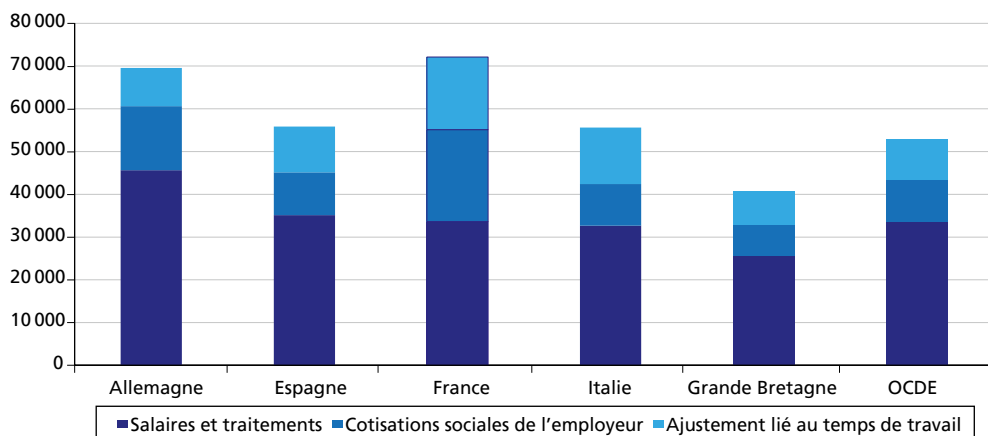
Champ : Le champ défini en comptabilité nationale comme le S1311 (central government) est pratiquement confondu avec celui de la fonction publique de l'État, tel que défini dans Siasp. Pour se rapprocher du champ de l'enquête, les données françaises portent sur les seuls ministères. Sont donc exclus les établissements publics administratifs sous tutelle de l'État.

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+ »¹³ 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 pour le D3, mais moins pour le D4 et supérieures à celles en Grande-Bretagne (Figure V 3-E7-2).

13 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 assurent une planification stratégique et financière.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-E7-3 : Rémunération annuelle moyenne des fonctionnaires assurant des fonctions de secrétariat (2015)



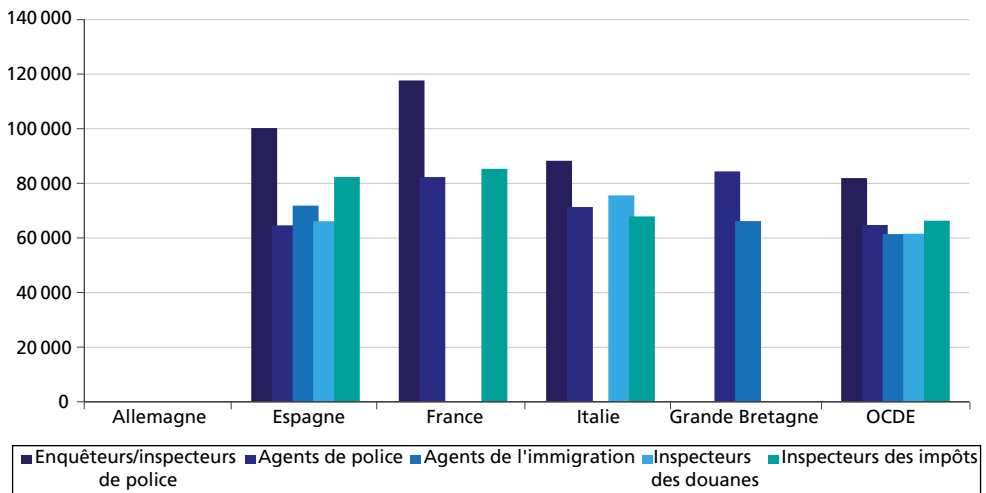
Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN/Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

Champ : Le champ défini en comptabilité nationale comme le S1311 (central government) est pratiquement confondu avec celui de la fonction publique de l'État, tel que défini dans Siasp. Pour se rapprocher du champ de l'enquête, les données françaises portent sur les seuls ministères. Sont donc exclus les établissements publics administratifs sous tutelle de l'État.

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 français aux agents de catégorie « C » de la filière administrative¹⁴. Les rémunérations du personnel de secrétariat en France ressortent, elles, supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE, proches de celles du personnel de secrétariat en Allemagne et très supérieures à celles en Grande-Bretagne (voir Figure V 3-E7-3).

¹⁴ 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.

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 (2015)



Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN/Statistiques sur les comptes nationaux (base de données). Les données pour l'Allemagne ne sont pas disponibles.

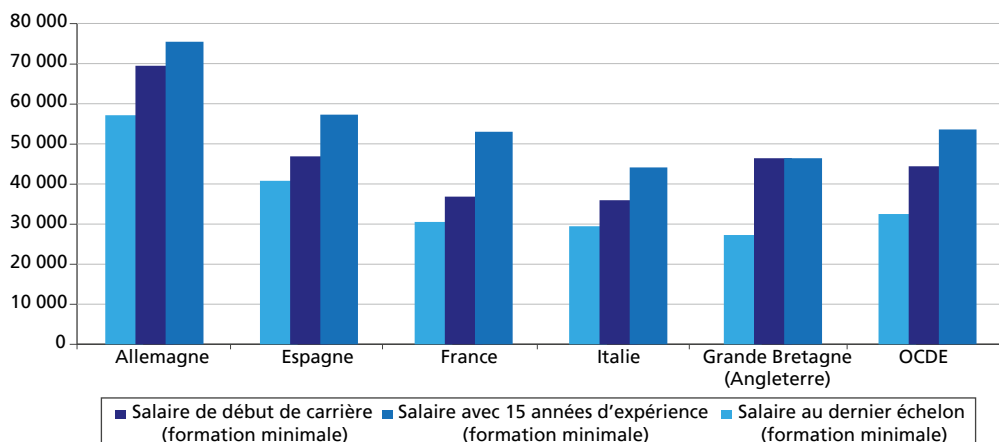
Champ : Le champ défini en comptabilité nationale comme le S1311 (central government) est pratiquement confondu avec celui de la fonction publique de l'État tel que défini dans Siasp. Pour se rapprocher du champ de l'enquête, les données françaises portent sur les seuls ministères. Sont donc exclus les établissements publics administratifs sous tutelle de l'État.

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 impôts¹⁵. Les rémunérations de ces catégories de fonctionnaires en France ressortent nettement supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE, mais également à celles des mêmes catégories en Grande-Bretagne (les données pour l'Allemagne ne sont pas disponibles, voir Figure V 3-E7-4).

¹⁵ 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).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-E7-5 : Salaires des enseignants du premier cycle du secondaire dans les établissements publics (2014)



Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN/Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

Champ : Le champ défini en comptabilité nationale comme le S1311 (central government) est pratiquement confondu avec celui de la fonction publique de l'État, tel que défini dans Siasp. Pour se rapprocher du champ de l'enquête, les données françaises portent sur les seuls ministères. Sont donc exclus les établissements publics administratifs sous tutelle de l'État.

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 services¹⁶, 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 inférieure à la moyenne de l'OCDE, et très en deçà de celle en Allemagne en particulier (Figure V 3-E7-5). Celle de début de carrière est 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 7 % plus élevée en France que dans la moyenne des pays de l'OCDE.

16 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).

La part moyenne des primes est stable pour les fonctionnaires de la FPT

En 2015, le salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'élève à 1 972 euros. Les primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) représentent 23,4 % de la rémunération des fonctionnaires. Cette part est stable puisqu'elle était de 23,5 % en 2014. Elle varie selon la catégorie : elle est de 30,0 % de la rémunération brute des agents de catégorie A, 24,5 % pour les agents de catégorie B et 21,5 % pour les agents de catégorie C (Figure V 3-19).

Figure V 3-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires civils de la fonction publique territoriale en 2015

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 337	2 372	1,4	1,7	3 904	3 923	0,4	0,5	2 758	2 776	0,6	0,7	2 064	2 099	1,7	2
- Traitement brut	1 788	1 818	1,6	1,5	2 739	2 745	0,2	0,2	2 090	2 097	0,3	0,3	1 614	1 648	2,1	1,9
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	549	554	0,8	0,2	1 166	1 178	1,1	0,4	669	680	1,6	0,5	450	451	0,2	0
Part des primes (en % du salaire brut)	23,5	23,4			29,9	30,0			24,2	24,5			21,8	21,5		
Cotisations sociales⁽¹⁾	386	400	3,5	-0,7	633	646	2,1	-0,4	461	471	2,2	-0,4	342	355	3,9	-0,8
- Cotisations sociales salariées (b)	203	214	5,4	-0,6	327	339	3,6	-0,4	244	253	3,7	-0,4	180	191	6	-0,6
- CSG et CRDS (c)	183	186	1,4	-0,1	306	308	0,4	0	216	218	0,6	-0,1	162	165	1,6	-0,2
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 951	1 972	1,0	1,0	3 271	3 277	0,1	0,1	2 298	2 305	0,3	0,3	1 722	1 744	1,2	1,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGCL - Département des études et des statistiques locales.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires et assistants maternels et familiaux.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +1,0 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPT. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,7 point imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,5 point à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,2 point à l'évolution des primes et indemnités, et -0,7 point imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente plus particulièrement dans les régions

En 2015, le pouvoir d'achat du salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'est accru de 1,0 %. La hausse de la rémunération totale en euros constants est très largement portée par l'évolution du traitement indiciaire (+1,5 point, voir Figure V 3-19). Le montant moyen des primes des fonctionnaires continue de progresser, mais à un rythme plus faible qu'en 2014 : +0,8 % en euros constants contre +2,7 % en 2014. Le montant moyen des primes en euros constants augmente pour toutes les catégories hiérarchiques : +1,1 % pour la catégorie A, +1,6 % pour la catégorie B et +0,2 % pour la catégorie C.

En 2015, c'est dans les régions, les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) et les départements que l'évolution du salaire net moyen des agents territoriaux est la plus forte (respectivement +1,5 %, +1,4 % et +1,2 % en euros constants, voir Figure V 3-20). À l'inverse, les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre et les communes connaissent une évolution de rémunération plus faible (respectivement +0,2 % et +0,6 % en euros constants).

Le pouvoir d'achat de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) augmente de façon moins dynamique qu'en 2014 dans la plupart des collectivités à l'exception des départements et des SDIS. Il n'y a pas de grandes disparités entre les différentes catégories d'employeurs, cependant la hausse est plus forte dans les SDIS (+2,6 % en euros constants contre +1,7 % 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 2014 et 2015 est la plus élevée (87,7 % des effectifs de 2014 présents en 2015). En revanche, l'augmentation de la RMPP est plus faible dans les communes (+1,4 % en euros constants).

Figure V 3-20 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2015 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité

	Effectifs (en équivalent temps plein mensualisé)		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2015	Évolution du salaire net moyen 2015/2014 (en %)		RMPP nette 2015/2014 ⁽¹⁾			
	Structure des effectifs 2015 (en %)	Évolution 2015/2014 (en %)		En euros courants	En euros constants	Proportion des agents de 2014 présents en 2015 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	100,0	0,8	1 891	0,8	0,8	66,2	1,7	1,7	24,2
Communes	54,8	0,0	1 796	0,6	0,6	66,0	1,5	1,4	25,6
CCAS et caisses des écoles	6,8	0,0	1 686	0,7	0,7	51,8	1,6	1,5	25,0
EPCI à fiscalité propre ⁽²⁾	11,4	2,4	1 952	0,2	0,2	65,1	1,9	1,9	24,0
Autres structures intercommunales	3,5	2,5	1 861	1,0	1,0	58,9	2,1	2,1	22,5
Départements ⁽²⁾	14,8	2,6	2 112	1,3	1,2	71,4	1,9	1,8	24,1
Services départementaux d'incendie et de secours	2,9	0,8	2 576	1,5	1,4	87,7	2,6	2,6	16,4
Régions	4,6	0,7	1 984	1,5	1,5	73,8	2,1	2,1	15,9
Autres collectivités locales	1,2	-1,2	2 114	1,6	1,5	48,1	2,0	2,0	26,3

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.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

3

Dans la FPH, l'éventail des salaires est plus large dans les hôpitaux publics que dans les établissements médico-sociaux

Au sein de la FPH, le salaire net moyen dans les hôpitaux publics (2 298 euros pour l'ensemble des agents, 2 122 euros pour les fonctionnaires) est supérieur à celui du secteur social et médico-social (1 816 euros pour l'ensemble des agents, 1 921 euros pour les fonctionnaires). L'éventail des salaires est stable dans les deux secteurs et plus important dans les hôpitaux publics (rapport interdéciles de 2,21) que dans les établissements médico-sociaux (1,69).

Figure V 3-21 : Salaire net moyen et RMPP nette par filières d'emploi et secteurs en 2015 dans les hôpitaux publics et dans les établissements médico-sociaux

	Hôpitaux publics					Établissements médico-sociaux				
	Salaire net moyen	Part des emplois en 2015 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2014 et 2015 parmi les présents en 2014 (en %)	Âge moyen au 31/12/2015	Salaire net moyen	Part des emplois en 2015 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2014 et 2015 parmi les présents en 2014 (en %)	Âge moyen au 31/12/2015
Personnels de direction et personnels administratifs	2004	10,5	2,1	70,9	45	2364	6,2	3	69,2	46
Personnels des services de soins	2060	64,6	1,8	66,6	41	1782	69,2	1,6	63	42
Personnels médico-techniques	2261	4,4	1,3	70,3	41	2004	0,3	1,7	63,6	41
Personnels éducatifs et sociaux	1986	1,5	1,4	65,2	42	2010	8,7	1,7	64,3	42
Personnels techniques et ouvriers	1899	11	1,9	76	44	1669	13,4	1,9	68,3	45
Personnel médical	5431	7,9	2,6	64,4	47	4542	0,9	1,6	43,1	55
Non ventilés	2623	0,1	2,4	63,2	49	1623	1,2	1,9	25,8	41

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 les hôpitaux publics (HOP) ou dans les établissements médico-sociaux (ETMS), les médecins sont les mieux rémunérés (5 417 euros net en moyenne dans la FPH avec 5 431 euros net dans les hôpitaux et 4 542 euros net dans les ETMS). Hors médecins, les personnels médico-techniques ont le salaire moyen le plus élevé (2 259 euros net). 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 interdécile, est relativement homogène entre les filières non médicales (entre 1,8 et 1,9) (Figure V 3-22).

Figure V 3-22 : Distribution des salaires nets et bruts par filières d'emploi du personnel de la FPH en 2015

	Salaire net en EQTP						Évolution de la RMPP nette entre 2014 et 2015 en euros constants
	Moyenne	Évolution en euros constants	D1	D5	D9	D9/D1	
Personnels de direction et personnels administratifs	2 030	0,7	1 373	1 735	2 649	1,9	2,2
Personnels des services de soins	2 026	0,6	1 512	1 892	2 744	1,8	1,8
Personnels médico-techniques	2 259	-0,5	1 496	2 259	2 884	1,9	1,3
Personnels éducatifs et sociaux	1 996	-0,1	1 403	1 912	2 595	1,8	1,5
Personnels techniques et ouvriers	1 867	1,0	1 404	1 693	2 495	1,8	1,9
Médecins	5 417	1,2	2 881	5 347	7 799	2,7	2,6

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.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Que ce soit dans les hôpitaux ou dans les établissements médico-sociaux, l'âge moyen est plus élevé pour les personnels techniques et ouvriers (respectivement 44,4 et 44,9 ans), les personnels de direction et personnels administratifs (respectivement 44,8 et 45,8 ans), et le personnel médical (respectivement 47,2 et 54,6 ans). Dans les hôpitaux, les personnels des services de soins sont les plus jeunes (40,8 ans). Dans les ETMS, outre les personnels des services de soins, les personnels médico-techniques et éducatifs et sociaux ont également une moyenne d'âge moins élevée.

En 2015, 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 19,8 % en catégorie C à 25,5 % en catégorie A.

Figure V 3-23 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2015

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 504	2 529	1,0	1,2	3 020	3 021	0,0	0,0	2 812	2 819	0,2	0,3	2 126	2 159	1,5	1,8
- Traitement brut	1 920	1 949	1,5	1,3	2 220	2 233	0,5	0,5	2 166	2 178	0,5	0,5	1 672	1 710	2,2	2,1
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	583	580	-0,6	-0,2	800	788	-1,5	-0,5	646	642	-0,7	-0,2	454	450	-1,0	-0,3
Part des primes (en % du salaire brut)	22,4	22,1			25,6	25,5			22,1	21,9			20,4	19,8		
Cotisations sociales⁽¹⁾	417	429	2,9	-0,6	500	509	1,8	-0,4	477	486	1,9	-0,4	352	365	3,6	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	220	230	4,6	-0,5	263	272	3,5	-0,4	256	265	3,3	-0,4	185	195	5,6	-0,6
- CSG et CRDS (c)	197	198	1,0	-0,1	237	237	0,0	0,0	221	221	0,2	0,0	167	170	1,5	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 087	2 100	0,6	0,6	2 520	2 512	-0,4	-0,4	2 335	2 334	-0,1	-0,1	1 775	1 795	1,1	1,1

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 0,6 % en euros constants pour l'ensemble des fonctionnaires de la FPH. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,2 % 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.

Globalement, la part des primes apparaît plus élevée dans les hôpitaux publics. Le salaire brut mensuel moyen des fonctionnaires y est de 2 556 euros, composé de 1 969 euros de traitement indiciaire brut et de 587 euros de primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement). La part des primes y est de 23,0 % (Figure V 3-24) contre 22,6 % dans le secteur médico-social, où le salaire brut mensuel moyen s'élève à 2 309 euros pour 521 euros de primes) (Figure V 3-25). Toutefois, une partie de cet écart provient d'effets de

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

3

composition du personnel : en effet, la part des primes est supérieure dans les établissements du secteur médico-social pour les fonctionnaires de catégorie A (30,3 % contre 25,9 %) par rapport à ce qu'on observe dans les hôpitaux, équivalente pour les fonctionnaires de catégorie C et légèrement inférieure pour les fonctionnaires de catégorie B.

La part des primes diminue dans les hôpitaux publics (23,0 %, -0,3 point par rapport à 2014) comme dans les établissements médico-sociaux (22,6 %, -0,2 point par rapport à 2014). Cette baisse est la plus forte pour les agents de catégorie C exerçant à l'hôpital public (-0,6 point), mais elle concerne toutes les catégories de personnel (au moins 0,2 point de diminution, quel que soit le secteur).

Figure V 3-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires des hôpitaux publics en 2015

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 531	2 556	0,9	1,1	3 005	3 007	0,0	0,0	2 826	2 833	0,2	0,3	2 136	2 168	1,5	1,8
- Traitement brut	1 940	1 969	1,4	1,3	2 215	2 229	0,6	0,5	2 175	2 188	0,5	0,5	1 680	1 718	2,2	2,1
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	591	587	-0,7	-0,2	790	778	-1,5	-0,5	650	646	-0,7	-0,2	456	451	-1,2	-0,3
Part des primes (en % du salaire brut)	23,3	23,0			26,3	25,9			23,0	22,8			21,4	20,8		
Cotisations sociales⁽¹⁾	422	434	2,8	-0,6	498	508	1,9	-0,4	479	488	1,9	-0,4	354	366	3,6	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	223	233	4,5	-0,5	262	272	3,5	-0,4	257	266	3,3	-0,4	186	196	5,5	-0,6
- CSG et CRDS (c)	199	201	1,0	-0,1	236	236	0,0	0,0	222	222	0,2	0,0	168	170	1,5	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2109	2122	0,6	0,6	2507	2499	-0,3	-0,3	2346	2345	-0,1	-0,1	1782	1802	1,1	1,1

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 +0,6 % pour l'ensemble des fonctionnaires des hôpitaux publics. 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.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires du secteur médico-social en 2015

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 279	2 309	1,3	1,5	3 364	3 341	-0,7	-0,9	2 624	2 632	0,3	0,3	2 076	2 113	1,8	2,1
- Traitement brut	1 759	1 788	1,6	1,5	2 333	2 327	-0,3	-0,3	2 032	2 044	0,5	0,5	1 633	1 669	2,2	2,0
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	520	521	0,1	0,0	1 031	1 014	-1,7	-0,6	592	588	-0,6	-0,2	443	444	0,3	0,1
Part des primes (en % du salaire brut)	22,8	22,6			30,6	30,3			22,5	22,3			21,3	21,0		
Cotisations sociales⁽¹⁾	375	388	3,3	-0,7	538	543	0,8	-0,2	443	452	2,0	-0,4	342	356	4,0	-0,8
- Cotisations sociales salariées (b)	196	207	5,2	-0,5	274	280	2,3	-0,2	237	246	3,5	-0,4	179	190	6,0	-0,6
- CSG et CRDS (c)	179	181	1,3	-0,1	264	262	-0,7	0,1	206	207	0,3	0,0	163	166	1,8	-0,2
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 903	1 921	0,9	0,9	2 826	2 798	-1,0	-1,0	2 181	2 180	-0,1	-0,1	1 734	1 758	1,3	1,3

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

(y compris indemnité de résidence et supplément familial) diminuent pour l'ensemble des personnels, mais plus fortement pour les agents de catégorie A (1,5 % en euros constants) que pour les agents de catégorie B (0,7 % en euros constants) ou C (1,0 % en euros constants).

La part des agents qui ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2014 et 2015 chez le même employeur avec la même quotité de travail est de 67,5 % dans les hôpitaux publics et de 61,5 % dans les établissements médico-sociaux (Figure V 3-26). Ces proportions reflètent des disparités selon le statut. Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans cette situation, mais également dans des proportions variables (48,5 % dans les hôpitaux publics et 36,3 % dans les ETMS). De même, c'est le cas de seulement deux bénéficiaires de contrats aidés sur dix dans chaque secteur.

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette a augmenté +1,9 % dans les hôpitaux publics (après +1,5 %) et de 1,8 % dans les ETMS (après +1,3 %).

La RMPP nette a diminué entre 2014 et 2015 pour 30,5 % des agents des hôpitaux publics et 28,8 % des agents des ETMS (Figure V 3-26). En 2015, pour 31,0 % des agents en place dans les hôpitaux publics (33,2 % en 2014) et 29,3 % dans les ETMS (28,1 % en 2014), la rémunération nette a augmenté moins vite que l'indice des prix.

Figure V 3-26 : Proportion d'agents en place en 2014 et 2015 dont le salaire net a diminué en 2015 dans les hôpitaux publics et les établissements médico-sociaux selon le statut ou la situation d'emploi

	Hôpitaux				Établissements médico-sociaux			
	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ en euros constants	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ en euros constants	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)
Ensemble	1,9	67,5	30,5	31,0	1,8	61,5	28,8	29,3
Fonctionnaires	1,7	72,3	30,6	31,1	1,7	74,9	28,9	29,4
dont catégorie A	2,3	67,5	29,7	30,1	2,6	66,8	30,2	30,5
dont catégorie B	1,2	72,8	39,1	39,7	1,5	71,3	34,9	35,3
dont catégorie C	1,6	74,7	27,1	27,5	1,6	76,7	27,7	28,2
Contractuels	2,6	48,5	26,5	27,0	2,1	36,3	26,9	27,3
Autres catégories et statuts	2,6	64,4	34,3	34,8	1,6	43,1	49,6	49,8
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,9	68,1	30,5	31,0	1,8	63,6	28,7	29,2
Bénéficiaires de contrats aidés	2,3	20,9	31,4	32,0	1,8	19,7	35,2	35,6
Femmes	1,9	65,5	30,4	30,9	1,7	60,8	29,0	29,5
Hommes	2,1	74,3	30,6	31,1	2,0	64,7	28,1	28,4
Moins de 30 ans	2,5	52,6	27,0	27,4	2,2	38,2	27,0	27,5
30-39 ans	2,8	60,3	27,0	27,4	2,1	56,3	26,0	26,4
40-49 ans	2,0	75,8	30,0	30,5	1,8	70,9	29,1	29,5
50-59 ans	1,5	77,7	33,8	34,3	1,6	72,5	30,4	30,8
60 ans et plus	0,6	51,2	42,7	43,3	1,4	44,0	36,1	36,6

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 : 67,5 % des agents présents dans les hôpitaux en 2015 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2014 et 2015. Le salaire net a diminué pour 30,5 % de ces agents et pour 31,0 % en euros constants.

Annexe 1 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

Instituée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, la garantie individuelle de pouvoir d'achat est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics contractuels des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle participe à l'assiette de cotisation retraite dans le cadre du régime additionnel de la fonction publique (RAFP).

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution de l'indice majoré au 31 décembre d'une année, multiplié par la valeur du point fonction publique en moyenne annuelle (indépendamment de la quotité de temps de travail) sur une période de référence de quatre ans ; et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le traitement indiciaire ainsi calculé a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi évaluée (modulée par la quotité de temps de travail en fin de période) est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents sont exclus de l'assiette. Toutes les majorations et indexations relatives à l'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 en 2016.

Dans les ministères, 60 300 bénéficiaires civils de la GIPA en 2016 au titre de la période décembre 2011-décembre 2015 contre 166 000 en 2015 (au titre de décembre 2010-décembre 2014)

En 2016, 61,6 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA relativement à la période décembre 2011-décembre 2015, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la Lof). Ce montant est en forte baisse par rapport à celui de 2015 consacré à la période décembre 2010-décembre 2014 (144,2 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 2011-décembre 2015 a été versée à 60 300 agents en 2016, soit 4 % des agents. Le nombre de bénéficiaires, après avoir légèrement augmenté en 2015 (+3 %), baisse fortement (-64 %). Le ministère de l'Éducation nationale représente 62 % des bénéficiaires et 69 % des montants versés en 2016.

En 2016, pour la première année depuis 2011, les femmes sont légèrement moins nombreuses (49,3 %) que les hommes (50,7 %) à bénéficier du dispositif pour un montant versé supérieur en moyenne (1 034 euros contre 1 012 euros pour les hommes), mais pour un montant médian inférieur (1 047 euros contre 1 126 euros).

Les agents de catégorie A sont les premiers bénéficiaires de la GIPA versée en 2016 (75,5 %, voir Figure V 3-A1-2), 11,2 % sont des agents de catégorie B, et 3,8 % des agents de catégorie C (9,6 % des agents sont en catégorie indéterminée).

Les agents de catégorie A étaient également les plus bénéficiaires de la GIPA en 2015 et avant 2012. De 2012 à 2014, ce sont les agents de catégorie C qui en étaient les plus bénéficiaires.

Les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (76,5 % des bénéficiaires de la mesure en 2016). Si l'on excepte les moins de 35 ans qui représentent un peu moins de 5 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 188 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

3

Figure V 3-A1-1 : Bilan des versements GIPA effectués en 2016 au titre de la période 2010-2015 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	61,6	1 023	199	1 047	1 405
Fonctionnaires de catégorie A	75,5	49,4	1 175	885	1 126	1 648
Fonctionnaires de catégorie B	11,2	2,3	363	17	199	881
Fonctionnaires de catégorie C	3,8	0,5	228	5	134	700
Fonctionnaires de catégorie inconnue	9,6	6,4	1 197	881	1 191	1 405
Contractuels	3,3	1,3	648	46	628	1 171
Statut non spécifié	4,2	1,8	700	46	628	1 379
moins de 30 ans	0,2	0,0	436	17	477	676
30 à 34 ans	0,9	0,3	478	17	515	767
35 à 39 ans	3,7	0,6	258	17	199	703
40 à 44 ans	7,3	2,3	512	17	504	970
45 à 49 ans	11,4	6,1	885	485	970	1 256
50 à 54 ans	17,9	10,5	969	457	1 047	1 405
55 ans et plus	58,6	42,0	1 188	710	1 340	1 648
Hommes	50,7	30,9	1 012	149	1 126	1 648
Femmes	49,3	30,8	1 034	511	1 047	1 405

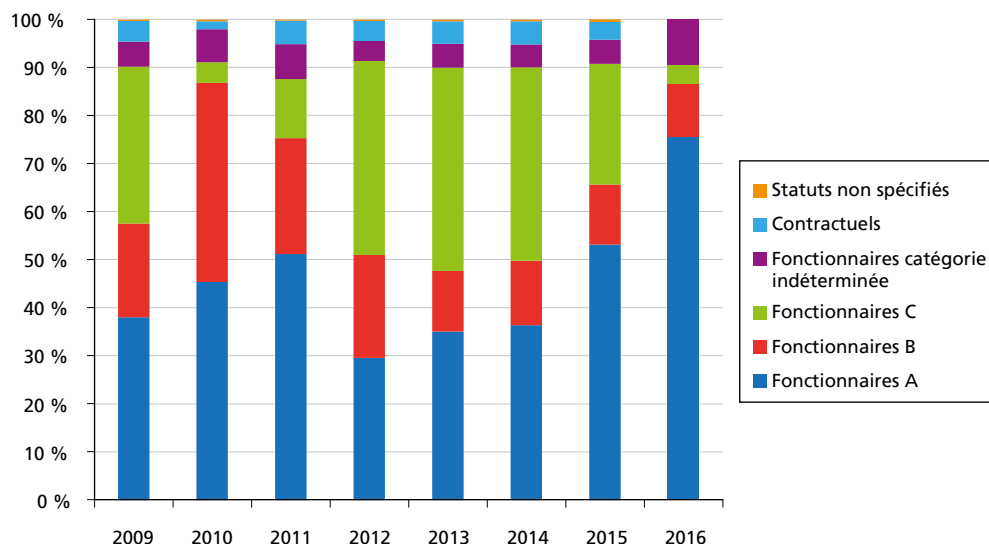
Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Lecture : Les agents fonctionnaires de catégorie C représentent 3,8 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2016 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 0,5 million d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 228 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 5 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 134 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 700 euros.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-A1-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la GIPA dans les ministères depuis 2009

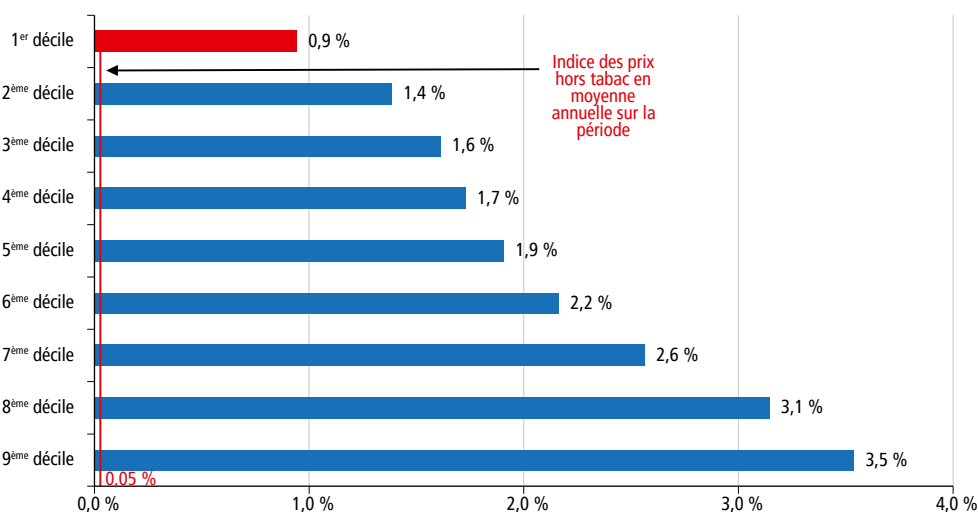


Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), 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 2016, 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 2011 et décembre 2015. 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 3,8 % (soit 0,9 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 14,9 % (soit 3,5 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 2,0 % sur la période, le traitement brut indiciaire à temps complet de 11,7 % 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 2011 et décembre 2015 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.

Lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 0,9 % en moyenne par an entre décembre 2011 et décembre 2015 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 3,5 % en moyenne par an entre décembre 2011 et décembre 2015.

NB : Le montant versé au titre de la GIPA en 2016 est calculé sur la base de l'évolution entre décembre 2011 et décembre 2015 du traitement indiciaire à temps plein, calculé sur la base de l'indice majoré au 31 décembre valorisé au point fonction publique en moyenne annuelle.

7 200 bénéficiaires de la GIPA parmi les militaires en 2016

En 2016, 3,8 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA au profit des personnels militaires (sur le champ des armées de terre, mer et air et des gendarmes). Ce montant est en nette diminution par rapport à 2015 (-75 %), ce qui se vérifie également pour les personnels civils de la FPE. La GIPA a été versée à 7 200 militaires en 2016, soit 2,3 % des effectifs (contre 33 200 militaires en 2015 et 12,1 % des effectifs).

Le montant moyen reste sensiblement inférieur à celui des personnels civils avec une moyenne de 636 euros et un montant médian de 430 euros (en hausse néanmoins par rapport à 2015, où les montants moyen et médian étaient respectivement de 452 et 330 euros). En 2016, le montant moyen perçu par les hommes est plus élevé que celui perçu par les femmes (676 euros contre 379), contrairement à 2015 où les montants perçus étaient relativement proches (respectivement 449 euros pour les hommes et 472 euros pour les femmes).

La GIPA dans la fonction publique territoriale

Les éléments statistiques les plus récents concernant la GIPA dans la FPT sont issus d'une enquête ponctuelle et complémentaire aux bilans sociaux, menée en 2013. Ils concernent les montants versés en 2012 au titre de la période décembre 2007-décembre 2011, qui a bénéficié à 159 000 agents (dont 150 000 fonctionnaires,

voir Figure V 3.1-26 de l'édition 2013 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique), soit trois fois plus de bénéficiaires que lors du dispositif 2011, pour un montant moyen annuel de 477 euros. Ce sont principalement les fonctionnaires de catégorie C qui en ont bénéficié (cinq fois plus nombreux qu'en 2011).

La GIPA dans les hôpitaux publics

En 2015, on estime à 62,3 millions d'euros le montant de la GIPA versé aux fonctionnaires des hôpitaux publics pour la période décembre 2010-décembre 2014, soit un montant en diminution par rapport au montant versé en 2014 pour la période décembre 2009-décembre 2013 (65,1 millions). Ce sont plus de 97 000 fonctionnaires hospitaliers (contre près de 163 000 en 2014) qui ont perçu un montant brut de 641 euros en moyenne en 2015, soit 11 % des fonctionnaires des hôpitaux publics.

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 en mi-2004. Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée et les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant par jour est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 125 euros pour la catégorie A, 80 euros pour la catégorie B et 65 euros pour la catégorie C. Le nombre de jours est plafonné en fonction du stock acquis et du nombre de jours versés en fin d'année sauf en cas de cessation définitive d'activité ;
- un abondement au régime de retraite 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 dépendant de la catégorie hiérarchique ou transférés sous forme de droit dans le régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Le compte épargne-temps dit « historique » est régi par les dispositions du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature. Les jours accumulés peuvent être stockés sans limites de date ; l'indemnisation des jours au-delà de vingt ne pouvait se faire qu'à hauteur de quatre jours par an ou en quatre fractions identiques d'égale montant entre 2010 et 2013.

Le CET pérenne est le compte ouvert après le 1^{er} janvier 2009. Le stock de jours cumulables, qui peuvent être indemnisés sans limitation de montant annuel, est limité à soixante.

Dans la FPE, l'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours de CET pour l'année 2016 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 2016, sur ce périmètre, 74 200 agents ont racheté des jours de CET (soit +11,8 % par rapport à 2015) pour un montant total de 84,0 millions d'euros (+10,1 % par rapport à 2015), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

3

1 132 euros et un montant médian de 875 euros (voir V 3-A2-1). Le dispositif a concerné un peu plus d'un agent sur vingt.

En 2016, comme les quatre années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné dans la FPE une majorité d'hommes (63,8 %). 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 2016

	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	84,0	1 132	260	875	2 240
Fonctionnaires de catégorie A	31,5	33,1	1 417	375	1 250	2 750
Fonctionnaires de catégorie B	40,8	29,7	981	320	800	1 920
Fonctionnaires de catégorie C	14,5	7,9	734	195	650	1 430
Fonctionnaires de catégorie inconnue	8,1	7,8	1 305	320	1 000	2 625
Contractuels	2,2	0,0	1 345	260	1 125	2 875
Autres	2,9	0,0	1 517	325	1 250	3 125
Moins de 30 ans	2,4	1,7	925	240	750	1 885
30 à 34 ans	8,5	6,4	1 028	260	800	2 000
35 à 39 ans	13,8	10,9	1 065	320	875	2 080
40 à 44 ans	17,4	14,4	1 111	320	880	2 125
45 à 49 ans	15,6	13,1	1 128	320	880	2 240
50 à 54 ans	15,0	12,6	1 133	260	880	2 250
55 ans et plus	27,3	25,0	1 233	250	875	2 500
Hommes	63,8	58,5	1 237	320	1 000	2 375
Femmes	36,2	25,5	948	240	750	1 875

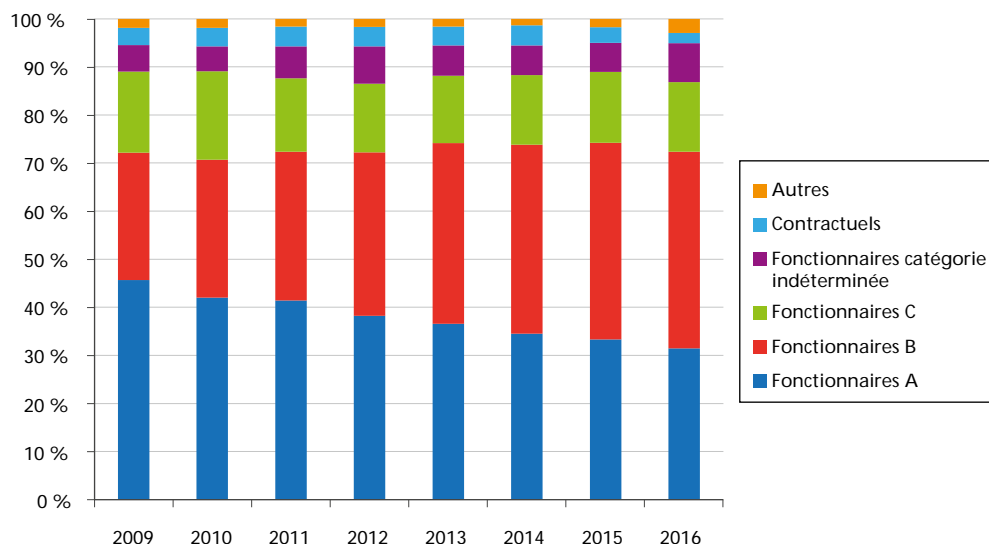
Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

Lecture : En 2016, les fonctionnaires de catégorie B représentent 40,8 % 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 29,7 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 981 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 320 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 1 920 euros.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-A2-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE depuis 2009



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

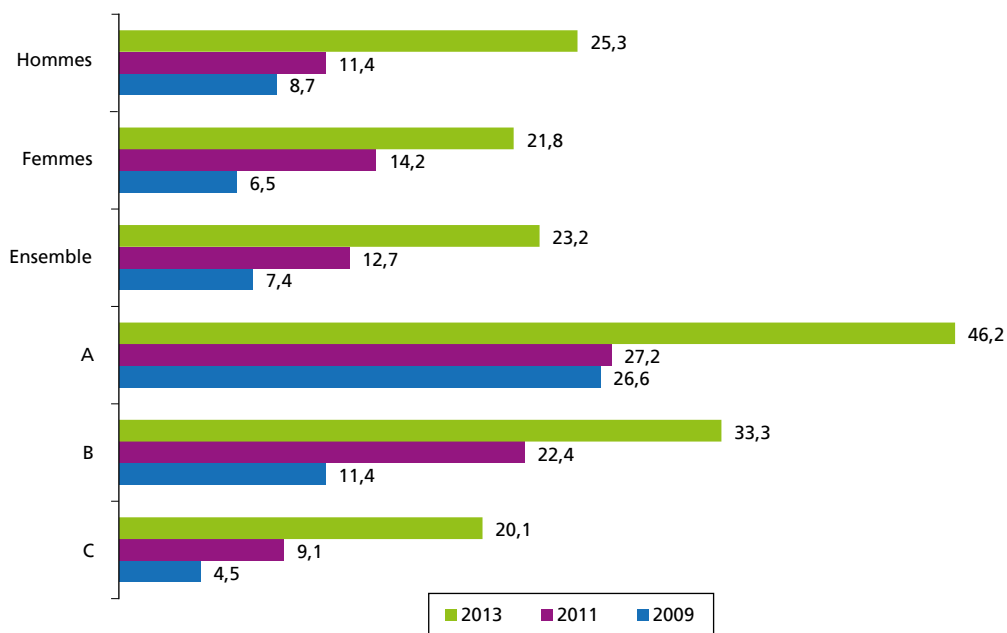
Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

Dans la fonction publique territoriale, 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.

En 2013, le nombre de CET s'établit toutes catégories confondues à 23 comptes pour 100 agents (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).

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



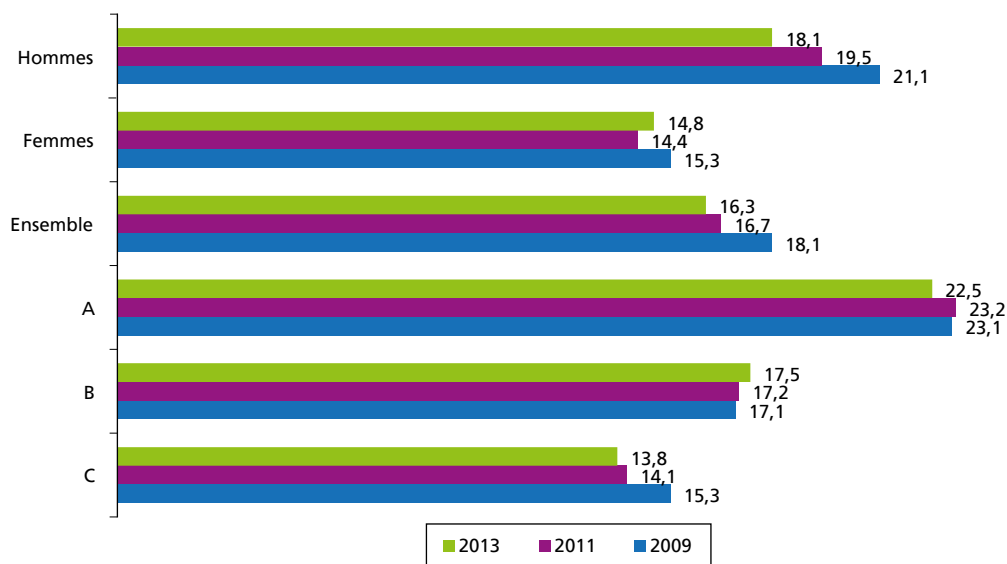
Source : DGCL, Bilans sociaux 2013, 9^e synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales.

Lecture : Dans la FPT, en moyenne, on comptabilise 25,3 CET pour 100 hommes en 2013.

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).

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^e synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales.

Note de lecture : Dans la FPT, les hommes ont 18,1 jours en moyenne sur leur CET en 2013.

Dans les **établissements de santé du secteur public**, le nombre de jours de CET rachetés en 2015 augmente encore fortement (+58 %), avec plus de 628 800 jours, dans la continuité des fortes hausses observées depuis 2013 (avec 398 000 en 2014 et 362 000 en 2013, contre 16 000 en 2012). Ceci représente un montant total de 122,1 millions d'euros (après 93,7 millions en 2014 et 85,9 millions en 2013), dont 82,8 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. Parmi les 39 300 bénéficiaires de ces rachats, plus de 16 000 sont des fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu en moyenne un montant de 1 148 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} 16 contre 300 jours jusqu'à fin 2015.

Outre les opérations de conversion effectuées en 2015, qui ont donné lieu à rachat par les agents, un report des jours non pris au 31 décembre dans le CET « historique » pourrait expliquer ces très fortes augmentations du nombre de jours de CET rachetés depuis 2013.

Bibliographie

- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (2017), « Les salaires dans la fonction publique en 2015 (premiers résultats) », *Informations Rapides et Stats Rapides*, mars 2017.
- Goussen J., Gualbert N. (2017), « Les salaires dans la fonction publique d'État », *Insee première* n° 1662, juillet 2017.
- Goussen J., Busch F. (2017), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1667.
- Berger E., Dennevault C. (2017), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière. En 2014, le salaire net moyen augmente de 0,3 % en euros constants », *Insee Première* n° 1641.
- Baudry M. (2016), « La rémunération des personnels militaires en 2015 », *Ecodef* n°81
- Vroylandt T. et Paliod N. (2017), « Les assistant-e-s maternel-le-s ont gagné en moyenne 1 108 euros en juin 2014 », *Études et Résultats* n°1020, Drees.
- Berger E., Bonnet O., Julia E., Vuillemin T., (2017), « Salaires dans le privé », *Insee Première* n° 1669.
- Dennevault C., Gualbert N., Hama S. (2016), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2014 », Vue 3. du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2016*, DGAFP.
- DGAFP (2017), « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État - Grille Indiciaire – Premier trimestre 2017 », *Stats Rapides*.
- Baradji E., Dorothee O. et Pouliquen E. (2015), « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », *Point Stat* n° 17, DGAFP.
- 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
- Bessière S. et Pouget J. (2007), « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », in *Les Salaires en France*, Insee Références.
- DGAFP (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*.
- DGAFP (2012), « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information Siasp (Insee) », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2013), « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information Siasp (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique », *Documents et méthodes*.
- 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
- Nancy 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/.../rapport_final_cd_ed_jl_mn_v2.pdf

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

1

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

1-1 Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Amadou BA, Eva BARADJI, Jonathan DUVAL
DGAFP*

En 2015, plus d'un agent sur cinq qui travaille tout ou partie de l'année dans la fonction publique est contractuel. Cette part, stable depuis cinq ans, est plus élevée dans la FPT (25 %) que dans la FPH (21 %) et la FPE (19 %).

La proportion de contractuels diminue quand le niveau hiérarchique augmente. Dans la FPT, cependant, la part des contractuels et des fonctionnaires par catégorie hiérarchique diffère peu. Le temps partiel est plus présent parmi les contractuels : en 2015, 38 % d'entre eux occupent un emploi à temps partiel contre 16 % des fonctionnaires. Enfin, les contractuels sont nettement moins âgés que les fonctionnaires (37 ans en moyenne contre 45 ans). En particulier, la part des moins de 25 ans y est nettement plus élevée.

En 2011, 300 000 personnes qui ne travaillaient pas dans la fonction publique l'année précédente y travaillent comme contractuels. Ce premier poste dans la fonction publique s'effectue pour 45 % d'entre eux dans la FPT, pour 30 % dans la FPE et pour 25 % dans la FPH. L'observation de leur situation d'emploi chaque fin de trimestre (hors de la fonction publique, contractuel, fonctionnaire, autre statut) jusqu'au dernier trimestre de l'année 2015 met en évidence une multitude de trajectoires différentes.

La période 2011-2015 est la plus longue période d'analyse actuellement possible de l'ensemble des trajectoires des contractuels de la fonction publique. Une classification par appariement optimal appliquée aux 80 000 trajectoires observées fait apparaître sept groupes de trajectoires. La classe des « contrats courts » est caractérisée par des contractuels qui quittent rapidement la fonction publique ou qui y effectuent plusieurs courtes périodes d'activité. Celle des « contrats longs non renouvelés » se caractérise par des contractuels qui cumulent en moyenne 10 à 11 trimestres d'activités généralement consécutifs dans la fonction publique sur la période. Les contractuels de la classe « contrats renouvelés ou en CDI » restent contractuels de leur entrée en 2011 jusqu'au quatrième trimestre 2015 dans leur grande majorité. Apparaissent également trois groupes de trajectoires qui aboutissent à un emploi de fonctionnaire (« fonctionnaire A », « fonctionnaire B » et « fonctionnaire C »). Enfin, le septième groupe de trajectoires réunit des personnes qui, après être entrées comme contractuels en 2011, poursuivent une activité dans la fonction publique sous un autre statut, différent de celui de fonctionnaire (bénéficiaire d'un contrat aidé, professeur de l'enseignement privé sous contrat par exemple).

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

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Chaque versant se distingue par le poids respectif de chaque groupe de trajectoires au sein des entrants dans le versant en 2011. Dans tous les cas, la classe « contrats courts » est la plus importante. Dans la FPT, elle réunit près de la moitié des entrants en 2011 (48 %) et 40 % dans la FPE comme dans la FPH. La deuxième classe en volume est celle des « contrats renouvelés ou en CDI » : un quart des contractuels entrants en 2011 dans la FPE appartient à ce regroupement contre 21 % des contractuels embauchés dans la FPH et 20 % de ceux de la FPT. En revanche, la proportion des « contrats longs non renouvelés » diffère sensiblement selon les versants (19 % des entrants dans la FPE contre 8 % dans la FPT et 7 % dans la FPH). Enfin, avec une part de 30 %, c'est dans la FPH que la proportion des contractuels entrants en 2011 appartenant aux classes de ceux devenant fonctionnaires est la plus élevée. Cette proportion est de 23 % dans la FPT et de seulement 14 % dans la FPE.

Les agents à temps partiel et les jeunes sont légèrement surreprésentés dans la classe des « contrats courts » tandis que le parcours « contrats renouvelés ou en CDI » concerne moins souvent les plus jeunes, surtout dans la FPT. Les contractuels de la classe des « contrats longs non renouvelés » sortent plus rapidement de la fonction publique lorsqu'ils sont issus de la FPE. Les femmes sont relativement plus nombreuses parmi les contractuels titularisés en catégorie A. La classe de ceux devenant fonctionnaires de catégorie B est peu nombreuse et constitue une singularité de certains employeurs. Enfin, près d'un cinquième des entrants dans la FPT et 17 % des entrants dans la FPH appartiennent à la classe des contractuels qui deviennent fonctionnaires de catégorie C contre seulement 3 % des entrants dans la FPE. Quel que soit le versant, les agents âgés de 35 ans et plus en 2011 y sont largement surreprésentés par rapport à l'ensemble des entrants dans le versant.

Les modélisations successives pour les contractuels entrants en 2011 de la probabilité d'être fonctionnaire au 31 décembre de chaque année, de 2011 à 2015 montrent que toutes choses égales par ailleurs, chaque année après leur embauche, les femmes contractuelles sont plus souvent titularisées que les hommes. La probabilité de devenir fonctionnaire la première année après l'embauche est plus faible pour les plus jeunes (moins de 25 ans) et les plus âgés (50 ans et plus), mais globalement décroît avec l'âge. Si, les deux premières années suivant l'embauche, les contractuels entrés en catégorie A ont nettement plus de chances de devenir fonctionnaires que ceux entrés en catégories B et C, c'est le contraire les années suivantes. Enfin le fait de travailler dans la fonction publique et notamment en fin d'année augmente la probabilité de devenir fonctionnaire l'année suivante.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Au cours de l'année, plus d'un agent de la fonction publique sur cinq est contractuel

En application de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant titre II du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, l'administration peut recruter, sur des emplois permanents (au sens budgétaire du terme), des agents sur contrat de droit public.

Ces agents dits contractuels représentent une proportion importante des effectifs de l'ensemble de la fonction publique. Au cours de l'année 2015, leur part, indépendamment de leur durée de présence s'élève à 21,7 % de l'ensemble des agents actifs dans l'année (Figure D 1-1)¹. Cette part est stable entre 2011 et 2015, et leur nombre a augmenté de 0,2 % en moyenne par an depuis quatre ans.

Figure D 1-1 : Nombre et répartition des agents contractuels actifs dans l'année dans les trois versants de la fonction publique de 2011 à 2015

	2011		2012		2013		2014		2015	
	Effectifs(1)	Part dans l'effectif total (%)	Effectifs(1)	Part dans l'effectif total (%)	Effectifs(1)	Part dans l'effectif total (%)	Effectifs(1)	Part dans l'effectif total (%)	Effectifs(1)	Part dans l'effectif total (%)
Fonction publique de l'État	488 563	18,7	489 468	18,9	507 179	19,6	502 881	19,5	495 100	19,2
Fonction publique territoriale	520 044	25,7	527 546	25,8	533 698	25,8	530 953	25,4	516 217	24,8
Fonction publique hospitalière	264 487	21,5	266 582	21,5	266 437	21,3	268 266	21,3	269 608	21,4
Ensemble de la fonction publique	1 273 094	21,7	1 283 596	21,9	1 307 314	22,1	1 302 100	22,0	1 280 925	21,7

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

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

(1) Nombre d'agents ayant occupé au moins un emploi actif non annexe dans l'année, hors bénéficiaires de contrats aidés.

C'est dans la FPT que la part des contractuels est la plus élevée. En 2015, ils représentent un quart des effectifs des agents territoriaux ayant été présents au cours de l'année, en légère baisse depuis 2013 (24,8 % en 2015 après 25,4 % en 2014 et 25,8 % en 2013). La FPH emploie quant à elle un peu plus de 20 % d'agents contractuels, une part relativement stable depuis 2011.

Enfin, c'est dans la FPE que la part des contractuels est la plus faible. Ils représentent moins de 20 % des effectifs des agents de l'État dans l'année. L'année 2013 est marquée par une augmentation significative du nombre de contractuels dans la FPE, due essentiellement au recrutement de « contractuels admissibles » au ministère de l'Éducation nationale. Ces « contractuels admissibles » ont été recrutés lors de la session exceptionnelle du concours 2013 et avaient vocation à être titularisés à l'issue des épreuves d'admission qui se déroulaient en juin 2014.

1 La part des contractuels parmi les seuls agents actifs au 31 décembre 2015 est plus faible (17,2 %).

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Encadré 1 : Dispositif réglementaire relatif au recrutement des agents contractuels de droit public

Bien que la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant titre I du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, pose le principe de l'occupation des emplois civils permanent par des fonctionnaires (titularisés dans la hiérarchie des grades), le titre II ainsi que les titres III (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) et IV (loi n° 86-33 du 9 janvier 1986) relatifs respectivement à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière, autorisent, par dérogation le recrutement d'agents non titulaires sur contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois années, renouvelable dans la limite d'une durée totale de six années. Si, à l'issue de cette durée de six ans, ces contrats sont reconduits, ils le sont pour une durée indéterminée.

– **Pour répondre à un besoin permanent**, le recours aux agents contractuels mentionnés ci-dessus s'effectue dans deux cas précis :

- 1°) lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes ;
- 2°) lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifie, mais uniquement pour les emplois relevant de la catégorie A.

– **Pour répondre à un besoin temporaire**, dans le cadre d'un remplacement momentané d'un agent absent, d'une vacance temporaire d'emploi ou encore pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. La durée des contrats ne peut excéder douze mois sur une période de dix-huit mois consécutifs (six mois parmi douze mois consécutifs pour un travail saisonnier).

– **comme procédure de prérecrutement de fonctionnaires** (Pacte et travailleurs handicapés notamment).

Conditions de recrutement et d'emploi

À l'exception de la condition de nationalité (française ou européenne), l'agent contractuel doit remplir, comme le fonctionnaire, un certain nombre de conditions générales pour pouvoir être nommé (droits civiques, casier judiciaire, respect des règles relatives à l'entrée et au séjour des étrangers, aptitude physique requise pour la fonction, sous réserve de la compensation du handicap).

Les diverses dispositions applicables aux agents contractuels sont précisées dans les décrets n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifiés pour la FPE, n° 88-145 du 15 février 1988 pour la FPT et n° 91-155 du 6 février 1991 pour la FPH. Ces décrets ont pour objet de fixer notamment les règles relatives à la protection sociale des agents sur contrat et de préciser les modalités de durée, de renouvellement ou non du contrat, les conditions et motifs du licenciement.

Devenir fonctionnaire

Le concours constitue le principal mode d'accès au statut de fonctionnaire. Toutefois, certains emplois de catégorie C sont accessibles sans concours, si le statut particulier le prévoit (par exemple, adjoint administratif).

Les agents contractuels peuvent se présenter aux concours internes qui leur sont ouverts sur condition d'ancienneté de service public. Quelquefois, des dispositifs particuliers, *ad hoc*, de nature législative, leur sont proposés pour leur permettre un accès réservé au corps de fonctionnaires.

Depuis 1946, une quinzaine de plans de titularisation se sont succédé. Ces plans ont été mis en place pour répondre aux situations de précarité dans la fonction publique. Le dernier en date — le dispositif dit loi « Sauvadet » instauré par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 — favorise, sur la période 2013 à 2018*, la transformation des CDD de certains agents contractuels en CDI ainsi que l'accès au statut de fonctionnaire. Dans le cadre du plan de titularisation, des recrutements réservés sont organisés par voie d'examens professionnalisés pour les corps et cadres d'emplois de catégorie B ou C, ou *via* une commission de sélection pour l'accès au 1^{er} grade des corps de catégorie C accessible après sélection sur dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et un oral dans les trois versants et par voie de concours réservés pour les corps de catégorie A dans la FPE.

* Prolongé jusqu'en 2018 par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

D'une manière générale, la proportion de contractuels diminue quand le niveau hiérarchique augmente. Ainsi, tous versants confondus, chez les fonctionnaires 35 % des agents relèvent de la catégorie A contre 21 % chez les contractuels (Figure D 1-2). Néanmoins, dans la FPT les répartitions par catégorie hiérarchique des contractuels et des fonctionnaires sont assez proches.

Figure D 1-2 : Caractéristiques des agents actifs dans l'année selon le statut dans les trois versants de la fonction publique au cours de 2015

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Ensemble de la fonction publique	
	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires
Sexe								
Femmes	58,3	60,4	65,3	58,5	78,4	81,0	65,4	64,1
Hommes	41,7	39,6	34,7	41,5	21,6	19,0	34,6	35,9
Âge								
Moins de 25 ans	12,6	1,6	22,9	0,7	26,1	1,5	19,6	1,3
25 à 29 ans	21,1	5,6	14,9	4,3	21,7	9,2	18,7	5,9
30 à 39 ans	25,7	23,8	21,4	19,2	23,0	25,3	23,4	22,3
40 à 49 ans	20,2	32,6	20,2	32,7	16,2	30,0	19,4	32,1
50 à 59 ans	14,8	28,5	15,6	35,4	10,0	29,9	14,1	31,4
60 ans et plus	5,6	7,9	4,9	7,7	3,1	4,2	4,8	7,0
Catégorie hiérarchique								
A	32,6	65,5	9,5	9,3	19,8	25,4	20,6	35,4
B	27,9	18,9	13,8	14,7	15,8	23,0	19,7	18,2
C	28,2	15,5	72,8	75,9	64,4	51,6	53,8	46,3
Indéterminée	11,2	0,1	3,9	0,1	0,0	0,0	5,9	0,1
Temps partiel								
TP < 50 % et indéterminée	5,9	0,1	14,6	1,2	3,7	0,2	8,9	0,5
TP ≥ 50 %	32,2	10,9	30,5	17,8	18,0	19,9	28,5	15,5
Temps complet	61,9	88,9	54,9	81,0	78,3	79,9	62,5	83,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

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

Par ailleurs, parmi les agents contractuels, 38 % occupent un emploi à temps partiel contre 16 % pour les fonctionnaires. L'écart se retrouve dans la FPE et dans la FPT, mais pas dans la FPH où la proportion de contractuels à temps partiel est très proche de celle des fonctionnaires (écart inférieur à 2 points). À partir de l'enquête Emploi de 2013 à 2015, on observe que la proportion varie en fonction du type et de la durée de contrat. Ainsi, moins d'un quart des contractuels en CDI travaille à temps partiel contre 40 % des contractuels en CDD. Cette part atteint 43 % parmi les contractuels embauchés sur un CDD d'une durée inférieure à moins d'un an et décroît à mesure que la durée du contrat augmente (31 % parmi les salariés embauchés pour une durée supérieure à trois ans).

Les contractuels sont nettement plus souvent concernés que les fonctionnaires par le temps partiel subi (Baradji *et al.*, 2016), surtout s'ils sont en CDD. Par ailleurs, alors que la garde d'enfant ou d'un membre de la famille est la raison principale du temps partiel choisi pour les fonctionnaires et pour les contractuels en CDI, pour les contractuels en CDD, c'est plutôt pour suivre des études ou une formation.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Il existe des différences démographiques notables entre les contractuels et les fonctionnaires notamment liées à leur durée d'activité dans la fonction publique. Ainsi les contractuels sont nettement moins âgés que les fonctionnaires : 37 ans en moyenne en 2015 contre 45 ans pour les fonctionnaires. La part des moins de 25 ans y est nettement plus élevée (un agent sur cinq parmi les contractuels contre moins de 2 % des fonctionnaires). À l'inverse, dans l'ensemble de la fonction publique, la proportion des 50 ans et plus est deux fois plus élevée chez les fonctionnaires que chez les contractuels (38,4 % contre 18,9 %).

Dans l'ensemble de la fonction publique, les femmes sont à peine plus présentes parmi les contractuels que parmi les fonctionnaires (66,4 % contre 64,1 %), mais avec des disparités selon le versant. Les contractuels de la FPT comportent ainsi relativement plus de femmes que les fonctionnaires. C'est l'inverse dans la FPE et la FPH.

Encadré 2 : Éléments complémentaires sur les contractuels à partir de l'enquête Emploi

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

Dans la fonction publique, 68 % des contractuels en CDD ont un contrat d'une durée inférieure à un an

D'après l'enquête Emploi, de 2013 à 2015, 45 % des contractuels ont un contrat à durée indéterminée (CDI), 55 % un contrat à durée déterminée (CDD). La FPT se distingue des deux autres versants par une proportion de contractuels en CDI plus faible (35 %) et une proportion de CDD plus élevée (65 %).

Une très large majorité des contractuels en CDD ont un contrat de courte durée : 68 % ont un contrat d'une durée inférieure à un an ; près de neuf sur dix dans la FPH, 56 % dans la FPE et 72 % dans la FPT. À l'inverse, 8 % des contractuels ont un contrat d'une durée supérieure à trois ans, 1 % dans la FPH, 5 % dans la FPT et 15 % dans la FPE.

Des contractuels plus souvent non diplômés dans l'ensemble de la fonction publique, mais aussi plus souvent détenteur d'un diplôme de niveau Bac + 3 ou plus dans les versants hospitalier et territorial

La part des non-diplômés est deux fois plus élevée parmi les contractuels que chez les fonctionnaires (6 % contre 3 %) et celle des agents dont le diplôme le plus élevé est le baccalauréat est dans une moindre mesure plus élevée parmi les contractuels (13 % contre 11 % parmi les fonctionnaires), notamment parmi ceux ayant un CDD de courte durée (16 %).

Pour autant, les salariés titulaires d'un diplôme inférieur au Bac sont au contraire proportionnellement moins nombreux parmi les contractuels (16 % contre 18 % parmi les fonctionnaires) quel que soit le versant. C'est également le cas des salariés ayant un diplôme de niveau Bac à Bac + 2 dans la FPT (12 % contre 14 % parmi les fonctionnaires) et surtout dans la FPH, où 16 % des contractuels ont un diplôme de ce niveau, soit moins de la moitié que parmi les fonctionnaires (35 %). Dans le versant hospitalier, les infirmiers contribuent fortement au poids des fonctionnaires dans cette catégorie : 59 % des fonctionnaires ayant un diplôme Bac à Bac + 2 exercent cette profession (contre 30 % de leurs homologues contractuels). Il s'agit vraisemblablement des infirmiers ayant obtenu leur diplôme avant la mise en application du décret du 23 septembre 2010 relatif à la délivrance du grade de licence aux titulaires du diplôme d'État d'infirmier.

Plus d'un quart des contractuels en CDD de moins d'un an souhaite changer d'emploi

Parmi les contractuels, 15 % déclarent souhaiter avoir un emploi en plus ou en remplacement de leur travail actuel. Cette part atteint 27 % parmi les salariés ayant un contrat d'une durée inférieure à un an et diminue quand la durée du contrat augmente (21 % parmi les CDD d'une durée supérieure à trois ans).

Le souhait d'avoir des revenus plus conséquents et celui d'avoir un emploi stable sont les principales motivations déclarées par les contractuels (raisons invoquées par respectivement 28 % et 18 % des contractuels désirant un autre emploi).

La faible proportion des salariés en CDI souhaitant avoir un autre emploi (8 %) est proche de celle des fonctionnaires (6 %). Comme les fonctionnaires et dans des proportions quasi identiques, les principales raisons évoquées sont le désir d'augmenter ses revenus (plus d'un tiers) et le désir d'avoir un emploi plus intéressant (14 %). La même tendance est observée dans le secteur privé où plus d'un salarié en CDD sur quatre souhaite changer d'emploi contre 10 % de ceux employés en CDI.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Les contractuels ont une très grande diversité de parcours

L'importance des flux d'entrée et de sortie des contractuels (voir *Vue emploi, Figure V 1-14*), traduisant dans les statistiques usuelles un taux de turn-over élevé ainsi que l'importance du recours au CDD, conduit à s'interroger sur la précarité dans la fonction publique. L'objet de l'étude est donc de caractériser les contractuels en suivant leur parcours dans la fonction publique. Quelle est la proportion de contractuels qui entrent et restent de façon pérenne dans la fonction publique ? Combien alternent périodes hors de la fonction publique et périodes actives sans changer de statut ? Combien accèdent au statut de fonctionnaire ? Etc.

Pour caractériser et quantifier ces différents parcours, on choisit de suivre les contractuels qui entrent dans la fonction publique en 2011 et de les suivre jusqu'à fin 2015 à l'aide de la base SIASP³ (Encadré 3). Dans Siasp 2011, on dénombre pour l'ensemble de la fonction publique 300 000 contractuels entrants, c'est-à-dire qui n'ont pas travaillé dans la fonction publique en 2010. Une partie d'entre eux a pu déjà avoir travaillé dans la fonction publique les années précédentes, le système d'information ne permettant pas de les repérer et de les exclure de l'étude.

Encadré 3 : Champ et méthodologie

Reconstitution des parcours des contractuels dans la fonction publique à partir de Siasp

L'analyse des parcours des contractuels de la fonction publique de la présente étude s'appuie sur le système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit chaque année par l'Insee à partir de données administratives (fichiers mensuels de paie de la direction générale des finances publiques, déclarations annuelles de données sociales principalement). Dans cette étude, cinq années sont mobilisées de 2011 à 2015, soit la période maximale de chaînage autorisée des données.

Le champ est restreint aux postes actifs non annexes de la période. Dans Siasp, le couple formé par un individu (caractérisé par un identifiant) exerçant son activité au sein d'un établissement (caractérisé par son Siret) définit un poste. Ce poste est réputé actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité et « non annexe » si cette rémunération et/ou la durée de ce poste sont suffisantes. Un poste correspond au cumul des périodes d'emploi d'un salarié dans un même établissement et les variables (statut, grade, catégorie hiérarchique...) qui le caractérisent sont celles attachées à sa période la plus rémunératrice. Les dates des transitions, comme les changements de statut qui interviennent sans changement d'établissement, ne sont pas connues avec précision dans Siasp. Elles sont imputées à partir des différentes variables disponibles.

Les contractuels dont le parcours est étudié sont les personnes dont le premier poste actif non annexe l'année 2011 est exercé en tant que contractuel. De plus, il s'agit des agents absents du champ de la fonction publique dans Siasp en 2010. Il s'agit donc d'agents entrés dans la fonction publique en tant que contractuels en 2011 et absents l'année précédente. Des agents peuvent avoir travaillé dans la fonction publique les années antérieures, mais ils sont certainement marginaux parmi l'ensemble des entrants, même si on ne peut pas le quantifier*.

Le premier poste est, parmi l'ensemble des postes exercés par un agent, défini comme le poste dont la date de début est la plus ancienne. Si plusieurs postes remplissent ce critère, le premier poste dont la rémunération associée est la plus importante est sélectionné. Pour chacun des 300 000 contractuels ainsi sélectionnés, on reconstitue son parcours dans la fonction publique entre 2011 et 2015. On classe chronologiquement chacun de ses postes actifs non annexes. Pour des raisons techniques propres (puissance et temps de calcul) à la méthode statistique d'analyse des trajectoires mise en œuvre et pour des raisons pratiques, les différents états étudiés (contractuel, fonctionnaire de catégorie A, fonctionnaire de catégorie B, fonctionnaire de catégorie C, autre statut dans la fonction publique, et hors de la fonction publique) correspondent à la situation à la fin de chaque trimestre. La notion de trimestre actif est ainsi employée dans l'ensemble de l'étude pour les agents qui sont présents dans la fonction publique en fin de trimestre.

* Parmi les contractuels présents en 2015 et absents en 2014, 16 % avaient déjà occupé un emploi dans la fonction publique l'une au moins des trois années précédentes.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Analyse des trajectoires par la méthode d'appariement optimal (*optimal matching*)

Très fréquemment mise en œuvre en bio-informatique pour l'analyse des molécules d'ADN, la méthode de l'appariement optimal est un algorithme de mesure de la similarité des séquences qui permet leur classification et la construction d'une typologie. Elle repose sur une mesure de la similarité entre deux séquences en associant des coûts aux opérations élémentaires (insertion, suppression ou substitution d'éléments) pour passer de l'une à l'autre.

Dans notre étude, chaque classe regroupe ainsi les trajectoires les plus ressemblantes les unes par rapport aux autres et les plus différentes par rapport à celles des autres classes. L'analyse a notamment été réalisée à l'aide des bibliothèques TraMineR et WeightedCluster (Studer, 2013) du logiciel libre R (Gabadinho, 2011).

La régression logistique pour raisonner « toutes choses égales par ailleurs »

La régression logistique permet d'étudier l'effet sur une variable d'intérêt de variables de contrôles indépendamment les unes des autres. On parle de raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». L'interprétation causale des estimations des liens entre les variables explicatives et la variable d'intérêt n'est assurée que sous certaines hypothèses.

Dans le cadre de cette étude, cinq régressions logistiques ont été menées pour étudier chaque année entre 2011 et 2015, la probabilité de devenir fonctionnaire année après année des contractuels entrés en 2011. La spécification retenue intègre les variables de contrôle suivantes : sexe, âge, volume de travail l'année précédente, durée d'interruption éventuelle précédant le 1^{er} janvier de l'année ainsi que la quotité de travail, la catégorie hiérarchique, l'employeur, le lieu de fonction du premier poste occupé en 2011.

Ces agents contractuels entrants sont employés majoritairement dans la FPT. Ainsi, 45 % d'entre eux sont des agents territoriaux, 30 % des agents de l'État et 25 % des agents hospitaliers.

Parmi les agents territoriaux, les deux tiers sont recrutés dans les collectivités territoriales, ces dernières représentant les trois quarts de l'emploi territorial (dont 55 % dans les communes comme pour leur part dans l'emploi total des collectivités territoriales) et 33 % dans des EPA locaux (Figure D 1-3). Plus de 40 % de ces entrants travaillent au sein de la filière technique (huit agents sur dix dans cette filière sont des adjoints de deuxième classe). Viennent ensuite la filière « administrative » (17 %) et la filière « animation » (9 %). Dans la FPE, les contractuels entrants se répartissent à raison de 61 % dans les EPA, notamment dans les EPA des ministères de l'Enseignement, et 39 % dans les ministères. En 2011, EPA et ministères compris, près de 70 % de ces contractuels de la FPE sont employés au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative et à celui de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Au ministère de l'Éducation nationale, 49 % des contractuels entrants travaillent dans un EPLE, tandis qu'au ministère de l'Enseignement supérieur ils sont 98 % à travailler au sein d'un EPA du ministère (universités, CNRS...). Les EPA de l'État représentent ainsi 61 % des recrutements de nouveaux contractuels de la FPE en 2011 contre seulement 20 % de l'emploi total du versant.

Enfin, les hôpitaux emploient 82 % des agents contractuels entrants dans la FPH (soit moins que leur part dans l'emploi total de la FPH). Une grande majorité de ces contractuels y est recrutée en tant qu'« agent des services hospitaliers qualifié ». Ils travaillent pour 70 % d'entre eux dans la filière « soignante » qui elle-même réunit en 2011, 63 % de l'ensemble des agents du versant.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Figure D 1-3 : Répartition des contractuels entrants par versant et type d'employeur en 2011⁽¹⁾

		Effectifs entrants	Part (en %)	Part de l'ensemble des agents (en %)
Fonction publique de l'État	Ministères	34 730	39,3	79,9
	EPA	53 673	60,7	20,1
	Total FPE	88 403	100,0	100,0
Fonction publique territoriale	Collectivités territoriales (hors EPCI)	88 067	66,7	75,3
	EPA locaux	43 875	33,3	24,7
	Total FPT	131 942	100,0	100,0
Fonction publique hospitalière	Hôpitaux	61 591	81,9	90,0
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	10 330	13,7	7,1
	Autres établissements médico-sociaux	3 314	4,4	2,9
	Total FPH	75 235	100,0	100,0
Ensemble de la fonction publique		295 580	100,0	100,0

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

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

(1) Le même tableau pour chacune des années 2012 à 2015 figure dans les données complémentaires associées à cet article sur le site www.fonction-publique.gouv.fr

Pour chaque contractuel entrant en 2011, on résume le parcours dans la fonction publique jusqu'en 2015 par un calendrier trimestriel d'activité, chaque trimestre prenant pour valeur le statut d'activité du dernier mois. La longueur de la fenêtre d'étude (cinq ans, soit vingt trimestres), associée à cinq modalités de statut d'activité différentes (hors fonction publique, contractuel, fonctionnaire de catégorie A, fonctionnaire de catégorie B, fonctionnaire de catégorie C, autre statut²), aboutit à une multitude de trajectoires différentes observées, près de 80 000.

Des méthodes statistiques (méthode d'appariement optimal, voir encadré 3) permettent de déterminer des groupes de trajectoires, de telle sorte que les trajectoires soient les plus similaires possible à l'intérieur d'un même groupe, mais qu'à l'inverse elles soient les plus différentes possible des trajectoires appartenant aux autres groupes. Ces groupes ainsi constitués permettent de résumer au mieux l'information fournie par la multiplicité des trajectoires qu'il serait sinon impossible d'analyser de façon synthétique.

Afin de mettre en évidence les particularités des différents versants de la fonction publique, des groupes homogènes de trajectoires ont été constitués en distinguant les contractuels selon le versant dans lequel ils effectuent leur premier poste en 2011.

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. Y sont également inclus dans cette étude les contrats aidés.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Des parcours similaires d'un versant à l'autre, mais dans des proportions différentes

Sept groupes de trajectoires sont construits pour chaque versant. Le premier groupe, « contrats courts », est constitué de contractuels qui quittent rapidement la fonction publique ou de contractuels qui y effectuent plusieurs courtes périodes d'activité jusqu'en 2015. Quel que soit le versant, ils cumulent en moyenne trois trimestres actifs jusqu'à fin 2015. Le deuxième groupe de trajectoires nommé « contrats longs non renouvelés » rassemble des contractuels entrants de 2011 qui cumulent plusieurs trimestres actifs successifs sous le même statut mais qui ont pour la plupart quitté la fonction publique en 2015. Leur nombre moyen de trimestres actifs est plus important, dix ou onze selon le versant. Un troisième groupe, « contrats renouvelés ou CDI », réunit principalement des contractuels qui ne changent pas de statut pendant la période d'étude et dont tous les trimestres sont actifs à partir de leur entrée dans la fonction publique en 2011.

Enfin, les quatre autres classes sont caractérisées par un changement de statut : les contractuels qui deviennent fonctionnaires d'une part et les contractuels qui continuent à travailler sous un autre statut (militaire, contrat aidé, professeur de l'enseignement privé sous contrat, etc.) d'autre part. La méthode distingue d'elle-même les trois catégories hiérarchiques (A, B et C) du fait de caractéristiques propres à chaque groupe en termes de parcours.

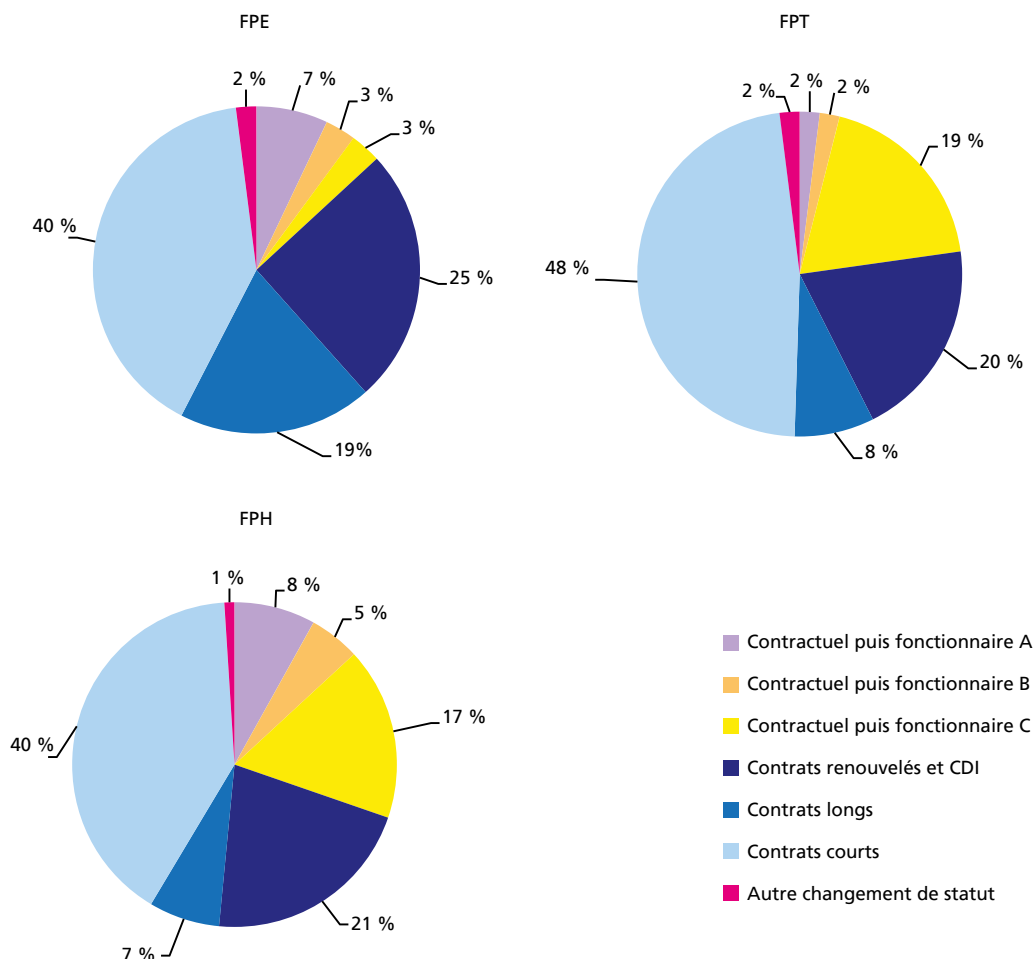
Chaque versant se distingue par le poids respectif de chaque groupe de trajectoires au sein des entrants dans le versant en 2011 (Figure D 1-4). Dans tous les cas, la classe « contrats courts » est la plus importante. Dans la FPT, elle réunit près de la moitié des entrants en 2011 (48 %). Dans la FPE comme dans la FPH, cette proportion est de 40 %. La deuxième classe en volume est celle des « contrats renouvelés ou CDI » : un quart des contractuels entrants en 2011 dans la FPE appartiennent à ce regroupement contre 21 % des contractuels entrants dans la FPH et 20 % des entrants dans la FPT.

En revanche, la proportion des « contrats longs non renouvelés » diffère sensiblement selon les versants. C'est le troisième regroupement en termes d'importance dans la FPE (19 % des entrants), mais seulement le quatrième dans la FPT (8 % des entrants) et le cinquième dans la FPH (7 % des entrants).

C'est dans la FPH que la proportion de contractuels entrants en 2011 qui appartiennent à des classes d'agents devenant fonctionnaires est la plus élevée (30 % des entrants). Cette proportion est de 23 % dans la FPT et de seulement 14 % dans la FPE. La FPT et la FPH ont la particularité de compter un nombre élevé de contractuels qui deviennent fonctionnaires de catégorie C (17 % des entrants dans la FPH et 19 % dans la FPT). Toutefois, dans la FPT, plus de quatre contractuels devenant fonctionnaires sur cinq le sont dans la catégorie C, soit un peu plus que la part de cette catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires de la FPT ; inversement, seuls 9 % des titularisations se font en catégorie B, alors que cette catégorie représente 15 % des emplois de fonctionnaires de la FPT. Dans la FPH, la structure de titularisation est pratiquement à l'image de celle des emplois de fonctionnaires. Dans la FPE, près du quart des contractuels devenant fonctionnaires relèvent des catégories B ou C tandis que la catégorie B représente près de 20 % des fonctionnaires et la catégorie C 16 %. Dans la FPE, le parcours avec changement de statut le plus fréquent est celui qui mène de contractuel à fonctionnaire de catégorie A. Ils représentent 7 % des entrants dans la FPE, soit 54 % des contractuels titularisés pour une catégorie hiérarchique qui regroupe 65 % des emplois de fonctionnaires du versant. Dans la FPH, 8 % des contractuels entrants suivent également ce parcours contre seulement 2 % des entrants dans la FPT.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Figure D 1-4 : Répartition par classes des contractuels entrants en 2011 dans chaque versant



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

Champ : Ensemble des agents absents en 2010, dont le premier poste dans la fonction publique en 2011 est occupé en tant que contractuel.

Les agents à temps partiel et les jeunes sont légèrement surreprésentés parmi les « contrats courts »

Dans chaque versant, le groupe des contractuels qui cumulent un petit nombre de trimestres actifs se distingue peu en sexe et en âge de l'ensemble des autres contractuels entrants. Tout juste peut-on noter que les moins de 25 ans au moment de leur entrée en 2011 y sont surreprésentés dans la FPT et dans une moindre mesure dans la FPH. On note également une légère surreprésentation commune à tous les versants des entrants dont le premier poste est de catégorie C. Les entrants sur un poste à temps complet y sont également légèrement sous-représentés.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

En raison du poids de la classe dans chacun des versants, la répartition des entrants de la classe selon le ministère de tutelle du premier poste dans la FPE ou selon la filière d'appartenance de celui-ci dans la FPT et la FPH suit peu ou prou la répartition globale des entrants dans le versant. Néanmoins, la répartition des entrants des ministères par classe d'entrants diffère. Ainsi dans la FPE, 61 % des entrants au ministère de l'Écologie appartiennent à la classe des contrats courts contre seulement 27 % des entrants au ministère de l'Intérieur. Dans la FPT, ce sont les contractuels de la filière « sportive » qui ont la plus forte proportion de leurs entrants dans cette classe (67 %) et les contractuels entrant dans la filière « médico-sociale » qui ont la plus faible (38 %). Enfin dans la FPH, la proportion d'entrants dans cette classe est près de deux fois plus importante dans la filière « technique ouvrière » que dans la filière « médicotextile » (47 % contre 25 %).

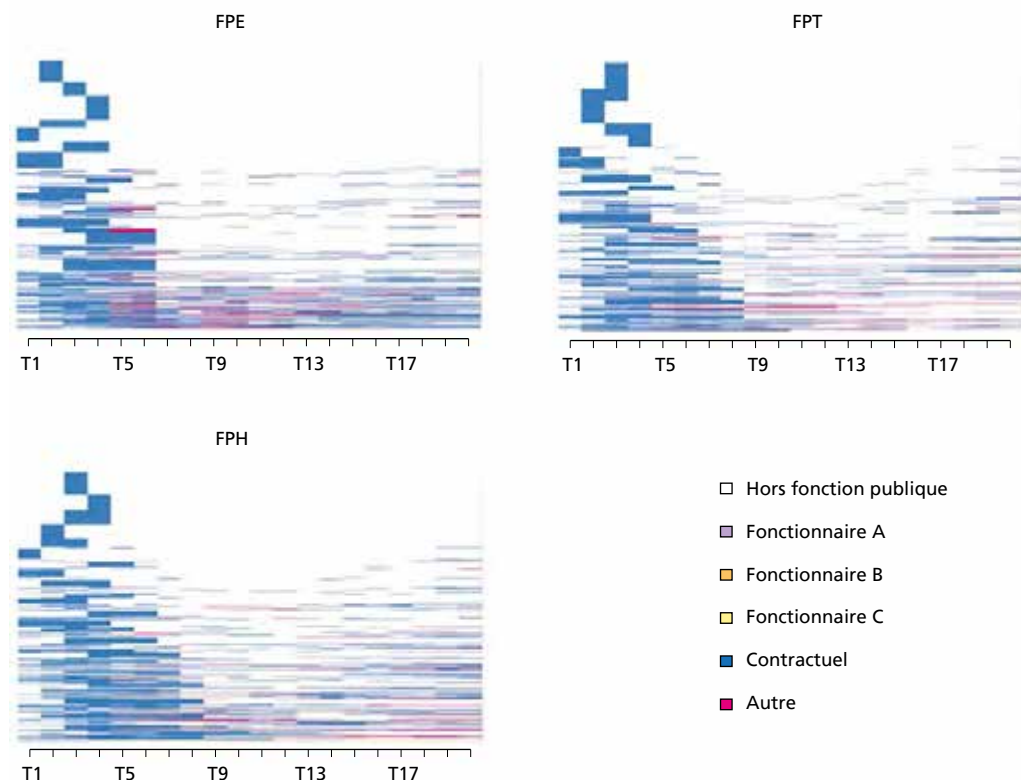
Dans la FPE, le premier emploi de ces contractuels est dans 44 % des cas un emploi d'agent administratif et dans 19 % des cas un emploi de surveillant ou d'aide-éducateur des établissements d'enseignement. Dans la FPT, les cadres d'emplois d'adjoint technique territorial, d'adjoint territorial d'animation et d'adjoint administratif territorial réunissent 51 % des entrants de cette classe. Enfin, dans la FPH, 37 % des agents de la classe ont été recrutés en 2011 sur des postes d'agent de service hospitalier et 13 % sur des postes d'aide-soignant.

La figure D 1-5 présente l'ensemble des parcours des groupements « contrats courts » de chaque versant. Plus le parcours représenté est situé en haut du graphique, plus il est représentatif de la classe. À l'inverse, un parcours représenté en bas du graphique peut être plus proche de trajectoires appartenant à un autre regroupement que des autres trajectoires de sa propre classe.

Dans la classe des « contrats courts », la dichotomie des parcours au sein de ces regroupements ressort nettement : une partie des contractuels entrants quitte la fonction publique rapidement après y être entré en 2011 sans jamais y revenir pendant la période étudiée, l'autre partie alterne des périodes courtes d'activité et des périodes hors de la fonction publique. Dans la FPE, 62 % des entrants de la classe n'effectuent qu'une seule période d'activité d'en moyenne 2,3 trimestres. Cette proportion est à peine inférieure dans les autres versants (61 % dans la FPT avec une période d'en moyenne 2,7 trimestres et 60 % dans la FPH avec une période d'en moyenne 2,9 trimestres). Environ un quart des contractuels de la classe effectue deux périodes d'activité (de 23 % dans la FPE à 26 % dans la FPH). Le reste, 15 % de cette classe environ, effectue trois périodes d'activités ou plus au cours de la période 2011-2015. Dans la FPE, ces contractuels « intermittents » sont en moyenne plus âgés en 2011 que le reste des contractuels de la classe (36 % ont plus de 35 ans contre seulement 28 % dans l'ensemble de la classe) et occupent à 66 % des postes d'agents administratifs.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Figure D 1-5 : Parcours des contractuels entrés en 2011 de la classe « contrats courts » de chacun des versants



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

Lecture : Chaque ligne représente le parcours d'un contractuel entré en 2011 dans l'un des versants de la fonction publique. Plus la ligne est située en haut du graphique, plus l'individu est représentatif de la classe. Ainsi, par exemple, l'individu le plus représentatif de la classe des « contrats courts » dans la FPE a été actif le deuxième trimestre 2011 en tant que contractuel puis est sorti de la fonction publique pendant le reste de la période.

Logiquement, quel que soit le versant, la proportion d'agents encore présents au 31 décembre 2015 est faible. Elle ne dépasse pas 12 % des agents de la classe dans la FPH et n'est que de 7 % dans la FPT (10 % dans la FPE). Les contractuels comptabilisés à cette date effectuent plusieurs périodes d'activité. Une part importante d'entre eux ne travaille plus dans son versant d'origine au 31 décembre 2015 : 26 % de ceux qui ont effectué leur premier poste dans la FPE travaillent dans un autre versant au 31 décembre 2015 (17 % dans la FPT, 9 % dans la FPH). Cette proportion est identique dans la FPH (11 % dans la FPE et 15 % dans la FPT). Enfin, dans la FPT cette proportion est de 54 % (31 % dans la FPE et 23 % dans la FPH). Les agents de la classe toujours actifs au 31 décembre 2015 et qui effectuent leur premier poste dans la FPE cumulent en moyenne sept trimestres d'activité sur l'ensemble de la période. C'est un peu moins quand le premier poste est dans la FPT (six trimestres) et un peu plus quand il est dans la FPH (huit trimestres en moyenne).

De manière générale, le rythme de sortie de la fonction publique est rapide dans la classe. Quel que soit le versant, plus de 40 % des entrants dans la classe n'ont plus aucun trimestre actif à partir du premier trimestre 2012 (et jusqu'à 47 % dans la FPE). Cette proportion monte à près de 70 % à partir du premier trimestre 2013 (voir Figure D 1-6).

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Figure D 1-6 : Taux de sortie par an des contractuels entrés en 2011 appartenant à la classe des « contrats courts », par versant
[en %]

	Hors fonction publique du T1 2012 au T4 2015	Hors fonction publique du T1 2013 au T4 2015	Hors fonction publique du T1 2014 au T4 2015	Hors fonction publique du T1 2015 au T4 2015	Hors fonction publique au 31/12/2015
FPE	47	71	78	84	90
FPT	46	71	79	86	93
FPH	41	67	77	83	88

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

Lecture : 47 % des contractuels de la classe « contrats courts » dans la FPE n'ont plus de trimestre actif à partir du 1^{er} trimestre 2012

Nota bene : Les taux de sortie pourraient être différents si la fenêtre d'observation était prolongée, une personne pouvant reprendre un poste dans la fonction publique plusieurs années après l'avoir quittée.

Enfin, on observe également la présence de contractuels qui ont un ou plusieurs trimestres d'activité sous un autre statut que celui de contractuel ou de fonctionnaire, particulièrement dans la FPE. Cela concerne en effet 10 % des contractuels de la classe dans la FPE (contre 7 % dans la FPT et 5 % dans la FPH). Dans la FPE et la FPT, ils bénéficient dans leur très large majorité d'un contrat aidé. Dans la FPH, on les retrouve majoritairement dans la catégorie des « autres catégories et statuts ».

Les « contrats renouvelés ou en CDI » concernent moins souvent les plus jeunes, surtout dans la FPT

À l'inverse des contractuels de la classe « contrats courts », on trouve une classe de contractuels au parcours d'activité plus linéaire, une grande partie d'entre eux restant contractuel sans interruption jusqu'au quatrième trimestre 2015. Deuxième en importance dans l'ensemble des versants, les femmes y sont surreprésentées dans la FPT (70 % contre 63 % parmi l'ensemble des entrants dans le versant). Les moins de 25 ans en 2011 y sont sous-représentés dans tous les versants mais particulièrement dans la FPT où leur proportion dans la classe est de 10 points inférieure à leur proportion parmi les entrants dans le versant.

Dans la FPE, la classe réunit plus d'un tiers des entrants dans les ministères sociaux ou au ministère de l'Intérieur, mais seulement 12 % des contractuels entrants au ministère de la Justice. Dans la FPT, les écarts par filières sont moins importants : entre 25 % pour les entrants dans la filière « culturelle » et 12 % pour la filière « incendie et secours ». Enfin dans la FPH, la filière « soignante » est légèrement sous-représentée (63 % contre 70 % des entrants dans le versant). Seuls 19 % des contractuels entrants dans cette filière appartiennent à cette classe contre 31 % des entrants dans la filière « médicotechnique ».

Comme pour les contrats courts, on retrouve majoritairement des contractuels entrés sur des postes de surveillant ou d'agent administratif dans la FPE, d'adjoint technique, d'animation ou administratif dans la FPT, d'agent de service hospitalier ou d'aide-soignant dans la FPH.

Une moitié des contractuels de la classe n'a qu'une seule période d'activité continue jusqu'au dernier trimestre 2015 (48 % des contractuels entrants dans la FPE, 52 % dans la FPT et jusqu'à 56 % dans la FPH). Parmi eux, une large majorité n'exerce ses fonctions que dans un seul établissement (63 % dans la FPE, 78 % dans la FPH et 79 % dans la FPT). Cette observation justifie le nom donné à cette classe. En dépit des limites liées aux données (un trimestre actif n'équivaut pas à une activité continue pendant les trois mois par exemple), on peut sans se tromper affirmer que les contractuels entrés sur leur poste en 2011 avec des contrats longs se retrouvent bien dans cette

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

classe. La durée d'un CDD dans la fonction publique étant limitée à trois voire éventuellement quatre années, une partie de ces contractuels a par ailleurs connu soit un renouvellement de son contrat, soit un nouveau contrat pendant la période.

Savoir si un contrat est en CDD ou en CDI n'est possible que pour la FPT ou la FPH dans Siasp (voir encadré 4). Les contractuels bénéficiant d'un CDI fin 2015 et entrés en 2011 appartiennent à plus de 80 % à cette classe dans la FPT, et à près de 95 % dans la FPH. Ils représentent environ 10 % des contractuels de la classe présents à cette date dans la FPT et plus du tiers dans la FPH. Une partie de ces contractuels en CDI a vu son CDD commuter en CDI, même si la fenêtre d'étude n'est pas assez longue pour observer des transformations obligatoires de CDD en CDI au bout de six années. L'autre partie de ces contractuels a pu être embauchée directement en CDI. Les bénéficiaires de CDI qui ne font pas partie de la classe ont par exemple connu au cours de la période une interruption longue avant d'être à nouveau recrutés en CDI ce qui peut conduire à les regrouper avec les « contrats courts », selon le processus de classement.

Encadré 4 : Les types de contrats dans la fonction publique territoriale et hospitalière

Dans la fonction publique, la majorité des contractuels est recrutée en CDD mais peut basculer sur un CDI sous certaines conditions (voir Encadré 1). Dans Siasp, qui constitue la référence pour le recensement des agents publics, on ne distingue pas les types de contrats dans la fonction publique de l'État. En effet, ce fichier est alimenté par deux principales sources d'information. L'une est issue des fichiers mensuels de paie de l'État pour les agents relevant de la FPE. Pour ceux relevant de la FPT et de la FPH, les données sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) qui permettent de préciser la nature des contrats (CDD, CDI...) des agents de ces deux versants. Parmi les contractuels entrés dans la fonction publique en 2011, seuls 6,5 % sont recrutés directement en CDI dans la FPT et 11,1 % dans la FPH.

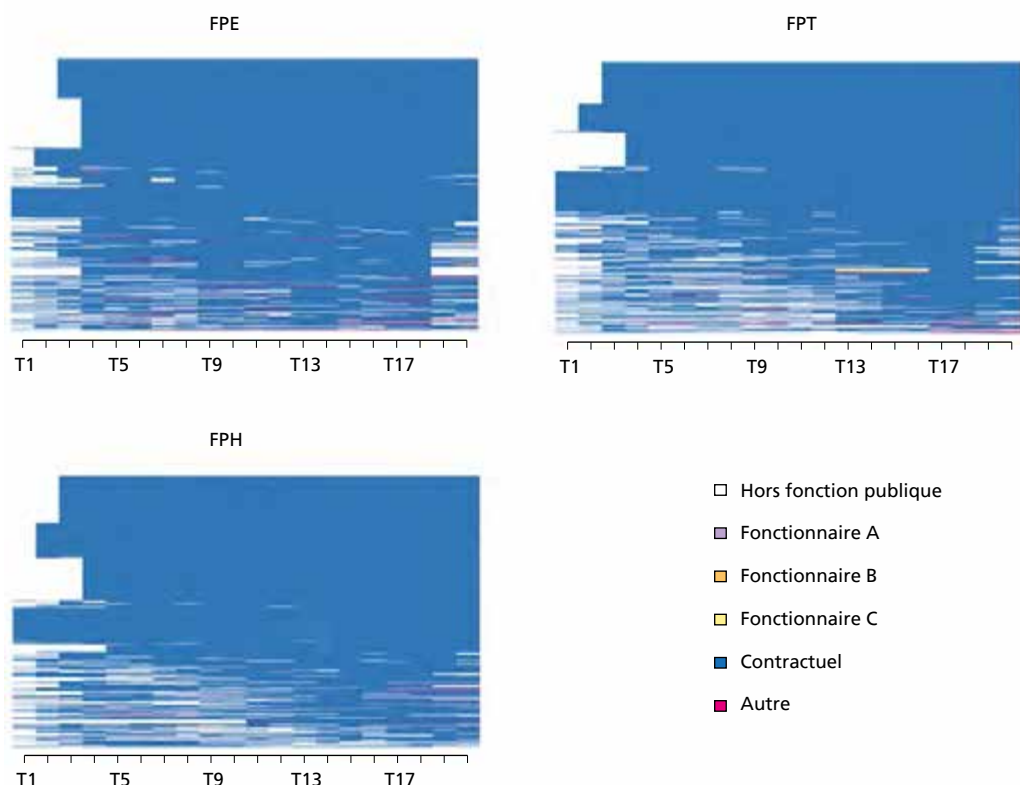
Dans la FPT, les agents embauchés directement en CDI sont plus nombreux dans les filières « administrative » et « technique » : ils représentent respectivement 18,7 % et 39,9 % de l'effectif total des agents en contrat de durée indéterminée dans ce versant.

Dans la FPH, les entrants contractuels directement recrutés en « CDI » sont largement majoritaires dans la filière « soignante » : ils représentent 7 agents sur 10 parmi les contractuels entrants en CDI dans ce versant. Il s'agit principalement d'infirmiers, d'aides-soignants et d'agents de service hospitaliers.

Au fil des années (voir **Figure E 3-1**), la proportion de contrats à durée déterminée chute. Seuls 13 % des contractuels entrés en 2011 sont encore sous ce contrat en 2015 dans la FPT et 14 % dans la FPH. Enfin, alors que la proportion d'agents qui deviennent fonctionnaires ou sortent de la fonction publique augmente, celle d'agents en CDI baisse dans la FPT et dans une moindre mesure dans la FPH pour atteindre respectivement 1 % et 6 % en 2015. Or, les contrats à durée déterminée sont d'une durée maximale de trois ans, renouvelables dans la limite d'une durée maximale de six ans. À l'issue de cette durée, ces contrats ne peuvent être reconduits que pour une durée indéterminée, ce qui explique qu'il n'y a pratiquement pas de transformation de CDD en CDI sur la période, lesquels interviendront au-delà de l'horizon de la présente étude.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Figure D 1-7 : Parcours des contractuels de la classe « contrats renouvelés et CDI » de chacun des versants



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

Lecture : Chaque ligne représente le parcours d'un contractuel entré en 2011 dans l'un des versants de la fonction publique. Plus la ligne est située en haut du graphique, plus l'individu est représentatif de la classe. Ainsi, par exemple, l'individu le plus représentatif de la classe des « CDI/contrats renouvelés » dans la FPE a été actif en tant que contractuel toute la période 2011-2015 à partir du troisième trimestre. Auparavant, il était en dehors de la fonction publique.

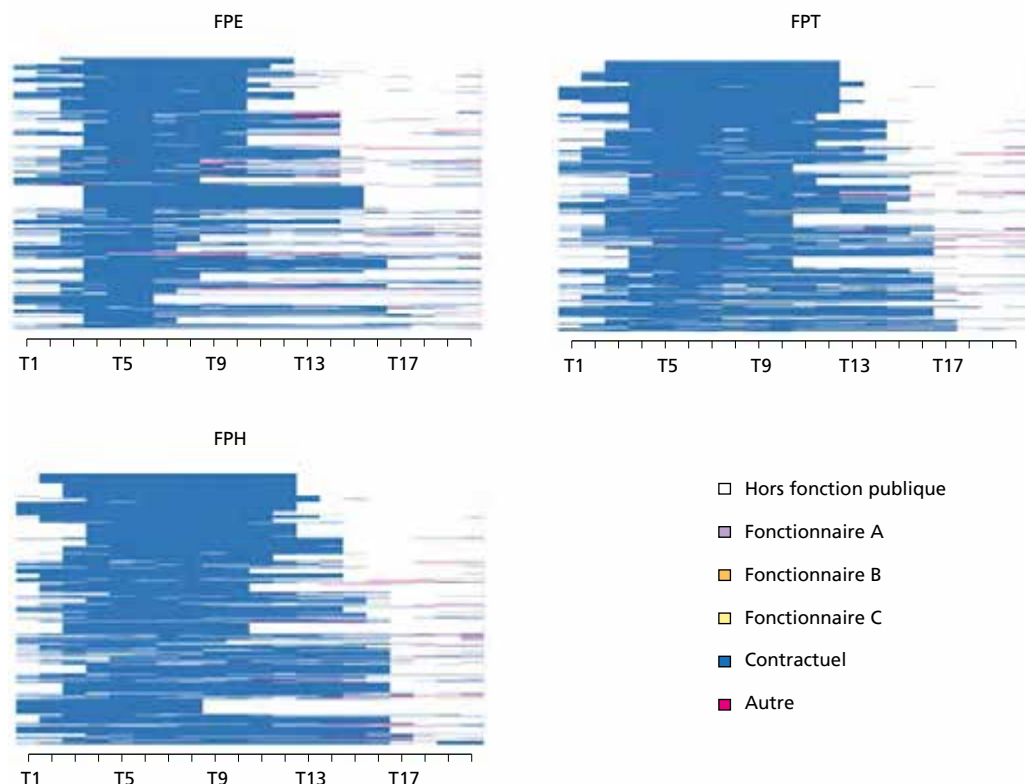
Cette classe comporte également une proportion importante de contractuels qui ont effectué deux périodes d'activité distinctes (26 % dans la FPH et 27 % dans les deux autres versants). Le reste des contractuels (12 % à 15 % selon le versant) a effectué au moins trois périodes d'activités distinctes. La présence dans cette classe de ces contractuels tient à leur nombre important de trimestres actifs – treize pour les contractuels de la classe qui ont au moins trois périodes d'activité distinctes dans la FPH et dans la FPT et quinze dans la FPE – et à la faible durée de leurs périodes d'interruption.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Les contrats à durée déterminée longs non renouvelés : une spécificité de la FPE

Entre ces deux classes, il existe dans chaque versant une classe intermédiaire de contractuels entrés en 2011 qui travaillent dans la fonction publique pendant en moyenne onze trimestres (dix dans la FPE) entre 2011 et 2015. L'importance de cette classe parmi les entrants de la FPE (19 %) est une spécificité du versant. Les contractuels de cette classe se distinguent par un nombre moyen de 10 à 11 trimestres d'activité et par leur proportion importante à n'avoir qu'une seule période d'activité (61 % dans la FPE, 60 % dans la FPT, 59 % dans la FPH) [Figure D 1-8]. Il s'agit donc essentiellement de contractuels entrés dans la fonction publique en 2011 avec un contrat à durée déterminée d'une durée de deux à trois ans, non renouvelé.

Figure D 1-8 : Parcours des contractuels de la classe « contrats longs non renouvelés » de chacun des versants.



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

Lecture : Chaque ligne représente le parcours d'un contractuel entré en 2011 dans l'un des versants de la fonction publique. Plus la ligne est située en haut du graphique, plus l'individu est représentatif de la classe. Ainsi, par exemple, l'individu le plus représentatif de la classe des « contrats longs non renouvelés » dans la FPE a été actif en tant que contractuel de son entrée dans la fonction publique au T3 2011 jusqu'au T4 2013. Il quitte ensuite la fonction publique.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Comme dans les classes précédentes, le profil par sexe et par âge varie peu par rapport à la répartition de l'ensemble des entrants et ceci pour chaque versant. Néanmoins, dans la FPE, versant dans lequel cette classe est la plus importante, la proportion de femmes y est plus faible (55 % contre 60 %) et la part des 25-34 ans plus élevée (46 % contre 40 %). Dans ce versant, la classe se caractérise par la surreprésentation de contractuels employés en 2011 par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche comme l'illustre la présence importante de professeurs et de maîtres de conférences (12 %). Les agents de catégorie A y sont par conséquent relativement plus nombreux (36 % des agents de la classe contre 22 % des entrants dans le versant). Parmi les autres professions les plus représentées, on retrouve comme précédemment des surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement (27 %) et des agents administratifs de l'État (22 %). Dans les deux autres versants, les répartitions par filière et par catégorie hiérarchique au sein de la classe montrent peu de différences avec l'ensemble de leurs entrants. Par ailleurs, les principaux emplois dans ces classes sont les mêmes que dans les classes précédentes : adjoint technique, d'animation ou administratif dans la FPT, agent de service hospitalier ou aide-soignant dans la FPH).

Rares sont les cas dans cette classe où à côté de la dominante CDD long interviennent des périodes courtes de présence. Toutefois, dans la FPH et la FPT, respectivement 8 % et 5 % des contractuels de la classe sont toujours présents au 31 décembre 2015. Dans la FPE, cette proportion est de 10 %, à égalité avec le taux de présence en fin de période des contractuels de la classe « contrats courts ».

L'observation des taux de sortie par année (Figure D 1-9) met en évidence une sortie plus rapide des contractuels de la classe dans la FPE. Ainsi, si tous les contractuels de la classe, tous versants confondus, ont au moins un trimestre d'activité en 2012, ils sont déjà 19 % parmi ceux entrés dans la FPE à ne plus avoir aucun trimestre actif dès 2013, alors que ceux qui ont été embauchés dans la FPT sont encore tous présents et que cette sortie anticipée ne concerne que 6 % des contractuels de la classe dans la FPH. Dans la FPE, cette particularité peut s'expliquer par le fait que 69 % des sortants de 2013 ont pour employeur en 2011 le ministère de l'Éducation nationale ou le ministère de l'Enseignement supérieur avec certainement un contrat de travail lié au calendrier scolaire.

Figure D 1-9 : Rythme de sortie de la fonction publique dans la classe « contrats longs non renouvelés »

[en %]

	Hors fonction publique du T1 2012 au T4 2015	Hors fonction publique du T1 2013 au T4 2015	Hors fonction publique du T1 2014 au T4 2015	Hors fonction publique du T1 2015 au T4 2015	Hors fonction publique au 31/12/2015
FPE	0	19	47	83	90
FPT	0	0	42	87	95
FPH	0	6	41	85	92

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

Lecture : 19 % des contractuels de la classe « contrats longs » dans la FPE n'ont plus de trimestre actif à partir du premier trimestre 2013.

Dans cette étude, le terme « titularisation » est utilisé indifféremment pour qualifier le changement de statut d'un contractuel qui intègre un corps ou un cadre d'emploi de la fonction publique par concours externe ou interne ou par examen professionnel réservé. Parmi l'ensemble des contractuels entrés en 2011, plus de la moitié ne sont plus dans la fonction publique deux ans après, mais 13 % sont devenus fonctionnaires (20 % fin 2015). Les titularisations sont plus fréquentes parmi les contractuels entrés en 2011 dans la FPH (19 % après deux ans, 28 % fin 2015) que pour ceux embauchés dans la FPT (12 % après deux ans, 19 % fin 2015) et dans la FPE (9 % après deux ans, 15 % fin 2015). Généralement, les titularisations sont plus rapides dans la FPE

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

et dans une moindre mesure dans la FPH que dans la FPT. Elles s'accompagnent plus souvent de changements d'établissements et sont précédées par davantage d'interruptions dans la FPE.

L'information sur le diplôme des contractuels, qui conditionne en partie la catégorie hiérarchique des concours auxquels ils peuvent s'inscrire pour devenir fonctionnaires, n'est pas disponible dans Siasp. Par contre, le niveau hiérarchique de leur emploi de contractuel à l'entrée est généralement connu. Ainsi, 14 % des contractuels entrés en 2011 étaient en catégorie A, 21 % en catégorie B et 65 % en catégorie C, avec des différences marquées par versant. La FPE se caractérise par une proportion relativement équilibrée des trois catégories hiérarchiques dans ses recrutements de contractuels (29 % en A, 41 % en B et 30 % en C hors catégories indéterminées), alors que dans la FPH et encore plus dans la FPT les recrutements de contractuels de catégorie A sont très minoritaires (13 % en A, 15 % en B et 72 % en C dans la FPH et 6 % en A, 12 % en B et 82 % en C dans la FPT).

Parmi les contractuels embauchés en 2011 qui sont fonctionnaires fin 2015, la majorité d'entre eux sont dans la même catégorie hiérarchique qu'à leur entrée en 2011. C'est notamment le cas pour ceux devenus fonctionnaires de catégorie C fin 2015, puisque 95 % avaient commencé en tant que contractuels de la même catégorie en 2011. En catégorie B, 73 % des agents titularisés avaient commencé comme contractuel à ce niveau hiérarchique, 5 % étaient initialement en catégorie A et 22 % en catégorie C. Mais en catégorie A, seuls 58 % étaient également dans cette catégorie hiérarchique à leur embauche contre 25 % en B et 11 % en C. Il peut notamment s'agir d'agents qui étaient surqualifiés à leur embauche ou qui ont passé des diplômes depuis.

L'analyse par versant fait ressortir des spécificités. Ainsi, parmi les titularisations en catégorie C dans la FPE, 36 % avaient été embauchés à un niveau supérieur en tant que contractuels (27 % en B et 9 % en A), traduisant un déclassement de ces agents qui sont probablement devenus fonctionnaires *via* des concours de niveau inférieur à ce que leur diplôme autorise. Dans la FPT et la FPH, plus de 95 % des contractuels devenus fonctionnaires de catégorie C étaient déjà à ce niveau hiérarchique à leur embauche.

Les contractuels initialement en catégorie C sont relativement nombreux parmi les titularisés en catégorie B dans la FPE (35 %) et dans la FPT (23 %), alors que dans la FPH ils ne sont que 10 %.

Enfin, les titularisés de catégorie A étaient presque à parts égales en catégories A (47 %) et B (41 %) à leur embauche en contractuel dans la FPE, et majoritairement en catégorie A dans la FPH (72 %).

La seule observation des trajectoires permet de distinguer assez nettement les titularisations dans une catégorie hiérarchique donnée.

Les femmes relativement plus nombreuses parmi les contractuels titularisés en catégorie A

Pour 7 % des entrants dans la FPH comme contractuel en 2011, et 8 % des entrants dans la FPE, la poursuite de carrière s'effectue comme fonctionnaire de catégorie A et ce, pour la quasi-totalité dans le même versant que le versant d'entrée (97 % des cas dans la FPH, 98 % dans la FPE). Dans la FPT, ce type de parcours existe également, mais il est beaucoup plus marginal, il ne concerne que 2 % des entrants dans le versant.

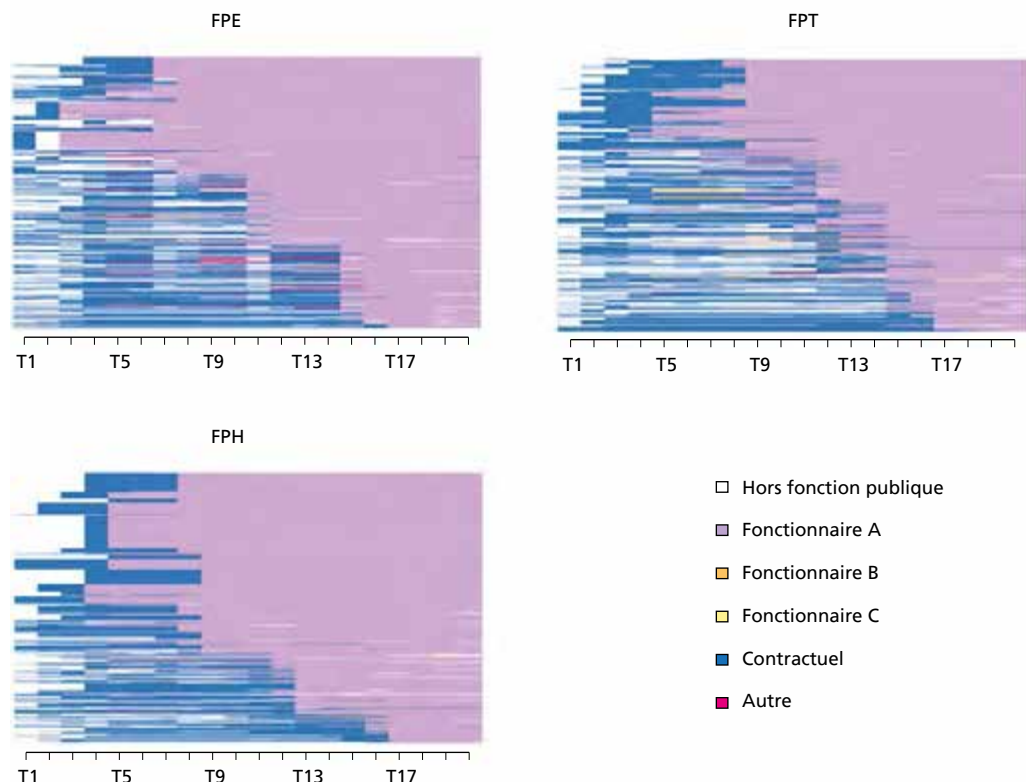
Quel que soit le versant, la classe est largement plus féminisée que l'ensemble des entrants (69 % contre 60 % dans la FPE, 71 % contre 63 % dans la FPT et 86 % contre 79 % dans la FPH). C'est également un groupe de contractuels plus jeunes, notamment dans la FPH où les moins de 25 ans représentent 55 % de l'effectif de la classe.

Dans la FPE, le ministère de l'Éducation nationale, déjà principal ministère de l'ensemble des entrants en 2011, est très surreprésenté. Près de 70 % des contractuels de la classe sont entrés dans la fonction publique par ce ministère. Ceci explique la nature des professions exercées fin 2015 par les contractuels ayant suivi ce parcours : ils sont notamment professeurs des écoles (34 %),

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

professeurs certifiés (24 %) ou encore professeurs de lycée professionnel (7 %). Seuls 12 % des contractuels de la classe entrés en 2011 au ministère de l'Éducation nationale exerçaient déjà des fonctions de professeur. Ils y exerçaient plus fréquemment des emplois d'agent administratif pour 56 % d'entre eux ou de surveillant et aide-éducateur pour 24 %. Néanmoins, des incertitudes liées à la caractérisation des emplois de contractuels dans la FPE permettent de penser qu'une partie des contractuels classés comme agents administratifs au ministère de l'Éducation nationale exerçait en fait des missions d'enseignement. Enfin, parmi les contractuels de la classe effectuant leur premier poste dans le versant dans un autre ministère que celui de l'enseignement⁵, ils sont 27 % à travailler au ministère de l'Éducation nationale en 2015. Dans la FPH, les contractuels de la classe entrent quasi exclusivement dans la filière « soignante » (96 %). Ils y exercent des fonctions d'infirmier (76 %) ou d'aide-soignant (13 %). Près de 87 % des contractuels de la classe sont titularisés dans le corps des infirmiers en soins généraux.

Figure D 1-10 : Parcours des contractuels titularisés en catégorie A



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

Lecture : Chaque ligne représente le parcours d'un contractuel entré en 2011 dans l'un des versants de la fonction publique. Plus la ligne est située en haut du graphique, plus l'individu est représentatif de la classe. Ainsi, par exemple, l'individu le plus représentatif de la classe des « contractuels titularisés en catégorie A » dans la FPE a été actif en tant que contractuel de son entrée dans la fonction publique jusqu'au T3 2012. À partir du T4 2012 jusqu'au T4 2015, il travaille dans la fonction publique comme fonctionnaire de catégorie A.

5 C'est-à-dire des contractuels qui n'effectuent pas leur premier poste au ministère de l'Éducation nationale, au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ou dans l'un des EPA sous leur tutelle.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Enfin, dans la FPT, la classe se caractérise par la diversité des postes d'entrée. Ainsi les deux principaux cadres d'emplois dans lesquels les contractuels entrés en 2011 deviennent fonctionnaires de catégorie A réunissent moins de 20 % des contractuels de la classe. Il s'agit des ingénieurs territoriaux (10 % des entrants) et des attachés territoriaux (9 %). Une autre des particularités est que le second grade de titularisation est un grade de la FPE. En effet, 14 % des contractuels de la classe sont professeurs des écoles fin 2015, 17 % sont quant à eux attachés territoriaux. Il est cependant difficile de faire une généralité de ces particularismes en raison du faible nombre de personnes concernées (moins de 2 % des entrants dans la FPT) et de l'hétérogénéité des situations.

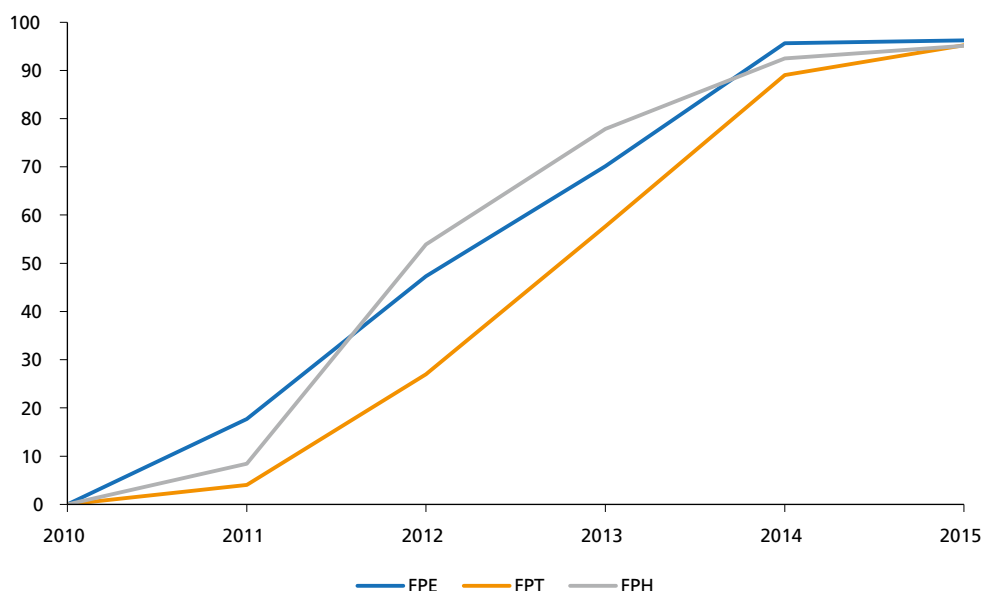
L'observation des trajectoires révèle une différence assez nette entre les parcours des contractuels de la classe dans la FPE et dans la FPH. Ainsi, dans la FPH, une partie importante des salariés de la classe (64 %) n'ont pas connu d'interruption d'activité entre leur travail comme contractuel et leur emploi sous le statut de fonctionnaire de catégorie A. Ce n'est le cas en revanche que de 26 % des salariés de la classe dans la FPE. Cette observation est confortée par la différence des emplois d'entrée et des emplois de titulaires laissant dans un cas supposer une titularisation par procédure interne et dans l'autre cas un changement de statut après un concours et une période hors fonction publique par exemple de formation ou de préparation de concours.

Les rythmes de titularisation sont également un peu différents entre la FPH et la FPE (Figure D 1-11). Malgré une absence d'interruption en moyenne plus fréquente entre le travail contractuel et le travail fonctionnaire, près de 18 % des contractuels entrants dans la FPE de la classe sont déjà titulaires au 31 décembre 2011, soit une proportion supérieure de 10 points à celle observée dans la FPH. Les données ne permettent pas de déterminer avec certitude toutes les caractéristiques des agents concernés par ces titularisations dans la FPE. Il pourrait cependant s'agir de contractuels recrutés en tant que professeurs contractuels, lesquels ont tout intérêt et sont incités à s'inscrire rapidement aux concours d'enseignants. Or ces concours ont un taux de sélectivité particulièrement faible par rapport aux autres concours de la FPE (par exemple trois présents pour un admis pour le concours de professeur des écoles en 2015) ce qui augmente leurs chances de devenir fonctionnaires.

Le taux de titularisation dans la FPH rattrape celui de la FPE l'année suivante pour ensuite croître sur des rythmes identiques. Dans la FPT, le pourcentage de personnes titularisées dans la classe augmente moins rapidement : au 31 décembre 2013, seuls 58 % des contractuels de la classe sont titulaires (contre plus de 70 % dans les autres versants).

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Figure D 1-II : Part des fonctionnaires de catégorie A au 31 décembre dans la classe « fonctionnaires A » de chaque versant



Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFF — Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : 18 % des contractuels de la classe « fonctionnaires A » dans la FPE ont le statut de fonctionnaire de catégorie A au 31 décembre 2011.

Globalement, 14 200 entrants contractuels en 2011 sont comptabilisés dans les effectifs au 31 décembre 2015 comme fonctionnaires de catégorie A. Cela représente 6,1 % des fonctionnaires de catégorie A au 31 décembre 2015 qui ne l'étaient pas cinq années auparavant. Cette proportion est de 4,7 % dans la FPE et de 4,2 % dans les ministères de l'enseignement, concernés par des recrutements importants pendant la période. Dans la FPT, 5,7 % des « nouveaux » fonctionnaires de catégorie A en 2015 étaient entrés comme contractuels en 2011. C'est dans la FPH que cette part est la plus élevée (10,0 %), car près de 11 % des infirmiers en soins généraux titulaires au 31 décembre 2015 mais qui n'étaient pas fonctionnaires cinq ans avant sont entrés dans la fonction publique en 2011 comme contractuels.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Un cinquième des contractuels entrés en 2011 dans la FPT sont fonctionnaires de catégorie C en 2015

Près d'un cinquième des entrants dans la FPT et 17 % des entrants dans la FPH appartiennent à la classe des contractuels qui deviennent fonctionnaires de catégorie C. Dans la FPE, cette classe existe mais ne concerne que 3 % des entrants dans le versant en 2011. Dans la FPE, les contractuels de la classe sont plus souvent des femmes (71 %). Quel que soit le versant, les agents de 35 ans et plus y sont plus nombreux que parmi l'ensemble des entrants (38 % contre 28 %).

Dans la FPE, seuls 79 % des agents de la classe toujours présents fin 2015 travaillent au sein de leur versant d'entrée et 18 % exercent dans la FPT. À l'inverse, dans la FPT et la FPH, ces agents travaillent pour la quasi-totalité d'entre eux dans leur versant d'origine. Le poids le plus important de cette classe dans la FPT ainsi que la plus forte propension des agents qui la composent à rester dans leur versant d'embauche s'explique par le recours plus fréquent aux recrutements sans concours dans ce versant. Ainsi, en 2015, ce type de recrutement représentait 58 % de l'ensemble des recrutements externes de la FPT contre seulement 2 % de ceux de la FPE. La même raison explique vraisemblablement le poids de la classe dans la FPH.

C'est aux ministères de l'Intérieur et de la Justice que cette classe est la plus importante au sein de la FPE. Les entrants dans ces ministères représentent respectivement 10 % et 13 % des entrants contre 4 % dans la classe des contractuels entrant dans le versant. Engagés principalement en 2011 comme agents administratifs de l'État (51 %) ou surveillants ou aides-éducateurs (11 %), les agents de la classe occupent fin 2015 pour plus de la moitié d'entre eux des emplois d'adjoint administratif dans divers ministères.

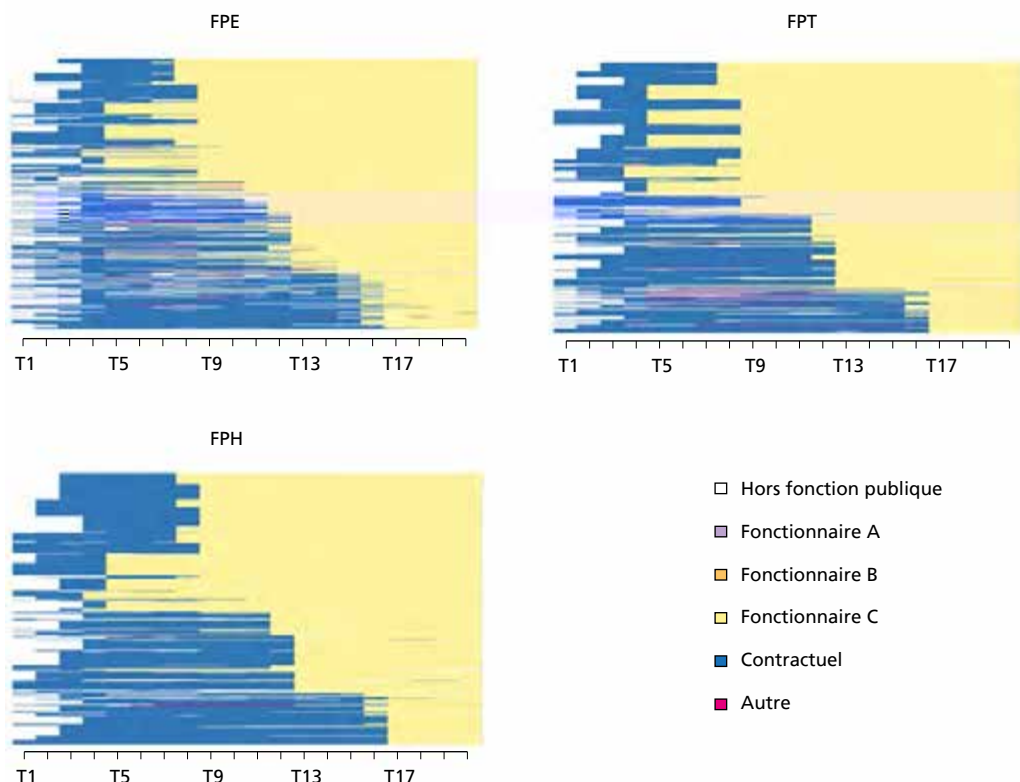
Dans la FPT, les agents entrés sur un poste de la filière technique sont surreprésentés (52 % contre 42 % des entrants). D'ailleurs, 40 % occupent un premier poste d'adjoint technique territorial. Parmi les salariés de la classe présents le 31 décembre 2015, ils sont également 40 % à occuper un poste dans ce même cadre d'emploi.

Dans la FPH, la répartition par filière des entrants ne met pas en évidence de spécificités par rapport à celle de l'ensemble des entrants dans le versant. Les aides-soignants (41 %) et les agents des services hospitaliers (22 %) sont les professions les plus représentées. On compte également 10 % d'adjoints administratifs hospitaliers. Ce sont dans des proportions comparables les corps occupés au 31 décembre 2015 par les contractuels devenus fonctionnaires de catégorie C.

La représentation graphique des trajectoires d'activité témoigne d'une continuité importante des parcours dans tous les versants et surtout dans la FPH et la FPT. Dans ces deux derniers versants, on vérifie d'ailleurs que c'est dans cette classe que la proportion d'entrants en 2011 sans période d'interruption d'activité dans la fonction publique est la plus importante : elle est de 74 % dans la FPT et atteint 80 % dans la FPH. Dans la FPE, ce taux est nettement plus faible (46 %). Cette singularité de la FPE s'accompagne d'une moindre proportion d'agents de la classe qui ne travaillent que dans un seul établissement pendant la période (21 %). Par comparaison, 70 % des agents de la classe dans la FPT et 72 % dans la FPH travaillent dans le même établissement que celui dans lequel ils sont entrés. Là encore, l'explication sous-jacente tient dans la proportion plus importante de recrutements sans concours sur des corps de catégorie C dans la FPT et la FPH, qui favorise certainement les contractuels déjà en poste dans un établissement et qui ont donné satisfaction.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Figure D 1-12 : Parcours des contractuels titularisés en catégorie C



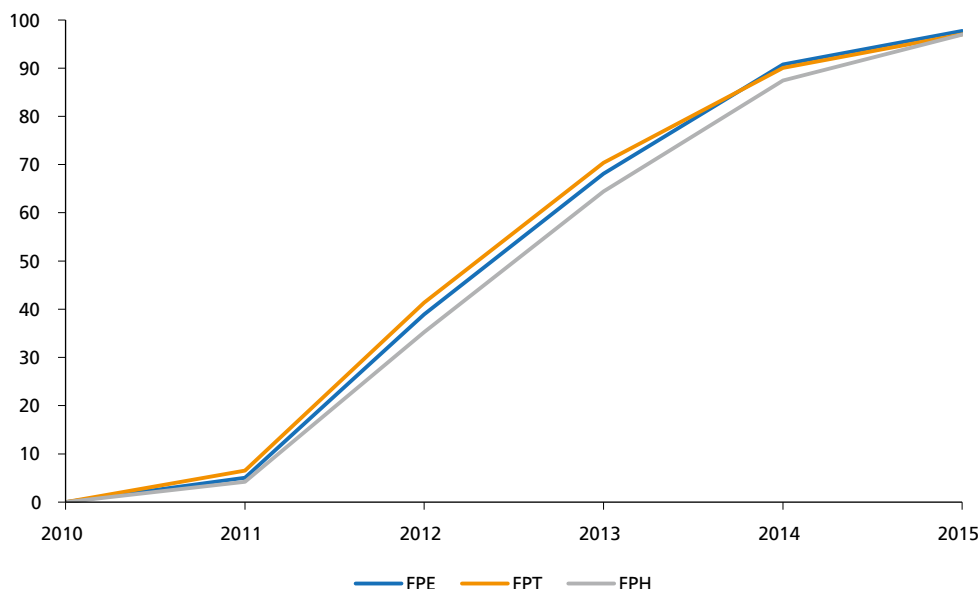
Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : Chaque ligne représente le parcours d'un contractuel entré en 2011 dans l'un des versants de la fonction publique. Plus la ligne est située en haut du graphique, plus l'individu est représentatif de la classe. Ainsi, par exemple, l'individu le plus représentatif de la classe des « contractuels titularisés en catégorie C » dans la FPE a été actif en tant que contractuel de son entrée dans la fonction publique jusqu'au T3 2012. À partir du T4 2012 jusqu'au T4 2015, il travaille dans la fonction publique comme fonctionnaire de catégorie C.

Dans cette classe, les vitesses de titularisation sont très proches d'un versant à un autre (Figure D 1-13). Dès le 31 décembre 2015, de 4 % (dans la FPT) à 7 % (dans la FPH) des entrants dans la classe sont titularisés et, au 31 décembre 2013, cette proportion est de 64 % pour les entrants dans la FPH et de près de 70 % pour les autres entrants.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Figure D 1-13 : Part des fonctionnaires de catégorie C au 31 décembre dans la classe « fonctionnaires C » de chaque versant



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

Lecture : 5 % des contractuels de la classe « fonctionnaires C » dans la FPE ont le statut de fonctionnaire de catégorie C au 31 décembre 2011.

Les 33 900 contractuels entrants en 2011 qui travaillent comme fonctionnaires de catégorie C le 31 décembre 2015 représentent 9,1 % des fonctionnaires de catégorie C à cette date qui n'étaient pas fonctionnaires cinq ans auparavant. Dans la FPE, ce taux est de 5,2 %. Il est plus élevé dans les deux autres versants : 8,6 % dans la FPT et 12,1 % dans la FPH.

Les titularisations en catégorie B concernent peu d'agents et constituent une singularité de certains employeurs

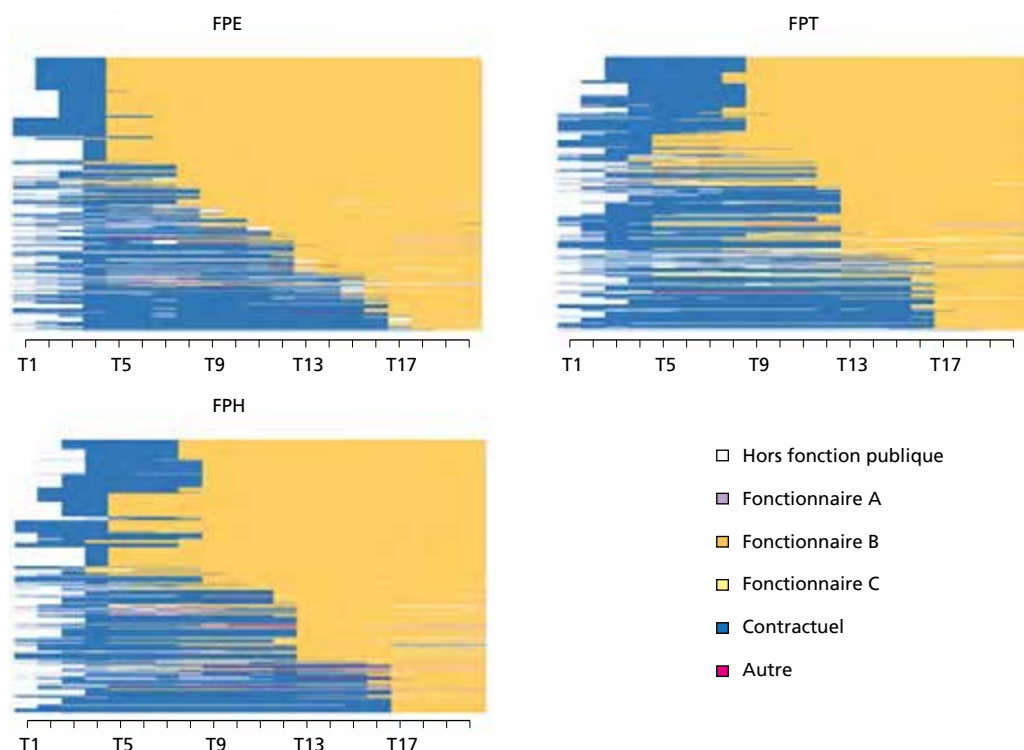
Les contractuels qui deviennent fonctionnaires de catégorie B constituent une classe à part entière, mais dans aucun des versants ils ne regroupent plus de 5 % des entrants. Cependant, cette classe se distingue assez nettement des autres classes avec des surreprésentations marquées de classes d'âges, de sexe ou d'employeurs. Dans la FPE par exemple, plus du tiers des contractuels entrent dans la fonction publique *via* le ministère de l'Agriculture et 18 % *via* le ministère de l'Intérieur (contre seulement 5 % et 4 % des entrants dans le versant). Ainsi, 17 % des salariés de la classe occupent un premier poste contractuel d'agent de police de l'État. Dans la FPT, près de la moitié des contractuels entrent dans la classe à un âge compris entre 25 et 34 ans et 73 % sont des femmes. Par ailleurs, 35 % d'entre eux occupent un poste dans la filière « sociale » (contre 10 % des entrants) avec 23 % d'assistants socio-éducatifs ou encore 9 % d'éducateurs de jeunes enfants. Enfin dans la FPH, la moitié des entrants a moins de 25 ans, 18 % d'entre eux occupent un poste dans la filière « socio-éducative » (contre 3 % des entrants) et 23 % un poste d'infirmier diplômé d'État. La deuxième profession la plus représentée est celle des assistants socio-éducatifs.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Comme dans la classe des fonctionnaires de catégories C, la majorité des passages de contractuels à titulaires dans la FPT ou la FPH se produit au sein du même établissement de fonction (respectivement 53 % et 66 % des entrants dans la classe) et sans trimestre d'interruption d'activité dans la fonction publique (respectivement 69 % et 75 %). Dans la FPE, 55 % des agents de la classe ne connaissent aucun trimestre hors de la fonction publique à partir de leur entrée en 2011, mais seuls 36 % de la classe restent dans leur établissement d'embauche (34 % en changeant une fois).

Malgré son poids relativement faible par rapport aux autres classes dans la FPE, les corps dans lesquels exercent les agents de la classe présents au 31 décembre 2015 sont très variés : on y compte ainsi 22 % de secrétaires administratifs des services déconcentrés du ministère de l'Agriculture, 18 % d'agents du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale, 11 % de techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture ou encore 6 % de greffiers des services judiciaires. La présence importante de corps du ministère de l'Agriculture s'explique par le plan de titularisation du ministère pour la période 2012-2016. Dans la FPT, au 31 décembre 2015, 20 % des agents de la classe des contractuels devenus fonctionnaires de catégories B sont assistants territoriaux socio-éducatifs et 12 % rédacteurs territoriaux. Enfin dans la FPH, on retrouve fin 2015 des infirmiers de classe normale (27 %) mais également des techniciens de laboratoire médical (10 %) et des manipulateurs d'électroradiologie médicale (9 %).

Figure D 1-14 : Parcours des contractuels titularisés en catégorie B



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

Lecture : Chaque ligne représente le parcours d'un contractuel entré en 2011 dans l'un des versants de la fonction publique. Plus la ligne est située en haut du graphique, plus l'individu est représentatif de la classe. Ainsi, par exemple, l'individu le plus représentatif de la classe des « contractuels titularisés en catégorie B » dans la FPE a été actif en tant que contractuel de son entrée dans la fonction publique jusqu'au T3 2012. À partir du T4 2012 jusqu'au T4 2015, il travaille dans la fonction publique comme fonctionnaire de catégorie B.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Toutes choses égales par ailleurs, chaque année après leur embauche, les femmes contractuelles sont plus souvent titularisées que les hommes

À partir d'une enquête menée auprès des agents de la FPE, une étude (Kerjosse et Rémila, 2013) a mis en évidence qu'environ 76 % des agents présents dans la fonction publique en 2010 entrés en tant que contractuels étaient devenus fonctionnaires à cette date. Plus précisément, ils sont même 90 % parmi ceux entrés avant 1980 (58 % parmi ceux entrés après 2000) et encore présents en 2010. Seuls 20 % de ces contractuels devenus fonctionnaires ont bénéficié d'un plan de titularisation.

Ainsi, historiquement, les contractuels de la FPE finissent majoritairement par quitter la fonction publique ou par devenir fonctionnaires. La titularisation découle d'un processus en deux étapes avec des déterminants *a priori* différents. D'abord, le contractuel doit se porter candidat puis être retenu. La décision de se porter candidat nécessite un arbitrage faisant intervenir plusieurs paramètres. La première motivation généralement énoncée par les candidats à un concours de la fonction publique est l'intérêt du métier (Audier et Meurs, 2004). Mais viennent également des considérations d'ordre économique comme le coût de préparation d'un concours (coûts monétaires directs et désutilité liée à l'effort de préparation), la différence de salaire entre le public et le privé ou encore la tension sur le marché du travail (Fougère et Pouget, 2003 ; Daussin-Benichou et al., 2015). Pour les contractuels en CDI, il peut également s'agir d'un arbitrage entre leurs perspectives de rémunérations à situation inchangée et celles consécutives à la titularisation avec prise en compte partielle de leur ancienneté. Pour illustrer ce point, toutes choses égales par ailleurs, en 2010, les fonctionnaires initialement contractuels percevaient une rémunération supérieure de 2,1 % à celles des contractuels.

La présente étude se propose de modéliser la probabilité de devenir fonctionnaire pour la cohorte des contractuels entrés dans la fonction publique en 2011. Compte tenu de l'ancienneté de ces agents, ils ne sont donc *a priori* pas ou peu concernés par le plan Sauvadet. Leur titularisation correspond donc essentiellement à un recrutement avec ou sans concours. Plutôt que de s'intéresser uniquement au changement d'état intervenu cinq ans après l'embauche, des modélisations économétriques ont été conduites chaque année pour mettre en évidence l'évolution éventuelle au fil du temps du rôle des caractéristiques des agents et du premier poste qu'ils ont occupé sur la probabilité de devenir fonctionnaire (Figure D 1-16).

Il ressort ainsi que toutes choses égales par ailleurs, chaque année dans les cinq ans qui suivent leur embauche, les femmes contractuelles ont plus de chances de devenir fonctionnaires que leurs homologues masculins notamment, car généralement les femmes se présentent davantage aux concours de la fonction publique et réussissent mieux de surcroît (Hagège et Soumaré, 2017). L'instabilité professionnelle induite par le statut de contractuel en CDD peut les inciter davantage à chercher à pérenniser leur situation plutôt que de s'orienter vers le secteur privé conformément à leur aversion plus importante que les hommes face aux incertitudes dans ce secteur (Singly et Thélot, 1988). Le rapport de chance augmente, passant de 1,16 la première année à 1,27 la dernière.

La probabilité de devenir fonctionnaire la première année après l'embauche est plus faible pour les plus jeunes (moins de 25 ans) et les plus âgés (50 ans et plus), mais globalement décroît avec l'âge. Les plus jeunes sont relativement plus nombreux à être embauchés pour un emploi en CDD en parallèle de leurs études comme le laisse supposer la part importante de temps partiel choisi pour cette raison (Baradji et al., 2016), ou pour un emploi pendant leurs vacances scolaires. Ils poursuivraient donc leurs études plutôt que de passer un concours dans la fonction publique l'année de leur embauche. En contrôlant avec des variables qui précèdent indirectement si le contrat de l'année antérieure était en CDD, l'écart de chances avec les autres classes d'âge se réduit à l'exception des plus âgés pour qui la probabilité de devenir fonctionnaire s'amenuise chaque année. Pour ces derniers, le coût de la préparation d'un concours, combiné au système de rémunération des corps ou cadres d'emploi de la fonction publique qui les placerait en bas de la grille salariale, pourrait les décourager chaque année un peu plus d'essayer de devenir fonctionnaire.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Figure D 1-16 : Odds-ratios⁶ issus des régressions logistiques modélisant la probabilité de devenir fonctionnaire chaque année entre 2011 et 2015 pour les contractuels entrés en 2011 dans la fonction publique

Odds-ratio issu de la modélisation de la probabilité de devenir fonctionnaire pendant l'année...	2011	2012	2013	2014	2015
Sexe					
Homme	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Femme	1,16 ***	1,12 ***	1,15 ***	1,30 ***	1,27 ***
Âge					
Inférieur à 25 ans	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
De 25 à 29 ans	1,74 ***	1,16 ***	1,13 ***	1,11 ***	1,02 ***
De 30 à 39 ans	1,49 ***	1,24 ***	1,22 ***	1,10 ***	0,94 ***
De 40 à 49 ans	1,42 ***	1,37 ***	1,08 ***	1,04 ***	0,89 **
50 ans et plus	0,79 ***	0,82 ***	0,64 ***	0,59 ***	0,46 ***
Quotité de travail du premier poste					
Inférieure ou égale à 50 %	0,23 ***	0,31 ***	0,68 ***	0,85 *	0,81 ***
60 %, 70 %, 80 % ou 90 %	0,56 ***	0,53 *	0,71 ***	0,80 ***	0,88 n.s.
Temps complet	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Catégorie hiérarchique du premier poste					
A	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
B	0,40 ***	0,69 ***	1,01 ***	1,11 ***	1,22 n.s.
C	0,87 ***	0,70 ***	1,31 ***	1,51 ***	1,53 ***
Indéterminée	2,67 ***	1,01 ***	1,65 ***	1,43 ***	1,36 **
Employeur du premier poste					
Ministère de l'Éducation nationale	4,25 ***	0,65 ***	0,60 ***	0,66 ***	0,62 **
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	0,38 **	0,21 ***	0,24 ***	0,37 ***	0,59 ***
Ministères des Affaires sociales	0,15 ***	0,10 ***	0,14 ***	0,10 ***	0,16 ***
Ministère de l'Agriculture	0,51 n.s.	3,59 ***	0,29 ***	0,36 ***	0,49 ***
Ministère de l'Intérieur	0,15 ***	0,32 ***	0,42 n.s.	0,95 ***	1,45 ***
Ministères économiques et financiers	0,29 **	0,55 n.s.	0,33 ***	0,40 ***	0,58 n.s.
Ministère de l'Écologie	0,12 ***	0,27 ***	0,29 ***	0,48 n.s.	0,69 n.s.
Ministère de la Justice	1,23 ***	0,89 ***	1,32 ***	1,10 ***	1,43 **
Ministère de la Culture	0,27 **	0,26 ***	0,15 ***	0,50 n.s.	0,49 ***
Ministère de la Défense	0,09 ***	0,25 ***	0,47 n.s.	0,37 ***	0,39 n.s.
Autres ministères	0,31 n.s.	0,34 **	0,40 n.s.	0,52 n.s.	0,85 n.s.
Collectivités territoriales	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
FPT hors collectivités territoriales	1,10 ***	0,83 ***	0,83 ***	0,77 ***	0,85 ***
Hôpitaux publics	1,38 ***	1,21 ***	0,99 ***	1,01 ***	1,20 ***
FPH hors hôpitaux	0,71 ***	0,72 ***	0,67 ***	0,59 *	0,87 ***
Lieu de fonction du premier poste					
Île-de-France	0,84 ***	0,92 ***	0,85 n.s.	0,74 ***	0,82 ***
Métropole hors Île-de-France	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
DOM	0,32 ***	0,41 ***	0,70 ***	0,94 *	0,98 n.s.
Volume de travail l'année précédente (en EQTP)					
Inférieur ou égal à 50 % d'un EQTP	-	réf.	réf.	réf.	réf.
Supérieur à 50 % et inférieur ou égal à 70 % d'un EQTP	-	1,46 ***	1,52 ***	1,29 ***	1,37 ***
Supérieur à 70 % d'un EQTP	-	1,66 ***	2,76 ***	2,02 ***	2,54 ***
Durée de la période d'interruption précédant le 1^{er} janvier (*)					
0	-	réf.	réf.	réf.	réf.
Entre 1 et 6 mois	-	0,13 ***	0,29 ***	0,26 ***	0,41 ***
Plus de 6 mois	-	0,59 ***	0,15 ***	0,09 ***	0,11 ***

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

Lecture : Un odds-ratio supérieur à 1 (respectivement inférieur à 1) signifie que la probabilité de devenir fonctionnaire est plus élevée (respectivement moins élevée) que pour la population de référence. Par exemple, parmi les contractuels entrés en 2011, les femmes ont 12 % plus de chances de devenir fonctionnaires pendant l'année 2012 que les hommes ayant les mêmes caractéristiques.

(*) Durée en mois et limitée à 12 entre la dernière période d'activité de l'année précédente et le 1^{er} janvier de l'année

6 L'Odds-ratio est un rapport de chances relatives. Il permet de mesurer l'effet d'un facteur sur la probabilité de devenir fonctionnaire par rapport à une situation de référence.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

Plus les contractuels entrés en 2011 sont à temps partiel sur leur premier poste, moins ils ont de chances de devenir fonctionnaires. L'écart est particulièrement important les deux premières années, mais s'estompe avec le temps. Là encore, le temps partiel peut traduire un emploi en parallèle d'une autre activité professionnelle ou personnelle qui n'est pas compatible à court terme avec la préparation d'un concours ou avec les contraintes de certains emplois de fonctionnaires. Ce résultat confirme celui de l'enquête sur le parcours des agents de la FPE présents en 2010, selon lequel les agents entrés en tant que contractuels dans la FPE et ayant connu au moins une période à temps partiel ont nettement moins de chances d'avoir été titularisés.

Si les deux premières années suivant l'embauche, les contractuels entrés en catégorie A ont nettement plus de chances de devenir fonctionnaires que ceux entrés en catégories B et C, c'est le contraire les années suivantes. La majorité des contractuels devenant fonctionnaires restant dans la même catégorie hiérarchique, au-delà d'un éventuel effet conjoncturel lié aux catégories des postes offerts les années considérées⁷, cela peut résulter des différents modes de recrutement des fonctionnaires de catégorie C, et notamment les recrutements directs sans concours très nombreux dans la FPT. En effet, les employeurs pourraient privilégier certains agents déjà en poste en tant que contractuels et ayant fait leurs preuves. Une autre hypothèse pourrait être la traduction de la surqualification dans la fonction publique (Flachère et Pouliquen, 2015) : certains agents recrutés en catégories B et C, moins diplômés que ceux embauchés en catégorie supérieure mais disposant de diplômes suffisants pour pouvoir se présenter à des concours de catégorie supérieure se rabattraient dans un second temps en cas d'échecs sur des concours pour lesquels ils sont surqualifiés.

Ceteris paribus, la probabilité de devenir fonctionnaire dépend fortement de l'entité qui a embauché le contractuel, d'autant que l'employeur du premier poste ou le type d'employeur est souvent le même que celui dans lequel le contractuel est titularisé (85 %). Les probabilités de recrutement découlent indirectement des postes offerts par les différents employeurs une année donnée et de la sélectivité sous-jacente. Dans la FPE, les contractuels entrés dans les ministères sociaux en 2011 ont peu de chances de devenir fonctionnaires, à l'inverse de ceux du ministère de la Justice, quelle que soit l'année considérée entre 2011 et 2015. Ceux entrés au ministère de l'Éducation nationale en 2011 ont entre 3 et 50 fois plus de chances que ceux entrés dans un autre ministère de devenir fonctionnaires l'année de leur embauche. Par contre les années suivantes, leur probabilité de titularisation redevient proche de la moyenne. Comme indiqué dans la description de la classe des contractuels titularisés en catégorie A, il s'agit probablement de professeurs vacataires qui non seulement sont fortement incités par le ministère à passer les concours d'enseignants, mais ont également tout intérêt à le faire le plus rapidement possible. En effet, en cas de titularisation, ils exercent un métier identique mais avec des perspectives de carrière bien plus avantageuses. Comme par ailleurs, ces concours sont peu sélectifs, ils ont des chances de réussite relativement plus élevées que les candidats aux autres corps ou cadres d'emploi de la fonction publique. Le ministère de l'Agriculture se démarque des autres ministères en 2012 avec entre 4 et 35 fois plus de chances pour les contractuels embauchés dans ce ministère d'être titularisés. Ce phénomène est peut-être lié au plan de titularisation 2012-2016. L'existence d'un plan de titularisation au ministère de l'Intérieur peut également expliquer des titularisations plus nombreuses au sein de ce ministère pendant les années 2014 et 2015.

Sur les autres versants, globalement, la probabilité de devenir fonctionnaire est plus élevée pour les contractuels entrés dans les hôpitaux publics, loin devant ceux débutant dans le reste de la FPH. Elle est également supérieure à celle de ceux qui ont été embauchés dans les collectivités territoriales, eux-mêmes plus fréquemment titularisés que les agents issus du reste de la FPT, excepté la première année.

Par ailleurs, au-delà des caractéristiques au moment de l'embauche comme contractuel, le parcours synthétisé par le temps travaillé dans la fonction publique et la durée des interruptions


⁷ Des modélisations menées sur les contractuels entrés en 2012 fournissent des résultats similaires.

Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours

a également un impact fort sur la probabilité de devenir fonctionnaire. Le premier indicateur exprimé en équivalent temps plein traduit la durée des postes sur l'année alors que le second va mettre en évidence l'éloignement temporel avec le dernier emploi occupé dans la fonction publique. Plus un agent a travaillé dans la fonction publique l'année précédente plus il a de chances de devenir fonctionnaire. Ainsi, par exemple, les contractuels entrés en 2011 présents plus de 70 % de l'année 2012 dans la fonction publique ont 2,8 fois plus de chances de devenir fonctionnaires en 2013 que ceux qui ont été présents moins de la moitié de l'année 2012. L'absence d'interruption au 31 décembre de l'année précédente joue également positivement sur la probabilité de devenir fonctionnaire une année donnée. De plus, en général la durée de l'absence diminue les chances de devenir fonctionnaire.

Références bibliographiques

- Audier F et Meurs D. (2004), « Qui se présente dans la fonction publique et pourquoi ? Premiers résultats d'enquêtes spécifiques sur les candidats à différents concours de la fonction publique d'État », *Revue française d'administration publique* 2004/3 (Baradji E., Davie E. et Duval J. (2016), « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point Stat n°AFP*, mai.
- Daussin-Benichou J.-M. Idmachie S., Leduc A. et Pouliquen E., « Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques ? », *Insee Références, France, portrait sociale*, Édition 2015.
- Flachère M. et Pouliquen E. (2015), « Surqualification et sentiment de déclassement : public-privé, des profils et des opinions proches », *Études recherche et débats n°FP*, janvier.
- Fougère D. et Pouget J. (2003), « Les déterminants économiques de l'entrée dans la fonction publique », *Insee, Économie et Statistiques* n°inho A., Ritschard G., Müller N.S. et Studer M. (2011), « Analyzing and visualizing state sequences in R with TraMineR », *Journal of Statistical Software*. Vol. 40(4), pp. 1–37.
- Hagège C. et Soumaré A. (2017), « Les recrutements externes dans la fonction publique en 2015 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2017, DGAFP.
- Kerjosse R. et Rémila N. (2013), « Les trajectoires professionnelles des agents de la fonction publique d'État », *Insee Références Emploi et salaires*, édition 2013.
- Singly (de) F., Thélot C., *Gens du privé, gens du public : la grande différence*, Paris, Dunod, 1988.
- Studer M. (2013), « WeightedCluster Library Manual: a practical guide to creating typologies of trajectories in the social sciences with R », *LIVES Working Papers*, 24.

- 
- 1 Emploi public et fonction publique
 - 2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques
 - 3 Voies de recrutement externe
 - 4 Parcours professionnels
 - 5 Retraite
 - 6 Dépenses de personnel et rémunérations
 - 7 Formation
 - 8 Temps et conditions de travail
 - 9 Relations professionnelles
 - 10 Politique sociale

Emploi public et fonction publique 1

Effectifs et principales caractéristiques
de l'emploi public 1.1

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 fin 2015.

Les effectifs de la fonction publique étudiés dans ce rapport comprennent les individus présents au 31 décembre, en emploi principal, de métropole et des départements d'outre-mer (hors Mayotte), **hors des collectivités d'outre-mer et de l'étranger**, et hors bénéficiaires de contrats aidés.

Les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux constituent la fonction publique de l'État. Les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes) et les EPA locaux forment la fonction publique territoriale. Enfin, les hôpitaux publics, y compris les syndicats interhospitaliers, intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière depuis 2009 (voir décompte des emplois et 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 (8 300 en fin 2015 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 (16 200 agents fin 2015 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 : <https://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Études & Statistiques/Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs [situation au 31 décembre 2015]

	Statut juridique de l'employeur		Statut de recrutement de droit commun de l'agent		
	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		Établissements publics administratifs nationaux : Pôle emploi, Crous, CNRS, Inra, Inserm, France Agrimer ⁽¹⁾ etc., EPLE, EPA des collectivités territoriales, hôpitaux publics, étab. médico-sociaux	Organismes consulaires, associations syndicales autorisées, associations foncières urbaines ou de remembrement
			hors APU (marchand)	OPH, Caisses de crédit municip., maisons de retraite publiques, divers EPA locaux marchands, Institut jeunes aveugles/sourds, Hôpital Quinze-Vingts, Caisse des dépôts et consignations ⁽²⁾	Caisses nationales du régime général de Sécurité sociale
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)		GIP non marchands, groupements de coopération sanitaire, agences dép. d'insertion
			hors APU (marchand)	Cercles et foyers des armées	IGSA, Institut franco-allemand, St Louis etc.
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	Grands ports maritimes UGAP, AFD OPAC/OPH EPIC locaux et régions
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, France Télécom 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).

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2015, salariés à titre principal
(en milliers)

	Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent					
		Code catégorie juridique Sirène	comptes nationaux	1		2	3		
				Droit public		Droit public particulier /privé à statut	Droit privé		
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	hors CA	1 913,0				
		y c. CA		1 914,1					
		7111		hors CA	0,7				
y c. CA	0,7								
7112	hors CA	1,7							
	y c. CA	1,7							
2	Collectivités	72		hors CA	1 404,1				
				y c. CA	1 473,1				
3	Établissements publics administratifs	73		hors CA	2 026,3	hors CA	36,8	hors CA	15,0
				y c. CA	2 146,3	y c. CA	37,1	y c. CA	15,0
			hors APU (marchand)	hors CA	104,5				
			y c. CA	112,1					
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)		hors CA	11,8	hors CA	1,9	
					y c. CA	12,2	y c. CA	1,9	
			hors APU (marchand)	hors CA	0,0		hors CA	0,4	
			y c. CA	0,1		y c. CA	0,4		
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)				y c. CA	42,7	
			hors APU (marchand)	y c. CA	9,2	y c. CA	203,9	y c. CA	89,4
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)				y c. CA	0,8	
			hors APU (marchand)			y c. CA	297,3	y c. CA	16 128,6
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)				y c. CA	424,1	
			hors APU (marchand)				y c. CA	1 609,2	
	Ensemble		APU (non marchand)	y c. CA	5 535,9	y c. CA	49,3	y c. CA	484,5
			fonction publique	hors CA	5 450,3				
				y c. CA	5 648,0				
			hors APU (marchand)	y c. CA	121,4	y c. CA	501,1	y c. CA	17 827,6

Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2015

	Effectifs des « administrations publiques »	Effectifs de droit public Colonne 1 et lignes 1 à 5	Effectifs de la fonction publique métropole et DOM Colonne 1 et lignes 1+2+3
Total y compris emplois aidés	6 069 700	5 657 300	5 648 000
Total hors emplois aidés		5 459 300	5 450 300

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

Champ : France entière : métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015, salariés à titre principal

	Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent									
		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)	nombre	1,2								
		%		0,1									
		7111		nombre	0,1								
2	Collectivités	7112		%	9,1								
		nombre		0,4									
		%		32,6									
3	Établissements publics administratifs	73	nombre	-2,9									
			%	-0,2									
			nombre	7,3									
4	Organismes publics administratifs	74	%	0,3					nombre	-2,3	nombre	0,7	
			hors APU (marchand)	nombre					1,8	%	-5,7	%	4,9
			%	1,6									
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)			nombre	1,0	nombre	0,4				
			hors APU (marchand)	nombre	0,0	%	8,6	%	26,5				
			%	-11,1			nombre	0,0	%	-4,8			
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)					nombre	0,3				
			hors APU (marchand)	nombre	-0,1	nombre	-5,0	nombre	-0,1				
			%	-0,7	%	-2,4	%	-0,1					
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)					nombre	-0,2				
			hors APU (marchand)			nombre	-6,2	nombre	140,7				
			%		%	-2,0	%	0,9					
Ensemble			APU (non marchand)	nombre	6,0	nombre	-1,3	nombre	-4,8				
			fonction publique	%	0,1	%	-2,6	%	-1,0				
			hors APU (marchand)	nombre	7,8			nombre	154,7				
			%	0,1	%		%	0,9					
			hors APU (marchand)	nombre	1,7	nombre	-11,2	nombre	154,7				
			%	1,5	%	-2,2	%	0,9					

Légende

Fonction publique

Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux

Source Siasp

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

CA = contrats aidés

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

1

Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2015
[en milliers]

	Organismes non marchands métropole + DOM yc CA	Organismes marchands yc CA	Total yc CA	Total hors contrats aidés
Fonction publique en comptabilité nationale	5 535 900		5 535 900	5 345 800
Fonction publique hors comptabilité nationale		112 100 ⁽³⁾	112 100	104 500
Total fonction publique	5 535 900	112 100⁽³⁾	5 648 000	5 450 300
Autres administrations publiques (APU)	533 800	Part de la fonction publique en 2015 ⁽⁴⁾ – Dans l'emploi salarié : 22,2% – Dans l'emploi total : 19,9%		
dont autres APU en organismes publics ⁽¹⁾	109 000			
dont autres APU en organismes privés ⁽²⁾	424 800			
Total des administrations publiques	6 069 700			

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

Champ : France entière : métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

CA = contrats aidés

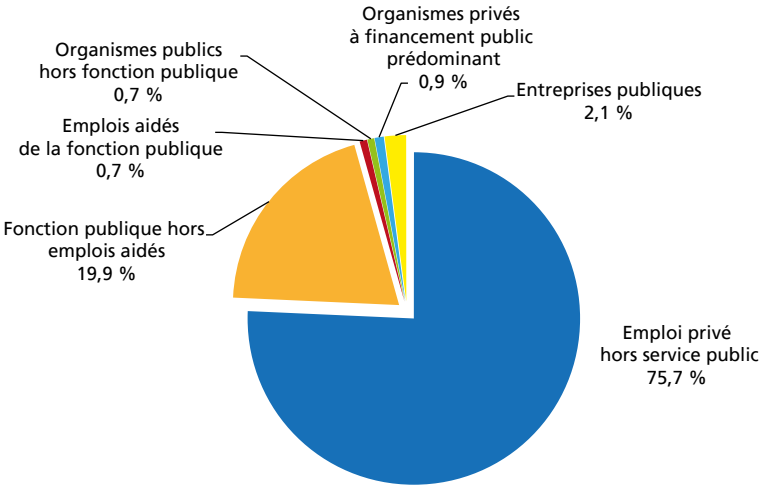
(1) EPA à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, EPIC non marchands.

(2) Organismes à financement majoritairement public : associations non marchandes, organismes de protection sociale, hôpitaux privés à but non lucratif.

(3) Caisse des dépôts et consignations, la plupart des établissements d'hébergement pour personnes âgées, EPA marchands.

(4) Hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés. À comparer avec la part de la fonction publique en 2014, soit 22,4 % dans l'emploi salarié et 20,0 % dans l'emploi total sur le même périmètre.

Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2015



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

Champ : France entière : métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique au 31 décembre

		2014	2015	Évolution 2015/2014 (%)
Fonction publique de l'État	Ministères	1,9	1,2	
	dont ministères de l'enseignement	0,0	0,0	
	dont ministère de l'Intérieur	1,9	1,2	
	EPA de la FPE	81,1	78,3	
	dont EPA rattachés aux ministères de l'enseignement ⁽¹⁾	77,7	75,1	
	dont EPA rattachés au ministère de l'Intérieur	0,0	0,0	
	Total	83,0	79,4	-4,3
Fonction publique territoriale	Communes	55,3	59,6	
	Départements	7,9	8,0	
	Régions	1,3	1,4	
	Total collectivités territoriales	64,5	69,0	
	Établissements communaux	9,2	10,3	
	Établissements intercommunaux	12,4	14,7	
	Établissement départementaux	0,6	0,7	
	Autres EPA locaux	0,2	0,2	
	Total EPA	22,3	25,9	
	Total	86,8	94,9	9,4
Fonction publique hospitalière	Hôpitaux	14,5	14,6	
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	6,9	7,5	
	Autres établissements médico-sociaux	1,2	1,2	
	Total	22,5	23,3	3,5
Total FP		192,3	197,7	2,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - 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 20 000 assistants d'éducation, de droit public, employés par certains établissements publics locaux d'enseignement en contrats non aidés en 2015. La base ASP constitue la référence pour le recensement des contrats aidés car c'est la déclaration qui déclenche le paiement des aides. La base Siasp constitue la référence de l'emploi public. Une correction similaire a aussi été apportée dans Siasp entre 2011 et 2014.

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

1

Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre
(en milliers)

		2014	2015
Fonction publique ⁽¹⁾	Métropole	5 275	5 276
	DOM	174	174
	Total hors bénéficiaire de contrats aidés	5 448	5 451
	Bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique ⁽²⁾	192	198
	Total y compris bénéficiaires de contrats aidés	5 641	5 648
Organismes publics hors fonction publique non marchands	EPA nationaux de sécurité sociale, à recrutement de droit privé	14	15
	GIP nationaux et locaux (résultats partiels)	10	11
	Personnes morales droit public particulières	2	2
	Groupements de coopération sanitaires	1	2
	Associations syndicales autorisées	0	0
	Organismes consulaires	39	37
	Epic nationaux et locaux non marchands	42	43
	Sous-total organismes hors FP non marchands	108	109
Organismes publics hors fonction publique marchands	EPIC locaux marchands	71	72
	Personnes morales droit public secteur marchand	1	1
	Sous-total organismes hors FP marchands	71	73
	Total	180	182
Organismes privés à financement public prédominant (secteur non marchand)	Associations	186	185
	Organismes de protection sociale	171	168
	Hôpitaux privés à but non lucratif	73	71
	Safer	1	1
	Total	245	240
Entreprises publiques (secteur marchand)	Epic marchand ⁽³⁾	237	230
	Entreprises hors Epic ⁽⁴⁾	349	340
	Total	585	570
Emploi privé hors service public (secteur marchand)	Total	20 591	20 698
Emploi total (salariés et non-salariés)	Total⁽⁵⁾	27 242	27 338

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

Champ : métropole et DOM. COM et étranger compris pour les services de l'État.

(1) Y compris les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (142 100 en 2015)

(2) Les bénéficiaires d'emplois aidés sont décomptés à part dans la fonction publique et inclus dans les effectifs des autres organismes.

(3) Les Epic marchands proviennent de la ligne 5 (hors APU) et de la colonne 3 du tableau de synthèse

(4) Les entreprises hors Epic comprennent La Poste, EDF, Aéroports de Paris issus de la ligne 6 colonne 5 du tableau de synthèse + la partie des entreprises de la ligne 6 colonne 6 répertoriée dans les entreprises «de premier rang» du Recme (exemple: France Télévision, DCNS...).

(5) Différents concepts d'emploi coexistent. Celui retenu ici est «l'emploi total» qui comprend les salariés et les non-salariés en France entière, hors chômeurs, et qui constitue la référence la plus courante pour les comparaisons internationales.

1 1.2 Ensemble de la fonction publique

Figure 1.2-1 : Effectifs physiques au 31 décembre et en équivalent temps plein par versant de la fonction publique

	2014		2015		Évolution 2015/2014 (en %)	
	avec contrats aidés	hors contrats aidés	avec contrats aidés	hors contrats aidés	avec contrats aidés	hors contrats aidés
Effectif au 31 décembre⁽¹⁾						
FPE	2 475,6	2 392,6	2 477,5	2 398,0	+0,1	+0,2
FPT	1 981,5	1 894,7	1 984,2	1 889,3	+0,1	-0,3
FPH	1 183,6	1 161,1	1 186,6	1 163,3	+0,3	+0,2
Ensemble	5 640,7	5 448,3	5 648,3	5 450,6	+0,1	+0,0
Volume de travail en équivalent temps plein⁽²⁾						
FPE	2 349,1	2 295,9	2 345,8	2 293,3	-0,1	-0,1
FPT	1 833,3	1 770,2	1 844,2	1 770,2	+0,6	-0,0
FPH	1 096,8	1 080,3	1 104,5	1 086,5	+0,7	+0,6
Ensemble	5 279,2	5 146,4	5 294,5	5 150,0	+0,3	+0,1

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

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

(1) Postes principaux finaux au 31 décembre.

(2) 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

		2014	2015	Évolution 2015/2014	
				en nombre	en %
FPE	Ministères	1 911 702	1 913 674	1 972	+0,1
	EPA nationaux	480 877	484 357	3 480	+0,7
	Total	2 392 579	2 398 031	5 452	+0,2
FPT	Communes ⁽¹⁾	1 034 795	1 021 856	-12 939	-1,3
	Départements	295 337	300 376	5 039	+1,7
	Régions	81 476	81 885	409	+0,5
	Total collectivités territoriales	1 411 608	1 404 117	-7 491	-0,5
	Établissements communaux ⁽¹⁾	133 317	130 825	-2 492	-1,9
	Établissements intercommunaux ⁽¹⁾	274 090	279 137	5 047	+1,8
	Établissement départementaux	67 254	67 027	-227	-0,3
	Autres EPA locaux	8 386	8 204	-182	-2,2
	Total EPA locaux	483 047	485 193	2 146	+0,4
	Total	1 894 655	1 889 310	-5 345	-0,3
FPH	Hopitaux	1 025 884	1 026 526	642	+0,1
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	96 107	97 350	1 243	+1,3
	Autres établissements médico-sociaux	39 096	39 402	306	+0,8
	Total	1 161 087	1 163 278	2 191	+0,2
Total ensemble de la fonction publique		5 448 321	5 450 619	2 298	+0,0

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

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

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

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département⁽¹⁾ au 31 décembre 2015

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale ⁽²⁾		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Auvergne-Rhône-Alpes	230 616	216 257	212 798	189 954	141 025	128 737	584 439	534 948
Allier	8 112	7 729	9 292	8 433	9 484	8 955	26 888	25 117
Cantal	3 699	3 497	4 580	4 136	3 723	3 498	12 002	11 131
Haute-Loire	5 265	4 914	5 368	4 740	3 683	3 295	14 316	12 948
Puy-de-Dôme	23 753	22 464	21 515	19 131	13 349	12 402	58 617	53 996
Ain	13 269	12 457	11 621	10 282	7 029	6 369	31 919	29 109
Ardèche	6 799	6 268	8 587	7 499	5 492	5 003	20 878	18 770
Drôme	12 093	11 180	12 430	11 034	8 269	7 498	32 792	29 712
Haute-Savoie	16 992	15 759	20 859	18 634	12 621	11 414	50 472	45 806
Isère	38 582	35 952	35 730	31 399	20 821	18 802	95 133	86 153
Loire	20 004	18 681	17 254	15 532	16 860	15 289	54 118	49 502
Rhône	70 069	66 191	50 688	45 951	31 356	28 676	152 113	140 818
Savoie	11 979	11 166	14 874	13 183	8 338	7 535	35 191	31 885
Bourgogne-Franche-Comté	80 953	76 209	71 077	63 267	61 298	56 541	213 328	196 018
Côte-d'Or	20 386	19 315	14 627	13 173	11 891	11 124	46 904	43 612
Nièvre	5 314	5 021	6 103	5 560	5 027	4 743	16 444	15 324
Saône-et-Loire	13 054	12 295	13 486	11 968	12 041	11 100	38 581	35 364
Yonne	8 070	7 709	7 925	7 070	8 226	7 611	24 221	22 389
Doubs	18 214	16 981	13 994	12 491	12 573	11 400	44 781	40 872
Haute-Saône	5 478	5 096	4 581	3 903	2 816	2 578	12 875	11 576
Jura	6 227	5 836	6 486	5 608	5 991	5 438	18 704	16 883
Territoire de Belfort	4 210	3 957	3 875	3 494	2 733	2 546	10 818	9 997
Bretagne	100 463	94 908	91 790	82 456	62 256	57 489	254 509	234 853
Côtes-d'Armor	13 316	12 567	19 377	17 302	10 136	9 258	42 829	39 127
Finistère	27 841	26 420	23 390	21 175	18 529	17 187	69 760	64 782
Ille-et-Vilaine	41 694	39 273	29 911	26 892	18 800	17 390	90 405	83 555
Morbihan	17 612	16 648	19 112	17 087	14 791	13 653	51 515	47 389
Centre-Val de Loire	69 524	66 175	66 657	60 554	50 663	47 459	186 844	174 188
Cher	8 308	7 932	8 331	7 591	6 652	6 286	23 291	21 809
Eure-et-Loir	9 577	9 132	9 877	8 840	8 333	7 814	27 787	25 787
Indre	5 891	5 609	5 568	5 035	4 752	4 488	16 211	15 132
Indre-et-Loire	16 682	15 757	15 287	13 855	13 090	12 149	45 059	41 761
Loiret	21 626	20 680	19 160	17 626	11 191	10 521	51 977	48 827
Loir-et-Cher	7 440	7 065	8 434	7 606	6 645	6 201	22 519	20 872
Corse	10 579	10 001	11 824	11 172	5 089	4 836	27 492	26 009
Corse-du-Sud	4 963	4 711	7 113	6 759	2 957	2 832	15 033	14 303
Haute-Corse	5 616	5 290	4 711	4 412	2 132	2 004	12 459	11 706
Grand-Est	169 944	160 739	126 480	112 930	107 686	99 432	404 110	373 100
Bas-Rhin	37 234	35 372	24 791	22 451	21 579	19 821	83 604	77 644
Haut-Rhin	18 810	17 720	14 939	13 268	15 653	14 280	49 402	45 268
Ardennes	7 229	6 871	6 997	6 173	5 662	5 229	19 888	18 273
Aube	8 485	8 049	6 989	6 251	4 870	4 617	20 344	18 918
Haute-Marne	5 003	4 724	4 206	3 694	4 196	3 924	13 405	12 342
Marne	19 827	18 761	14 697	13 052	11 871	11 011	46 395	42 824
Meurthe-et-Moselle	28 387	26 791	17 075	15 286	16 120	14 918	61 582	56 995
Meuse	5 233	4 934	4 394	3 689	4 660	4 408	14 287	13 031
Moselle	30 748	29 059	23 379	21 039	13 937	12 776	68 064	62 874
Vosges	8 988	8 457	9 013	8 026	9 138	8 449	27 139	24 932

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

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

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

1 1.2 Ensemble de la fonction publique

Figure 1.2-3 (suite) : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département⁽¹⁾ au 31 décembre 2015

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale ⁽²⁾		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Hauts-de-France	175 051	165 996	160 415	144 613	112 543	104 462	448 009	415 070
Nord	84 717	80 120	74 599	67 827	52 054	48 170	211 370	196 117
Pas-de-Calais	39 080	37 021	37 978	34 412	20 999	19 490	98 057	90 923
Aisne	13 433	12 792	12 699	11 226	11 902	11 081	38 034	35 099
Oise	19 737	18 872	17 322	15 519	13 023	12 260	50 082	46 651
Somme	18 084	17 191	17 817	15 628	14 565	13 462	50 466	46 281
Île-de-France	504 857	481 638	366 224	334 319	183 369	169 428	1 054 450	985 385
Essonne	44 073	41 384	36 076	33 007	14 648	13 650	94 797	88 041
Hauts-de-Seine	49 670	47 501	48 323	43 964	17 505	16 108	115 498	107 574
Paris	190 333	181 542	79 677	71 650	59 949	54 924	329 959	308 117
Seine-et-Marne	37 766	36 329	35 214	32 258	14 428	13 371	87 408	81 958
Seine-Saint-Denis	55 962	53 686	52 870	48 723	17 480	16 234	126 312	118 643
Val-de-Marne	48 013	46 037	44 715	41 221	27 199	25 315	119 927	112 573
Val-d'Oise	34 218	32 730	31 866	29 287	15 859	14 809	81 943	76 826
Yvelines	44 822	42 428	37 483	34 209	16 301	15 017	98 606	91 653
Normandie	91 415	86 908	93 332	83 122	66 494	61 706	251 241	231 736
Calvados	20 937	19 890	19 790	17 674	14 201	13 192	54 928	50 756
Manche	12 333	11 769	13 075	11 599	9 534	8 842	34 942	32 210
Orne	6 858	6 558	6 672	5 847	6 783	6 355	20 313	18 761
Eure	13 290	12 655	15 259	13 411	7 730	7 291	36 279	33 356
Seine-Maritime	37 997	36 036	38 536	34 591	28 246	26 025	104 779	96 653
Nouvelle-Aquitaine	168 537	160 547	179 242	163 306	112 561	105 736	460 340	429 589
Dordogne	9 169	8 737	12 429	11 096	8 816	8 316	30 414	28 149
Gironde	54 734	52 234	47 888	44 352	24 899	23 498	127 521	120 084
Landes	9 026	8 633	14 902	13 554	6 196	5 874	30 124	28 060
Lot-et-Garonne	7 656	7 275	7 853	7 164	6 583	6 165	22 092	20 603
Pyrénées-Atlantiques	17 798	16 780	18 275	16 345	9 973	9 336	46 046	42 461
Corrèze	5 956	5 686	7 130	6 531	5 982	5 641	19 068	17 858
Creuse	3 019	2 876	3 836	3 413	3 417	3 273	10 272	9 562
Haute-Vienne	12 731	12 172	12 200	11 189	11 598	10 908	36 529	34 270
Charente	8 053	7 682	10 095	9 152	6 138	5 757	24 286	22 590
Charente-Maritime	15 905	15 210	17 582	16 034	11 382	10 660	44 869	41 905
Deux-Sèvres	7 889	7 482	12 204	10 864	7 373	6 842	27 466	25 188
Vienne	16 601	15 780	14 848	13 612	10 204	9 467	41 653	38 859
Occitanie	173 061	163 239	181 770	164 532	90 597	84 305	445 428	412 076
Aude	8 126	7 687	12 934	11 442	5 066	4 727	26 126	23 857
Gard	18 998	17 807	19 372	17 691	11 771	10 937	50 141	46 435
Hérault	38 553	36 269	38 156	34 869	17 260	15 842	93 969	86 980
Lozère	2 786	2 624	2 369	2 105	1 949	1 802	7 104	6 530
Pyrénées-Orientales	12 038	11 415	14 656	13 518	5 937	5 590	32 631	30 523
Ariège	3 730	3 509	4 881	4 336	3 513	3 262	12 124	11 107
Aveyron	6 238	5 829	7 439	6 581	5 578	5 156	19 255	17 565
Gers	4 132	3 904	6 429	5 573	3 741	3 521	14 302	12 997
Haute-Garonne	53 193	50 370	45 758	41 595	18 659	17 544	117 610	109 509
Hautes-Pyrénées	6 213	5 911	6 645	6 060	5 690	5 283	18 548	17 254
Lot	3 722	3 512	5 538	4 849	2 761	2 560	12 021	10 921
Tarn	8 952	8 347	10 818	9 777	5 054	4 690	24 824	22 813
Tarn-et-Garonne	6 380	6 056	6 775	6 136	3 618	3 392	16 773	15 584

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

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

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

Figure 1.2-3 [fin] : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département⁽¹⁾ au 31 décembre 2015

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale ⁽²⁾		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Pays de la Loire	97 930	92 078	94 620	84 497	65 187	59 810	257 737	236 386
Loire-Atlantique	42 916	40 285	36 691	33 085	22 402	20 451	102 009	93 821
Maine-et-Loire	21 735	20 439	18 475	16 301	15 259	14 021	55 469	50 761
Mayenne	6 792	6 357	7 939	7 038	7 182	6 627	21 913	20 021
Sarthe	14 016	13 259	14 002	12 463	10 464	9 621	38 482	35 343
Vendée	12 471	11 739	17 513	15 611	9 880	9 091	39 864	36 440
Provence-Alpes-Côte d'Azur	155 375	146 906	163 542	152 260	76 449	70 956	395 366	370 122
Alpes-de-Haute-Provence	4 175	3 875	5 694	5 095	3 222	2 978	13 091	11 948
Alpes-Maritimes	29 645	28 245	39 826	36 729	15 800	14 898	85 271	79 872
Bouches-du-Rhône	72 887	68 851	64 228	60 502	30 816	28 482	167 931	157 836
Hautes-Alpes	3 944	3 644	5 040	4 454	3 243	2 936	12 227	11 033
Var	29 953	28 595	32 118	30 076	12 685	11 823	74 756	70 494
Vaucluse	14 771	13 696	16 636	15 404	10 683	9 839	42 090	38 939
Total Métropole	2 028 305	1 921 600	1 819 771	1 646 982	1 135 217	1 050 898	4 983 293	4 619 480
DOM	69 399	66 200	69 539	66 081	28 061	27 253	166 999	159 534
Guadeloupe	15 271	14 565	14 914	14 134	6 655	6 475	36 840	35 174
Martinique	14 159	13 554	15 833	14 932	8 212	8 041	38 204	36 528
Guyane	11 037	10 685	7 966	7 725	3 249	3 150	22 252	21 560
La Réunion	28 932	27 395	30 826	29 290	9 945	9 587	69 703	66 272
Total France entière, agents civils ⁽¹⁾	2 097 704	1 987 801	1 889 310	1 713 062	1 163 278	1 078 151	5 150 292	4 779 014
Total France entière, y compris militaires	2 398 031	2 282 535	1 889 310	1 713 062	1 163 278	1 078 151	5 450 619	5 073 748

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

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

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

1.2 Ensemble de la fonction publique

Figure 1.2-4 : Taux d'administration (à partir des effectifs en équivalent temps plein) par région⁽¹⁾ au 31 décembre 2015

[en %]

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total fonction publique, civils ⁽¹⁾
Auvergne-Rhône-Alpes	27,5	24,1	16,3	67,9
Bourgogne-Franche-Comté	27,0	22,4	20,0	69,5
Bretagne	28,8	25,0	17,5	71,3
Centre-Val de Loire	25,6	23,4	18,4	67,5
Corse	30,6	34,2	14,8	79,6
Grand-Est	28,9	20,3	17,9	67,1
Hauts-de-France	27,6	24,1	17,4	69,1
Île-de-France	39,9	27,7	14,0	81,6
Normandie	26,1	24,9	18,5	69,5
Nouvelle-Aquitaine	27,2	27,7	17,9	72,8
Occitanie	28,2	28,4	14,6	71,1
Pays-de-La-Loire	24,8	22,7	16,1	63,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	29,4	30,5	14,2	74,2
France métropolitaine	29,9	25,6	16,3	71,9
DOM	35,3	35,2	14,5	85,0
Guadeloupe	36,4	35,3	16,2	87,9
Martinique	35,8	39,5	21,3	96,6
Guyane	42,0	30,3	12,4	84,7
La Réunion	32,5	34,7	11,4	78,6
Total métropole + DOM	30,0	25,9	16,3	72,2

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 2015, la région Auvergne-Rhône-Alpes compte 24,1 agents territoriaux pour 1 000 habitants.

 **Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant au 31 décembre**

		2014	2015	Évolution annuelle moyenne 2015/2005 (en %)	Évolution 2015/2014 (en %)
FPE	Ministères	1 911 702	1 913 674	-2,3	0,1
	EPA nationaux	480 877	484 357	7,5	0,7
	Total	2 392 579	2 398 031	-1,0	0,2
FPT	Collectivités territoriales	1 411 608	1 404 117	1,6	-0,5
	EPA locaux	483 047	485 193	2,8	0,4
	Total	1 894 655	1 889 310	1,9	-0,3
FPH		1 161 087	1 163 278	1,0	0,2
Ensemble de la fonction publique		5 448 321	5 450 619	0,3	0,0
Emploi total (en milliers) ⁽¹⁾		27 242	27 338	0,4	0,4
Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) ⁽²⁾		20,0	19,9		

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

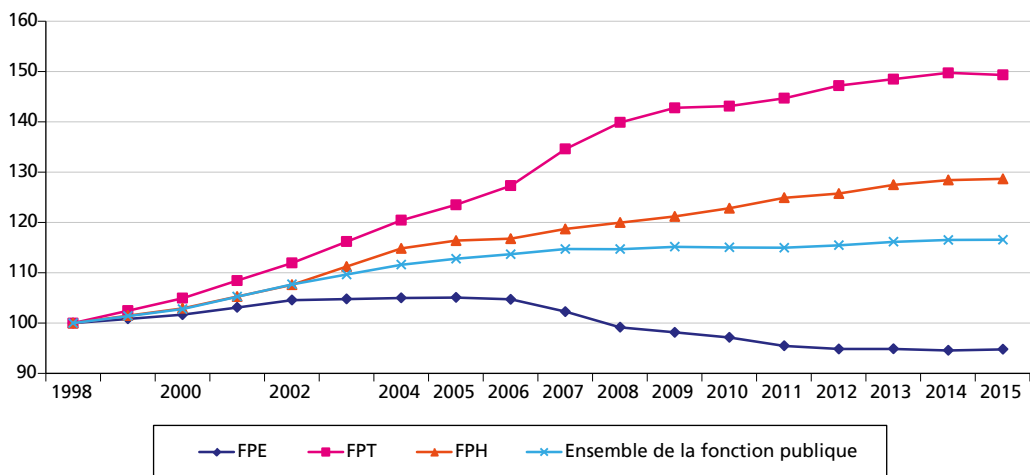
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Emploi en France entière, hors contingent, soit les salariés + les non-salariés.

(2) Rapport en FPE+FPT+FPH/emploi total.

Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique par versant entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2015

(base 100 au 31 décembre 1998)



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

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

Note : Selon la direction générale des collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées de 2006 à 2011 de l'État à la fonction publique territoriale dans le cadre de la loi Libertés et responsabilités locales de 2004. Voir également Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2009-2010.

1 1.2 Ensemble de la fonction publique


Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique par statut au 31 décembre

		2014	2015	Évolution annuelle moyenne 2015/2005 (en %)	Évolution 2015/2014 (en %)
FPE	Fonctionnaires	1 537 855	1 542 419	-1,6	0,3
	Contractuels	375 652	378 939	2,2	0,9
	Militaires et militaires volontaires	303 392	300 327	-1,4	-1,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	175 680	176 346	-1,3	0,4
	Total	2 392 579	2 398 031	-1,0	0,2
	Part des contractuels (en %)	15,7	15,8		
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	1 468 020	1 472 339	2,1	0,3
	Contractuels ⁽²⁾	364 199	355 992	1,5	-2,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	62 436	60 979	-0,4	-2,3
	Total	1 894 655	1 889 310	1,9	-0,3
	Part des contractuels (en %)	19,2	18,8		
FPH	Fonctionnaires	838 375	836 373	0,3	-0,2
	Contractuels	202 778	205 280	3,7	1,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	119 934	121 625	1,8	1,4
	Total	1 161 087	1 163 278	1,0	0,2
	Part des contractuels (en %)	17,5	17,6		
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	3 844 250	3 851 131	0,1	0,2
	Contractuels ⁽²⁾	942 629	940 211	2,2	-0,3
	Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	303 392	300 327	-1,4	-1,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	358 050	358 950	-0,2	0,3
	Total	5 448 321	5 450 619	0,3	0,0
	Part des contractuels (en %)	17,3	17,2		

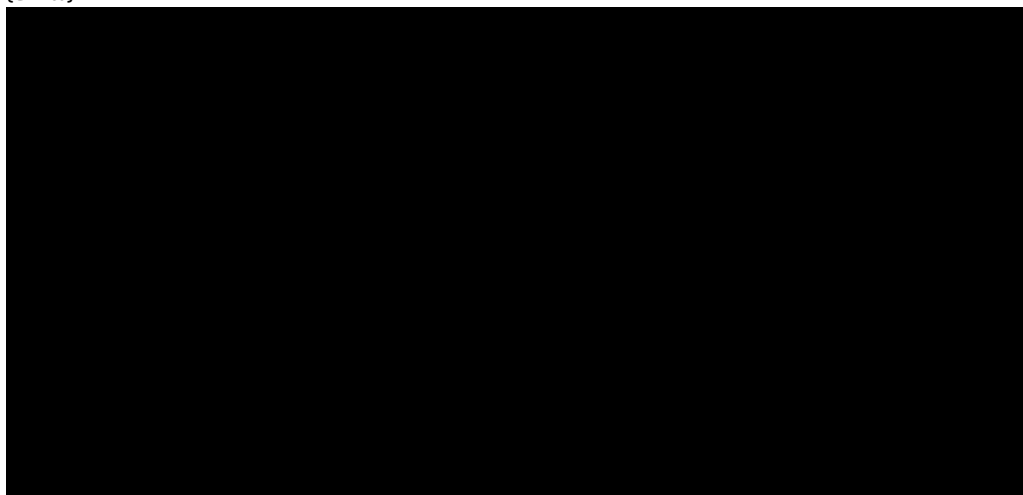
Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total, 2 100 sapeurs-pompiers de Marseille).

Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois versants de la fonction publique, agents civils, par département au 31 décembre 2015
[en %.]



1.2 Ensemble de la fonction publique

Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2015
[en %]

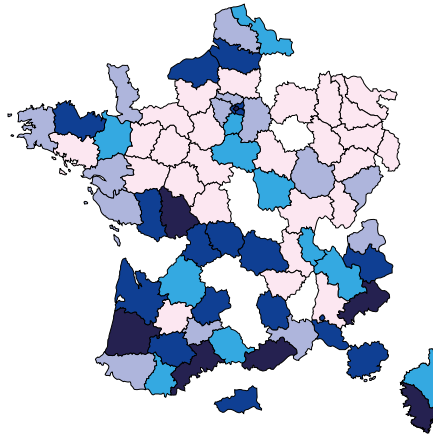


Figure 1.3-1 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre

	2015						Effectifs totaux (ministères + EPA) fin 2014	Évolution des effectifs totaux entre 2014 et 2015 (en %)
	Effectifs totaux (ministères + EPA)	Effectifs des ministères	Effectifs des EPA	dont contractuels des EPA	Part des effectifs dans les EPA (en %)	dont effectifs dans les EPA en situation dérogatoire (en %) ⁽¹⁾		
Affaires étrangères et Développement international ⁽²⁾	3 764	3 598	166	38	4,4	0,0	3 742	0,6
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	44 914	32 314	12 600	9 592	28,1	5,7	45 373	-1,0
Culture et Communication	25 574	11 200	14 374	10 795	56,2	73,9	25 046	2,1
Défense	267 192	258 906	8 286	4 695	3,1	35,7	270 638	-1,3
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	76 532	53 939	22 593	6 872	29,5	29,4	79 434	-3,7
Ministères économiques et financiers ⁽²⁾	158 627	146 652	11 975	6 939	7,5	77,7	161 425	-1,7
<i>Finances et Comptes publics</i>	151 853	139 878	11 975	6 939	7,9	77,7	159 943	ns
<i>Économie, Redressement productif et Numérique</i>	6 774	6 774	-	-	0,0	-	1 482	ns
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 342 971	1 011 288	331 683	160 505	24,7	3,7	1 327 986	1,1
Intérieur et Outre-mer	288 219	285 957	2 262	1 412	0,8	50,7	288 463	-0,1
<i>Police</i>	140 723	140 723	-	-	-	-	139 230	1,1
<i>Outre-mer</i>	1 499	1 499	-	-	-	-	1 516	-1,1
<i>Intérieur, autre</i>	145 997	143 735	2 262	1 412	1,5	50,7	147 717	-1,2
Justice	80 639	79 780	859	281	1,1	13,0	79 694	1,2
Services du Premier ministre	10 131	9 579	552	241	5,4	0,0	10 360	-2,2
Ministères sociaux	99 468	20 461	79 007	66 749	79,4	80,0	100 418	-0,9
<i>Affaires sociales</i>	34 124	10 477	23 647	13 270	69,3	44,4	34 240	-0,3
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	62 664	9 984	52 680	52 471	84,1	99,9	63 446	-1,2
<i>Sports</i>	2 680	-	2 680	1 008	100,0	2,6	2 732	-1,9
Total	2 398 031	1 913 674	484 357	268 119	20,2	22,1	2 392 579	0,2

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

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

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 : 5,7 % 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).

(2) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des Affaires étrangères en EQTP.

(3) Les évolutions des effectifs au sein des ministères économiques et financiers s'expliquent notamment par le changement de tutelle du programme Lolf «Développement des entreprises et du tourisme» (5 200 agents au 31 décembre 2015), du ministère des Finances vers le ministère de l'Économie.

ns : non significatif

1 1.3 Fonction publique de l'État

Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif (EPA) par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part des femmes (en %)
EPA nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires ⁽¹⁾	Fonctionnaires	125 454	33 995	36 763	255	196 467	49,3
	Contractuels ⁽³⁾	61 925	78 935	22 590	13 357	176 807	57,5
	Militaires et militaires volontaires	s	292	665	s	1 047	68,3
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	s	460	1 236	s	3 156	33,7
	Total	188 920	113 682	61 254	13 621	377 477	53,1
	Part des femmes (en %)	43,7	62,0	64,8	55,3	53,1	
EPA nationaux à recrutement de droit public dérogatoires ⁽¹⁾	Fonctionnaires	2 449	4 319	6 368	117	13 253	54,4
	Contractuels ⁽³⁾	19 102	24 783	45 499	1 928	91 312	67,3
	Militaires et militaires volontaires	s	.	.	s	8	12,5
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	s	38	1 072	s	2 307	51,4
	Total	22 751	29 140	52 939	2 050	106 880	65,3
	Part des femmes (en %)	50,4	69,7	69,8	52,5	65,3	
EPA nationaux à recrutement de droit privé ⁽²⁾	Fonctionnaires	27	.	.	.	27	48,1
	Contractuels ⁽³⁾	5 649	3 118	4 516	.	13 283	71,9
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 710	.	7	.	1 717	61,0
	Total	7 386	3 118	4 523	.	15 027	70,7
	Part des femmes (en %)	57,6	79,1	86,2	.	70,7	

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) 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).

(2) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acoss, Cnamts, Cnaf, Cnavts) et École nationale supérieure de sécurité sociale (EN3S).

(3) Certaines populations de contractuels peuvent avoir été mal identifiées et classées par défaut en catégorie C.

(4) Dans la FPE, la catégorie «Autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers de l'État et des apprentis.

EPA en situation dérogatoire : EPA dans lequel le statut normal de recrutement est celui de non-titulaire, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des non-titulaires concerne, selon les cas, tous les emplois de l'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

s : soumis au secret statistique

Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalent temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre

	2014		2015									
	Effectifs physiques	ETP	Fonctionnaires		Contractuels		Militaires et militaires volontaires		Autres catégories et statuts ⁽¹⁾		Total	
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Affaires étrangères et Développement international ⁽²⁾	3 583	3 483	2 886	2 836	576	545	110	110	26	25	3 598	3 515
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	32 306	30 532	23 823	23 054	3 696	3 112	17	17	4 778	4 385	32 314	30 567
Culture et Communication	11 189	10 782	9 644	9 431	1 529	1 350	6	6	21	21	11 200	10 808
Défense	262 388	259 914	34 637	33 774	7 221	6 847	196 084	193 840	20 964	20 928	258 906	255 389
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	56 902	55 420	47 203	46 021	2 614	2 416	290	290	3 832	3 819	53 939	52 546
Ministères économiques et financiers ⁽³⁾	149 410	142 699	140 408	135 126	5 642	4 566	87	85	515	466	146 652	140 243
<i>Finances et Comptes publics</i>	147 928	141 349	134 605	129 483	4 691	3 771	74	72	508	459	139 878	133 785
<i>Économie, Redressement productif et Numérique</i>	1 482	1 351	5 803	5 643	951	795	13	13	7	7	6 774	6 458
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 000 053	955 086	807 944	784 814	64 751	51 524	48	48	138 545	129 585	1 011 288	965 970
Intérieur et Outre-mer	286 249	280 730	166 901	164 538	14 645	13 238	102 511	99 208	1 900	1 826	285 957	278 810
<i>Police</i>	139 230	137 065	127 619	126 540	11 946	10 656	205	204	953	928	140 723	138 329
<i>Outre-mer</i>	1 516	1 463	45	45	14	14	1 430	1 082	10	10	1 499	1 150
<i>Intérieur, autre</i>	145 503	142 202	39 237	37 953	2 685	2 568	100 876	97 922	937	888	143 735	139 331
Justice	78 857	75 732	73 439	71 561	6 130	4 765	66	66	145	137	79 780	76 529
Services du Premier ministre	9 818	9 460	7 259	7 119	2 237	2 066	36	36	47	43	9 579	9 264
Ministères sociaux	20 947	20 212	18 555	17 972	1 779	1 662	17	17	110	105	20 461	19 755
<i>Affaires sociales</i>	10 803	10 453	9 317	9 067	1 110	1 023	s	s	s	s	10 477	10 139
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	10 144	9 760	9 238	8 905	669	638	s	s	s	s	9 984	9 616
Total	1 911 702	1 844 050	1 332 699	1 296 246	110 820	92 089	299 272	293 722	170 883	161 338	1 913 674	1 843 396
Total hors enseignants	1 029 721	995 466	620 162	603 644	76 152	61 189	299 257	293 708	29 099	28 853	1 024 670	987 393

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

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

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement.

(1) Dans la FPE, la catégorie «Autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

(2) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des Affaires étrangères en EQTP.

(3) Les évolutions des effectifs au sein des ministères économiques et financiers s'expliquent notamment par le changement de tutelle du programme Lolf «Développement des entreprises et du tourisme» (5 200 agents au 31 décembre 2015), du ministère des Finances vers le ministère de l'Économie.

s : soumis au secret statistique.

1 1.3 Fonction publique de l'État

Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre 2015

		Enseignants ⁽¹⁾	Hors enseignants	Part des enseignants (en %)	Part des fonctionnaires parmi les enseignants (en %)
Ministères	Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	11 941	20 373	37,0	60,4
	Culture et Communication	1 243	9 957	11,1	73,1
	Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	872 548	138 740	86,3	80,4
	Autres ministères	3 272	855 600	0,4	99,0
	Total	889 004	1 024 670	46,5	80,2
EPA	Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	1 444	11 156	11,5	15,3
	Culture et Communication	819	13 555	5,7	3,4
	Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	82 492	249 191	24,9	84,7
	Autres ministères	1 591	124 109	1,3	54,0
	Total	86 346	398 011	17,8	82,2
Total		975 350	1 422 681	40,7	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 2015

	Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	Intérieur et Outre-mer	Ministères économique et financier	Justice	Défense	Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	Autres ministères ⁽²⁾	Total, agents civils
Auvergne-Rhône-Alpes	119 677	15 646	15 224	7 595	4 332	5 295	4 184	2 985	174 938
Bourgogne-Franche-Comté	42 843	5 236	5 488	4 019	1 062	2 117	2 313	1 240	64 318
Bretagne	47 522	5 353	6 166	2 987	8 494	3 467	2 704	1 124	77 817
Centre-Val de Loire	37 087	4 485	4 489	2 656	3 557	1 609	1 354	1 017	56 254
Corse	4 526	1 329	888	555	140	660	239	283	8 620
Grand-Est	84 299	13 418	10 780	7 439	5 197	4 548	2 240	2 243	130 164
Hauts-de-France	99 311	14 554	10 718	8 030	1 107	3 263	1 740	2 110	140 833
Île-de-France	193 117	66 761	42 085	17 358	16 169	11 466	3 528	22 372	372 856
Normandie	50 677	6 248	6 233	3 590	1 804	2 572	1 472	1 258	73 854
Nouvelle-Aquitaine	81 512	12 111	11 661	6 457	6 883	5 387	3 699	2 619	130 329
Occitanie	81 674	13 235	11 951	6 092	2 346	5 290	4 323	2 313	127 224
Pays de la Loire	54 718	5 008	6 992	2 876	1 373	2 190	2 511	2 109	77 777
Provence-Alpes-Côte d'Azur	72 561	15 111	9 884	7 064	9 636	3 765	1 210	2 089	121 320
Total métropole	969 524	178 495	142 559	76 718	62 100	51 629	31 517	43 762	1 556 304
Guadeloupe	8 373	1 214	1 135	742	31	497	195	247	12 434
Martinique	7 830	1 236	1 143	677	225	529	198	208	12 046
Guyane	6 941	956	464	466	219	496	145	150	9 837
La Réunion	18 572	1 545	1 264	1 111	247	498	242	302	23 781
DOM	41 716	4 951	4 006	2 996	722	2 020	780	907	58 098
Total métropole + DOM	1 011 240	183 446	146 565	79 714	62 822	53 649	32 297	44 669	1 614 402

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

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

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

(2) Les autres ministères regroupent les ministères suivants : Affaires étrangères et Développement international, Culture et Communication, Affaires sociales, Travail, Emploi et Dialogue social, Sports et Services du Premier ministre.

1 1.3 Fonction publique de l'État


Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques au 31 décembre 2015 des ministères et de leurs EPA rattachés

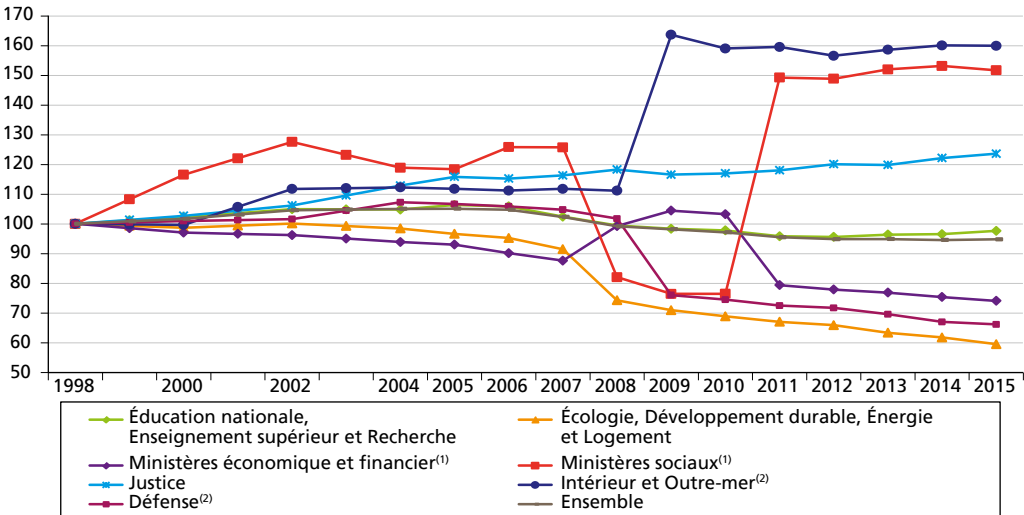
		2014	2015	Évolution annuelle moyenne entre 2005 et 2015 (en %)	Évolution entre 2014 et 2015 (en %)
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	Ministère	3 583	3 598	-1,2	0,4
	EPA	159	166	-16,0	4,4
	Total	3 742	3 764	-2,8	0,6
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	Ministère	32 306	32 314	-2,5	0,0
	EPA	13 067	12 600	0,5	-3,6
	Total	45 373	44 914	-1,7	-1,0
Culture et Communication	Ministère	11 189	11 200	-2,1	0,1
	EPA	13 857	14 374	3,3	3,7
	Total	25 046	25 574	0,6	2,1
Défense	Ministère	262 388	258 906	-4,8	-1,3
	EPA	8 250	8 286	1,9	0,4
	Total	270 638	267 192	-4,7	-1,3
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	Ministère	56 902	53 939	-7,1	-5,2
	EPA	22 532	22 593	7,4	0,3
	Total	79 434	76 532	-4,7	-3,7
Ministères économiques et financiers	Ministère	149 410	146 652	-2,5	-1,8
	EPA	12 015	11 975	2,3	-0,3
	Total	161 425	158 627	-2,2	-1,7
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	Ministère	1 000 053	1 011 288	-2,6	1,1
	EPA	327 933	331 683	8,9	1,1
	Total	1 327 986	1 342 971	-0,9	1,1
Intérieur et Outre-mer	Ministère	286 249	285 957	3,6	-0,1
	EPA	2 214	2 262	50,9	2,2
	Total	288 463	288 219	3,6	-0,1
Justice	Ministère	78 857	79 780	0,7	1,2
	EPA	837	859	-4,6	2,6
	Total	79 694	80 639	0,7	1,2
Services du Premier ministre	Ministère	9 818	9 579	11,4	-2,4
	EPA	542	552	-9,8	1,8
	Total	10 360	10 131	7,8	-2,2
Ministères sociaux	Ministère	20 947	20 461	-5,5	-2,3
	EPA	79 471	79 007	6,7	-0,6
	Total	100 418	99 468	2,5	-0,9
Total	Ministère	1 911 702	1 913 674	-2,3	0,1
	EPA	480 877	484 357	7,5	0,7
	Total	2 392 579	2 398 031	-1,0	0,2
Total métropole + DOM (Hors Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche)	Ministère	911 649	902 386	-2,0	-1,0
	EPA	152 944	152 674	4,8	-0,2
	Total	1 064 593	1 055 060	-1,2	-0,9

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

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

(1) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des Affaires étrangères en EQTP.

Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2015
[base 100 au 31 décembre 1998]



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

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

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères des Finances et Comptes publics et de l'Économie, Industrie et Numérique;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, santé et droits des femmes, Travail, emploi et dialogue social et aux Sports;
- les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer ont également été regroupés;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement.

(1) Pôle emploi, sous tutelle des ministères économique et financier depuis 2008, est rattaché au ministère du Travail au cours de l'année 2011.

(2) Les effectifs du programme 152 Gendarmerie nationale ont été transférés du ministère de la Défense vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, Collectivités territoriales et immigration au cours de l'année 2009.

Figure 1.3-8 : Évolution des effectifs physiques au 31 décembre des agents des ministères par statut

	2014	2015	Évolution annuelle moyenne 2015/2005 (en %)	Évolution 2015/2014 (en %)
Fonctionnaires	1 329 410	1 332 699	-2,6	0,2
Contractuels	108 624	110 820	-2,8	2,0
Militaires	302 277	299 272	-1,4	-1,0
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	171 391	170 883	-1,5	-0,3
Total ministères	1 911 702	1 913 674	-2,3	0,1

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

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

(1) Dans la FPE, la catégorie «Autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Périmètre de décompte des effectifs dans les ministères

Selon les concepts établis par la DGAFP, les effectifs des ministères peuvent s'évaluer sous différents angles selon que l'on s'intéresse à l'effectif payé sur le plafond d'emplois du ministère, à l'effectif « en fonction dans le ministère » (que l'agent soit ou non rémunéré sur le plafond d'emplois) ou à l'effectif « géré par le ministère » (que l'agent soit ou non inclus dans le plafond d'emplois, et qu'il soit ou non en fonction). L'agent est considéré comme étant géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière (organisation du recrutement, des promotions, etc.) : on s'intéresse donc ici à la gestion au sens « strict » du terme, ou gestion « statutaire ». Par ailleurs, le ministère est défini comme l'ensemble des services centraux et déconcentrés, hors les établissements publics administratifs (EPA) sous sa tutelle. Ainsi, les mêmes concepts peuvent s'appliquer aux EPA au sein desquels on distingue : les effectifs payés sur le budget de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres), les effectifs en fonction dans l'établissement et les effectifs gérés par l'établissement (corps propres à l'établissement et non-titulaires).

Les trois notions « payés », « en fonction », « gérés » ne se recoupent pas nécessairement. La connaissance des effectifs « en fonction » et « gérés » nécessite une enquête particulière auprès des services gestionnaires des ministères. En effet, il faut prendre en compte les informations de gestion qui retracent la position statutaire de l'agent, non disponible au travers des seuls « retours 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 2015, présentés dans la suite de cette fiche thématique, sont issus de l'enquête

annuelle TEMS (Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la FPE) menée par le département des études et des statistiques de la DGAFP (voir l'encadré Définitions et méthodes ci-dessous).

Fin 2015, sur le champ des ministères, l'écart d'effectifs entre les trois périmètres de décompte s'explique essentiellement par le nombre de disponibilités, d'une part, et de détachements — en partie liés à la deuxième vague de décentralisation —, d'autre part, au ministère de l'Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche. En effet, dans ce ministère un quart des détachements externes sont à relier aux transferts des personnels ouvriers en position de détachement longue durée auprès d'une collectivité territoriale.

Au ministère de l'Écologie, Développement durable et Énergie, près d'un tiers des effectifs gérés par le ministère sont en position de mobilité. Il s'agit pour la moitié d'agents en « position normale d'activité » (PNA), pour la plupart affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère.

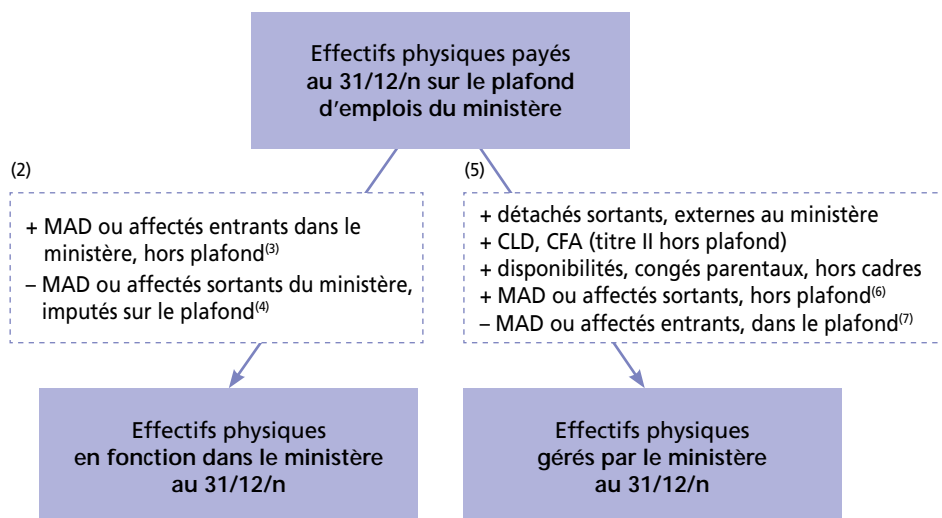
Le ministère de la Défense qui, en raison de ses missions, gère des militaires affectés hors du ministère et rémunérés « hors budget Défense » mérite également d'être distingué.

Le même raisonnement peut s'appliquer aux établissements publics administratifs. Les effectifs « payés » sont ceux dont la rémunération s'impute sur le budget propre de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres). Les effectifs « en fonction » dans l'EPA tiennent compte des personnels affectés ou mis à disposition gratuitement. Les effectifs « gérés » par l'EPA correspondent aux corps propres à l'établissement dont ce dernier organise le recrutement et la promotion, aux non-titulaires recrutés directement par l'EPA et, le cas, échéant aux bénéficiaires de contrats aidés.

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

1

Passage des effectifs payés sur plafond d'emplois du ministère⁽¹⁾ à ses effectifs en fonction et gérés



(1) Ici ministère au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle.

(2) + : ajout des effectifs en fonction, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère ;
- : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et en fonction hors du ministère.

(3) Remboursement sur titre II hors plafond, ou titre III, ou sans remboursement.

(4) Remboursement sur titre II ou sans remboursement, par exemple personnels à destination des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère (écoles de formation, etc.).

(5) + : ajout des effectifs gérés, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère, éventuellement inclus dans le titre II des dépenses de personnel mais hors plafond - : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et non gérés par lui.

(6) Rémunération imputée sur le titre II d'un autre ministère (personnel payé directement par cet autre ministère ou par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion ou d'un transfert d'emplois en gestion) ou sur le budget d'une entité autre qu'un ministère.

(7) Rémunération imputée sur le titre II du ministère (payés directement par le ministère d'accueil ou payés par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion).

L'enquête TEMS

L'Enquête TEMS permet à la fois :

- de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs au sein d'un ministère (administration centrale et services déconcentrés) et de ses établissements publics ;
- et de mesurer la mobilité statutaire des agents des ministères (voir à ce sujet la Fiche thématique 4.7 Mobilité et promotion sociale des agents de la fonction publique).

Pour la partie « Transparence de l'emploi » dont les résultats au 31 décembre 2015 sont présentés dans cette fiche, le questionnaire d'enquête prévoit la répartition des effectifs « payés », « en fonction » et « gérés » par statut (titulaires, non titulaires, ouvriers d'État et militaires) et catégorie hiérarchique. Pour les établissements publics, seule une ventilation par statut est demandée. La synthèse des réponses des ministères présentée ici porte sur les effectifs totaux déclarés, sans distinction du statut ou de la catégorie hiérarchique

1

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

Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2015

Ministères	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère ⁽¹⁾	Effectifs physiques gérés par le ministère ⁽²⁾ , dont :		
			total	en position de détachement externe, MAD ou affectés sortants (PNA) du ministère ⁽³⁾	en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), hors cadres
Affaires étrangères et Développement international	13 934	13 860	13 866	413	245
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	32 594 ⁽⁴⁾	32 401	40 940	7 468 ⁽⁵⁾	1 201
Ministères économiques et financiers	150 350	150 464	163 319 ⁽⁶⁾	4 955	4 308
<i>Ministères économiques et financiers</i>	146 508	146 700	159 144	4 774	4 113
<i>Caisse des dépôts et des consignations</i>	3 842	3 764	4 175	181	195
Culture et communication	11 073	3 471	3 873	780	405
Défense					
<i>Personnels civils</i>	61 966	62 109	66 282	1 770	1 935
<i>Personnels militaires</i>	203 542	216 695	228 238	6 698	878
Écologie, Développement durable et Énergie					
<i>Aviation civile</i>	10 680	10 981	10 981	109	145
<i>Hors Aviation civile</i>	44 379 ⁽⁶⁾	42 301	57 906	17 795	1 985

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), traitement DGAFP – Département des études et des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, Industrie et Numérique et au ministère des Finances et Comptes publics.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Ministère ici entendu au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle. Y compris éventuellement 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 (inclus dans le plafond d'emplois du ministère à compter de 2006). Contractuels sur emploi occasionnel ou saisonnier valorisés à partir des ETPT consommés sur 2015.

(5) Y compris les agents gérés par le ministère et affectés à l'ONF (EPIC).

(6) Contractuels sur emploi occasionnel et saisonnier valorisés en ETPT.

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

1

Figure 1.4-1 (suite) : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2015

Ministères	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère ⁽¹⁾	Effectifs physiques gérés par le ministère ⁽²⁾ , dont :		
			total	en position de détachement externe, MAD ou affectés sortants (PNA) du ministère ⁽³⁾	en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), hors cadres
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 077 698 ⁽⁷⁾	1 076 978	1 201 853	26 928 ⁽⁸⁾	31 565 ⁽⁹⁾
Intérieur					
<i>Police nationale</i>	144 178	143 415	127 802	585	1 651
<i>Hors Police nationale</i>	129 976 ⁽¹⁰⁾	127 462	154 868	2 085	1 540
Justice	78 061	78 029	80 000	1 419	1 366
Ministères sociaux					
<i>Affaires sociales, Santé et Droits des femmes</i>	10 576	10 213	10 132	1 298	574
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	10 008	10 047	10 490	385	255
Services du Premier ministre (résultats partiels)					
<i>Services généraux (DSAF, SGG, SIG, SGMAR, APM), Cabinets, Commissions rattachées aux services centraux(*)</i>	628	2 329	2 221	221	113
<i>Cour des comptes</i>	1 745	1 746	2 020	207	67
<i>Dila</i>	728	800	728	0	s
<i>Le Cese</i>	151	153	155	7	7
<i>SGDSN⁽¹¹⁾</i>	660	660	513 ⁽¹²⁾	0	0
<i>Cnil</i>	201	0	0	s	5
<i>Conseil d'État</i>	nd	nd	nd	nd	nd

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), traitement DGAFF - Département des études et des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

s : soumis au secret statistique.

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, Industrie et Numérique et au ministère des Finances et Comptes publics.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Ministère ici entendu au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle. Y compris éventuellement 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.

(7) Y compris maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

(8) Dont notamment 24 598 détachements sortants externes, 720 mises à disposition sortantes, 1 610 affectés en dehors du périmètre de gestion du ministère.

(9) Hors CLD.

(10) Non compris les personnels rattachés au programme Police (n° 176) dont la gestion est assurée par la DRH Hors Police.

(11) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale.

(12) Écart entre effectifs en fonction et gérés dû aux militaires gérés par la Défense mais sur le budget SGDSN.

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2015

Ministères de tutelle	Effectifs physiques payés sur le budget de l'EP ⁽¹⁾	Effectifs en fonction dans l'EP ⁽²⁾	Effectifs gérés par l'EP ⁽³⁾	Part des contractuels dans les effectifs gérés par l'EP (en %)	EPA concernés ⁽⁴⁾
Affaires étrangères et Développement international	208	212	201	87,6	AFD, AEFÉ, Campus France, Canal France international, CIRAD, IRD, Institut français
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt ⁽⁵⁾	6 308	6 384	6 131	41,5	ASP, Odeadom, Inao, Infoma, CNPF, France AgriMer, IFCE, Anses
Ministères économiques et financiers	4 702	5 978	5 273	65,7	École des Mines, Institut Mines-Télécom, IRA, ENA, INPI, Agence nationale des fréquences, Genes
Culture et Communication	nd	nd	nd	nd nd	nd
Défense	6 442	7 252	7 385	30,2	Exhaustif
Écologie, Développement durable et Énergie :					
<i>Aviation civile</i>	919	913	913	19,6	Enac
<i>Hors Aviation civile</i>	27 259	27 315	26 009	34,4	Exhaustif
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	239 973	250 912 ⁽⁶⁾	191 699	39,4	EPN, EPST, EPCSPC ⁽⁷⁾
Justice	231	229	229	21,4	Enap
Intérieur :					
<i>Police nationale</i>	109	872	74	8,1	INPS, ENSP
<i>Hors Police nationale</i>	1 916	1 916	1 653	65,6	Antai, ANTS, Cnaps, ENSOSP, Ofij, Ofpra
Ministères sociaux :					
<i>Affaires sociales, Santé et Droits des femmes</i>	7 225	7 518	7 724	16,2	ARS
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	nd	nd	nd		nd
Services du Premier ministre :					
<i>Services généraux (DSAF, SGG, SIG, SGMAR, APM), Cabinets, Commissions rattachées aux services centraux(*)</i>	0	145	0	-	
SGDSN ⁽⁷⁾	147	153	148	51,4	IHEDN, INHESJ

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), traitement DGAFP - Département des études et des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des établissements publics administratifs, agents fonctionnaires et contractuels, hors militaires et emplois aidés.
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, Industrie et Numérique et au ministère des Finances et Comptes publics.

(1) Subventions versées par l'État et ressources propres.

(2) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés gratuitement.

(3) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés, gérés par leur administration d'origine.

(4) La réponse à l'enquête a pu être incomplète ; seuls sont donc repris ici les EPA pour lesquels le ministère a répondu.

(5) Le ministère déclare par ailleurs 9 420 agents payés sur le budget de l'ONF, 16 sur le budget de l'agence BIO au 31 décembre 2015.

(6) Y compris les 99 869 personnels BIATSS des EPSCP 60 336 fonctionnaires et 39 533 contractuels en fonction dans un de ces établissements au 31 décembre 2015.

(7) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale.

Emplois en loi de finances

Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances (Lolf) le 1^{er} janvier 2006, les parlementaires votent, en parallèle des crédits relatifs aux dépenses de personnel (titre II des dépenses de l'État) et un plafond d'autorisation d'emplois par ministère exprimé en équivalents temps plein travaillés (ETPT).

En 2017, le plafond des autorisations d'emplois ministériels s'établit à 1 932 883 ETPT (+1,3 %) auxquels s'ajoutent 11 442 ETPT pour les budgets annexes (–0,6 %). Au total, le plafond d'emplois pour 2017 s'élève donc à 1 944 325 ETPT, soit une augmentation globale de 36 092 ETPT par rapport au plafond, tel qu'il résultait de la loi de finances rectificatives pour l'année 2016. Cette augmentation s'explique pour 12 406 ETPT par un nombre de créations de postes supérieur à celui des suppressions (15 268 ETPT créés contre 2 862 ETPT supprimés), pour 8 162 ETPT par l'impact des mesures de transfert (entre ministères ou vers le budget d'opérateurs) et de périmètre, pour 4 922 ETPT par un ajustement technique du plafond. Les mesures liées à la décentralisation entraînent quant à elle la suppression de 840 ETPT. Hors mesures de transfert, le plafond d'emplois pour 2017 augmente de 0,9 % après une hausse de 0,8 % en 2016 par rapport à 2015.

Depuis 2009, et comme prévu par l'article 64 de la loi de finances pour 2008, le plafond d'emplois des opérateurs de l'État est fixé chaque année en loi de finances. Ce plafond couvre l'ensemble des emplois rémunérés par les opérateurs, à l'exception des emplois temporaires financés intégralement par des ressources propres. Le champ des opérateurs de l'État, notion née avec la mise en œuvre de la Lolf, est plus large que celui des établissements publics administratifs (voir l'encadré Définitions et méthodes). À titre d'information, le plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État, exprimé en équivalents temps plein (ETP), est fixé à 398 635 emplois dans la LFI 2016 en augmentation de 0,3 % par rapport à 2016.

Ce plafond a été relevé à 1 920 269 ETPT en loi de finances rectificative pour tenir compte de l'ajustement à la hausse

du plafond d'emplois du ministère de l'Agriculture. La consommation d'emplois constatée au cours de l'année 2016 s'établit à 1 888 419 ETPT y compris les budgets annexes. Elle est inférieure de 31 849 ETPT au maximum autorisé par la loi de finances initiale et la loi de finances rectificative, et en augmentation de 15 623 ETPT par rapport à la consommation constatée en 2015.

La variation à la hausse des effectifs en ETPT par rapport à 2015 à périmètre courant s'explique par :

- les conséquences des créations nettes d'emplois à hauteur de +10 667 ETPT. Il s'agit, du fait des décalages des dates moyennes des départs et des arrivées des agents, de +10 400 ETPT d'effet sur 2016 des 6 934 créations d'emplois (en ETP) réalisées en 2015 et de +627 ETPT des 13 856 créations d'emplois (en ETP) réalisées en 2016. L'extension en année pleine des créations d'emplois 2016 se traduira donc sur la consommation d'emplois 2017, à hauteur de +13 349 ETPT ;
- l'effet des transferts d'emplois et des mesures de périmètre (+160 ETPT) en loi de finances initiale ;
- des corrections techniques à hauteur de +4 927 ETPT intègrent l'effet du plan de recrutement d'apprentis dans la fonction publique d'État, puisque les apprentis ne sont pas pris en compte dans la réalisation du schéma d'emplois.

En ETP, l'évolution des effectifs entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2016 s'élève à +13 856 ETP à périmètre constant. Cette évolution résulte principalement des mesures prises en faveur du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (+7 803 ETP) et des ministères de la Défense, de l'Intérieur et de la Justice (+9 384 ETP), dans le cadre notamment du plan de lutte contre le terrorisme. En dehors de ces mesures exceptionnelles, le nombre d'emplois dans la fonction publique est en baisse de 3 395 ETP, ce qui est en ligne avec l'objectif qui avait été fixé au moment de l'établissement du budget 2016.

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Définitions et méthodes

Plafond d'autorisation d'emplois : dans le cadre de la 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 1 ETPT. Ce décompte tient compte à la fois de la quotité de temps de travail des agents (modalité de temps partiel le cas échéant) et de la période d'activité sur l'année. Il correspond à une évaluation de la force de travail disponible au cours de l'année. À noter que ce concept renvoie également à la notion d'équivalents temps plein annualisé (EQTP, voir la Vue 1.1), utilisée dans les comparaisons avec le secteur privé et les autres

versants de la fonction publique, en cohérence avec les normes internationales.

Emploi budgétaire : pour mémoire, unité de décompte retenue pour l'autorisation d'emplois dans la loi de finances initiale jusqu'en 2005 (en mode Ordonnance de 1959). L'emploi budgétaire est un emploi permanent à temps complet. Un emploi autorisé peut ne pas être pourvu. À l'inverse, un emploi budgétaire peut servir de support à la rémunération de deux personnes employées à mi-temps. L'emploi budgétaire est donc comparable à l'équivalent temps plein (ETP) qui prend en compte la quotité de temps de travail de l'agent, mais pas sa durée de temps 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'autorisation d'emplois en 2017

Ministères	Missions	ETPT LFI
Affaires étrangères et Développement international		13 834
	Action extérieure de l'État	12 040
	Aide publique au développement	1 794
Affaires sociales, Santé et Droits des femmes		10 225
	Solidarité, insertion et égalité des chances	10 225
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt		30 530
	Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales	12 468
	Enseignement scolaire	15 274
	Recherche et enseignement supérieur	2 788
Culture et Communication		11 189
	Culture	11 189
Défense		273 280
	Défense	273 280
Écologie, Développement durable et Énergie		29 103
	Écologie, développement et mobilité durables	29 103
Economie et Finances		141 302
	Économie	12 157
	Gestion des finances publiques et des ressources humaines	128 023
	Recherche et enseignement supérieur	1 122
Education nationale, Enseignement supérieur et Recherche		1 015 602
	Enseignement scolaire	1 007 579
	Recherche et enseignement supérieur	8 023
Intérieur		285 374
	Administration générale et territoriale de l'État	33 653
	Sécurité	251 721
Justice		83 216
	Justice	83 216
Logement, Égalité des territoires et Ruralité		12 288
	Égalité des territoires et logement	12 288
Outre-mer		5 505
	Outre-mer	5 505
Services du Premier ministre		11 912
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	24
	Conseil et contrôle de l'État	5 892
	Direction de l'action du gouvernement	5 399
	Politique des territoires	597
Travail, Emploi et Dialogue social		9 523
	Travail et emploi	9 523
Total budget général		1 932 883
	Contrôle et exploitation aériens	10 679
	Publications officielles et information administrative	763
Total budgets annexes		11 442
Total		1 944 325

Source : Loi de finances initiale (LFI) 2017.

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

1

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

Figure 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois entre 2016 et 2017

Ministères	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2016 (en ETPT)	Solde des créations et suppressions d'emplois (en ETPT)	Correction technique du plafond (en ETPT)	Impact des mesures de transferts (entre ministères ou avec des opérateurs) et de périmètre (hors décentralisation) (en ETPT)	Impact de la décentralisation (en ETPT)	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2017 (en ETPT)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(a)+(b)+(c)+(d)+(e)
Affaires étrangères et Développement international	14 020	0	-100	-86	0	13 834
Affaires sociales et Santé	10 229	-138	13	121	0	10 225
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	30 497	-5	280	-239	-3	30 530
Culture et Communication	11 041	116	0	32	0	11 189
Défense	271 510	747	1 747	-724	0	273 280
Économie et Finances	142 833	-1 766	341	-101	-5	141 302
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	995 301	9 647	2 113	8 542	-1	1 015 602
Environnement, Énergie et Mer	29 911	-572	67	419	-722	29 103
Intérieur	282 819	2 394	340	-90	-89	285 374
Justice	80 988	2 014	35	179	0	83 216
Logement et Habitat durable	12 492	-217	31	0	-18	12 288
Outre-mer	5 309	196	0	0	0	5 505
Services du Premier ministre	11 582	154	68	110	-2	11 912
Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social	9 701	-164	-13	-1	0	9 523
Total budget général	1 908 233	12 406	4 922	8 162	-840	1 932 883
Contrôle et exploitation aériens	10 726	-47		0	0	10 679
Publications officielles et information administrative	785	-21	-1	0	0	763
Total budgets annexes	11 511	-68	-1	0	0	11 442
Total	1 919 744	12 338	4 921	8 162	-840	1 944 325

Source : Lois de finances initiales (LFI) 2016 et 2017, Direction du budget.

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

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

1

Figure 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois

Total ministères (budget général) (arrondis en milliers d'ETPT)	2015 ⁽¹⁾	2016	2017	Évolution 2017/2006
Plafond d'emplois de l'année précédente	1 895	1 889	1 908	-
Prise en compte de l'impact sur l'année du schéma d'emplois de l'année précédente	2,1	3,3	7,9	-
Prise en compte du schéma d'emplois de l'année	-3,3	1,5	4,6	-
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	-3,5	3,1	8,2	-157
Impact de la décentralisation	0,0	-1,1	-0,8	-126
Ajustement technique du plafond	-0,6	12,0	4,9	-
Plafond d'emplois de l'année	1 889	1 908	1 933	-405

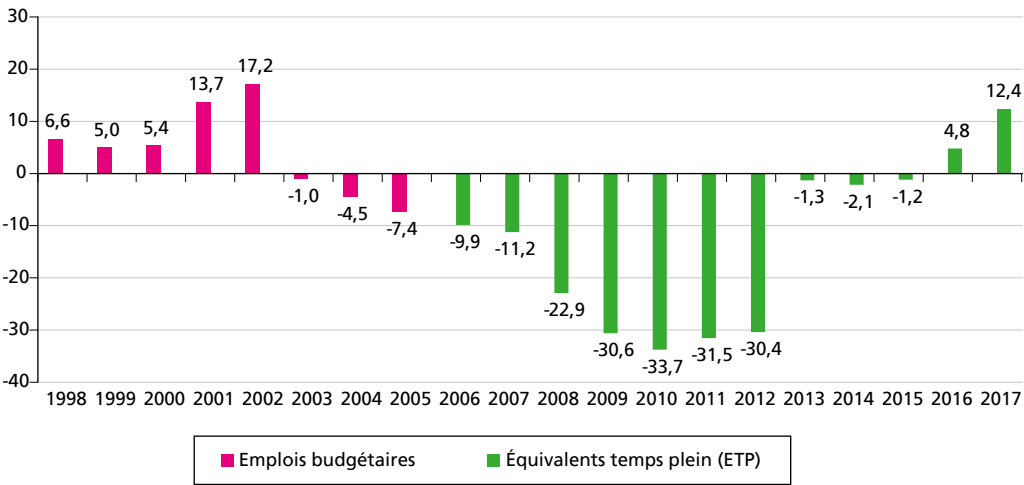
Source : Direction du budget.

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'agroalimentaire 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 2017

(en milliers)



Source : Direction du Budget. Projet de loi de finances.

Champ : Budget général de l'État (hors budgets annexes), hors appelés, hors mesures d'ordre et hors décentralisation.

Note : Les chiffres présentés ici (en ETP et en milliers) correspondent au solde des créations/suppressions de postes, à périmètre constant.

À partir de 2006, les emplois budgétaires ne peuvent plus être suivis en tant que tels ; ils peuvent néanmoins être comparés aux ETP.

1

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

Tableau 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère en 2016

Ministères	Consommation d'ETPT en 2015	Plafond d'autorisation d'emplois LFI 2016 (a)	Transferts en cours de gestion 2016 (b)	Consommation des emplois 2016 en ETPT (c)	Écart constaté entre consommation 2016 et plafond LFI 2016 corrigé des transferts en cours de gestion (en ETPT) (c) - [(a)+(b)]
Affaires étrangères et Développement international	13 873	14 020	5	13 791	-234
Affaires sociales, Santé et Droits des femmes	10 326	10 229	35	10 137	-127
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	31 406	30 497	40	31 008	471
Culture et Communication	10 921	11 041	-17	10 854	-170
Défense	263 350	271 510	3	265 749	-5 764
Écologie, Développement durable et Énergie	43 561	29 911	13 130	42 257	-784
Économie, Industrie et Numérique	6 302	6 452	14	6 252	-214
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	969 100	995 301	27	981 626	-13 702
Finances et Comptes publics	135 896	136 381	-30	133 650	-2 701
Intérieur	274 704	282 819	-511	276 262	-6 046
Justice	77 381	80 988	42	79 824	-1 206
Logement, Égalité des territoires et Ruralité	0	12 492	-12 492		0
Outre-mer	5 296	5 309	0	5 301	-8
Services du Premier ministre	9 685	11 582	-256	10 969	-357
Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social	9 663	9 701	9	9 538	-172
Total budget général	1 861 464	1 908 233	-1	1 877 218	-31 014
Contrôle et exploitation aériens	10 601	10 726		10 498	-228
Publications officielles et information administrative	731	785		703	-82
Total budgets annexes	11 332	11 511	0	11 201	-310
Total	1 872 796	1 919 744	-1	1 888 419	-31 324

Source : Loi de règlement pour 2016 - 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

	2014	2015				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽²⁾ (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	1 411 608	1 404 117	62,1	79,2	16,9	4,0
EPA locaux	483 047	485 193	58,9	74,4	24,5	1,1
Total Fonction publique territoriale	1 894 655	1 889 310	61,3	77,9	18,8	3,2
Assistants maternels et familiaux	46 427	46 172	93,8	0,0	0,0	100,0
FPT, hors assistants maternels et familiaux	1 848 228	1 843 138	60,5	79,9	19,3	0,8
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	33 678	32 994	67,5	37,7	57,5	4,8
EPA locaux	14 612	14 127	61,1	36,6	62,9	0,5
Total	48 290	47 121	65,6	37,4	59,1	3,5

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

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

(1) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales. En particulier, la création de la métropole de Lyon au 1^{er} janvier 2015 conduit au transfert de 4 800 agents de la communauté urbaine (classée parmi les EPA locaux) vers la métropole (classée parmi les départements).

(2) Dans la FPT, la catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

Figure 1.5-2 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre

	2014	2015				
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽²⁾ (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	1 281 384	1 276 968	60,5	82,3	13,9	3,8
EPA locaux	432 917	436 094	56,5	77,7	21,3	1,0
Total Fonction publique territoriale	1 714 301	1 713 062	59,5	81,2	15,8	3,1
Assistants maternels et familiaux	41 155	40 884	94,2	0,0	0,0	100,0
FPT, hors assistants maternels et familiaux	1 673 146	1 672 179	58,6	83,1	16,2	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 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales. En particulier, la création de la métropole de Lyon au 1^{er} janvier 2015 conduit au transfert de 4 800 agents de la communauté urbaine (classée parmi les EPA locaux) vers la métropole (classée parmi les départements).

(2) Dans la FPT, la catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

Figure 1.5-4 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre

		ETP en 2014	ETP en 2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité fin 2015 (en %)
Communes⁽¹⁾	Fonctionnaires	761 445	756 213	-0,7	83
	Contractuels	148 598	144 448	-2,8	16
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	14 823	14 086	-5,0	2
	Total	924 866	914 747	-1,1	100
Départements	Fonctionnaires	218 899	225 178	2,9	79
	Contractuels	26 190	25 089	-4,2	9
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	33 450	33 453	0,0	12
	Total	278 539	283 720	1,9	100
Régions	Fonctionnaires	69 095	70 116	1,5	89
	Contractuels	8 357	7 862	-5,9	10
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	527	523	-0,8	1
	Total	77 979	78 501	0,7	100
Total collectivités territoriales	Fonctionnaires	1 049 440	1 051 508	0,2	82
	Contractuels	183 145	177 398	-3,1	14
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	48 800	48 062	-1,5	4
	Total	1 281 384	1 276 968	-0,3	100
Établissements communaux⁽¹⁾	Fonctionnaires	79 889	79 471	-0,5	70
	Contractuels	32 493	31 618	-2,7	28
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	2 192	1 829	-16,6	2
	Total	114 573	112 917	-1,4	100
Établissements intercommunaux⁽¹⁾	Fonctionnaires	193 115	197 807	2,4	79
	Contractuels	50 934	51 394	0,9	20
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	2 505	2 467	-1,5	1
	Total	246 554	251 668	2,1	100
Établissement départementaux	Fonctionnaires	57 662	57 781	0,2	90
	Contractuels	6 568	6 289	-4,2	10
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	94	118	25,5	0
	Total	64 323	64 188	-0,2	100
Autres EPA locaux	Fonctionnaires	3 775	3 822	1,2	52
	Contractuels	3 661	3 467	-5,3	47
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	32	32	0,0	0
	Total	7 468	7 320	-2,0	100
Total EPA locaux	Fonctionnaires	334 440	338 881	1,3	78
	Contractuels	93 655	92 767	-0,9	21
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	4 822	4 446	-7,8	1
	Total	432 917	436 094	0,7	100
Total FPT	Fonctionnaires	1 383 880	1 390 388	0,5	81
	Contractuels	276 800	270 166	-2,4	16
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	53 621	52 508	-2,1	3
	Total	1 714 301	1 713 062	-0,1	100
Total secteur communal	Fonctionnaires	1 038 224	1 037 313	-0,1	81
	Contractuels	235 686	230 926	-2,0	18
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	19 551	18 414	-5,8	1
	Total	1 293 460	1 286 653	-0,5	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 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales. En particulier, la création de la métropole de Lyon au 1^{er} janvier 2015 conduit au transfert de 4 800 agents de la communauté urbaine (classée parmi les EPA locaux) vers la métropole (classée parmi les départements).

(2) Dans la FPT, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

1 1.5 Fonction publique territoriale

Figure 1.5-5 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par par catégorie d'employeur au 31 décembre

	2014	2015	Évolution 2015/2014 (en %)
Organismes communaux⁽¹⁾	1 168 112	1 152 681	-1,3
Communes, dont :	1 034 795	1 021 856	-1,3
Communes de moins de 1 000 habitants	113 126	111 147	
Communes de 1 000 habitants à 1 999 habitants	58 733	58 371	
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	63 561	63 378	
Communes de 4 000 à 4 999 habitants	50 562	50 288	
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	119 281	117 601	
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	129 591	127 628	
Communes de 20 000 à 49 999 habitants	202 054	198 261	
Communes de 50 000 à 79 999 habitants	85 757	85 139	
Communes de 80 000 à 99 999 habitants	31 972	31 659	
Communes de 100 000 habitants et plus	180 158	178 384	
Établissements communaux (CCAS, CDE ...)⁽¹⁾	133 317	130 825	-1,9
Organismes intercommunaux⁽¹⁾	274 099	279 137	1,8
EPCI à fiscalité propre, dont :	208 357	212 793	2,1
Communautés urbaines	38 963	10 708	
Communautés de communes	79 502	82 965	
Communauté d'agglomération	84 179	83 931	
Syndicats d'agglomération nouvelle (SAN)	1 649	1 558	
Métropole	4 064	33 631	
Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)	65 742	66 344	0,9
Organismes départementaux	362 591	367 403	1,3
Départements ⁽²⁾	295 337	300 376	1,7
Établissements départementaux (SDIS, CNFPT, CDG)	53 394	53 308	-0,2
Autres établissements départementaux	13 860	13 719	-1,0
Régions	81 476	81 885	0,5
Autres EPA locaux (OPHLM, CCM, régies,...)	8 377	8 204	-2,1
Total FPT	1 894 655	1 889 310	-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) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales. En particulier, la création de la métropole de Lyon au 1^{er} janvier 2015 conduit au transfert de 4 800 agents de la communauté urbaine (classée parmi les EPA locaux) vers la métropole (classée parmi les départements).

(2) Les effectifs de la métropole de Lyon, créée le 1^{er} janvier 2015 sont comptabilisés avec ceux des départements.

Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière par sexe et statut au 31 décembre

	2014	2015				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽²⁾ (en %)
Médecins ⁽¹⁾	114 968	116 833	52,2			100,0
Personnels non médical	910 916	909 693	80,3	81,9	17,8	0,2
Total hôpitaux	1 025 884	1 026 526	77,1	72,6	15,8	11,6
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	96 107	97 350	87,2	69,6	29,0	1,4
Autres établissements médico-sociaux	39 096	39 402	67,7	59,0	38,1	2,9
Total fonction publique hospitalière	1 161 087	1 163 278	77,6	71,9	17,6	10,5

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

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

(1) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

(2) Dans la FPH, la catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des médecins et des apprentis

Figure 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut au 31 décembre

	2014	2015				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽²⁾ (en %)
Médecins ⁽¹⁾	98 368	100 622	53,0	0,0	0,0	100,0
Personnels non médical	854 835	853 681	79,6	82,4	17,4	0,2
Total hôpitaux	953 203	954 302	76,8	73,7	15,5	10,7
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	88 377	89 668	87,1	71,4	27,7	1,0
Autres établissements médico-sociaux	33 938	34 180	69,7	64,8	32,5	2,6
Total fonction publique hospitalière	1 075 517	1 078 151	77,4	73,2	17,1	9,7

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

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

(1) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

(2) Dans la FPH, la catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des médecins et des apprentis

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.

Outre la distinction de l'emploi selon le statut des agents, l'emploi est désormais ventilé selon deux critères de niveau de responsabilité : **les catégories hiérarchiques** de la fonction publique (voir définitions), mais également **la catégorie socioprofessionnelle** issue de Siasp, qui repose sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du Fichier général de l'État (FGE) et utilisée dans les rapports antérieurs à 2010, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (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 femmes et

les hommes, les statistiques disponibles sur l'emploi sont généralement ventilées selon le sexe. Ces données statistiques ont vocation à alimenter le rapport annuel prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Par ailleurs, depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs publics de plus de vingt salariés sont tenus d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Les éléments statistiques sont développés dans la fiche 2.6.

La répartition des agents de la fonction publique selon leur niveau de diplôme est issue de l'enquête Emploi de l'Insee. Depuis le premier trimestre 2006, il est possible de distinguer les agents des trois versants de la fonction publique dans l'enquête Emploi (cf. « Les agents 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 Études & Statistiques/Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.1 Statuts et situations d'emploi

Figure 2.1-1 : Effectifs physiques, effectifs en équivalent temps plein [ETP] et équivalent temps plein annualisé [EQTP] par statut des agents dans les trois versants de la fonction publique

	Au 31 décembre 2015			Évolution 2015/2014 (en %)		
	Effectifs physiques	ETP	EQTP annualisé ⁽¹⁾	Au 31 décembre 2015		EQTP annualisé ⁽¹⁾
				Effectifs physiques	ETP	
FPE						
Fonctionnaires	1 542 419	1 501 114	1 501 048	0,3	0,4	0,6
Contractuels	378 939	321 010	336 458	0,9	0,6	-1,0
Militaires et militaires volontaires	300 327	294 734	291 892	-1,0	-1,8	-2,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	176 346	165 677	163 901	0,4	0,0	-1,0
<i>dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat</i>	142 141	132 815	132 213	0,4	0,5	1,0
<i>dont ouvriers d'État</i>	27 657	27 603	28 416	-11,3	-11,3	-11,6
<i>dont apprentis</i>	3 662	3 375	1 260	358,9	363,0	86,1
Total	2 398 031	2 282 535	2 293 300	0,2	0,1	-0,1
FPT						
Fonctionnaires ⁽³⁾	1 472 339	1 390 388	1 400 395	0,3	0,5	0,4
Contractuels ⁽³⁾	355 992	270 166	315 427	-2,3	-2,4	-1,5
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	60 979	52 508	54 394	-2,3	-2,1	-1,4
<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	49 320	43 592	44 830	-1,4	-1,5	-1,1
<i>dont apprentis</i>	9 336	6 747	7 272	-7,7	-6,9	-5,3
Total	1 889 310	1 713 062	1 770 216	-0,3	-0,1	0,0
FPH						
Fonctionnaires	836 373	789 655	793 464	-0,2	-0,3	0,1
Contractuels	205 280	184 159	180 164	1,2	1,4	2,0
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	121 625	104 336	112 859	1,4	2,1	2,0
<i>dont médecins</i>	118 667	101 748	110 153	1,5	2,2	2,2
<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	2 350	2 084	2 204	-3,3	-3,1	-2,9
<i>dont apprentis</i>	607	503	500	-4,6	-5,5	-12,0
Total	1 163 278	1 078 151	1 086 487	0,2	0,2	0,6
Total						
Fonctionnaires ⁽³⁾	3 851 131	3 681 157	3 694 907	0,2	0,3	0,4
Contractuels ⁽³⁾	940 211	775 334	832 049	-0,3	-0,3	-0,5
Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	300 327	294 734	291 892	-1,0	-1,8	-2,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	358 950	322 521	331 154	0,3	0,3	0,0
Total	5 450 619	5 073 747	5 150 003	0,0	0,1	0,1

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

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

(1) 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 sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total 2 100 marins-pompiers de Marseille).



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

Ministères	2014		2015										Évolution 2015/2014 (en %)	
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total			
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	566	520	109	107	s	s	s	s	439	410	576	545	1,8	4,8
Agriculture, Alimentation et Forêt	3 557	2 990	1 382	1 115	620	514	187	107	1 507	1 376	3 696	3 112	3,9	4,1
Culture et Communication	1 558	1 378	884	765	s	s	s	s	578	529	1 529	1 350	-1,9	-2,1
Défense	7 287	6 928	5 571	5 350	897	775	624	601	129	121	7 221	6 847	-0,9	-1,2
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	2 848	2 586	603	574	13	13	479	411	1 519	1 418	2 614	2 416	-8,2	-6,6
Ministères économiques et financiers ⁽²⁾	5 910	4 756	2 104	2 034	275	258	2 816	1 939	447	335	5 642	4 566	-4,5	-4,0
<i>Finances et Comptes publics</i>	5 555	4 503	1 584	1 521	218	202	2 596	1 810	293	238	4 691	3 771	-15,6	-16,3
<i>Économie, Redressement productif et Numérique</i>	355	253	520	513	57	56	220	129	154	97	951	795	167,9	214,8
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	61 752	49 383	30 588	26 933	6 633	6 114	26 056	17 336	1 474	1 141	64 751	51 524	4,9	4,3
Intérieur et Outre-mer	13 865	12 658	1 305	1 121	978	668	10 600	9 821	1 762	1 628	14 645	13 238	5,6	4,6
<i>dont Police</i>	11 359	10 264	520	363	798	489	9 939	9 198	689	606	11 946	10 656	5,2	3,8
Justice	6 800	5 546	1 438	1 171	2 014	1 394	2 388	1 940	290	260	6 130	4 765	-9,9	-14,1
Services du Premier ministre	2 450	2 244	1 152	1 127	608	531	280	215	197	194	2 237	2 066	-8,7	-7,9
Ministères sociaux	2 031	1 916	1 193	1 145	200	192	216	173	170	151	1 779	1 662	-12,4	-13,3
<i>Affaires sociales</i>	1 312	1 229	718	685	149	143	93	63	150	131	1 110	1 023	-15,4	-16,8
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	719	687	475	460	51	49	123	109	20	20	669	638	-7,0	-7,1
Total hors enseignants ⁽³⁾	74 990	60 965	16 806	15 473	7 207	5 610	43 682	32 576	8 489	7 546	76 184	61 205	1,6	0,4
Total	108 624	90 905	46 329	41 443	12 277	10 497	43 702	32 587	8 512	7 562	110 820	92 089	2,0	1,3

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

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

(1) Hors agents en poste à l'étranger.

(2) Les évolutions du nombre de contractuels au sein des ministères économiques et financiers s'expliquent notamment par le changement de tutelle du programme Lolf «Développement des entreprises et du tourisme», du ministère des Finances vers le ministère de l'Économie.

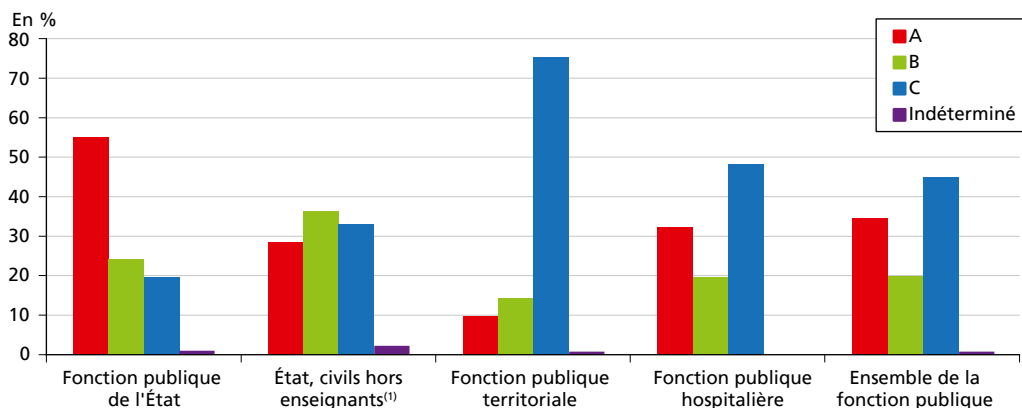
(3) Enseignants : Y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement.

s : soumis au secret statistique.

--

Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015



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 2015

		Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)
FPE (ministères et EPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	824 639	52,5	69,9	13,3
	dont catégorie A	824 235	52,5	69,9	13,3
	dont catégorie B	309	68,0	60,5	10,0
	Professions intermédiaires	879 694	66,5	71,8	14,6
	dont catégorie A	493 213	77,1	88,6	2,6
	dont catégorie B	364 231	52,9	53,4	26,2
	dont catégorie C	2 563	2,6	2,8	15,4
	Employés, ouvriers	693 302	43,4	48,2	20,3
	dont catégorie A	5 311	47,3	6,5	93,4
	dont catégorie B	196 453	18,4	49,9	0,5
	dont catégorie C	467 208	53,1	50,2	23,8
	Indéterminée	396	53,5	0,8	98,5
	Total FPE	2 398 031	55,0	64,3	15,8
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	153 640	56,4	73,9	24,6
	dont catégorie A	153 463	56,4	74,0	24,5
	Professions intermédiaires	298 650	66,1	80,2	19,8
	dont catégorie A	28 499	90,7	83,3	16,7
	dont catégorie B	270 151	63,5	79,9	20,2
	Employés, ouvriers	1 413 076	60,8	79,1	17,4
	dont catégorie B	1 394	3,4	100,0	0,0
	dont catégorie C	1 411 407	60,8	79,1	17,4
	Indéterminée	23 944	60,0	4,2	56,9
	Total FPT	1 889 310	61,3	77,9	18,8
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	151 050	55,8	11,1	10,4
	dont catégorie A	151 050	55,8	11,1	10,4
	Professions intermédiaires	453 629	84,2	85,7	14,3
	dont catégorie A	225 192	86,0	87,5	12,5
	dont catégorie B	226 565	82,7	84,4	15,6
	dont catégorie C	1 872	52,6	31,5	68,5
	Employés, ouvriers	558 198	78,2	77,2	22,4
	dont catégorie C	558 179	78,2	77,2	22,4
	Indéterminée	401	66,8	0,5	4,7
	Total FPH	1 163 278	77,6	71,9	17,7
Ensemble	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 129 329	53,5	62,6	14,4
	Professions intermédiaires	1 631 973	71,3	77,2	15,4
	Employés, ouvriers	2 664 576	59,9	70,7	19,2
	Indéterminée	24 741	60,0	4,1	56,7
	Total	5 450 619	62,0	70,7	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.

Note : La définition de la catégorie socioprofessionnelle était erronée dans les précédentes éditions du rapport annuel. Des résultats corrigés sont mis à disposition dans les fichiers excel de l'édition 2017 sur le site Internet

Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)(*) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères

	Situation au 31 décembre 2015		Situation au 31 décembre 2014		Évolution 2015/2014	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	455 038	56,3	451 976	56,0	0,7	0,30
Cadres de catégorie A+	26 609	44,0	27 031	43,0	-1,6	0,99
Encadrement et direction	9 827	31,6	9 827	30,9	0,0	0,76
Inspection, contrôle et expertise	11 662	57,4	11 800	56,5	-1,2	0,90
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	5 120	37,3	5 404	35,7	-5,3	1,59
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	428 124	57,1	424 585	56,9	0,8	0,25
Attachés et inspecteurs	52 088	56,2	52 221	55,3	-0,3	0,83
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	9 437	54,8	9 316	53,7	1,3	1,05
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽¹⁾	17 152	29,8	16 697	29,4	2,7	0,40
Professeurs certifiés et agrégés	300 967	60,0	298 273	60,0	0,9	0,07
Autres enseignants de catégorie A	3 424	49,5	3 421	48,3	0,1	1,24
Police (commandants)	4 506	16,5	4 651	16,4	-3,1	0,10
Autres cadres de catégorie A ⁽²⁾	49 987	53,9	49 322	53,3	1,3	0,56
Cadres de catégorie B	224	74,1	293	70,7	-23,5	3,46
PCS de professions intermédiaires dont :	587 521	73,1	583 113	72,6	0,8	0,43
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	431 109	76,9	425 669	76,5	1,3	0,45
Professeurs des écoles	338 013	82,7	332 183	82,4	1,8	0,35
Professeurs de lycée professionnel	60 800	50,1	60 623	49,7	0,3	0,38
Professeurs de collège d'enseignement général	1 769	56,6	2 147	56,4	-17,6	0,24
Autres professions intermédiaires de catégorie A enseignants	1 288	45,7	1 446	46,3	-10,9	-0,60
Police (capitaine et lieutenant)	5 106	29,6	5 194	29,3	-1,7	0,31
Autres professions intermédiaires de catégorie A	24 133	76,1	24 076	75,7	0,2	0,38

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

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

(*) Voir définitions.

(1) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(2) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

.../...



Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale⁽¹⁾ par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2015

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part des contractuels dans la filière (en %)
Administrative	423 395	24,4	18,1	15,2
Animation	118 416	4,2	16,0	47,9
Culturelle	80 240	3,7	7,1	31,3
Incendie-Secours	39 974	2,7	0,1	0,9
Medico-sociale	85 543	4,3	6,2	25,7
Medico-technique	2 849	0,1	0,3	34,6
Sécurité	22 913	1,5	0,3	5,2
Sociale	175 432	9,4	10,6	21,6
Sportive	19 237	1,0	1,4	26,6
Technique	841 606	48,6	35,6	15,1
Hors filières et indéterminée ⁽²⁾	18 798	0,2	4,3	81,9
Total⁽¹⁾	1 828 403	100,0	100,0	19,5

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

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

Lecture : 24,4 % des fonctionnaires et 18,1 % des agents contractuels de la FPT travaillent dans la filière administrative. 15,2 % 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 2015

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part des contractuels dans la filière (en %)
Administrative	111 803	10,6	11,4	21,0
Médoco-technique	58 765	5,6	6,0	20,9
Socio-éducative	26 316	2,4	3,0	23,5
Soignante	729 992	71,8	63,1	17,8
Technique-ouvrière	106 740	9,7	12,6	24,3
Hors filières ⁽¹⁾ et indéterminée	10 995	0,0	3,8	70,9
Total	1 044 611	100,0	100,0	19,7

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

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

Lecture : 10,6 % des fonctionnaires et 11,4 % des agents contractuels de la FPH travaillent dans la filière administrative. 21,0 % 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 des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015

[en %]

		A	dont A+	B	C	Indéterminée	Total
FPE	Ministères	64,9	43,9	34,2	48,3	59,1	54,8
	EPA	44,4	36,7	63,6	67,1	55,0	55,8
	Total FPE	61,7	38,6	41,4	52,9	56,5	55,0
FPT	Communes	60,8	54,9	58,8	61,1	67,8	60,8
	Départements	71,4	63,5	76,9	62,7	71,6	67,5
	Régions	58,7	36,9	62,9	57,7	62,6	58,2
	Total collectivités territoriales	64,5	58,0	65,5	61,1	68,2	62,1
	Établissements communaux	83,8	47,2	84,3	88,9	89,1	88,1
	Établissements intercommunaux	53,6	26,6	55,5	52,3	55,1	53,1
	Établissements départementaux	35,9	49,0	36,4	22,9	67,7	26,8
	Autres EPA locaux	47,6	28,8	52,6	56,0	59,5	52,5
	Total EPA	56,2	34,5	56,9	59,7	67,3	58,9
	Total FPT	61,8	52,1	63,2	60,8	68,0	61,3
	<i>Total secteur communal</i>	<i>60,1</i>	<i>44,5</i>	<i>59,4</i>	<i>62,2</i>	<i>67,6</i>	<i>61,8</i>
FPH	Hôpitaux	73,6	44,9	83,1	77,1	ns	77,1
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	82,6	59,9	86,0	88,0	ns	87,2
	Autres établissements médico-sociaux	70,8	50,3	72,1	65,2	.	67,7
	Total FPH	73,9	47,3	82,7	78,1	ns	77,6
Ensemble de la fonction publique		64,1	40,4	55,6	63,2	60,8	62,0
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, 64,9 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés, la part des femmes n'est pas calculée.

Figure 2.4-2 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015
[en%]

	Statut	A	dont A+	B	C	Indéterminée	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	63,3	38,7	47,6	63,6	47,1	60,3	53,4
	Contractuels	49,2	32,8	62,9	70,6	56,9	60,2	61,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	73,8	.	20,4	20,0	ns	63,8	21,1
	Total agents civils	63,0	38,7	36,1	47,3	47,0	54,0	42,1
	Total agents civils hors enseignants	45,9	40,7	35,6	47,3	47,0	42,1	42,1
	Militaires et militaires volontaires	14,3	.	16,3	15,4	ns	15,8	15,8
	Total	61,7	38,6	41,4	52,9	56,5	55,0	46,6
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	63,0	49,8	64,1	57,0	69,8	58,7	58,7
	Contractuels ⁽²⁾	58,9	56,6	59,5	71,5	67,9	68,0	68,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	41,6	.	.	86,8	.	85,1	85,1
	Total	61,8	52,1	63,2	60,8	68,0	61,3	61,3
FPH	Fonctionnaires	84,6	48,0	83,8	78,1	ns	81,1	81,1
	Contractuels	80,5	44,5	76,4	78,0	ns	78,3	78,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	52,1	.	ns	85,9	.	52,9	52,9
	Total	73,9	47,3	82,7	78,1	ns	77,6	77,6
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	66,6	39,9	62,6	63,0	59,2	64,2	63,5
	Contractuels ⁽²⁾	57,6	47,7	64,3	73,0	60,9	67,1	68,1
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	63,8	.	20,5	67,6	ns	63,8	56,9
	Total agents civils	63,0	38,7	36,1	47,3	47,0	54,0	42,1
	Total agents civils hors enseignants	45,9	40,7	35,6	47,3	47,0	42,1	42,1
	Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	14,3	.	16,3	15,4	ns	15,8	15,8
	Total	64,1	40,4	55,6	63,2	60,8	62,0	60,9

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 FPE, 63,3 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total, 2 100 marins-pompiers de Marseille).

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés, la part des femmes n'est pas calculée.

2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle

2

Figure 2.4-3 : Part des femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre

	Catégorie A		dont A+		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total 2015		Total 2014	
	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	39,7	43,1	31,3	.	48,7	ns	67,3	ns	50,0	54,4	55,3	50,2	56,1	52,1
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	51,1	48,9	47,9	ns	56,9	59,7	84,5	70,1	.	67,1	57,8	59,2	57,3	58,5
Culture et Communication	49,7	45,0	47,0	ns	60,3	ns	54,5	50,0	ns	62,6	53,9	52,3	53,7	52,7
Défense	30,5	36,6	29,2	.	45,4	23,9	63,6	44,1	ns	42,6	51,7	35,7	52,4	34,7
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	34,2	44,9	29,8	ns	41,5	ns	50,5	36,7	ns	54,6	41,8	49,1	41,6	51,2
Ministères économiques et financiers	48,3	43,3	25,7	ns	60,2	58,2	62,6	70,4	50,8	51,2	57,1	58,1	57,3	59,2
Finances et Comptes publics	48,8	41,9	27,1	ns	60,1	55,5	62,4	73,6	51,3	52,6	57,4	60,7	57,5	60,9
Économie, Redressement productif et Numérique	42,8	47,5	20,4	ns	61,0	68,4	75,6	32,3	ns	48,7	50,4	45,4	40,2	32,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	69,9	56,4	36,8	ns	79,9	33,5	84,0	89,2	31,1	67,2	70,8	67,5	70,4	67,0
Intérieur et Outre-mer	34,6	25,7	26,4	ns	24,9	9,2	72,8	34,8	ns	58,7	36,1	35,1	35,9	36,3
Justice	64,6	58,7	64,6	ns	75,8	64,5	40,8	49,3	ns	60,0	54,8	57,0	54,8	60,6
Services du Premier ministre	42,3	43,8	34,9	ns	70,4	63,3	70,1	40,0	ns	53,8	54,3	49,5	54,4	50,3
Ministères sociaux	49,7	52,1	45,8	ns	74,5	69,5	84,5	69,4	ns	62,4	65,7	57,2	65,6	59,7
Affaires sociales	44,9	49,0	49,2	ns	76,5	63,1	84,1	51,6	ns	60,7	60,7	52,7	60,6	57,8
Travail, Emploi et Dialogue social	57,2	56,8	37,4	.	73,4	88,2	84,9	82,9	ns	ns	70,8	64,6	70,6	63,3
Total	66,3	51,6	44,0	19,6	45,9	39,9	63,6	70,8	42,4	60,4	62,0	58,6	61,8	58,6
Total hors enseignants	52,4	44,9	45,3	ns	45,4	55,3	63,6	70,8	42,4	60,4	53,0	62,5	53,0	62,4

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

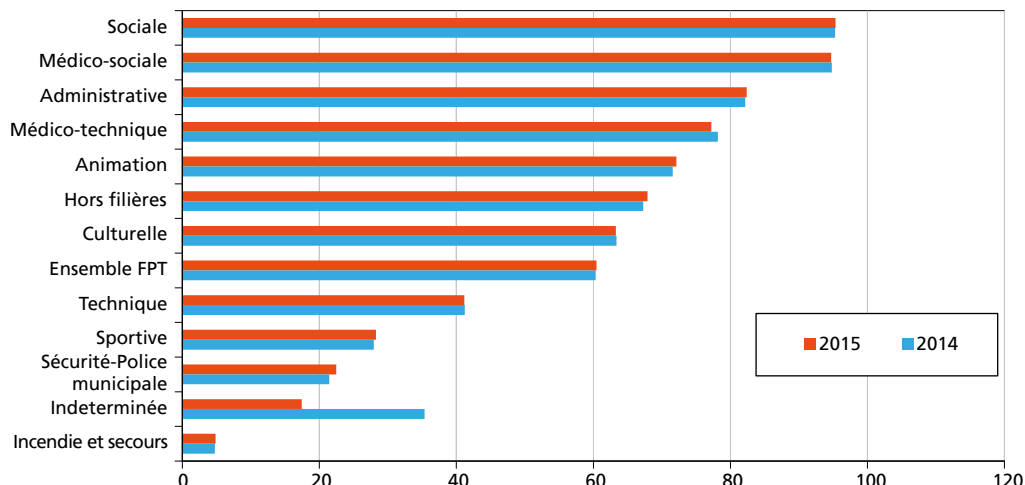
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Au ministère des Affaires étrangères 39,7 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part des femmes n'a pas été calculée.

(1) Hors agents en poste à l'étranger.

Figure 2.4-4 : Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre

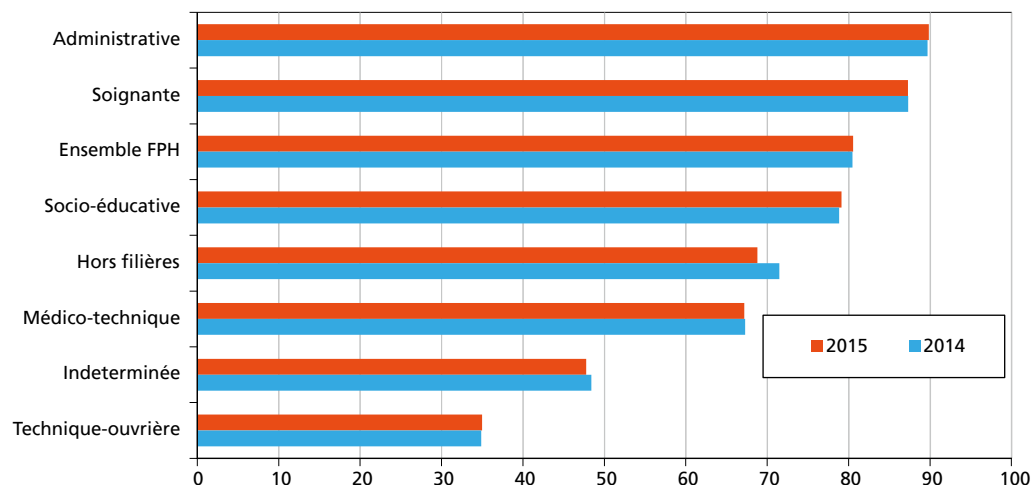


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux de la FPT, hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la FPT 95,3 % des agents de la filière sociale sont des femmes au 31 décembre 2015.

Figure 2.4-5 : Part des femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH au 31 décembre



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

Champ : Emplois principaux de la FPH, hors médecins et internes, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la FPH, 89,8 % des agents de la filière administrative sont des femmes au 31 décembre 2015.

Figure 2.4-6 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre

	2014		2015	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Catégorie A+ de la FPE	103 663	38,1	104 004	38,6
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	10 568	31,2	10 581	32,0
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	445	21,6	443	22,4
Ambassadeurs	37	13,5	38	13,2
Préfets	189	12,2	191	14,7
Secrétaires généraux	22	27,3	22	22,7
Recteurs d'académie	30	30,0	30	36,7
Directeurs d'administration centrale	150	34,0	145	33,1
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	17	11,8	17	11,8
Autres corps de direction	2 647	27,1	2 651	27,5
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2012-32	591	31,1	607	31,0
Directeurs de projet et experts de haut niveau	158	41,1	160	38,1
Autres emplois de direction d'administration centrale	38	26,3	31	32,3
Directeurs d'administration territoriale	876	25,8	854	26,2
Administrateurs généraux des finances publiques	753	23,6	772	25,1
Autres emplois et corps de direction	231	22,9	227	23,4
Encadrement supérieur	7 476	33,2	7 487	34,1
Corps ENA de conception et management	1 900	31,6	1 898	33,4
Ingénieurs	2 291	29,3	2 290	29,5
Commissaires de police	1 519	26,3	1 530	26,7
Administrateurs Insee	502	33,9	493	33,9
Architectes et urbanistes de l'État	367	44,4	366	47,5
Conservateurs généraux du patrimoine	840	53,5	852	53,9
Autres corps d'encadrement supérieur	57	49,1	58	62,1
Inspection, contrôle et expertise	12 321	56,6	12 158	57,5
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	2 011	36,7	2 007	37,0
Corps et emplois de juridictions judiciaires	7 791	63,9	7 828	65,0
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	1 168	33,5	1 008	31,3
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	1 351	64,3	1 315	64,2

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

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

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : Fin 2015, dans la FPE, 22,4 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) sont des femmes.

.../...

Figure 2.4-6 (suite) : Effectif total et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre

	2014		2015	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	80 774	36,2	81 265	36,6
Chercheurs	22 075	35,1	22 214	35,4
Professeurs de l'enseignement supérieur	19 614	23,3	19 943	24,0
Maîtres de conférence	37 863	43,4	37 875	43,8
Inspecteurs de l'enseignement	1 222	41,5	1 233	42,1
Catégorie A+ de la FPT	12 329	51,6	12 488	52,1
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	6 726	28,3	6 804	29,0
Emplois de directions de la FPT⁽¹⁾⁽²⁾	1 072	27,9	1 040	30,1
Encadrement supérieur de la FPT	5 654	28,4	5 764	28,9
Administrateurs territoriaux	1 839	41,7	1 812	41,3
Administrateurs hors classe	717	30,5	715	32,3
Administrateurs	1 122	48,8	1 097	47,2
Ingénieurs territoriaux en chef	3 815	21,9	3 952	23,1
Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle	1 266	18,6	1 304	18,9
Ingénieur en chef de classe normale	2 549	23,5	2 648	25,2
Médecins territoriaux	5 603	79,6	5 684	79,6
Catégorie A+ de la FPH	5 558	45,6	5 648	47,3
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	5 558	45,6	5 648	47,3
Emplois de direction	4 144	50,2	4 111	51,6
Directeurs d'hôpital (DH)	2 677	44,8	2 674	46,6
DH, Emplois fonctionnels	148	26,4	142	23,9
DH, Hors classe	2 031	44,5	2 018	46,8
DH, Classe normale	498	51,6	514	52,3
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 467	60,0	1 437	61,0
D3S, Emplois fonctionnels	10	30,0	6	33,3
D3S, Hors classe	797	56,1	832	57,1
D3S, Classe normale	660	65,2	599	66,6
Encadrement supérieur de la FPH	1 414	32,0	1 537	35,7
Ingénieurs hospitaliers en chef	1 414	32,0	1 537	35,7
Total Catégorie A+	121 550	39,8	122 140	40,4
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	22 852	33,8	23 033	34,9

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

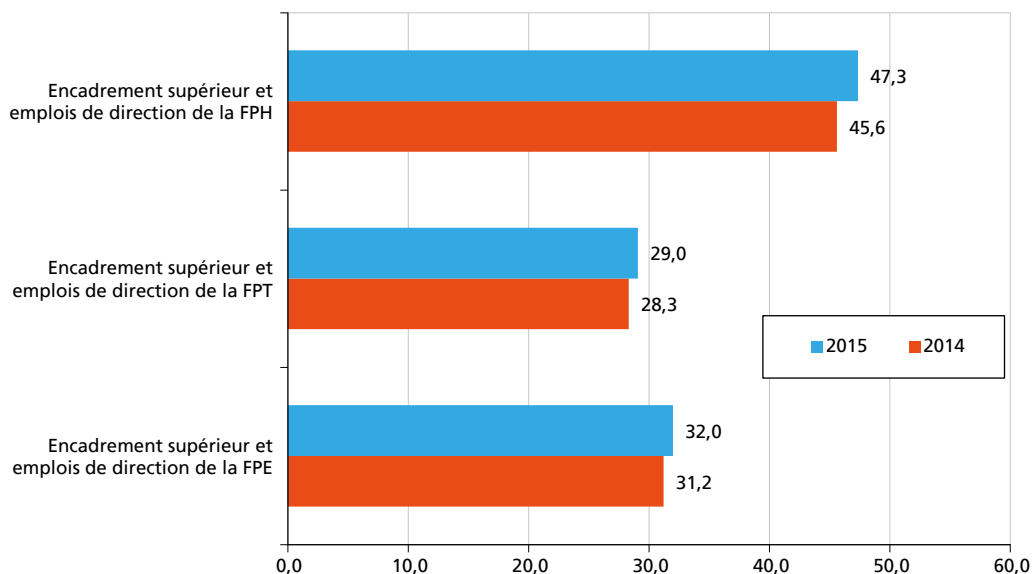
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur de services techniques. Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes 'directeur' et 'directeur adjoint' sans le qualificatif 'général' peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

(2) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

Figure 2.4-7 : Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre



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

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

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : Dans la FPE, 32,0 % des agents relevant des emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) au 31 décembre 2015 sont des femmes.

Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée	Total
FPE	Fonctionnaires	44,1	45,1	47,0	51,9	44,7
	Contractuels	38,5	35,6	40,8	39,9	38,4
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,3	48,0	45,5	37,4	44,7
	Total agents civils	43,6	42,5	45,0	40,4	43,6
	Militaires et militaires volontaires	39,9	37,3	27,4	41,4	34,4
	Total	43,5	41,1	41,3	40,4	42,4
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	47,4	46,3	46,2	45,4	46,3
	Contractuels ⁽²⁾	42,1	36,7	38,8	40,2	38,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	41,9	.	47,0	.	46,8
	Total	46,1	44,4	45,0	40,5	44,9
FPH	Fonctionnaires	39,8	45,2	44,5	44,9	43,4
	Contractuels	32,8	34,7	35,6	50,1	34,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	41,1	27,4	46,7	.	41,2
	Total	39,4	43,5	42,5	49,2	41,7
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	43,8	45,5	45,9	48,4	45,1
	Contractuels ⁽²⁾	38,0	35,7	38,5	40,0	37,8
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	42,8	48,0	46,6	37,4	43,9
	Total agents civils	43,0	43,3	44,4	40,5	43,7
	Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	39,9	37,3	27,4	41,4	34,4
	Total	42,9	42,4	43,7	40,5	43,2

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

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

Lecture : Dans la FPH, les fonctionnaires de catégorie A ont en moyenne 39,8 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 sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total, 2 100 sapeurs-pompiers de Marseille).

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 2015

		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	45,3	44,4	44,7	6,3	8,2	7,4	36,2	34,1	35,0
	Contractuels	37,3	39,1	38,4	37,8	26,9	31,2	20,8	21,8	21,4
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	46,0	43,9	44,7	8,3	10,2	9,5	43,3	33,4	37,0
	Total agents civils	43,9	43,4	43,6	12,2	11,7	11,9	34,0	31,8	32,7
	Militaires et militaires volontaires	34,7	32,8	34,4	36,8	38,7	37,1	9,6	4,6	8,8
	Total	41,8	43,0	42,4	17,9	12,7	15,1	28,3	30,9	29,7
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	46,1	46,5	46,3	5,7	5,1	5,4	41,1	42,6	41,9
	Contractuels ⁽²⁾	38,9	39,0	38,9	30,5	29,2	29,6	24,4	23,7	23,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	33,7	49,1	46,8	55,2	9,2	16,1	25,7	58,0	53,2
	Total	44,8	45,1	44,9	10,2	10,3	10,3	38,3	39,3	38,9
FPH	Fonctionnaires	45,0	43,1	43,4	8,4	11,8	11,2	38,4	31,7	33,0
	contractuels	36,5	34,4	34,9	36,6	45,3	43,4	17,2	13,5	14,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,8	38,9	41,2	24,0	33,6	29,1	40,4	24,7	32,1
	Total	43,3	41,2	41,7	16,7	19,3	18,7	35,2	28,0	29,6
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	45,6	44,8	45,1	6,3	8,1	7,5	38,6	36,4	37,2
	Contractuels ⁽²⁾	37,8	37,9	37,8	34,9	32,5	33,3	21,6	20,4	20,8
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,1	43,7	43,9	18,5	16,5	17,2	40,8	36,5	38,1
	Total agents civils	44,2	43,4	43,7	12,0	13,3	12,8	35,9	33,4	34,3
	Militaires et militaires volontaires	34,7	32,8	34,4	36,8	38,7	37,1	9,6	4,6	8,8
	Total	43,0	43,2	43,2	15,1	13,6	14,2	32,7	33,0	32,9
Privé		40,5	41,3	40,9	21,3	20,0	20,7	26,2	28,7	27,3

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 2015

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Ministères	41,7	43,4	42,6	16,9	11,0	13,7	27,6	31,5	29,7
	EPA	41,8	41,6	41,7	22,0	19,4	20,6	30,7	28,5	29,5
	Total	41,8	43,0	42,4	17,9	12,7	15,1	28,3	30,9	29,7
FPT	Communes	44,9	44,9	44,9	11,1	11,0	11,1	39,7	39,2	39,4
	Départements	46,8	47,0	46,9	5,8	6,0	5,9	44,1	45,8	45,2
	Régions	47,1	47,5	47,3	5,5	4,5	4,9	45,0	45,7	45,5
	Total collectivités territoriales	45,4	45,6	45,5	9,8	9,5	9,6	40,9	41,1	41,0
	Établissements communaux	43,8	44,5	44,4	13,9	12,8	12,9	35,8	38,5	38,1
	Établissements intercommunaux	43,9	43,0	43,4	11,2	12,5	11,9	34,1	31,2	32,6
	Établissements départementaux	41,1	42,0	41,4	11,2	14,2	12,0	22,1	26,9	23,4
	Autres EPA locaux	44,4	42,2	43,2	10,8	16,2	13,7	35,1	29,7	32,3
	Total EPA	43,2	43,5	43,4	11,4	12,8	12,2	31,3	33,9	32,8
	Total	44,8	45,1	44,9	10,2	10,3	10,3	38,3	39,3	38,9
FPH	Hôpitaux	43,2	41,1	41,6	17,1	19,6	19,0	35,1	27,7	29,4
	EHPA	44,4	42,0	42,3	13,2	17,8	17,2	37,6	30,1	31,1
	Autres établissements médico-sociaux	43,7	42,6	43,0	12,6	14,8	14,1	34,8	30,9	32,2
	Total	43,3	41,2	41,7	16,7	19,3	18,7	35,2	28,0	29,6
Total fonction publique		43,0	43,2	43,2	15,1	13,6	14,2	32,7	33,0	32,9

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 17,1 % 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 2015

		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	44,6	42,8	43,5	10,2	11,0	10,7	35,6	28,2	31,0
	dont A+	48,6	46,7	47,8	1,6	2,2	1,9	47,4	39,6	44,4
	Catégorie B	40,2	42,2	41,1	17,8	17,1	17,5	20,8	31,1	25,1
	Catégorie C	37,7	44,6	41,3	35,4	13,1	23,6	22,9	39,7	31,8
	Catégorie Indéterminée	41,3	39,7	40,4	26,2	26,8	26,6	29,5	24,8	26,8
	Total	41,8	43,0	42,4	17,9	12,7	15,1	28,3	30,9	29,7
FPT	Catégorie A	47,0	45,5	46,1	5,0	6,7	6,1	43,6	39,8	41,2
	dont A+	53,9	50,4	52,1	1,2	2,4	1,8	72,0	59,2	65,3
	Catégorie B	45,0	44,0	44,4	8,7	10,3	9,7	38,1	35,0	36,1
	Catégorie C	44,5	45,2	45,0	11,0	10,6	10,7	37,7	40,2	39,3
	Catégorie Indéterminée	40,0	40,8	40,5	31,5	27,2	28,5	28,6	29,5	29,2
	Total	44,8	45,1	44,9	10,2	10,3	10,3	38,3	39,3	38,9
FPH	Catégorie A	42,8	38,2	39,4	21,8	28,3	26,6	35,0	19,1	23,3
	dont A+	50,7	46,3	48,6	1,9	4,5	3,1	59,1	42,8	51,4
	Catégorie B	43,7	43,5	43,5	14,0	13,5	13,6	36,3	35,2	35,4
	Catégorie C	43,5	42,2	42,5	13,5	16,0	15,5	35,0	30,5	31,5
	Catégorie Indéterminée	55,6	48,3	49,2	0,0	2,9	2,5	80,0	40,0	45,0
	Total	43,3	41,2	41,7	16,7	19,3	18,7	35,2	28,0	29,6
Ensemble FP	Catégorie A	44,6	42,0	42,9	11,4	14,6	13,5	36,3	27,2	30,4
	dont A+	49,1	47,1	48,3	1,6	2,4	1,9	49,9	42,4	46,9
	Catégorie B	41,5	43,1	42,4	15,6	14,1	14,7	25,7	33,5	30,0
	Catégorie C	42,7	44,3	43,7	17,3	12,5	14,3	33,7	37,4	36,1
	Catégorie Indéterminée	40,9	40,2	40,5	27,8	26,9	27,3	29,3	26,8	27,7
	Total	43,0	43,2	43,2	15,1	13,6	14,2	32,7	33,0	32,9

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, 35,0 % des hommes de catégorie A ont 50 ans ou plus.

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2 2.5 Âges

Figure 2.5-5 : 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 2015

	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	48,6	46,7	47,8	1,6	2,2	1,9	47,4	39,6	44,4
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	49,1	46,2	48,2	6,8	7,8	7,1	55,7	44,4	52,1
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	56,0	54,4	55,6	0,0	1,0	0,2	84,3	78,8	83,1
Ambassadeurs	59,7	61,2	59,9	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Préfets	57,6	56,9	57,5	0,0	0,0	0,0	89,6	85,7	89,0
Secrétaires généraux	53,4	44,6	51,4	0,0	20,0	4,6	76,5	60,0	72,7
Recteurs d'académie	56,4	59,7	57,6	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Directeurs d'administration centrale	52,2	51,9	52,1	0,0	0,0	0,0	66,0	68,8	66,9
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	57,7	57,5	57,7	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Autres corps de direction	53,8	53,0	53,6	0,0	0,1	0,0	74,9	72,0	74,1
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	48,7	49,0	48,8	0,0	0,0	0,0	48,9	49,5	49,1
Directeurs de projet et experts de haut niveau	54,3	54,9	54,6	0,0	0,0	0,0	83,8	77,1	81,3
Autres emplois de direction d'administration centrale	48,1	54,1	50,0	0,0	0,0	0,0	47,6	90,0	61,3
Directeurs d'administration territoriale	54,2	53,8	54,1	0,0	0,0	0,0	77,1	75,9	76,8
Administrateurs généraux des finances publiques	56,5	54,8	56,0	0,0	0,5	0,1	86,9	83,0	85,9
Autres emplois et corps de direction	56,3	55,2	56,1	0,0	0,0	0,0	87,4	86,5	87,2
Encadrement supérieur	46,7	44,0	45,8	9,9	10,2	10,0	46,2	35,1	42,4
Corps ENA de conception et management	49,0	46,5	48,2	2,9	3,6	3,1	51,1	40,4	47,5
Ingénieurs	45,1	41,3	44,0	18,1	17,0	17,8	45,8	28,9	40,8
Commissaires de police	46,1	40,9	44,7	5,5	11,8	7,2	38,6	22,8	34,4
Administrateurs Insee	42,1	44,1	42,8	21,2	19,8	20,7	35,3	41,9	37,5
Architectes et urbanistes de l'État	50,1	44,2	47,3	1,0	1,7	1,4	53,1	29,3	41,8
Conservateurs généraux du patrimoine	50,2	47,2	48,6	6,1	8,3	7,3	60,8	48,6	54,2
Autres corps d'encadrement supérieur	47,0	43,3	44,7	0,0	0,0	0,0	27,3	22,2	24,1
Inspection, contrôle et expertise	51,7	46,7	48,8	2,1	5,4	4,0	63,4	43,9	52,2
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	50,6	46,8	49,2	2,9	5,3	3,8	57,4	42,3	51,8
Corps et emplois de juridictions judiciaires	50,9	45,6	47,5	2,1	5,7	4,5	59,9	39,4	46,6
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	56,0	53,8	55,3	1,9	2,9	2,2	83,4	75,6	81,0
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	53,1	50,3	51,3	0,6	4,3	3,0	70,3	60,9	64,3

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, 83,1 % 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 2015

	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	48,2	46,7	47,6	0,9	0,8	0,8	44,6	38,1	42,2
Chercheurs	47,6	47,6	47,6	1,3	1,2	1,2	41,9	42,7	42,2
Professeurs de l'enseignement supérieur	53,2	52,0	52,9	0,0	0,0	0,0	65,9	61,7	64,9
Maîtres de conférence	44,8	44,6	44,7	1,2	0,9	1,1	30,5	28,1	29,4
Inspecteurs de l'enseignement	53,5	52,8	53,2	0,0	0,0	0,0	71,3	68,8	70,2
A+ de la FPT	53,9	50,4	52,1	1,2	2,4	1,8	72,0	59,2	65,3
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	53,1	49,1	52,0	1,2	3,9	2,0	69,8	53,6	65,1
Emplois de directions de la FPT ⁽¹⁾⁽²⁾	52,7	50,1	51,9	0,2	1,3	0,5	66,1	54,8	62,7
Encadrement supérieur de la FPT	53,2	49,0	52,0	1,4	4,4	2,3	70,4	53,3	65,5
Administrateurs territoriaux	49,9	46,4	48,5	4,8	9,6	6,8	55,7	45,7	51,6
Administrateurs hors classe	53,7	51,5	53,0	0,4	0,9	0,6	69,4	63,2	67,4
Administrateurs ⁽³⁾	46,8	44,1	45,5	8,5	13,5	10,9	44,2	37,8	41,2
Ingénieurs territoriaux en chef	54,4	51,1	53,6	0,2	0,1	0,2	75,5	59,6	71,8
Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle	56,3	53,2	55,7	0,0	0,0	0,0	85,1	74,5	83,1
Ingénieurs en chef de classe normale	53,3	50,3	52,6	0,3	0,2	0,3	70,4	54,1	66,3
Médecins territoriaux	57,1	50,9	52,2	1,0	1,8	1,6	81,2	61,7	65,7
A+ de la FPH	50,7	46,3	48,6	1,9	4,5	3,1	59,1	42,8	51,4
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	50,7	46,3	48,6	1,9	4,5	3,1	59,1	42,8	51,4
Emplois de direction	50,7	46,1	48,4	2,7	5,1	4,0	59,8	42,7	51,0
Directeurs d'hôpital (DH)	50,7	46,7	48,8	2,5	3,6	3,0	59,3	43,2	51,8
DH, Emplois fonctionnels	52,4	50,4	51,9	0,0	0,0	0,0	63,9	61,8	63,4
DH, Hors classe	52,7	48,9	50,9	0,4	0,2	0,3	66,9	49,9	58,9
DH, Classe normale	41,2	38,6	39,8	13,1	16,0	14,6	24,1	17,5	20,6
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	50,8	45,4	47,5	3,2	7,3	5,7	61,0	42,0	49,4
D3S, Emplois fonctionnels	59,0	54,0	57,3	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
D3S, Hors classe	53,8	49,1	51,1	0,0	0,0	0,0	71,7	54,5	61,9
D3S, Classe normale	45,5	40,8	42,4	9,0	16,0	13,7	41,0	26,8	31,6
Encadrement supérieur de la FPH	50,8	46,9	49,4	0,1	2,2	0,9	57,8	43,0	52,5
Ingénieurs hospitaliers en chef	50,8	46,9	49,4	0,1	2,2	0,9	57,8	43,0	52,5
Total A+	49,1	47,1	48,3	1,6	2,4	1,9	49,9	42,4	46,9
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	50,7	47,0	49,4	4,0	5,7	4,6	60,9	46,1	55,7

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 2015

	Âge moyen (en année)		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)	
	Ministères	EPA	Ministères	EPA	Ministères	EPA
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	45,6	46,3	10,0	3,6	40,7	37,4
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	46,7	42,1	5,8	18,2	42,1	29,7
Ministères économiques et financiers	47,9	44,7	5,4	14,2	50,4	40,7
Culture et Communication	48,7	43,9	4,6	13,4	51,6	34,9
Défense	36,8	41,9	31,7	23,7	16,7	34,9
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	46,7	45,7	7,3	8,2	45,6	41,2
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	43,4	40,5	9,8	25,0	30,1	26,7
Intérieur et Outre-mer	40,1	43,7	19,0	12,2	21,7	33,0
Justice	43,5	45,2	12,0	8,2	31,5	35,9
Services du Premier ministre	46,2	44,9	9,5	13,2	43,2	39,3
Ministères sociaux	48,8	44,5	5,0	8,3	54,1	34,3
Total	42,6	41,7	13,7	20,6	29,7	29,5

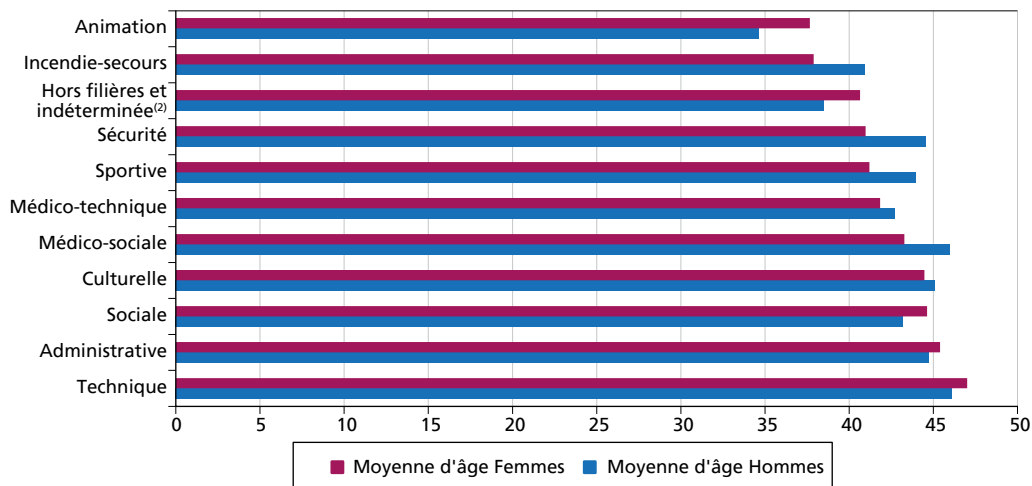
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement.

(1) Hors agents en poste à l'étranger.

Figure 2.5-7 : Âge moyen des agents de la FPT(*) par filière (par ordre croissant⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2015



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

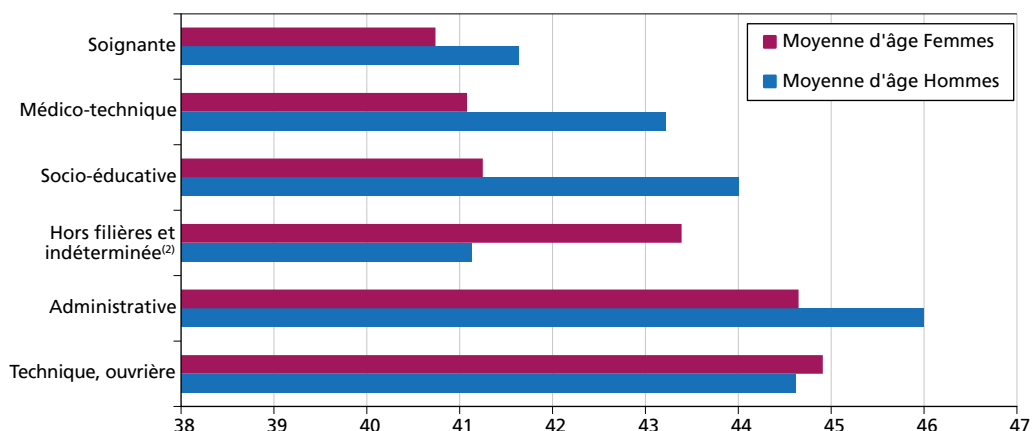
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) 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 2015



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 2015

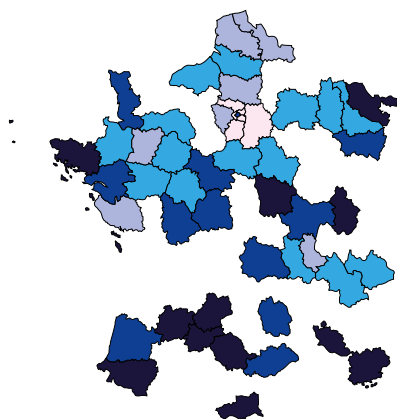


Figure 2.5-11 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2015

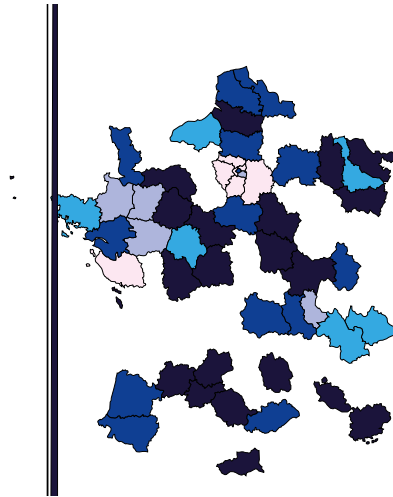


Figure 2.6-1 : Répartition des personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi en 2011
[en %]

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 2015

	Au 1 ^{er} janvier 2015			Évolution 2015/2014		
	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⁾	79 534	4,16	4,36	7,2	0,20	0,16
dont FPE ⁽¹⁾ hors enseignement	48 938	5,22	5,47	2,1	0,10	0,10
FPT	98 863	6,04	6,39	4,4	0,18	0,18
FPH	51 523	5,22	5,51	1,6	0,09	0,10
Total fonction publique⁽²⁾	229 920	5,07	5,34	4,7	0,16	0,14
Total FIPHFP⁽³⁾	232 206	5,05	5,32	4,7	0,17	0,15

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2015 et 2016.

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 (5,34 % début 2015) 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 (5,32 % début 2015).

(3) Comprend les chambres consulaires, les caisses de Sécurité sociale, les GIP, etc.

Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par employeur de la fonction publique au 1^{er} janvier 2015

	Au 1 ^{er} janvier 2015				Évolution 2015/2014			
	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	1 562 779	65 676	2 389	4,36	2,53	7,48	-18,82	0,15
EPA	350 845	13 858	1 532	4,39	1,05	5,96	5,18	0,20
FPE⁽¹⁾	1 913 624	79 534	3 921	4,36	2,26	7,21	-10,87	0,16
dont : FPE ⁽¹⁾ hors enseignement	937 393	48 938	2 296	5,47	0,10	2,14	-3,76	0,09
Collectivités territoriales	1 224 259	77 210	4 067	6,64	0,53	3,40	-4,95	0,16
EPA locaux	412 221	21 653	1 583	5,64	3,31	8,28	2,97	0,24
FPT	1 636 480	98 863	5 650	6,39	1,22	4,43	-2,86	0,17
Hôpitaux	866 120	45 708	2 353	5,55	-0,10	1,13	8,70	0,09
Autres	120 037	5 815	504	5,26	-0,79	5,15	-2,13	0,27
FPH	986 157	51 523	2 857	5,51	-0,19	1,57	6,62	0,11
Ensemble fonction publique⁽²⁾	4 536 261	229 920	12 428	5,34	1,34	4,71	-3,62	0,15

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2015 et 2016.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,34 % début 2015) 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 (5,32 % début 2015).

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 2015

	Au 1 ^{er} janvier 2015				Évolution 2015/2014			
	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	7 660	325	131	5,95	-1,7	-0,9	12,8	4,4
Alimentation, Agriculture et Forêt	31 851	1 505	32	4,83	1,4	2,7	42,9	1,9
Ministères économiques et financiers	146 455	8 519	112	5,89	-1,9	-0,3	12,4	1,7
Culture et Communication	11 132	547	34	5,22	0,2	5,2	32,7	6,2
Défense	58 925	4 470	153	7,85	-2,5	-1,7	0,9	0,9
Écologie, Développement durable et Énergie	51 944	3 897	47	7,59	-1,7	-0,7	-24,3	0,6
Hors Aviation civile	41 264	3 285	31	8,04	-1,5	-0,3	-35,2	0,7
Aviation civile	10 680	612	15	5,87	-2,4	-2,5	15,2	0,2
Ministères de l'enseignement ⁽¹⁾	976 231	30 596	1 625	3,30	4,4	16,5	-19,3	9,1
Intérieur et Outre-mer	177 670	10 553	204	6,05	-0,1	0,4	-46,7	-1,1
Justice	77 237	3 738	32	4,88	2,5	6,5	-32,7	3,4
Ministères sociaux	20 391	1 418	14	7,02	-0,4	2,0	-20,1	2,1
Services du Premier ministre	3 283	108	4	3,42	22,8	14,9	-62,9	-6,0
Total ministères	1 562 779	65 676	2 389	4,36	2,5	7,5	-18,8	3,7
Caisse des dépôts et consignations	5 683	311	106	7,34	-0,2	5,1	34,5	11,4
CNRS	24 880	1 079	33	4,47	-0,3	8,3	80,3	10,0
Inra	8 501	601	48	7,63	-0,9	4,9	-3,4	5,1
Inria	2 508	51	7	2,30	-4,3	-1,9	25,9	5,2
Inserm	5 786	255	9	4,56	4,5	5,8	29,6	1,9
IRD	1 692	47	8	3,22	-2,9	17,5	208,9	32,3
Météo France	3 311	299	0	9,03	-1,0	1,7	0,0	2,8
Institut français sciences et technologies des transports, aménagement et réseaux	1 041	20	1	2,03	-5,1	-4,8	-34,1	-2,1
INR en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture	1 070	34	4	3,52	-4,9	-2,9	-13,1	1,0
Pôle emploi	49 640	3 561	200	7,58	1,4	5,7	-1,5	3,8
Autres établissements publics	246 733	7 600	1 117	3,53	1,3	6,1	2,9	4,3
Total établissements publics⁽²⁾	350 845	13 858	1 532	4,39	1,0	6,0	5,2	4,8
Total FPE⁽²⁾	1 913 624	79 534	3 921	4,36	2,3	7,2	-10,9	3,9
Total FPE⁽¹⁾ hors enseignement	937 393	48 938	2 296	5,47	0,1	2,1	-3,8	1,8

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2015 et 2016.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont comptabilisées parmi les établissements publics.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiales 2014, à l'exception des ministères économiques et financiers, ceux de l'enseignement, de l'Intérieur et de l'Outre-mer ainsi que les ministères sociaux qui sont issus de regroupements.

Figure 2.6-6 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2015
[en %]

	Fonctionnaires			Contractuels	Emplois particuliers	Ouvriers d'État	Total	Part des femmes (en %)
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C					
Total ministères	32,8	24,9	27,7	13,0	0,0	1,6	100,0	57,5
Total EPA ⁽¹⁾	16,1	15,8	26,2	39,8	0,8	1,3	100,0	59,8
Total FPE⁽¹⁾⁽²⁾	29,9	23,3	27,4	17,7	0,1	1,5	100,0	57,9
Total FPE ⁽¹⁾⁽²⁾ hors enseignement	11,5	34,8	39,0	12,0	0,2	2,5	100,0	47,0
Collectivités territoriales	2,8	7,4	79,8	6,9	3,1		100,0	55,6
EPA locaux	3,3	7,8	76,7	9,2	3,0		100,0	49,7
Total FPT	2,9	7,5	79,1	7,4	3,1		100,0	54,3
Hôpitaux	9,3	17,0	67,1	4,8	1,9		100,0	76,5
Autres	4,6	8,3	64,4	15,9	6,9		100,0	74,1
Total FPH	8,7	16,0	66,8	6,0	2,5		100,0	76,2
Ensemble de la fonction publique⁽²⁾	13,5	14,9	58,5	10,7	1,9	0,5	100,0	60,4

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2016.

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) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

Figure 2.6-7 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier⁽¹⁾ par sexe au 1^{er} janvier 2015

	Nombre			Évolution par rapport à 2014 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE ⁽²⁾⁽³⁾	44	69	113	25,7	11,3	16,5
FPT	1 730	1 318	3 048	22,4	43,6	30,8
FPH	405	858	1 263	26,2	15,5	18,7
Ensemble de la fonction publique⁽³⁾	2 179	2 245	4 424	23,2	30,3	26,7

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2015 et 2016.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(1) Stagiaires handicapés accueillis pour des stages pratiques dans le cadre de formations diplômantes ou de conventions conclues avec des structures de travail protégées, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(3) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.7 Temps partiel

Figure 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2015

		Total Effectifs	< 50 % et quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)
FPE	Fonctionnaires	1 542 419	3 374	21 519	5 085	9 053	87 113	44 878	171 022	11,1
	Femmes	930 533	1 849	18 136	4 177	7 608	78 374	39 103	149 247	16,0
	Hommes	611 886	1 525	3 383	908	1 445	8 739	5 775	21 775	3,6
	dont fonctionnaires enseignants	784 845	1 217	15 626	2 259	6 364	22 839	29 619	77 924	9,9
	Femmes	526 218	765	13 594	1 836	5 383	21 154	25 730	68 462	13,0
	Hommes	258 627	452	2 032	423	981	1 685	3 889	9 462	3,7
	Contractuels	378 939	21 761	44 727	13 438	19 775	35 456	12 986	148 143	39,1
	Femmes	228 020	12 220	30 780	10 249	13 111	26 965	8 852	102 177	44,8
	Hommes	150 919	9 541	13 947	3 189	6 664	8 491	4 134	45 966	30,5
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	176 346	4 149	7 014	2 663	3 757	6 326	5 965	29 874	16,9
FPT	Fonctionnaires	1 472 339	19 811	35 344	29 051	29 354	114 600	63 596	291 756	19,8
	Femmes	863 564	15 184	27 309	22 473	23 647	104 152	58 668	251 433	29,1
	Hommes	608 775	4 627	8 035	6 578	5 707	10 448	4 928	40 323	6,6
	Contractuels	355 992	68 620	30 636	22 922	21 673	21 743	15 336	180 930	50,8
	Femmes	242 037	50 018	23 749	18 020	17 197	18 025	12 448	139 457	57,6
	Hommes	113 955	18 602	6 887	4 902	4 476	3 718	2 888	41 473	36,4
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	60 979	3 626	2 972	5 260	4 973	3 205	1 838	21 874	35,9
	Femmes	51 893	2 563	2 085	4 219	4 014	2 744	1 665	17 290	33,3
	Hommes	9 086	1 063	887	1 041	959	461	173	4 584	50,5
	Fonctionnaires	836 373	5 514	20 586	6 308	7 257	125 117	17 118	181 900	21,7
FPH	Femmes	677 845	4 352	18 997	5 622	6 241	120 168	16 120	171 500	25,3
	Hommes	158 528	1 162	1 589	686	1 016	4 949	998	10 400	6,6
	Contractuels	205 280	10 984	13 859	3 708	3 635	16 344	3 299	51 829	25,2
	Femmes	160 697	7 324	11 061	3 138	3 126	14 998	2 862	42 509	26,5
	Hommes	44 583	3 660	2 798	570	509	1 346	437	9 320	20,9
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	121 625	13 260	3 749	7 668	3 008	4 209	1 414	33 308	27,4
	Femmes	64 339	5 464	1 922	4 275	1 815	3 204	897	17 577	27,3
	Hommes	57 286	7 796	1 827	3 393	1 193	1 005	517	15 731	27,5
	Ensemble	5 150 292	151 099	180 406	96 103	102 485	414 113	166 430	1 110 636	21,6
	Femmes	3 331 511	101 265	139 799	74 043	79 661	373 873	145 485	914 126	27,4
Ensemble de la fonction publique	Hommes	1 818 781	49 834	40 607	22 060	22 824	40 240	20 945	196 510	10,8
	dont fonctionnaires	3 851 131	28 699	77 449	40 444	45 664	326 830	125 592	644 678	16,7
	Femmes	2 471 942	21 385	64 442	32 272	37 496	302 694	113 891	572 180	23,1
	Hommes	1 379 189	7 314	13 007	8 172	8 168	24 136	11 701	72 498	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.

Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	641 489	85 547	13,3
Catégorie B	139 235	30 140	21,6
Catégorie C	149 341	33 475	22,4
Catégorie indéterminée	468	85	18,2
Total	930 533	149 247	16,0
Hommes			
Catégorie A	372 354	12 708	3,4
Catégorie B	153 592	4 738	3,1
Catégorie C	85 414	4 084	4,8
Catégorie indéterminée	526	245	46,6
Total	611 886	21 775	3,6
Ensemble			
Catégorie A	1 013 843	98 255	9,7
Catégorie B	292 827	34 878	11,9
Catégorie C	234 755	37 559	16,0
Catégorie indéterminée	994	330	33,2
Total	1 542 419	171 022	11,1

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

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Note : Au 31 décembre 2015, les cessations progressives d'activité sont en voie d'extinction : on compte moins de 50 agents de la FPE dans cette situation.

Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	86 504	19 010	22,0
Catégorie B	139 211	38 675	27,8
Catégorie C	637 069	193 403	30,4
Catégorie indéterminée	780	345	44,2
Total	863 564	251 433	29,1
Hommes			
Catégorie A	50 801	2 713	5,3
Catégorie B	77 887	7 007	9,0
Catégorie C	479 749	30 500	6,4
Catégorie indéterminée	338	103	30,5
Total	608 775	40 323	6,6
Ensemble			
Catégorie A	137 305	21 723	15,8
Catégorie B	217 098	45 682	21,0
Catégorie C	1 116 818	223 903	20,0
Catégorie indéterminée	1 118	448	40,1
Total	1 472 339	291 756	19,8

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

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	180 859	45 152	25,0
Catégorie B	160 349	49 060	30,6
Catégorie C et catégorie indéterminée	336 637	77 288	23,0
Total	677 845	171 500	25,3
Hommes			
Catégorie A	32 936	2 206	6,7
Catégorie B	30 947	2 479	8,0
Catégorie C et catégorie indéterminée	94 645	5 715	6,0
Total	158 528	10 400	6,6
Ensemble			
Catégorie A	213 795	47 358	22,2
Catégorie B	191 296	51 539	26,9
Catégorie C et catégorie indéterminée	431 282	83 003	19,2
Total	836 373	181 900	21,7

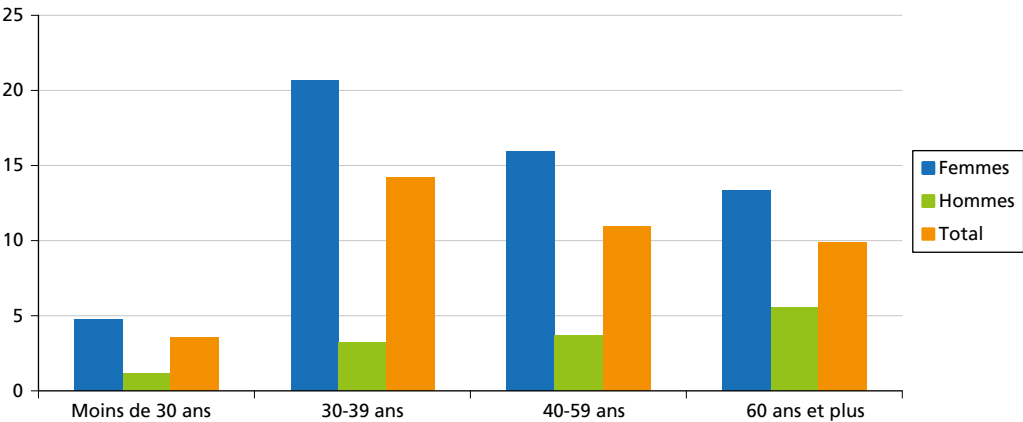
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Figure 2.7-5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2015

[en %]



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

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

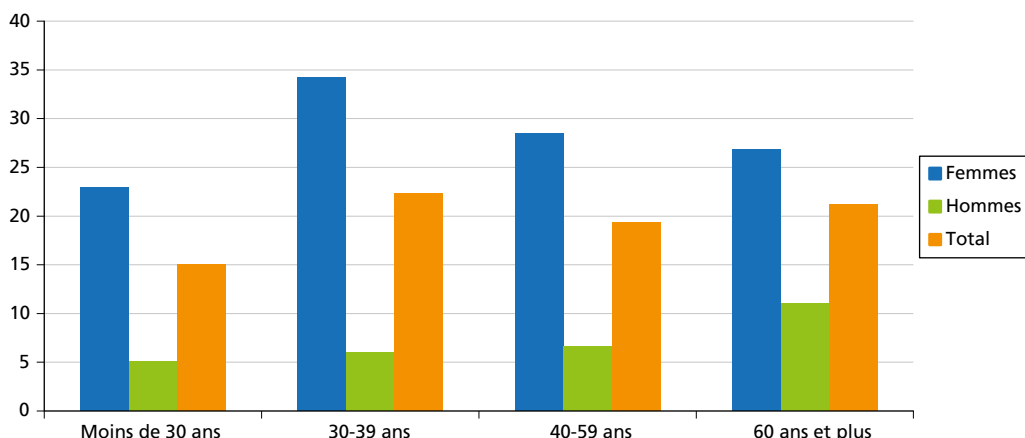
Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Note : Les cessations progressives d'activité, en voie d'extinction, ne sont plus distinguées.

Lecture : 1,2 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel.

Figure 2.7-6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2015

[en %]



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

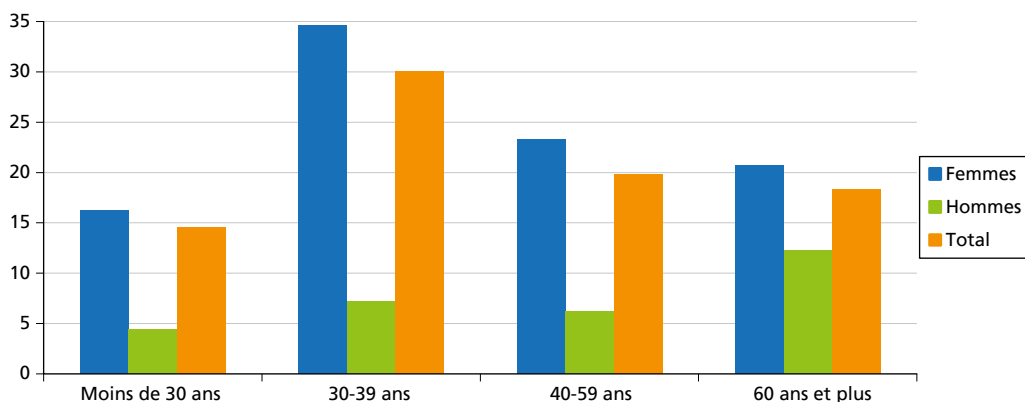
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 5,1 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel. 11,0 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPT sont à temps partiel.

Figure 2.7-7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2015

[en %]



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

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 4,4 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel. 12,2 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel.

Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2015

[en %]

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	15-29 ans	H	1,8	11,9	36,0	50,3
		F	0,6	5,7	17,0	76,7
		total	1,2	8,4	25,3	65,1
	30-49 ans	H	1,2	12,0	20,1	66,7
		F	1,4	4,0	9,2	85,3
		total	1,3	7,4	13,8	77,4
	50 ans et plus	H	3,1	20,9	13,9	62,1
		F	3,0	18,0	15,9	63,2
		total	3,0	19,2	15,1	62,7
	Tous âges	H	1,9	14,8	20,2	63,1
		F	1,8	8,5	12,2	77,5
		Ensemble FPE	1,8	11,2	15,6	71,3
FPT	15-29 ans	H	5,8	33,3	35,5	25,4
		F	5,2	27,4	33,4	34,1
		total	5,4	29,6	34,2	30,8
	30-49 ans	H	13,2	43,0	16,0	27,8
		F	9,8	32,6	20,7	36,9
		total	11,1		18,9	33,3
	50 ans et plus	H	20,0	60,2	6,6	13,2
		F	13,6	52,8	14,5	19,1
		total	15,9	55,5	11,6	16,9
	Tous âges	H	15,2	48,8	14,1	22,0
		F	10,9	40,3	19,3	29,5
		Ensemble FPT	12,5	43,5	17,3	26,6
FPH	15-29 ans	H	6,3	11,6	45,4	36,8
		F	0,7	24,2	24,4	50,7
		total	1,7	21,9	28,2	48,1
	30-49 ans	H	2,9	31,5	7,3	58,3
		F	3,1	33,0	12,6	51,4
		total	3,0	32,7	11,5	52,8
	50 ans et plus	H	11,1	42,1	5,1	41,6
		F	6,0	42,7	11,2	40,1
		total	7,2	42,6	9,7	40,5
	Tous âges	H	6,3	32,8	11,6	49,3
		F	3,6	34,6	14,0	47,8
		Ensemble FPH	4,2	34,2	13,5	48,1
Ensemble de la fonction publique ⁽¹⁾	15-29 ans	H	3,5	17,8	37,1	41,6
		F	1,8	17,4	23,6	57,2
		total	2,4	17,5	28,4	51,6
	30-49 ans	H	5,6	25,0	17,3	52,0
		F	4,6	20,3	13,8	61,3
		total	5,0	22,0	15,1	57,9
	50 ans et plus	H	10,9	39,5	9,9	39,6
		F	8,0	37,7	14,3	40,0
		total	9,1	38,4	12,7	39,9
	Tous âges	H	7,2	29,2	17,0	46,6
		F	5,4	25,9	15,1	53,6
		Ensemble de la fonction publique	6,1	27,1	15,8	51,0

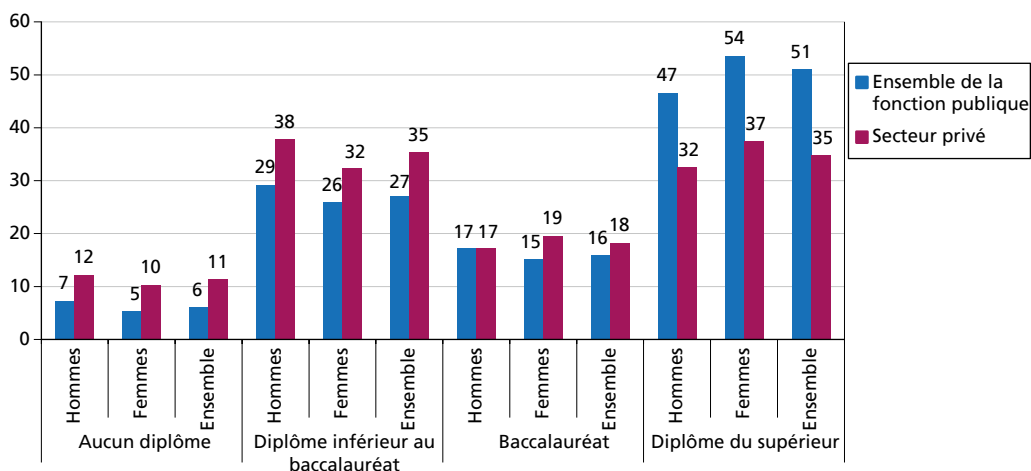
Source : Enquête Emploi 2015, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France métropolitaine. Âge en années révolues au 31 décembre 2015.

Lecture : 50,3 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

(1) Dans les éditions 2015 et 2016 du rapport annuel, les résultats sur l'ensemble de la fonction publique étaient erronés dans cet figure. Les résultats corrigés sont mis à disposition dans les fichiers excel de l'édition 2017 sur le site Internet.

Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2015

[en %]



Source : Enquête Emploi 2015, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Âge en années révolues au 31 décembre 2015.

Lecture : 47 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 32 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2015 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 troisième concours.

Il existe désormais également des possibilités de **recrutement externe sans concours** (recrutements directs) dans les corps ne nécessitant pas de qualification particulière (échelle 2 de la catégorie C). Ces recrutements sont réalisés dans le cadre de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique de l'État ou de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale.

Ces recrutements sans concours sont à différencier des recrutements internes de fonctionnaires à l'occasion de campagnes de titularisation d'agents contractuels comme dans le cas de la loi du 12 mars 2012 (dite Sauvadet) sur l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ou entre 2002 et 2006 dans le cadre de la loi de titularisation n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (dite loi Sapin) relative à la résorption de l'emploi précaire (voir la Fiche thématique 4).

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

- **Agriculture et Pêche** : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (Onic).
- **Défense** : Anciens combattants, Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (Onac).

- **Ministère de l'Intérieur** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).

- **Ministères économiques et financiers** : 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 troisième concours d'accès à chaque IRA suivent une formation professionnelle initiale d'un an dans l'un des cinq instituts situés à Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes, avant leur affectation sur un poste.

À la sortie de l'École nationale d'administration (ENA), les emplois offerts correspondent à plusieurs corps de la fonction publique, notamment administrateur civil ou de la Ville de Paris, conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel ou de chambre régionale des comptes, conseiller des affaires étrangères, inspecteur adjoint à l'inspection générale des finances ou des affaires sociales ou de l'administration, auditeur au Conseil d'État ou à la Cour des comptes.

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

3 Présentation

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^e classe, adjoint technique 2^e classe, adjoint technique 2^e classe des établissements d'enseignement, agent social 2^e classe, adjoint d'animation 2^e classe, adjoint du patrimoine 2^e classe.

Encadrement dans la fonction publique territoriale

Les attachés territoriaux constituent un cadre d'emploi administratif de catégorie A. Ils exercent leurs fonctions sous l'autorité des directeurs généraux des services des départements et des régions, des directeurs généraux ou secrétaires des communes, ou des directeurs d'établissements publics et, le cas échéant, des directeurs généraux adjoints des départements et régions, des directeurs généraux adjoints des communes, des directeurs adjoints des établissements publics ou des administrateurs territoriaux en poste dans la collectivité ou l'établissement. Ils participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel et de l'animation.

Ils sont recrutés par concours interne, externe et troisième concours, et commencent par suivre une formation d'intégration d'une durée de cinq jours dans l'une des quatre écoles nationales d'administration des cadres territoriaux (ENACT).

Les administrateurs territoriaux sont des cadres supérieurs de l'administration appelés à occuper des postes de direction des collectivités locales et des établissements publics locaux. Ils peuvent notamment être détachés sur des fonctions de directeur général des services de grandes villes, de départements ou de régions. Aux termes de l'article 1^{er} de l'arrêté du 7 avril 1992, le concours est ouvert aux candidats titulaires d'un des diplômes ou certificats exigés au concours externe d'entrée à l'ENA. À l'issue du concours, ils sont formés pendant 18 mois à l'Institut national des études territoriales (Inet).

C – Les voies d'accès à la fonction publique hospitalière

Dans la fonction publique hospitalière, les concours de personnel de direction et de praticien hospitaliers sont organisés par le Centre national de gestion (CNG) décret 2006-1221 du 5 octobre 2006).

Pour les praticiens hospitaliers, le concours national organisé sur une base annuelle donne lieu à publication d'une liste d'aptitude unique, établie par discipline, spécialité et par type d'épreuve. Un arrêté du ministre chargé de la santé fixe, pour chaque session, les disciplines et spécialités ouvertes au concours.

Les candidats ne peuvent se présenter, pour une même session, qu'à un seul type d'épreuves et dans une seule spécialité.

La durée de validité de la liste d'aptitude est fixée à quatre ans.

Il n'existe pas encore de centralisation des données statistiques relatives aux concours externes d'accès aux corps et emploi de la fonction publique hospitalière.

Encadrement dans la fonction publique hospitalière

Les attachés d'administration hospitalière : le concours externe, organisé au niveau national par le Centre national de gestion, est ouvert aux candidats titulaires d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le chapitre II du décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique ;

le troisième concours, organisé au niveau national par le Centre national de gestion, est ouvert aux personnes qui, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, justifient de l'exercice, durant au moins cinq années au total, d'un ou plusieurs des mandats ou activités mentionnés au 3^o de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Les périodes au cours desquelles l'exercice de plusieurs activités et mandats aurait été simultanément ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

Depuis 2011, les élèves attachés d'administration hospitalière suivent une formation de 12 mois à l'EHESP.

Les directeurs d'hôpitaux publics exercent dans les établissements publics de santé, le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre, les syndicats interhospitaliers, les groupements de coopération sanitaire et les groupements de coopération sociale ou médico-sociale, mais également dans les hospices publics ou les maisons de retraite publiques et dans divers établissements publics départementaux (aide sociale à l'enfance, accueil de mineurs ou d'adultes handicapés ou inadaptés). Le concours externe est ouvert aux personnes titulaires de l'un des diplômes exigés pour l'admission au concours externe d'entrée à l'École nationale d'administration ou justifiant d'un diplôme, d'un titre de formation ou d'une expérience professionnelle satisfaisant aux conditions fixées par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique. Le troisième concours est ouvert aux personnes justifiant à la date de clôture des inscriptions de l'exercice, durant au moins huit années au total, d'un ou de plusieurs mandats ou d'une ou de plusieurs activités définies au 3^o de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Les périodes au cours desquelles l'exercice de plusieurs activités et mandats aura été simultanément ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

Depuis 2015, les élèves directeurs d'hôpital suivent une formation de 24 mois à l'École des hautes études de santé (EHESP).

Les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux* exercent dans les hospices publics, les maisons de retraite publiques, les établissements publics départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social, les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, les

centres d'hébergement et de réinsertion sociale publics ou enfin dans les établissements publics de santé et syndicats interhospitaliers ne comportant pas de service de chirurgie ou d'obstétrique ou d'hospitalisation sous contrainte. Le concours externe sur épreuves et le troisième concours sont ouverts dans les mêmes conditions que ceux des directeurs d'hôpitaux publics (article 6-1^o du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007).


D – Sources et méthode

Dans les statistiques sur les concours, on distingue les candidats **présents** (qui se sont présentés au moins à la première épreuve du concours) des **admis** (sur liste principale) et des **recrutés** (admis sur liste principale ou complémentaire et intégrés dans la fonction publique, soit comme titulaire, soit comme fonctionnaire stagiaire).

Les **admis** aux concours de la FPE et de la FPT sont dans des situations différentes. Dans la FPE, ils sont directement recrutés. Dans le cas de la fonction publique territoriale, contrairement à la fonction publique de l'État, les lauréats sont admis sur liste d'aptitude et la réussite au concours ne vaut pas recrutement : il appartient au candidat de rechercher un emploi. L'inscription sur une liste d'aptitude a valeur nationale, et permet aux candidats de postuler sur tout le territoire, bien que leur concours ait été organisé à l'échelle départementale. Mais cette liste a une durée de validité d'un an renouvelable deux fois au maximum, au-delà de laquelle les lauréats qui n'ont pas trouvé de poste perdent le bénéfice du concours. Ils sont qualifiés alors de « reçus-collés ».

Sélectivité : indicateur de la plus ou moins grande concurrence entre les candidats calculé comme le rapport du nombre de candidats présents sur le nombre d'admis. Cet indicateur n'est pas représentatif du taux d'échec ou réussite globale de l'ensemble des concours de la fonction publique dans la mesure où un même candidat peut participer à plusieurs concours. Ainsi, si le nombre de postes « pourvus » peut se sommer en principe sans double compte, les candidats présents et admis à des concours différents peuvent compter plusieurs fois la même personne.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Études & Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

* Nouveau corps qui se substitue par fusion aux anciens corps de « directeur d'établissements sanitaires et sociaux » et « directeur des établissements sociaux et médico-sociaux ».

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

 **Figure 3.1-1 : Recrutement externe dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2015**

	Postes offerts		Admis		dont femmes ⁽³⁾		Recrutés		dont femmes ⁽³⁾	
	Nombre 2015	Évolution 2015/2014	Nombre 2015	Évolution 2015/2014	(%)	Évolution 2015/2014	Nombre 2015	Évolution 2015/2014	(%)	Évolution 2015/2014
Ensemble des recrutements externes⁽¹⁾ (résultats globaux estimés)⁽²⁾	37 384	-27,1%	34 180	-23,9%	-	-	36 976	-19,4%	-	-
Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ (résultats partiels) ⁽²⁾	36 850	-27,0%	34 180	-22,5%	63,7	-26,5%	36 442	-19,1%	63,6%	-21,1%
Concours externe (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	34 549	-22,6%	31 969	-23,0%	64,1	-26,6%	34 239	-19,0%	63,9%	-22,5%
Concours unique	1 177	-5,5%	1 105	-6,1%	56,1	8,0%	1 109	-5,6%	56%	8,3%
Troisième concours	787	-20,8%	764	-18,3%	67,0	-17,6%	762	-17,9%	67%	-18,1%
Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	566	-53,8%	194	-81,0%	28,9	-86,9%	566	-53,0%	9,0%	-91,1%
Pacte (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	305	11,3%	148	-45,6%	73,6	28,2%	300	10,3%	36,0%	25,6%

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

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : cela concerne en 2014, le ministère de l'Éducation nationale et de l'Écologie et en 2015 le ministère de l'Éducation nationale. Les résultats partiels portent en 2014 sur 468 concours pour un total de 478 organisés et en 2015 sur 482 pour un total de 488 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 832 en 2014 et 534 en 2015), en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calculé à partir des résultats partiels.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-2 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours, dans la fonction publique de l'État en 2015

	Résultats globaux estimés				Résultats partiels												Part des recrutements (en %)
	Postes estimés ⁽¹⁾	Recrutés estimés ⁽¹⁾	Part des recrutements (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 25 849	25 398		2 684 9	65 791	84 518	150 309	30 097	38 546	68 643	7 546	17 197	24 743	7 648	17 750	25 398	6,1
	B 4 375	4 515		4 375	26 622	33 171	59 793	5 751	6 814	12 565	2 131	1 893	4 024	2 252	2 263	4 515	14,9
	C 3 325	4 326		3 325	21 976	27 489	49 465	7 700	6 635	14 335	1 808	1 394	3 202	2 462	1 864	4 326	15,4
Total concours externes	34 549	34 239	92,6	34 549	114 389	145 178	259 567	43 548	51 995	95 543	11 485	20 484	31 969	12 362	21 877	34 239	8,1
Troisième concours	A 730	706		730	1 013	2 711	3 724	403	1 083	1 486	202	505	707	201	505	706	5,3
	B 57	56		57	207	25	232	122	17	139	50	7	57	50	6	56	4,1
Total troisième concours	787	762	2,1	787	1 220	2 736	3 956	525	1 100	1 625	252	512	764	251	511	762	2,1
Concours uniques	A 1 167	1 099		1 167	6 301	5 865	12 166	956	1 362	2 318	483	612	1 095	482	617	1 099	11,1
	B 10	10		10	4	16	20	4	16	20	2	8	10	2	8	10	2,0
Total concours uniques	1 177	1 109	3,0	1 177	6 305	5 881	12 186	960	1 378	2 338	485	620	1 105	484	625	1 109	3,0
Total recrutements externes par concours	36 513	36 110	97,7	36 513	121 914	153 795	275 709	45 033	54 473	99 506	12 222	21 616	33 838	13 097	23 013	36 110	8,1
Externes sans concours ⁽¹⁾	C 184	184	0,5	184	979	732	1 711	242	134	376	138	56	194	133	51	184	0,5
Externes sans concours résultats non communiqués ⁽¹⁾	C 382	382		nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Pacte ⁽¹⁾	C 153	148	0,4	153	325	548	873	94	223	317	39	109	148	40	108	148	0,4
Pacte résultats non communiqués ⁽¹⁾	C 152	152	0,4	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Total recrutements externes sans concours⁽¹⁾	871	866	2,3	337	1 304	1 280	2 584	336	357	693	177	165	342	173	159	332	0,9
Total général externe	37 384	36 976	100,0	36	123 218	155 075	278 293	45 369	54 830	100 199	12 399	21 781	34 180	13 270	23 172	36 442	100,0

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

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) En 2015, le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 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 2015

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total	Total général	dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾	28 746	24 496	4 442	4 196	37 384	24 496
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	28 746	24 496	4 442	3 662	36 850	24 496
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾	27 203	23 114	4 581	5 192	36 976	23 114
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	27 203	23 114	4 581	4 658	36 442	23 114
Hommes	8 331	6 570	2 304	2 635	13 270	6 570
Femmes	18 872	16 544	2 277	2 023	23 172	16 544
Sélectivité	6,3	3,3	14,7	14,7	8,1	3,3
Dont concours externe						0
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾	26 849	23 840	4 375	3 325	34 549	23 840
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	26 849	23 840	4 375	3 325	34 549	23 840
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾	25 398	22 473	4 515	4 326	34 239	22 473
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	25 398	22 473	4 515	4 326	34 239	22 473
Hommes	7 648	6 403	2 252	2 462	12 362	6 403
Femmes	17 750	16 070	2 263	1 864	21 877	16 070
Sélectivité	6,1	3,3	14,9	15,4	8,1	3,3
Dont recrutement externe sans concours						0
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾				566	566	0
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾				184	184	0
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾				566	566	0
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾				184	184	0
Hommes				133	133	0
Femmes				51	51	0
Sélectivité				8,8	8,8	0,0
Dont recrutement par Pacte						0
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾				305	305	0
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾				153	153	0
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾				300	300	0
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾				148	148	0
Hommes				40	40	0
Femmes				108	108	0
Sélectivité				5,9	5,9	0,0
Dont concours unique						0
Postes offerts	1 167	0	10	0	1 177	0
Total recrutés	1 099	0	10	0	1 109	0
Hommes	482	0	2	0	484	0
Femmes	617	0	8	0	625	0
Sélectivité	11,1	0,0	2,0	0,0	11,0	0,0
Dont troisième concours						0
Postes offerts	730	656	57	0	787	0
Total recrutés	706	641	56	0	762	0
Hommes	201	167	50	0	251	0
Femmes	505	474	6	0	511	0
Sélectivité	5,3	4,9	4,1	0,0	5,2	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) En 2015, le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calcul hors Pacte et sans concours : résultats manquants ne pouvant être estimés.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

3

Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2015, 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	1 957	9 017	10 974	602	782	1 384	1 895	1 257	3 152	15 510
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	286	203	489	21	2	23	1	2	3	515
Titulaires catégorie B	93	90	183	35	24	59	15	2	17	259
Titulaires catégorie C	5	5	10	265	214	479	64	45	109	598
<i>s/total fonctionnaires</i>	<i>384</i>	<i>298</i>	<i>682</i>	<i>321</i>	<i>240</i>	<i>561</i>	<i>80</i>	<i>49</i>	<i>129</i>	<i>1 372</i>
Agents contractuels	634	1 851	2 485	335	312	647	42	55	97	3 229
s/total FPE	1 018	2 149	3 167	656	552	1 208	122	104	226	4 601
Origine FPT tous statuts	28	120	148	10	3	13	12	1	13	174
Origine FPH tous statuts	2	40	42	1	1	2	7	8	15	59
Catégorie indéterminée	5 326	7 546	12 872	1 035	939	1 974	599	653	1 252	16 098
Total général	8 331	18 872	27 203	2 304	2 277	4 581	2 635	2 023	4 658	36 442
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>55</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>5</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>6</i>	<i>66</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, troisième concours, Pacte.

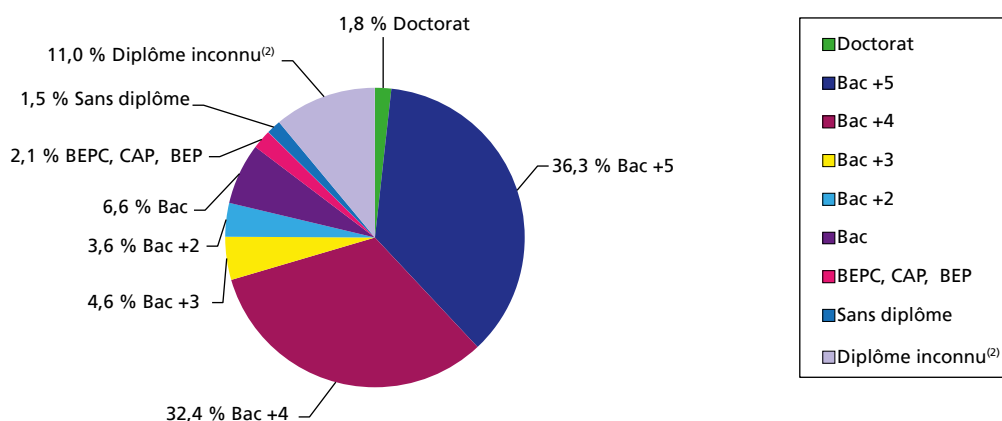
(1) En 2015, le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés y compris Éducation nationale en 2015, sur champ partiel⁽¹⁾

[en %]

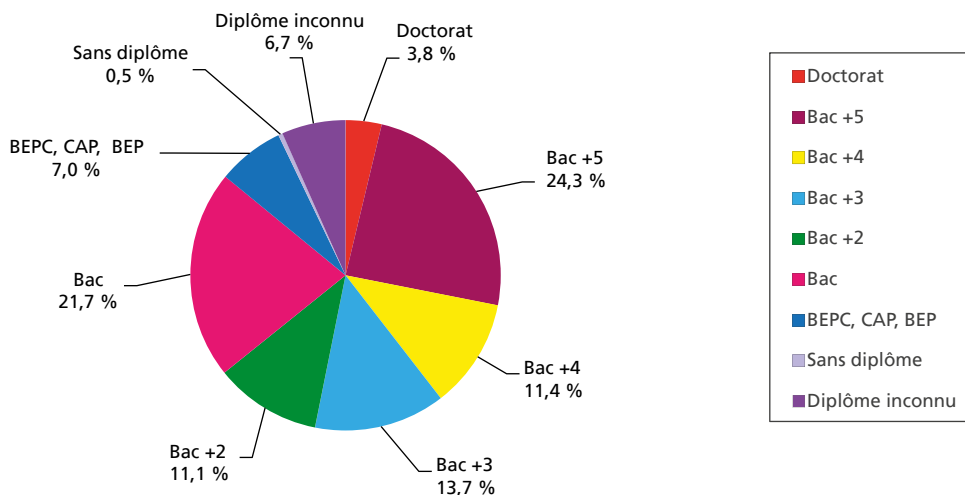


Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) En 2015, le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés.

(2) Le niveau de diplôme est inconnu pour 9,2 % des candidats recrutés en catégorie A, 16,5 % recrutés en catégorie B et 16,7 % recrutés en catégorie C.

Figure 3.1-6 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale en 2015, 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 2015, le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

3

 **Figure 3.1-7 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2015**

Ministères	Concours externe			Concours unique			Troisième concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Affaires étrangères et Développement international	31	36	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	67
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	162	174	336	44	39	83	38	1	39	0	0	0	0	0	0	458
Ministères économiques et financiers : Économie, Redressement productif et Numérique, Finances et comptes publics	1 851	1 480	3 331	36	13	49	0	0	0	0	0	0	40	108	148	3 528
Culture et Communication	50	63	113	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	113
Défense	152	62	214	4	27	31	0	0	0	1	7	8	0	0	0	253
Écologie, Développement durable et Énergie, Logement, Égalité des territoires et Ruralité	286	209	495	11	4	15	4	0	4	3	11	14	0	0	0	528
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾																
résultats partiels ⁽¹⁾	7 255	17 795	25 050	354	462	816	167	474	641	0	0	0	0	0	0	26 507
résultats estimés ⁽¹⁾	nd	nd	25 050	nd	nd	816	nd	nd	641	nd	nd	382	nd	nd	152	27 041
Intérieur, Outre-mer	1 201	565	1 766	0	0	0	0	0	0	49	22	71			0	1 837
Justice	1 088	1 157	2 245	14	65	79	16	9	25	0	0	0	0	0	0	2 349
Ministères sociaux :																
Affaires sociales, Droit des femmes, Ville Jeunesse et Sports	88	114	202	20	13	33	0	0	0	80	11	91	0	0	0	326
Travail, Emploi, et Dialogue social	6	26	32	1	2	3	2	2	4	0	0	0	0	0	0	39
Services du Premier ministre	192	196	388	0	0	0	24	25	49	0	0	0	0	0	0	437
Total résultats partiels	12 362	21 877	34 239	484	625	1 109	251	511	762	133	51	184	40	108	148	36 442
Total résultats estimés	nd	nd	34 239	nd	nd	1 109	nd	nd	762	nd	nd	566	nd	nd	300	36 976
dont :																
Concours interministériels	192	196	388				24	25	49							437
ENA	32	11	43				7	2	9							52
IRA	160	185	345				17	23	40							385
EPST ⁽²⁾	272	269	541	443	257	700	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 241

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 2015, le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 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 3.1-8 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total				
Catégorie A																	
Professeur des écoles Professeur certifié* Professeur agrégé Professeur de lycée professionnel Professeur d'éducation physique et sportive Ingénieur d'études 2 ^{ème} classe Attaché d'administration IRA Directeur de recherche 2 ^{ème} classe Magistrat Conseiller principal d'éducation Chargé de recherche de 2 ^{ème} classe Infirmier Assistant ingénieur	11 748	11 315	54 928	66 243	4 918	25 957	30 875	2 874	15 649	18 523	1 595	9 818	11 413	1 702	10 346	12 048	2,7
	8 019	16 943	24 202	41 145	9 239	13 482	22 721	4 918	7 237	12 155	2 719	4 164	6 883	2 719	4 164	6 883	3,3
	1 940	10 971	11 426	22 397	5 469	5 919	11 388	1 888	2 096	3 984	840	885	1 725	840	885	1 725	6,6
	1 850	5 312	7 192	12 504	2 600	3 337	5 937	1 524	1 766	3 290	710	815	1 525	710	815	1 525	3,9
	800	2 483	974	3 457	2 009	792	2 801	1 078	479	1 557	528	272	800	528	272	800	3,5
	513	9531	10394	19925	9 476	10 344	19 820	2 678	3 273	5 951	210	247	457	210	258	468	43,4
	385	2 754	3 608	6 362	1 485	1 681	3 166	458	493	951	177	208	385	177	208	385	8,2
	358	1160	564	1724	1114	550	1664	385	213	598	234	119	353	235	120	355	4,7
	338	742	2426	3168	429	1578	2007	96	394	490	68	264	332	68	264	332	6,0
	310	1852	5058	6910	869	2341	3210	146	479	625	72	238	310	72	238	310	10,4
Catégorie B	301	4356	2742	7098	4130	2647	6777	467	330	797	178	117	295	179	116	295	23,0
	295	177	2862	3039	106	2029	2135	28	703	731	11	251	262	11	251	262	8,1
	257	4481	6530	11011	2938	4331	7269	1041	1088	2129	104	126	230	99	127	226	31,6
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	1 788	12 890	5 964	18 854	7 867	3 237	11 104	2 482	1 121	3 603	1 070	393	1 463	1 070	393	1 463	7,6
	545	6 245	7 585	13 830	4 051	4 541	8 592	608	424	1 032	319	215	534	332	235	567	16,1
	410	4 235	20 966	25 201	1 795	8 498	10 293	239	1 246	1 485	74	335	409	74	355	429	25,2
	329	1 819	3 241	5 060	1 221	2 211	3 432	518	659	1 177	137	164	301	133	177	310	11,4
Catégorie C																	
Personnel de catégorie C Surveillant de l'administration pénitentiaire Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	1 191	11 616	14 229	25 845	6 203	6 966	13 169	2 279	2 311	4 590	573	618	1 191	909	915	1 824	11,1
	875	15 140	9 167	24 307	8 104	4 347	12 451	3 354	1 973	5 327	667	115	782	856	267	1 123	15,9
	381	3 292	16 080	19 372	1 756	8 739	10 495	287	872	1 159	100	281	381	100	281	381	27,5

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

Définitions : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

Sélectivité : présents/admis.

* Capes (Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique) + Capet (Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique).

3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

3

Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés⁽¹⁾ par voie externe⁽²⁾ dans la fonction publique d'État, sur champ partiel⁽³⁾ en 2015

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe, dont :	15 377	47 870	70 982	118 852	3 553	11 270	14 823	3 842	11 906	15 748	8,0
Éducation nationale	13 267	20 246	56 453	76 699	2 189	10 623	12 812	2 276	11 192	13 468	6,0
Ministères économiques et financiers	248	1 989	982	2 971	153	95	248	321	155	476	12,0
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	1 207	4 409	4 069	8 478	805	386	1 191	805	386	1 191	7,1
Ministère de la Justice	170	3 225	1978	5 203	131	21	152	165	27	192	34,2
Ministère de la Santé	10	35	57	92	3	7	10	3	7	10	9,2
Concours unique	315	131	2 056	2 187	19	261	280	19	261	280	7,8
Troisième concours	447	453	1 981	2 434	81	360	441	81	360	441	5,5
Externe sans concours (résultats partiels)	184	979	732	1 711	138	56	194	133	51	184	8,8
Externe sans concours (résultats estimés)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Pacte (résultats partiels)	145	307	497	804	37	103	140	38	102	140	5,7
Pacte (résultats estimés)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Total déconcentrés (résultats partiels)	16 468	49 740	76 248	125 988	3 828	12 050	15 878	4 113	12 680	16 793	7,9
Total tous recrutements externes ⁽⁴⁾ (résultats partiels)	36 850	123 218	155 075	278 293	12 399	21 781	34 180	13 270	23 172	36 442	8,1
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	44,7	40,4	49,2	45,3	30,9	55,3	46,5	31,0	54,7	46,1	
Total déconcentrés (résultats estimés)⁽³⁾	16 468	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	16 793	nd
Total tous recrutements externes ⁽³⁾ (résultats estimés)	37 384	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	36 976	nd
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	44,1	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	45,4	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) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

(3) En 2015 les ministères de l'Éducation nationale n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(4) Hors Pacte et sans concours dont les résultats non pas été communiqués.

3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés⁽¹⁾ dans la fonction publique d'État par catégorie et par type d'accès, sur champ partiel⁽²⁾ en 2015

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	2 017	10 401	12 418	1 028	863	1 891	797	642	1 439	15 748
Externe sans concours	0	0	0	0	0	0	133	51	184	184
Concours unique	17	253	270	2	8	10	0	0	0	280
Troisième concours	81	360	441	0	0	0	0	0	0	441
Pacte	0	0	0	0	0	0	38	102	140	140
Total déconcentrés (résultats partiels)	2 115	11 014	13 129	1 030	871	1 901	968	795	1 763	16 793
Total tous recrutements externes⁽³⁾ (résultats partiels)	8 331	18 872	27 203	2 304	2 277	4 581	2 635	2 023	4 658	36 442
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	25,4	58,4	48,3	44,7	38,3	41,5	36,7	39,3	37,8	46,1
Total déconcentrés (résultats estimés)⁽²⁾	nd	nd	13 129	nd	nd	1 901	nd	nd	1 763	16 793
Total tous recrutements externes⁽³⁾ (résultats estimés)	nd	nd	27 203	nd	nd	4 581	nd	nd	5 192	36 976
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	nd	nd	48,3	nd	nd	41,5	nd	nd	34,0	45,4

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

Définition : Sélectivité : présents/admis.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) En 2015 les ministères de l'Éducation nationale n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

 **Figure 3.3-1 : Recrutement par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2015⁽¹⁾**

Fonction publique territoriale hors Ville de Paris	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Concours externe	A+	63	843	44
	A	2 949	7 524	2 256
	B	4 413	23 939	3 979
	C	5 928	35 775	5 159
Troisième concours	A+	4	22	4
	A	0	0	0
	B	922	3 152	643
	C	464	717	230
Recrutement direct sans concours	C	nd	nd	17 000
Total FPT hors Ville de Paris		14 743⁽²⁾	71 972⁽²⁾	29 315
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)				
Concours externe	A	32	103	23
	B	166	2 298	160
	C	266	1 861	207
Concours unique	A	70	776	67
	B	96	774	96
	C	317	2 396	311
Troisième concours	B	2	9	1
Recrutement direct sans concours	C	1 007	9 106	1 156
Total Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		1 956	17 323	2 021
s/total	A+	67	865	48
	A	3 051	8 403	2 346
	B	5 599	30 172	4 879
	C	7 982	49 855	24 063
Total fonction publique territoriale		16 699	89 295	31 336

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris ; Centre national de la fonction publique territoriale.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

(1) Y compris le concours d'administrateurs territoriaux.

(2) Hors recrutement direct sans concours en catégorie C dans la FPT : chiffres non disponibles.

3.3 Recrutement externe dans la fonction publique territoriale

Figure 3.3-2 : Recrutement par concours externe dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2015

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			% femmes
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A+														
Administrateur territorial	27	332	333	665	124	94	218	28	28	56	7	14	21	66,7
Conservateur du patrimoine	6	124	355	479	64	222	286	11	27	38	0	5	5	100,0
Ingénieur en chef territorial	18	178	109	287	85	46	131	18	14	32	4	5	9	55,6
Conservateur des bibliothèques	12	111	224	335	65	143	208	4	26	30	1	8	9	88,9
Total catégorie A+	63	745	1 021	1 766	338	505	843	61	95	156	12	32	44	72,7
Catégorie A														
Conseiller des activités physiques et sportives	89	519	201	720	294	116	410	70	37	107	42	19	61	31,1
Conseiller socio-éducatif	173	90	532	622	57	322	379	33	198	231	22	136	158	86,1
Infirmier en soins généraux	366	69	764	833	42	546	588	19	241	260	27	277	304	91,1
ingénieur	1 227	3 276	2 947	6 223	2 206	1 958	4 164	787	851	1 638	489	529	1 018	52,0
Médecin de 2 ^{ème} classe	438	16	273	289	14	224	238	11	119	130	9	200	209	95,7
Puéricultrice	172	3	370	373	1	308	309	1	308	309	0	124	124	100,0
Psychologue de classe normale	423	123	1 780	1 903	81	1 229	1 310	20	509	529	15	311	326	95,4
Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique de 2 ^{ème} catégorie	4	29	5	34	17	3	20	27	5	32	5	0	5	0,0
Sage-femme	12	63	36	99	39	18	57	63	32	95	7	6	13	46,2
Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique de 1 ^{ère} catégorie	45	0	64	64	0	49	49	0	46	46	0	38	38	100,0
Total catégorie A	2 949	4 188	6 972	11 160	2 751	4 773	7 524	1 031	2 346	3 377	616	1 640	2 256	72,7
Catégorie B														
Animateur	497	972	1 841	2 813	746	1 218	1 964	308	521	829	197	291	488	59,6
Animateur principal de 2 ^{ème} classe	153	134	264	398	66	126	192	20	52	72	16	35	51	68,6
Assistant médico-technique	22	4	28	32	4	24	28	4	24	28	3	19	22	86,4
Assistant socio-éducatif	684	333	6 047	6 380	220	4 125	4 345	51	1 155	1 206	33	643	676	95,1
Educateur de jeunes enfants	635	40	2 102	2 142	25	1 742	1 767	14	762	776	8	520	528	98,5
Moniteur éducateur et intervenant familial	33	12	63	75	12	63	75	12	63	75	11	22	33	66,7
Rééducateur	89	9	160	169	12	134	146	12	134	146	3	77	80	96,3
Rédacteur	1 483	4 361	18 776	23 137	2 177	9 157	11 334	367	1 803	2 170	237	1 116	1 353	82,5
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	786	2 158	6 674	8 832	933	3 083	4 016	299	866	1 165	176	541	717	75,5
Technicien paramédical spécialisé, technicien de laboratoire médical	31	17	66	83	16	56	72	9	37	46	8	23	31	74,2
Total catégorie B	4 413	8 040	36 021	44 061	4 212	19 727	23 939	791	5 417	6 208	692	3 287	3 979	82,6
Catégorie C														
Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe	674	357	845	1 202	310	711	1 021	182	419	601	133	281	414	67,9
Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe	218	1 424	4 244	5 668	883	2 615	3 498	72	459	531	36	180	216	83,3
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	137	588	205	793	370	102	472	173	41	214	103	27	130	20,8
Agent de maîtrise	916	3 444	884	4 328	2 531	597	3 128	1 056	302	1 358	622	183	805	22,7
Agent social de 1 ^{ère} classe	528	42	686	728	34	563	597	19	383	402	10	258	268	96,3
ATSEM	1 360	207	21 349	21 556	164	18 439	18 603	21	2 619	2 640	9	1 244	1 253	99,3
Auxiliaire de puériculture territorial de 1 ^{ère} classe	1 188	64	7 397	7 461	55	6 449	6 504	55	6 224	6 279	14	1 174	1 188	98,8
Auxiliaire de soins de 1 ^{ère} classe	907	188	2 325	2 513	138	1 814	1 952	39	435	474	53	832	885	94,0
Total catégorie C	5 928	5 957	37 090	43 047	4 485	31 290	35 775	1 591	10 908	12 499	980	4 179	5 159	81,0
Total	13 353	18 930	81 104	100 034	11 787	56 294	68 081	2 635	17 476	20 111	2 300	9 138	11 438	79,9

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 4 % des candidats inscrits, 8 % des présents, 2 % des admissibles et 1 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 3.3-4 : Recrutement direct sans concours en catégorie C⁽¹⁾ dans la fonction publique territoriale⁽²⁾ en 2015

Corps et grades ouverts au recrutement	Nombre d'admis
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	8 991
Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe	3 312
Adjoint d'animation de 2 ^{ème} classe	2 004
Agent social de 2 ^{ème} classe	971
Adjoint technique des établissements d'enseignement de 2 ^{ème} classe	1 363
Adjoint du patrimoine de 2 ^{ème} classe	359
Ensemble	17 000

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 publique 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.

3.3 Recrutement externe dans la fonction publique territoriale

3

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 2015

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total catégorie A dont :	32	68	100	168	33	70	103	3	20	23
Autres concours ⁽¹⁾	3	56	57	113	21	27	48	1	3	4
Infirmier de soins généraux (1 ^{er} semestre) (CASVP)	10	8	28	36	8	28	36	2	8	10
Infirmier de soins généraux (2 ^{ème} semestre) (CASVP)	15	4	13	17	4	13	17	0	7	7
Autres concours (CASVP) ⁽¹⁾	4	0	2	2	0	2	2	0	2	2
Total catégorie B dont :	166	2 330	3 230	5 560	926	1 372	2 298	55	105	160
Éducateur des activités physiques et sportives activités aquatiques et de la natation	12	98	40	138	61	27	88	4	8	12
Animateur d'administrations parisiennes	21	164	252	416	60	79	139	7	10	17
Technicien supérieur principal génie urbain	7	52	10	62	15	1	16	6	1	7
Technicien supérieur principal construction et bâtiment	6	96	33	129	30	17	47	3	5	8
Technicien des services opérationnels spécialité Nettoyement	9	269	62	331	116	38	154	3	1	4
Secrétaire administratif administration générale	10	580	1 853	2 433	148	390	538	1	10	11
Agent de maîtrise en bâtiment	5	93	10	103	39	2	41	5	0	5
Agent de maîtrise en environnement propreté assainissement	5	94	24	118	28	5	33	5	0	5
Technicien supérieur principal spécialité informatique	6	194	29	223	143	20	163	4	2	6
Technicien supérieur principal spécialité laboratoires	10	45	67	112	39	62	101	2	8	10
Autres concours ⁽¹⁾	8	543	153	696	145	34	179	6	2	8
Conseiller en économie sociale et familiale	10	4	46	50	4	46	50	0	10	10
Assistant de service social (CASVP)	10	18	108	126	18	108	126	1	9	10
Éducateur spécialisé T4	39	23	54	77	23	54	77	8	31	39
Secrétaire médico-sociale	5	38	478	516	38	478	516	0	5	5
Autres concours (CASVP) ⁽¹⁾	3	19	11	30	19	11	30	0	3	3
Total catégorie C dont :	266	2 243	988	3 231	1 302	559	1 861	120	87	207
Inspecteur de sécurité (ISVP)	11	472	62	534	260	26	286	9	2	11
Adjoint d'animation et d'action sportive, activités périscolaires	65	292	592	884	170	326	496	24	41	65
Bûcheron élagueur adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	10	54	1	55	32	0	32	14	0	14
Électrotechnicien adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	5	270	2	272	111	1	112	5	0	5
Agent d'accueil et surveillance principal médiation sociale	5	461	149	610	191	46	237	3	2	5
Autres concours ⁽¹⁾	5	188	25	213	32	3	35	2	0	2
Adjoint technique 1 ^{ère} classe (AT1) cuisine (1 ^{er} semestre)	10	19	3	22	19	3	22	7	0	7
Ouvrier professionnel qualifié cuisine T4	6	28	9	37	28	9	37	4	2	6
AT1 cuisine (2 ^{ème} semestre)	7	39	6	45	39	6	45	5	1	6
Agent d'entretien qualifié T4	28	285	27	312	285	27	312	24	4	28
Ouvrier professionnel qualifié entretien T4	11	28	5	33	28	5	33	11	0	11
Aide médico-psychologique (2 ^{ème} semestre 2014)	80	15	63	78	15	63	78	4	34	38
AT1 cuisine (2 ^{ème} semestre 2014)	15	13	42	55	13	42	55	2	1	3
Autres concours (CASVP) ⁽¹⁾	8	79	2	81	79	2	81	6	0	6
Total	464	4 641	4 318	8 959	2 261	2 001	4 262	178	212	390

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris, et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2015

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total catégorie A	70	451	1 033	1 484	227	549	776	13	54	67
Professeur de la Ville de Paris - Arts plastiques	10	149	521	670	83	280	363	3	7	10
Professeur de la Ville de Paris - Éducation musicale	8	41	87	128	16	39	55	2	6	8
Médecin	5	5	11	16	3	9	12	0	4	4
Médecin PMI	5	1	11	12	1	11	12	0	5	5
Infirmier	18	9	150	159	5	112	117	0	18	18
Conseiller socio-éducatif	5	69	144	213	15	39	54	3	2	5
Puéricultrice cadre de santé	8	3	34	37	0	24	24	0	8	8
Autres concours ⁽¹⁾	11	174	75	249	104	35	139	5	4	9
Total catégorie B	96	260	912	1 172	131	643	774	16	80	96
Éducateur de jeunes enfants	65	43	437	480	16	329	345	3	62	65
Assistant socio-éducatif éducation spécialisée	10	57	156	213	38	117	155	1	9	10
Assistant socio-éducatif assistance de service social	10	44	283	327	16	180	196	1	9	10
Techniciens des services opérationnels spécialité assainissement	5	44	1	45	21	0	21	5	0	5
Autres concours ⁽¹⁾	6	72	35	107	40	17	57	6	0	6
Total catégorie C	317	2 059	2 447	4 506	909	1 487	2 396	97	214	311
Agent spécialisé des écoles maternelles	200	64	2 105	2 169	29	1 348	1 377	2	198	200
Métallier - adjoint technique 1 ^{ère} classe	8	92	1	93	43	0	43	8	0	8
Adjoint technique des collèges 1 ^{ère} classe restauration	10	223	222	445	76	71	147	5	2	7
Adjoint technique des collèges 1 ^{ère} classe maintenance des bâtiments	12	375	11	386	157	4	161	11	0	11
Monteur en chauffage adjoint technique 1 ^{ère} classe	7	77	0	77	30	0	30	7	0	7
Mécanicien automobile adjoint technique 1 ^{ère} classe	21	124	1	125	61	1	62	20	0	20
Électrotechnicien adjoint technique 1 ^{ère} classe	10	222	5	227	89	1	90	9	0	9
Jardinier adjoint technique 1 ^{ère} classe	30	271	82	353	120	52	172	16	14	30
Peintre adjoint technique 1 ^{ère} classe	6	177	3	180	84	1	85	6	0	6
Menuisier adjoint technique 1 ^{ère} classe	9	137	8	145	84	6	90	9	0	9
Autres concours ⁽¹⁾	4	297	9	306	136	3	139	4	0	4
Total	483	2 770	4 392	7 162	1 267	2 679	3 946	126	348	474

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du troisième concours de la Ville de Paris en 2015

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie B										
Secrétaire administratif administration générale	2	15	67	82	3	6	9	1	0	1
Total	2	15	67	82	3	6	9	1	0	1

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

Figure 3.3-8 : Recrutement externe sans concours de la Ville de Paris en 2015

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie C										
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	34	25	17	42	25	17	42	19	13	32
Adjoint d'animation et d'action sportive 2 ^{ème} classe - activités périscolaires	300	2 528	1 427	3 955	2 528	1 427	3 955	179	125	304
Adjoint d'accueil de surveillance et de magasinage - magasinier des bibliothèques	15	205	166	371	205	166	371	12	5	17
Auxiliaire de puériculture et de soins	100	435	4	439	296	3	299	194	2	196
Agent technique de la petite enfance	90	563	136	699	368	78	446	45	10	55
Éboueur	280	248	3 354	3 602	157	2 176	2 333	16	323	339
Égoutier	20	11	390	401	4	195	199	2	21	23
Adjoint technique 2 ^{ème} classe	53	52	679	731	48	341	389	4	55	59
Agent technique des écoles	70	348	53	401	321	47	368	62	12	74
Adjoint technique des collèges de 2 ^{ème} classe	35	183	160	343	133	104	237	23	14	37
Agent d'accueil et de surveillance - médiation sociale	10	165	302	467	165	302	467	8	12	20
Total	1 007	4 763	6 688	11 451	4 250	4 856	9 106	564	592	1 156

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

 **Figure 3.4-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA en 2016**

	Postes offerts			Présents					Admis				
							dont femmes					dont femmes	
	Nombre 2016	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	Nombre 2016	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	2016	Évolution 2016/2015 (en %)	2016	Évolution 2016/2015 (en %)	2016	Évolution 2016/2015 (en %)	
Externe	370	7,2	-3,9	2 730	-1,7	-23,7	1 471	-0,4	370	7,2	-3,9	197	6,5
Troisième concours	80	100,0	33,3	517	33,2	121,9	288	41,2	80	100,0	33,3	51	121,7
Total	450	16,9	1,1	3 247	2,6	-14,8	1 759	4,6	450	16,9	1,1	248	19,2

Sources : IRA ; DGAFP - Bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.


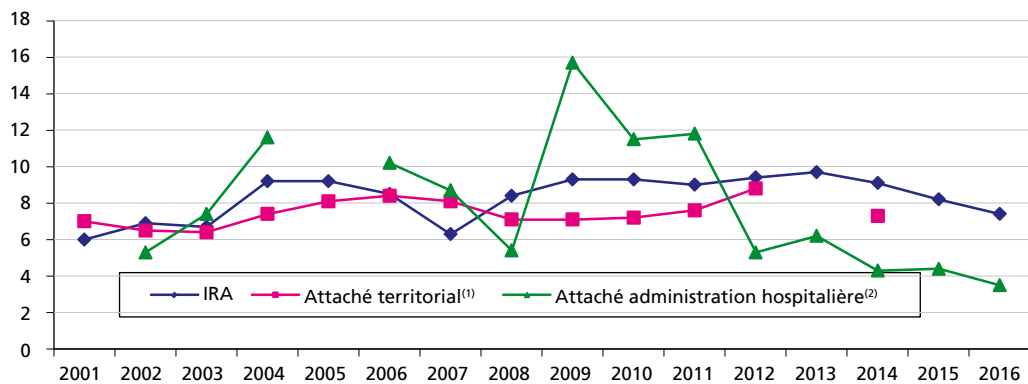


Figure 3.4-5 : Sélectivité comparée des concours externes niveau attaché de 2001 à 2015



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.

3 3.5 Recrutement externe niveau administrateur dans la fonction publique

 **Figure 3.5-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ENA en 2015 et 2016**

	Postes offerts			Présents				Admis			
							dont femmes				dont femmes
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	43	0,0	-4,4
Troisième concours	9	0,0	0,0	74	-14,0	-16,9	24	-4,0	9	0,0	0,0
Total	52	0,0	-3,7	749	6,1	0,7	301	10,3	52	0,0	-3,7
2016	Nombre	Évolution 2015/2016 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)
Externe	43	0,0	-4,4	662	-1,9	5,1	271	-2,2	43	0,0	-4,4
Troisième concours	9	0,0	0,0	57	-23,0	-27,8	18	-25,0	9	0,0	0,0
Total	52	0,0	-3,7	719	-4,0	1,4	289	-4,0	52	0,0	-3,7

Source : ENA.

 **Figure 3.5-2 : Résultats du concours externe et troisième concours d'entrée à l'Inet en 2015**

	Postes offerts			Présents				Admis			
							dont femmes				dont femmes
	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	27	-3,6	0,0	218	-10,7	-41,6	94	-11,3	21	23,5	-22,2
Troisième concours	4	-20,0	-33,3	22	-24,1	-62,1	5	-68,8	4	-20,0	-33,3
Total	31	-6,1	-6,1	240	-12,1	-44,3	99	-18,9	25	13,6	-24,2

Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

 **Figure 3.5-3 : Directeur d'hôpital : résultat du concours externe de 2015**

	Nombre			Évolution (%)	
	2006	2015 ⁽¹⁾	2016	2016/2015	2016/2006
Externe					
Postes offerts	58	48	51	6,3	-12,1
Présents	463	386	334	-13,5	-27,9
Admis	58	48	51	6,3	-12,1
Troisième concours					
Postes offerts		4	4	0,0	
Présents		17	15	-11,8	
Admis		4	2	-50,0	

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Année de l'introduction du troisième concours pour le corps des directeurs d'hôpital à la suite de la modification de leur statut par le décret n° 2014-1706 du 30 décembre 2014.

3.5 Recrutement externe niveau administrateur dans la fonction publique

3

 **Figure 3.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social⁽¹⁾ : résultat du concours externe de 2016**

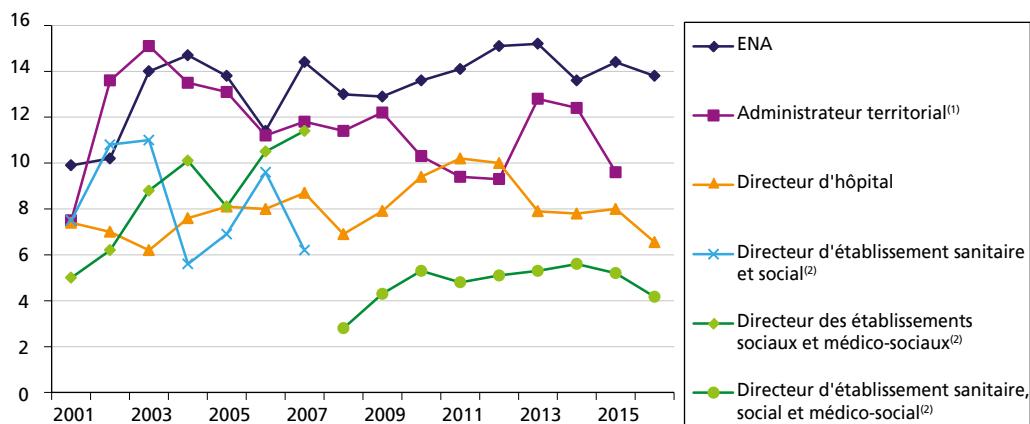
	Nombre			Évolution (%)	
	2005	2014	2015 ⁽²⁾	2015/2014	2015/2005
Externe					
Postes offerts	25	57	60	5,3	140,0
Présents	259	297	250	-15,8	-3,5
Admis	32	57	60	5,3	87,5
Troisième concours					
Postes offerts		5	5	0,0	
Présents		10	17	70,0	
Admis		5	2	-60,0	

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le corps de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social résulte de la fusion, à partir de 2008, des corps de directeur d'établissement sanitaire et social et de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux.

(2) Année de l'introduction du troisième concours pour le corps des directeurs d'établissement sanitaire social et médico-social à la suite de la modification de leur statut par le décret n° 2014-1706 du 30 décembre 2014.

Figure 3.5-5 : Sélectivité comparée des concours externes niveau administrateur de 2001 à 2016



Sources : ENA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Les chiffres 2016 ne sont pas encore disponibles.

(2) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est « directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ».

Parcours professionnels 4

Recrutements internes et promotion
dans la fonction publique de l'État 4.1

Recrutements déconcentrés internes
dans la fonction publique de l'État 4.2

Recrutements internes
et examens professionnels
dans la fonction publique territoriale 4.3

Recrutement interne des attachés 4.4

Recrutement interne des administrateurs 4.5

Mobilité des agents de la fonction publique 4.6

Mobilité catégorielle 4.7

Positions statutaires 4.8

Présentation

A - Voies d'accès internes dans la fonction publique de l'État

- **Les concours internes** sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.

- **Les examens professionnels** permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'accès à un grade supérieur à celui du corps auquel ils appartiennent ou l'accès à un corps supérieur.

- **Les plans de titularisation** ont été ouverts en dérogation au statut général des fonctionnaires et de manière temporaire, par une loi, aux agents contractuels remplissant certaines conditions de diplôme ou d'ancienneté. La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, dite « loi Sapin », relative à la résorption de l'emploi précaire prévoyait trois modalités : des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération, l'ouverture de concours réservés et d'examens professionnels pendant une durée maximum de cinq ans. L'actuel plan de titularisation est couvert par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet ».

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

- **Agriculture et Pêche** : Office national des forêts (ONF).
- **Défense** : Anciens combattants, Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (Onac).
- **Ministère de l'Intérieur** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).
- **Ministères économiques et financiers** : 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 services publics effectifs. 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 médico-sociaux* 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 fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats doivent justifier, à la date de clôture des inscriptions, de quatre ans au moins de service public. Pour la détermination de cette durée, ne sont pas prises en considération les périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Études & Statistiques/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.

4.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

 **Figure 4.1-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés**

	2004	2005	2014	2015	2015/2014 (%)	2015/2005 (en % par an)
Postes offerts	16 391	16 026	9 332	9 923	6,3	-5,5
Admis						
Total	15 014	13 640	8 917	9 486	6,4	-5,1
dont femmes	9 427	8 236	5 086	5 511	8,4	-6,0
Part des femmes (en %)	62,8	60,4	57,0	58,1	-	-
Recrutés						
Total	15 596	13 980	8 769	9 675	10,3	-5,6
dont femmes	9 740	8 454	4 958	5 602	13,0	-6,5
Part des femmes (en %)	62,5	60,5	56,5	57,9	-	-

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

 **Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2015**

	2004	2005	2014	2015	2015/2014 (%)	2015/2005 (en % par an)
Postes offerts	3 746	4 387	5 721	4 777	-16,5	0,9
Admis						
Total	3 225	3 671	5 654	4 608	-18,5	2,3
dont femmes	1 480	1 843	3 458	2 833	-18,1	4,4
Part des femmes (en %)	45,9	50,2	61,2	61,5	-	-
Recrutés						
Total	3 041	3 572	5 570	4 709	-15,5	2,8
dont femmes	1 438	1 810	3 367	2 883	-14,4	4,8
Part des femmes (en %)	47,3	50,7	60,4	61,2	-	-

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.

4 4.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

 **Figure 4.1-3 bis : Titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique⁽¹⁾**

Année	Postes offerts	Admis	Recrutés	Sélectivité
2013 (résultats partiels)	6 143	5 333	5 284	2,3
2013 (résultats estimés)	7 934	7 124	7 075	-
2014 (résultats partiels)	7 931	4 470	4 626	2,2
2014 (résultats estimés)	9 497	6 036	6 192	-
2015 (résultats partiels)	5 712	2 615	2 604	1,8
2015 (résultats estimés)	6 012	2 704	2 693	-

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) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2013 (ministère de l'Éducation nationale et ministères économiques et financiers), en 2014 (ministères de l'Éducation nationale et Écologie) et en 2015 (le ministère de l'Éducation nationale). Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

4.1 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 2015

	Résultats globaux estimés				Résultats partiels														Part des recrutements (en %)	
	Postes estimés ⁽¹⁾	Recrutés estimés ⁽¹⁾	Part des recrutements résultats estimés (en %) ⁽¹⁾	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité			
					H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total				
Concours internes, examens professionnels et concours réservés																				
Concours internes	A	5 219	4 946	5 219	22 991	32 545	55 536	5 600	8 670	14 270	1 934	2 985	4 919	1 939	3 007	4 946				
	B	3 837	3 774	3 837	12 088	20 917	33 005	4 061	5 224	9 285	1 781	1 934	3 715	1 805	1 969	3 774				
	C	1 080	1 043	867	3 552	6 573	10 125	1 050	1 803	2 853	260	592	852	329	626	955				
Total concours internes				10 136	10 563	58,8	9 923	38 631	60 035	98 666	10 711	15 697	26 408	3 975	5 511	9 486	4 073	5 602	9 675	57,0
Examens professionnels changement de corps	A	559	558	559	3 969	4 582	8 551	347	503	850	210	333	543	219	339	558				
	B	351	365	351	1 597	2 633	4 230	278	487	765	150	181	331	166	199	365				
	C	11	11	11	1	18	19	0	0	0	0	11	11	0	11	11				
Total				921	934	5,2	921	5 567	7 233	12 800	625	990	1 615	360	525	885	385	549	934	14,5
Examens professionnels changement de grade	A	691	690	691	2 095	1 999	4 094	228	142	370	276	379	655	286	404	690				
	B	2 779	2 985	2 779	6 906	10 438	17 344	2 377	3 753	6 130	1 106	1 862	2 968	1 122	1 863	2 985				
	C	173	100	173	75	229	304	24	21	45	33	67	100	33	67	100				
Total				3 643	3 775	21,0	3 643	9 076	12 666	21 742	2 629	3 916	6 545	1 415	2 308	3 723	1 441	2 334	3 775	5,8
Total examens professionnels				4 564	4 709	26,2	4 564	14 643	19 899	34 542	3 254	4 906	8 160	1 775	2 833	4 608	1 826	2 883	4 709	7,5
Concours réservés ⁽²⁾	A	4 618	2 125	4 618	1 642	2 279	3 921	1 384	1 958	3 342	891	1 242	2 133	890	1 235	2 125				
	B	866	363	866	149	396	545	21	24	45	117	249	366	116	247	363				
	C	528	205	528	80	150	230	18	11	29	20	96	116	20	96	116				
Total concours réservés ⁽²⁾				6 012	2 693	15,0	5 712	1 871	2 825	4 696	1 423	1 993	3 416	1 028	1 587	2 615	1 026	1 578	2 604	1,8
Total concours internes, examens professionnels et concours réservés				20 712	17 965	100,0	20 199	55 145	82 759	137 904	15 388	22 596	37 984	6 778	9 931	16 709	6 925	10 063	16 988	8,3
																			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.

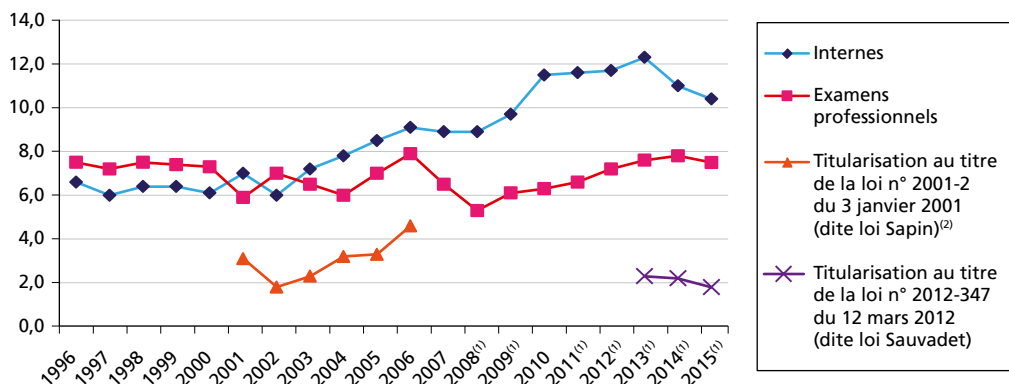
Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours réservés en 2015 (Éducation nationale). Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet).

4 4.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-5 : Sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'État de 1996 à 2015



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.

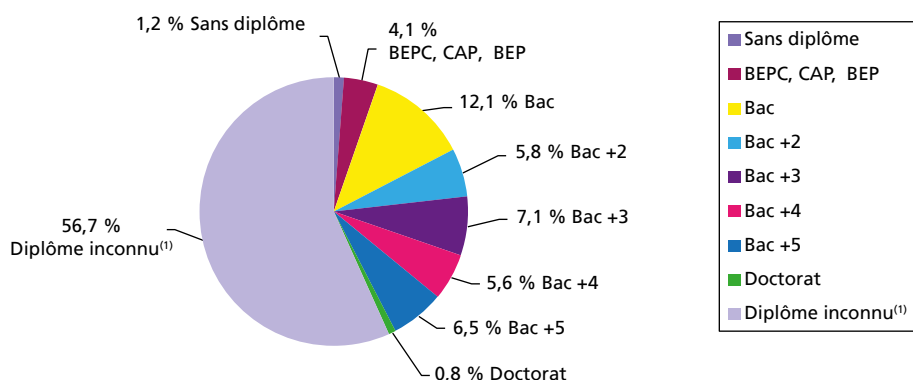
(1) Champ partiel : 544 concours pour lesquels les ministères ont répondu sur 562 organisés en 2008 ; 500 concours sur 507 organisés en 2009 ; 534 concours sur 540 organisés en 2011 ; 489 concours pour 491 organisés en 2012 ; 565 concours sur 570 organisés en 2013 ; 701 concours sur 708 organisés en 2014 et 445 concours sur 448 organisés en 2015.

(2) Le plan de titularisation au titre de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (résorption de l'emploi précaire, dite loi Sapin) a pris fin en janvier 2006. Un nouveau plan de titularisation a été mis en place par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet.

4.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-6 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État y compris Éducation nationale en 2015

[en %]

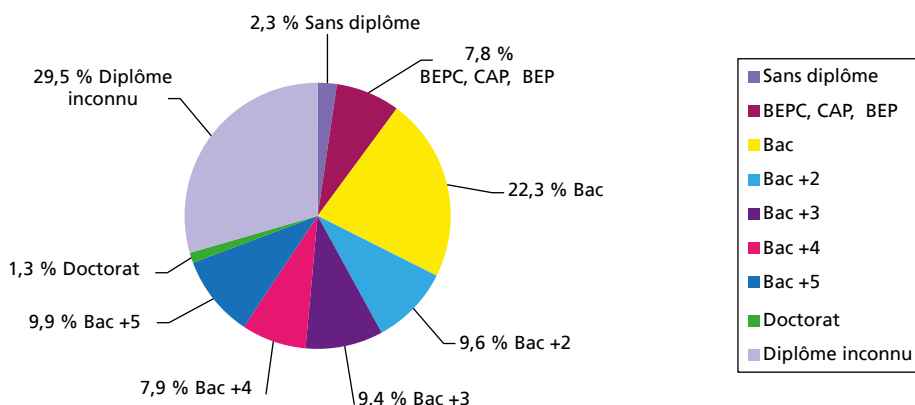


Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) 64,3 % pour la catégorie A, 47,1 % pour la catégorie B et 64,7 % 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 2015

[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.

4 4.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-8 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2015

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total	Total général	dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	11 087	5 637	7 833	1 792	20 712	5 637
Postes offerts (résultats partiels)⁽²⁾	11 087	5 637	7 833	1 279	20 199	5 637
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	8 319	3 843	7 487	2 159	17 965	3 843
Total recrutés (résultats partiels)⁽²⁾	8 319	3 843	7 487	1 866	17 672	3 843
Hommes	3 334	1 522	3 209	432	6 975	1 522
Femmes	4 985	2 321	4 278	1 434	10 697	2 321
Sélectivité	8,7	6,0	7,5	9,9	8,3	6,0
Dont concours interne						
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾	5 219	2 647	3 837	1 080	10 136	2 647
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	5 219	2 647	3 837	867	9 923	2 647
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾	4 946	2 483	3 774	1 843	10 563	2 483
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	4 946	2 483	3 774	1 639	10 359	2 483
Hommes	1 939	911	1 805	379	4 123	911
Femmes	3 007	1 572	1 969	1 260	6 236	1 572
Sélectivité	11,3	8,3	8,9	11,9	10,4	8,3
Dont concours réservés						
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾	4 618	2 990	866	528	6 012	2 990
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	4 618	2 990	866	228	5 712	2 990
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾	2 125	1 360	363	205	2 693	1 360
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	2 125	1 360	363	116	2 604	1 360
Hommes	890	611	116	20	1 026	611
Femmes	1 235	749	247	96	1 578	749
Sélectivité	1,8	1,9	1,5	2,0	1,8	1,9
Dont examen professionnel						
Postes offerts	1 250	0	3 130	184	4 564	0
Total recrutés	1 248	0	3 350	111	4 709	0
Hommes	505	0	1 288	33	1 826	0
Femmes	743	0	2 062	78	2 883	0
Sélectivité	10,6	0,0	6,5	2,9	7,5	0,0
Examen professionnel (avec changement de corps) - loi 84-16 art. 26						
Postes offerts	559	0	351	11	921	0
Total recrutés	558	0	365	11	934	0
Hommes	219	0	166	0	385	0
Femmes	339	0	199	11	549	0
Sélectivité	15,7	0,0	12,8	1,7	14,5	0,0
Examen professionnel (avec changement de grade) - loi 84-16 art. 58						
Postes offerts	691	0	2 779	173	3 643	0
Total recrutés	690	0	2 985	100	3 775	0
Hommes	286	0	1 122	33	1 441	0
Femmes	404	0	1 863	67	2 334	0
Sélectivité	5,9	0,0	5,8	3,0	5,8	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 2015 (Éducation nationale). Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

4.1 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 2015

	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)	2 140	4 432	8 128	12 560	2 030	4 349	6 379	796	1 881	2 677	409	963	1 372	409	963	1 372	4,6
	1 467	2 379	3 343	5 722	1 090	1 642	2 732	775	1 009	1 784	381	460	841	381	460	841	3,2
	925	7 990	9 744	17 734	5 004	6 378	11 382	870	1 145	2 015	399	526	925	399	526	925	12,3
	444	768	1 179	1 947	636	994	1 630	nd	nd	nd	173	271	444	173	271	444	3,7
	560	1 695	2 054	3 749	1 573	1 913	3 486	473	653	1 126	245	315	560	240	311	551	6,2
	334	4 280	4 972	9 252	3 560	4 140	7 700	263	394	657	135	199	334	127	186	313	23,1
	787	1 697	5 923	7 620	1 142	3 921	5 063	181	611	792	115	319	434	116	338	454	11,7
	528	2 066	3 025	5 091	2 056	3 019	5 075	738	1 189	1 927	159	235	394	154	240	394	12,9
	448	2 451	4 455	6 906	2 425	4 450	6 875	882	1 505	2 387	134	212	346	138	206	344	19,9
	258	1 365	2 576	3 941	876	1 680	2 556	161	445	606	70	188	258	70	188	258	9,9
Professeur des écoles Inspecteur du travail Professeur d'éducation physique et sportive (Capeps)	379	528	1 820	2 348	182	600	782	91	332	423	61	203	264	61	203	264	3,0
	216	398	680	1 078	334	579	913	10	12	22	83	133	216	83	133	216	4,2
	235	1 191	4 21	1612	672	237	909	241	86	327	159	42	201	159	42	201	4,5
	Catégorie B																
	550	1 988	14 356	16 344	1 330	9 901	11 231	202	1 519	1 721	72	475	547	72	475	547	20,5
	818	3 674	4 764	8 438	2 948	3 914	6 862	735	1 093	1 828	283	526	809	324	565	889	8,5
	284	572	2 497	3 069	472	2 183	2 655	14	120	134	46	238	284	46	238	284	9,3
	217	839	717	1 556	738	620	1 358	nd	nd	nd	130	87	217	130	87	217	6,3
	562	841	2 662	3 503	826	2 634	3 460	270	764	1 034	150	313	463	149	321	470	7,5
	285	377	498	875	308	373	681	3	5	8	126	159	285	126	159	285	2,4
Catégorie C																	
640	748	6 120	6 868	450	4 327	4 777	79	1 011	1 090	42	463	505	42	463	505	9,5	
263	353	1 269	1 622	345	1 260	1 605	164	455	619	76	145	221	76	145	221	7,3	

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

Définition : Recrutements et sélections internes : concours internes, examens professionnels et concours réservés (loi Sauvadet).

Définition : Sélectivité : présents/admis.

4 4.2 Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État

Figure 4.2-1 : Recrutements déconcentrés⁽¹⁾ par voie interne⁽³⁾ dans la fonction publique de l'État en 2015

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours internes dont :	3 110	9 704	24 454	34 158	1 228	1 722	2 950	1 279	2 370	3 649	11,6
Éducation nationale	1 969	7 004	22 711	29 715	437	1 381	1 818	488	2 029	2 517	16,3
Ministère de la Santé	7	51	47	98	3	4	7	3	4	7	14,0
Ministère de l'Intérieur	1 134	2 649	1 696	4 345	788	337	1 125	788	337	1 125	3,9
Examens professionnels dont :	813	797	2 287	3 084	250	559	809	250	559	809	3,8
Éducation nationale	813	797	2 287	3 084	250	559	809	250	559	809	3,8
Concours réservés dont :	1 189	381	595	976	237	368	605	235	360	595	1,6
Éducation nationale	1 134	320	579	899	230	356	586	228	348	576	1,5
Ministère de l'Intérieur	50	7	12	19	6	11	17	6	11	17	1,1
Ministères des Finances	1	54	1	55	1	0	1	1	0	1	55,0
Ministère de la Justice	4	0	3	3	0	1	1	0	1	1	3,0
Total déconcentrés résultats partiels⁽²⁾⁽³⁾	5 112	10 882	27 336	38 218	1 715	2 649	4 364	1 764	3 289	5 053	8,8
Total recrutements internes (résultats partiels)⁽²⁾⁽³⁾	20 199	55 145	82 759	137 904	6 778	9 931	16 709	6 975	10 697	17 672	8,3
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	25,3	19,7	33,0	27,7	25,3	26,7	26,1	25,3	30,7	28,6	1,1
Total déconcentrés résultats globaux estimés⁽²⁾	5 475	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	5 346	nd
Total recrutements internes (résultats globaux estimés)⁽²⁾⁽³⁾	20 712	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	17 965	nd
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	26,4	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	29,8	nd

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - 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 513 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 déconcentrée⁽¹⁾ internes⁽²⁾ par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2015

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours interne	247	381	628	918	918	1 836	114	1 071	1 185	3 649
Examen professionnel	-	-	-	250	559	809	-	-	-	809
Concours réservé	171	185	356	57	164	221	7	11	18	595
Total déconcentrés résultats partiels⁽³⁾	418	566	984	1 225	1 641	2 866	121	1 082	1 203	5 053
Total recrutements internes⁽²⁾ (résultats partiels)⁽³⁾	3 334	4 985	8 319	3 209	4 278	7 487	432	1 434	1 866	17 672
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats partiels) (en %)	12,5	11,4	11,8	38,2	38,4	38,3	28,0	75,5	64,5	28,6
Total déconcentrés résultats globaux estimés⁽³⁾	418	566	984	1 225	1 641	2 866	nd	nd	1 496	5 346
Total recrutements internes⁽²⁾ (résultats globaux estimés)⁽³⁾	3 334	4 985	8 319	3 209	4 278	7 487	nd	nd	2 159	17 965
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	12,5	11,4	11,8	38,2	38,4	38,3	nd	nd	69,3	29,8

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) 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 513 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.

4.3 Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale

 **Figure 4.3-1 Recrutement par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2015**

	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Fonction publique territoriale hors Ville de Paris		6 599⁽¹⁾	81 953⁽²⁾	21 494
Concours interne	A+	48	466	48
	A	372	1 312	193
	B	3 177	34 522	3 493
	C	2 966	13 817	3 081
Examen professionnel	A+	36	nd	36
	A	nd	5 288	1 677
	B	nd	6 354	2 417
	C	nd	20 194	10 549
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		586	2 320	469
Concours interne (Ville de Paris)	A	2	27	1
	B	108	1 340	110
	C	64	418	62
Concours interne (CASVP)	A	2	1	1
	B	4	53	4
	C	3	11	0
Examen professionnel (Ville de Paris)	A	42	151	42
	B	207	241	178
Examen professionnel (CASVP)	B	30	37	27
	C	124	41	44

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris ; Centre national de la fonction publique territoriale.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Hors examens professionnels de la FPT de catégorie A, B et C.

(2) Hors examens professionnels de la FPT de catégorie A+.

4.3 Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale

4

Figure 4.3-2 : Recrutement par concours interne dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2015

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles			Admis			Part des femmes (en %)
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A+														
Administrateur territorial	27	150	192	342	79	94	173	19	38	57	10	14	24	58,3
Conservateur des bibliothèques	6	46	74	120	34	56	90	5	9	14	3	5	8	62,5
Conservateur du patrimoine	3	22	34	56	17	25	42	4	8	12	2	2	4	50,0
Ingénieur en chef	12	124	98	222	90	71	161	8	15	23	6	6	12	50,0
Total catégorie A+	48	342	398	740	220	246	466	36	70	106	21	27	48	56,3
Catégorie A														
Conseiller des activités physiques et sportives	49	577	165	742	449	118	567	93	34	127	46	15	61	24,6
Ingénieur	314	829	269	1 098	573	164	737	134	39	173	96	33	129	25,6
Directeur d'établissements territoriaux d'enseignement artistique de 1 ^{ère} catégorie	2	3	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
Directeur d'établissements territoriaux d'enseignement artistique de 2 ^{ème} catégorie	7	10	5	15	6	2	8	5	2	7	2	1	3	33,3
Total catégorie A	372	1 419	440	1 859	1 028	284	1 312	232	75	307	144	49	193	25,4
Catégorie B														
Animateur	522	1 738	3 033	4 771	1 472	2 418	3 890	302	596	898	201	345	546	63,2
Animateur principal de 2 ^{ème} classe	85	186	276	462	123	184	307	59	98	157	40	66	106	62,3
Assistant socio-éducatif	90	57	661	718	69	477	546	16	125	141	13	76	89	85,4
Moniteur éducateur et intervenant familial	19	1	51	52	1	51	52	1	51	52	0	19	19	100,0
Rédacteur	1 934	3 817	32 261	36 078	2 718	23 119	25 837	472	3 925	4 397	248	1 874	2 122	88,3
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	527	1 053	6 371	7 424	555	3 335	3 890	147	913	1 060	92	519	611	84,9
Total catégorie B	3 177	6 852	42 653	49 505	4 939	29 583	34 522	997	5 708	6 705	594	2 899	3 493	83,0
Catégorie C														
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	619	814	1 697	2 511	478	1 120	1 598	301	713	1 014	207	421	628	67,0
Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe	231	144	550	694	120	412	532	66	271	337	44	149	193	77,2
Adjoint technique 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	123	461	297	758	361	223	584	139	63	202	81	35	116	30,2
Agent de maîtrise	1 293	6 391	1 295	7 686	5 213	917	6 130	1 929	360	2 289	1 121	205	1 326	15,5
Atsem	700	40	6 105	6 145	34	4 939	4 973	27	4 495	4 522	9	809	818	98,9
Total catégorie C	2 966	7 850	9 944	17 794	6 206	7 611	13 817	2 462	5 902	8 364	1 462	1 619	3 081	52,5
Total	6 563	16 463	53 435	69 898	12 392	37 725	50 117	3 727	11 755	15 482	2 221	4 594	6 815	67,4

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Fonction publique territoriale hors Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 1 % des candidats inscrits et 10 % des présents. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

4.3 Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale

Figure 4.3-3 Examen professionnel dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ par cadre d'emploi en 2015

	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	221	219	440	nd	nd	nd	46	34	80	20	16	36	44,4
Total catégorie A+	221	219	440	nd	nd	nd	46	34	80	20	16	36	44,4
Catégorie A													
Attaché principal	1 988	4 340	6 328	1 682	3 606	5 288	706	1 784	2 490	498	1 179	1 677	70,3
Total catégorie A	1 988	4 340	6 328	1 682	3 606	5 288	706	1 784	2 490	498	1 179	1 677	70,3
Catégorie B													
Technicien principal de 2 ^{ème} Classe	4 235	443	4 678	3 551	370	3 921	1 506	209	1 715	847	139	986	14,1
Technicien principal de 1 ^{ère} Classe	1 680	557	2 237	1 494	497	1 991	1 285	433	1 718	921	303	1 224	24,7
Éducateur territorial des APS Principal 2 ^{ème} classe	201	100	301	178	84	262	118	59	177	72	36	108	33,3
Éducateur territorial des APS Principal 1 ^{ère} classe	150	62	212	127	53	180	95	42	137	72	27	99	27,3
Total catégorie B	6 266	1 162	7 428	5 350	1 004	6 354	3 004	743	3 747	1 912	505	2 417	20,9
Catégorie C													
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	1 137	11 105	12 242	1 022	10 146	11 168	902	8 584	9 486	630	5 933	6 563	90,4
Agent de maîtrise	8 190	1 319	9 509	7 575	1 123	8 698	5 448	770	6 218	3 316	459	3 775	12,2
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	213	146	359	nd	nd	317	186	37	223	125	79	204	38,7
Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe	3	10	13	nd	nd	11	nd	nd	9	0	7	7	100,0
Total catégorie C	9 543	12 580	22 123	8 597⁽⁴⁾	11 269⁽⁴⁾	20 194	6 536	9 391	15 936	4 071	6 478	10 549	61,4
Total	18 018	18 301	36 319	15 629⁽²⁾	15 879⁽²⁾	31 836⁽³⁾	10 292	11 952	22 253	6 501	8 178	14 679	55,7

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

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+, adjoint technique de 1^{ère} classe et adjoint d'animation de 1^{ère} classe

(3) La répartition par sexe n'est pas connue pour 1 % des candidats inscrits, 11 % des présents, 3 % des admissibles et 4 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

(4) Hors adjoint technique de 1^{ère} classe et adjoint d'animation de 1^{ère} classe

(5) Hors catégorie A+

4.3 Recrutements internes et examens professionnels
dans la fonction publique territoriale

4

Figure 4.3-4 : Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2015

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femme
Catégorie A											
Ville de Paris	2	32	18	50	13	14	27	0	1	1	100,0
Ingénieur des services techniques - concours professionnel	1	16	8	24	6	7	13	0	1	1	100,0
Ingénieur hydrologue hygiéniste hygiène santé sécurité au travail	1	16	10	26	7	7	14	0	0	0	
CASVP	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0,0
Total catégorie A	4	33	18	51	14	14	28	1	1	2	50,0
Catégorie B											
Ville de Paris	108	1 544	963	2 507	860	480	1 340	70	40	110	36,4
Éducateur des activités physiques et sportives activités aquatiques et natation	8	29	5	34	18	4	22	8	0	8	0,0
Animateur d'administrations parisiennes	30	156	219	375	108	147	255	12	22	34	64,7
Technicien supérieur principal construction et bâtiment	9	63	6	69	28	3	31	5	2	7	28,6
Technicien des services opérationnels spécialité nettoyage	13	361	30	391	244	16	260	14	1	15	6,7
Secrétaire administratif administration générale	10	211	624	835	95	273	368	3	7	10	70,0
Agent de maîtrise en bâtiment	7	111	4	115	75	2	77	6	1	7	14,3
Agent de maîtrise en environnement propreté assainissement	7	122	7	129	55	4	59	6	1	7	14,3
Technicien supérieur principal spécialité laboratoires	5	16	10	26	15	7	22	3	2	5	40,0
Autres concours ⁽¹⁾	19	475	58	533	222	24	246	13	4	17	23,5
CASVP	4	11	87	98	6	47	53	0	4	4	1,0
Total catégorie B	112	1 555	1 050	2 605	866	527	1 393	70	44	114	38,6
Catégorie C											
Ville de Paris	64	464	309	773	242	176	418	40	22	62	35,5
Inspecteur de sécurité (ISVP)	11	139	26	165	77	10	87	10	1	11	9,1
Adjoint d'animation et d'action sportive, activités périscolaires	35	139	258	397	83	156	239	14	21	35	60,0
Bûcheron élagueur adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	5	6	0	6	1	0	1	0	0	0	-
Electrotechnicien adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	5	53	2	55	25	0	25	5	0	5	0,0
Autres concours ⁽¹⁾	8	127	23	150	56	10	66	11	0	11	0,0
CASVP	3	9	2	11	9	2	11	0	0	0	-
Total catégorie C	67	473	311	784	251	178	429	40	22	62	35,5
Total	183	2 061	1 379	3 440	1 131	719	1 850	111	67	178	37,6

Sources : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

4.3 Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale

Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2015

	Postes offerts	Inscrits				Présents	Admis			
		Hommes	Femmes	Total inscrits	% femme		Hommes	Femmes	Total admis	% femme
Examen professionnel Ville de Paris										
Catégorie A	42	97	68	165	41,2	151	22	20	42	47,6
Attaché d'administrations parisiennes principal	36	76	57	133	42,9	120	19	17	36	47,2
Autres concours ⁽¹⁾	6	21	11	32	34,4	31	3	3	6	50,0
Catégorie B	207	305	326	631	51,7	241	103	75	178	42,1
Secrétaire administratif spé administration générale et action éducative de classe supérieure	73	74	52	126	41,3	nd	37	16	53	30,2
Secrétaire administratif spé administration générale et action éducative de classe exceptionnelle	50	65	45	110	40,9	nd	29	17	46	37,0
Technicien supérieur en chef	11	15	30	45	66,7	45	4	7	11	63,6
Personnel de maîtrise : agent supérieur d'exploitation	23	18	98	116	84,5	116	3	20	23	87,0
Secrétaire médicale et sociale de classe supérieure	9	16	1	17	5,9	17	5	0	5	0,0
Secrétaire médicale et sociale de classe exceptionnelle	7	31	2	33	6,1	30	5	1	6	16,7
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe supérieure	11	10	7	17	41,2	nd	6	5	11	45,5
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle	8	29	9	38	23,7	nd	6	2	8	25,0
Educateur des activités physiques et sportives principal 2 ^{ème}	6	18	39	57	68,4	nd	2	4	6	66,7
Educateur des activités physiques et sportives principal 1 ^{ère}	5	7	32	39	82,1	nd	3	2	5	40,0
Autres concours ⁽¹⁾	4	22	11	33	33,3	33	3	1	4	25,0
Total Ville de Paris	249	402	394	796	49,5	392	125	95	220	43,2
Examen professionnel du CASVP										
Catégorie B	30	10	33	43	76,7	37	8	19	27	70,4
Secrétaire médico-sociale (SMS) classe supérieur	5	0	8	8	100,0	6	0	5	5	100,0
SMS classe exceptionnelle	3	0	4	4	100,0	4	0	2	2	100,0
SA classe supérieure	10	4	7	11	63,6	11	3	7	10	70,0
SA classe exceptionnelle	12	6	14	20	70,0	16	5	5	10	50,0
Catégorie C	124	3	38	41	92,7	41	3	41	44	93,2
Agent social 1 ^{ère} classe	124	3	38	41	92,7	41	3	41	44	93,2
Total CASVP	154	13	71	84	84,5	78	11	60	71	84,5
Total	403	415	465	880	52,8	470	136	155	291	53,3

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 2016**

		Nombre			Évolution (%)	
		2006	2015	2016	2016/2015	2016/2005
Postes offerts		245	258	280	8,5	14,3
Présents	Ensemble	1 443	2 556	2 233	-12,6	54,7
	dont femmes	-	1 680	1 369	-18,5	-
Recrutés	ensemble	245	258	236	-8,5	-3,7
	dont femmes	-	188	134	-28,7	-

Sources : IRA ; DGAFP - Bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

 **Figure 4.4-2 : Résultat du concours interne d'attaché territorial⁽¹⁾**

		Nombre			Évolution (%)	
		2012	2014	2014/2012	2014/2004	2014/2004
Postes offerts		787	838	6,5	-16,0	-16,0
Présents		14 058	15 682	11,6	207,2	207,2
Admis		900	897	-0,3	-1,6	-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. Les chiffres 2016 ne sont pas disponibles.

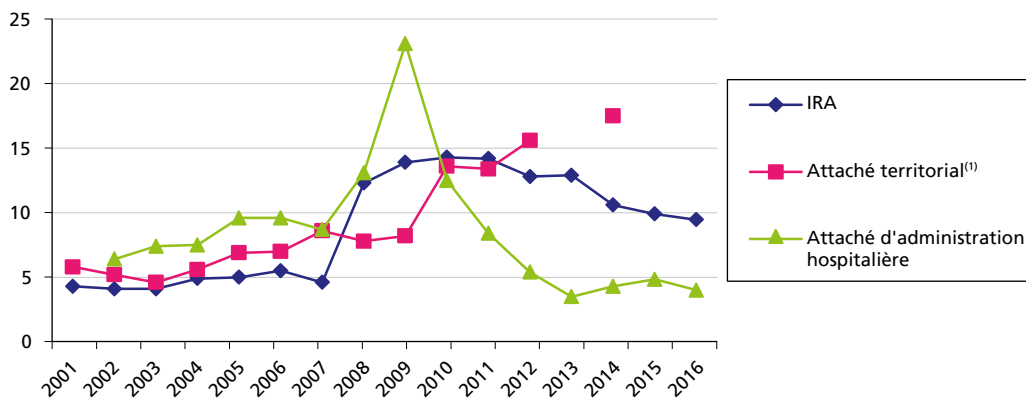
 **Figure 4.4-3 : Résultat du concours interne d'attaché d'administration hospitalière en 2016**

		Nombre			Évolution (%)		
		2006	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2016/2015	2016/2006	2014/2004
Postes offerts		60	40	40	0,0	-33,3	-26,2
Présents		575	92	104	13,0	-81,9	-39,2
Admis		60	19	26	36,8	-56,7	5,0

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Les postes non pourvus au concours interne ont été reportés sur le concours externe en application du principe de fongibilité entre les concours.

Figure 4.4-4 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau attaché



Sources : IRA ; CNFPT ; CNG. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans depuis 2012. Chiffres 2016 non disponibles.

 **Figure 4.5-1 : Administrateur civil : résultat du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA) de 2016**

	Nombre			Évolution (%)	
	2006	2015	2016	2016/2015	2016/2006
Postes offerts	36	38	38	0,0	5,6
Présents	354	243	237	-2,5	-33,1
Admis	36	37	38	2,7	5,6

Source : ENA.

 **Figure 4.5-2 : Administrateur territorial : résultat du concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales (Inet) de 2015**

	Nombre			Évolution (%)	
	2005	2014	2015	2015/2014	2015/2005
Postes offerts	29	27	24	-11,1	-17,2
Présents	281	232	173	-25,4	-38,4
Admis	29	29	24	-17,2	-17,2

Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

 **Figure 4.5-3 : Directeur d'hôpital : résultat du concours interne de directeur d'hôpital de 2016**

	Nombre			Évolution (%)	
	2006	2015	2016 ⁽¹⁾	2016/2015	2016/2006
Postes offerts	32	28	30	7,1	-6,3
Présents	128	134	145	8,2	13,3
Admis	32	28	32	14,3	0,0

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts car le jury a appliqué le principe de fongibilité avec le troisième concours pour lequel deux candidats ont été admis.

 **Figure 4.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social⁽¹⁾ : résultat du concours interne de 2016**

	Nombre			Évolution (%)	
	2006	2015 ⁽²⁾	2016 ⁽³⁾	2016/2015	2016/2006
Postes offerts	75	33	35	6,1	-53,3
Présents	283	117	110	-6,0	-61,1
Admis	75	33	38	15,2	-49,3

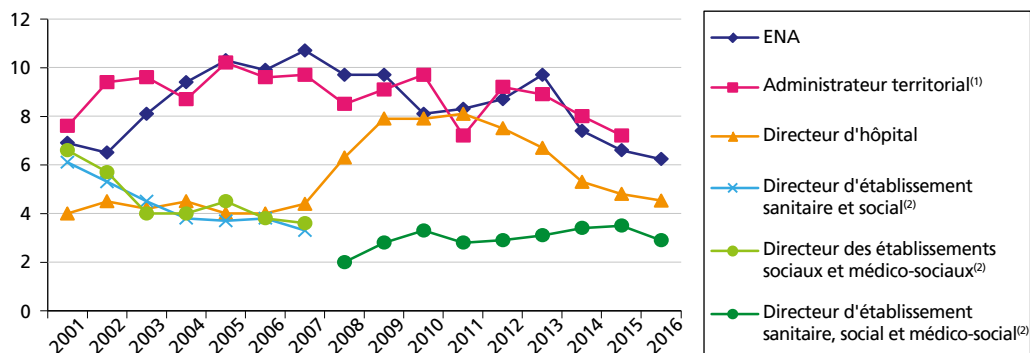
Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le corps de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social résulte de la fusion, à partir de 2008, des corps de directeur d'établissement sanitaire et social et de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux.

(2) La diminution du nombre de postes offerts au concours interne s'explique par l'introduction, à partir de 2015, du troisième concours qui a induit une modification dans la répartition des places entre les concours externe, interne et troisième concours.

(3) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts car le jury a appliqué le principe de fongibilité avec le troisième concours pour lequel deux candidats ont été admis pour cinq postes offerts.

Figure 4.5-5 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau administrateur



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

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Chiffres 2016 non disponibles.

(2) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est «directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social».

En 2015, 8,9 % des agents de la fonction publique présents en 2014 et 2015 sont mobiles (471 300 agents). Ce taux est en hausse de 0,4 point par rapport à 2014. Hors restructurations, le taux de mobilité reste inchangé depuis 2012 (7,5 %). À l'occasion de leur mobilité, 50 % des agents ont changé d'employeur, 47 % de zone d'emploi et 33 % de statut ou de situation d'emploi. L'augmentation du taux global de mobilité en 2015, provient d'une hausse des taux de mobilité des changements d'employeurs (+0,5 point) et de zone d'emploi (+0,3 point) tandis que celui des changements de statut ou de situation d'emploi recule (- 0,3 point) par rapport à 2014. Ces changements peuvent se cumuler si bien qu'au total un peu plus de 612 900 mobilités (ou actes de mobilités) ont été effectuées en 2015, soit **1,3 mobilité en moyenne par agent mobile**, comme pour les années précédentes. Les mobilités simples sont les plus fréquentes (57 % de l'ensemble des actes de mobilité), suivies des mobilités doubles (33 %) et triples (10 %).

Parmi les agents présents en 2014 et en 2015, 6,6 % n'ont connu qu'une mobilité simple en 2015 : 2,3 % ont changé d'employeur sans changer ni de statut ou de situation d'emploi ni de zone d'emploi, 2,4 % de zone d'emploi et 1,9 % de statut ou situation d'emploi. Les mobilités doubles ont concerné 1,9 % des agents. La plus fréquente est la combinaison du changement d'employeur et de zone d'emploi (1,3 % des agents). Enfin, seul 0,4 % des agents ont effectué une **mobilité triple**.

Parmi les 236 800 changements d'employeur, 52 % ne sont pas associés à un autre type de changement, 29 % 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 (222 100), 57 % n'ont pas été accompagnés par d'autres types de changement, 31 % par un changement d'employeur, 3 % par un changement de statut ou de situation d'emploi et 9 % à la fois par un changement d'employeur et de statut ou de situation d'emploi.

Enfin, 66 % des changements de statut ou de situation d'emploi (154 000) ne sont pas liés à

d'autres changements, 16 % s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur, 13 % à un changement d'employeur et de zone d'emploi et 4 % à la fois par un changement de statut et de zone d'emploi.

Parmi l'ensemble des agents employés dans la fonction publique en 2014 et en 2015 (5,3 millions d'agents), 4,5 % ont changé d'employeur en 2015, dont 3,8 % vers un employeur dans le même versant et 0,7 % dans un autre versant. Dans la FPT comme dans la FPH, 0,7 % des agents changent de versant contre 0,6 % des agents de la FPE. Pour les agents ayant changé de versant, la destination principale est la FPT : 42,9 % contre 35,3 % pour la FPE et 21,8 % pour la FPH. La FPT a ainsi recruté respectivement 79 % et 59,1 % des agents de la FPE et de la FPH qui ont changé de versant. Parmi les agents de la FPT ayant changé de versant, 64,4 % sont partis vers la FPE et 35,6 % vers la FPH.

En 2015, 4,2 % des agents employés dans la fonction publique en 2014 et 2015 ont changé de zone d'emploi. Parmi les agents employés dans la FPE en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en 2015, 7,3 % ont changé de zone d'emploi contre 3 % des agents de la FPH et 1,5 % 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 2014 dans la FPE et dans un autre versant en 2015, 41,1 % ont changé de zone d'emploi, et c'est le cas de 45,5 % et 43,2 % des mobilités inter-versants issues de la FPT et de la FPH.

En 2015, le changement de statut ou de situation d'emploi a concerné 2,9 % des agents employés dans la fonction publique en 2014 et 2015. Ce taux varie fortement en fonction des situations initiales d'emploi. Il atteint 15,2 % chez les bénéficiaires de contrats aidés et 11,1 % chez les contractuels. En revanche, les fonctionnaires ne changent de statut que dans 0,2 % des cas et les autres catégories et statuts dans 2,6 % des cas.

Pour plus de détail, notamment concernant la méthodologie et l'identification des restructurations, voir le dossier « Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2016.



Figure 4.6-1 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité

	2012 ⁽¹⁾	2013 ⁽¹⁾	2014	2015
Agents présents deux années consécutives	5 146 962	5 185 962	5 266 360	5 302 861
Agents ayant connu au moins un acte de mobilité	446 669	439 680	446 708	471 306
Taux de mobilité (en %)	8,7	8,5	8,5	8,9
Hors restructurations	7,5	7,5	7,5	7,5
Répartition des agents mobiles selon le type de changement				
Changement d'employeur (en %)	49	49	47	50
Changement de zone d'emploi (en %)	44	45	46	47
Changement de statut ou de situation d'emploi (en %)	36	37	38	33
Ensemble des actes de mobilité				

Figure 4.6-3 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité en 2015

Type de changement		Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)
Aucune mobilité		4 831 555	91,1	
Simple	Employeur	122 428	2,3	26,0
	Statut	101 850	1,9	21,6
	Zone d'emploi	125 743	2,4	26,7
	Total	350 021	6,6	74,3
Double	Employeur + zone d'emploi	69 173	1,3	14,7
	Employeur + statut	24 938	0,5	5,3
	Zone d'emploi + statut	6 898	0,1	1,5
	Total	101 009	1,9	21,4
Triple	Employeur + zone d'emploi + statut	20 276	0,4	4,3
Ensemble des agents mobiles		471 306	8,9	100,0
Ensemble des agents présents		5 302 861	100,0	

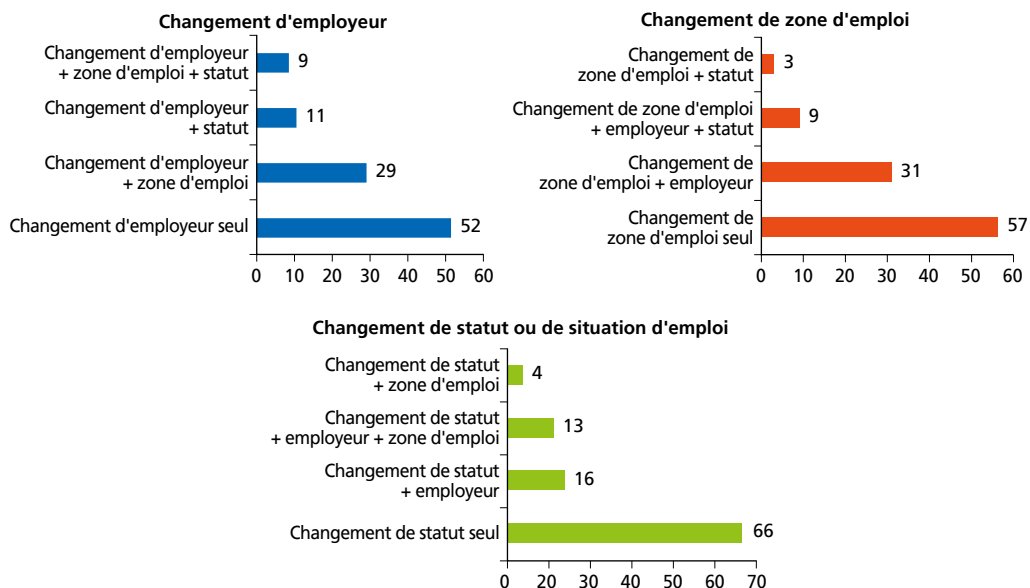
Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 2014 et en 2015, 6,6 % ont connu une mobilité simple (un seul changement). Sur l'ensemble des agents mobiles, 26 % ont uniquement changé d'employeur, 14,7 % ont changé 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 2015 par type de changement

[en %]

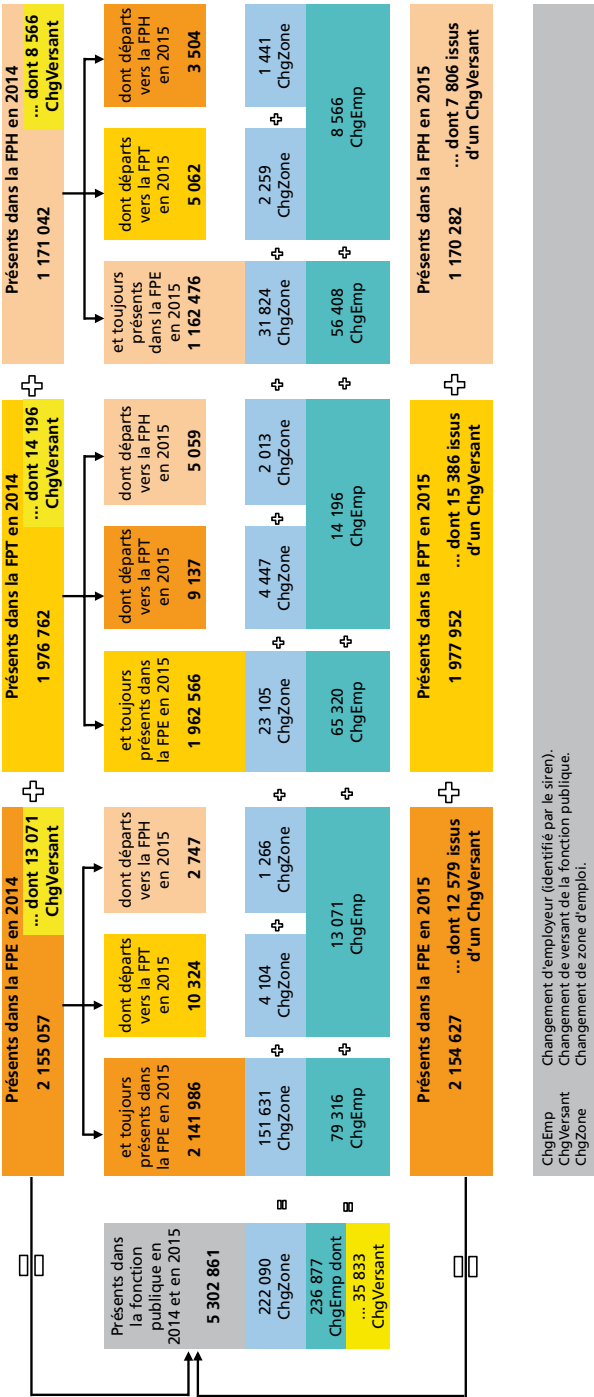


Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 16 % 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 2015



Sources : Siasp, Insee, Traitements 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 2014 et en 2015, 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 2015**

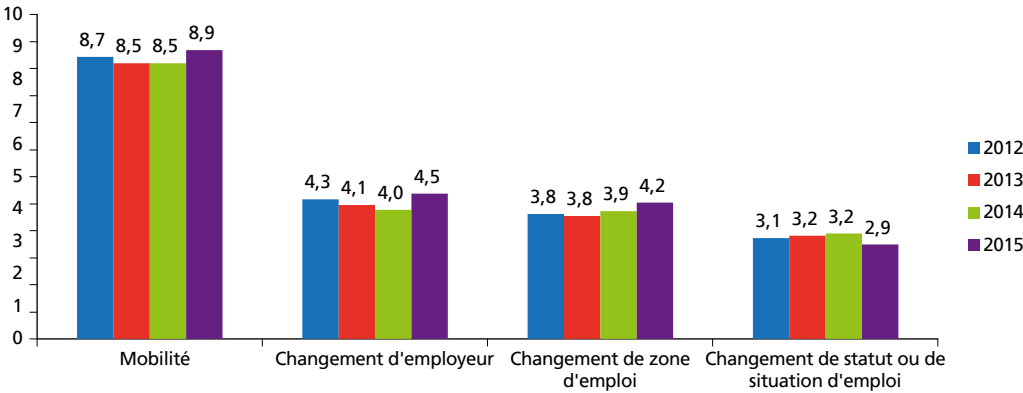
Statut ou situation d'emploi de départ (en 2014)	Présents en 2014 et en 2015	Changement d'employeur		Changement de zone d'emploi		Changement de statut ou de situation d'emploi	
		Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)
Fonctionnaires	3 798 111	96 161	2,5	127 240	3,4	9 016	0,2
Contractuels	965 739	95 399	9,9	57 945	6,0	107 627	11,1
Autres catégories et statuts	352 946	25 509	7,2	29 067	8,2	9 123	2,6
Bénéficiaires de contrats aidés	186 065	19 746	10,6	7 838	4,2	28 196	15,2
Total	5 302 861	236 815	4,5	222 090	4,2	153 962	2,9

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 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3 798 111 agents fonctionnaires civils sont présents dans la fonction publique en 2014 et en 2015. Parmi eux, 127 240 ont changé de zone d'emploi en 2015 (3,4 %).

Figure 4.6-7 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique
[en %]



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 des trois versants de la fonction publique présents en 2014 et en 2015, 4,2 % ont changé de zone d'emploi en 2015.

 **Figure 4.6-8 : Changement d'employeur intra-versant et inter-versants des agents de la fonction publique en 2015**

Versant de départ (en 2014)	Présents en 2014 et en 2015	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2015	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	2 155 057	92 387	4,3	3,7	0,6		79,0	21,0	100,0
FPT	1 976 762	79 454	4,0	3,3	0,7	64,4		35,6	100,0
FPH	1 171 042	64 974	5,5	4,8	0,7	40,9	59,1		100,0
Total	5 302 861	236 815	4,5	3,8	0,7	35,3	42,9	21,8	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 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les présents en 2014 dans la FPE et toujours présents dans la fonction publique en 2015, 4,3 % ont changé d'employeur : 3,7 % dans le même versant et 0,6 % dans un autre versant. 79 % des agents de la FPE ayant changé de versant sont partis vers un employeur de la FPT et 21 % vers la FPH.

Figure 4.6-9 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2015 selon l'employeur de départ et de destination

Ministère de départ (en 2014) (y compris EPA sous tutelle)	Présents en 2014 et 2015	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2015	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	3 165	118	3,7	2,5	57,6	16,9	3,4	5,1	0,0	1,7	11,9	0,8
Agriculture, Alimentation et Forêt	45 201	2 274	5,0	8,2	23,5	7,0	17,5	8,4	4,2	13,9	15,0	2,2
Ministères économiques et financiers	157 791	2 083	1,3	2,9	24,7	10,9	5,9	32,1	1,5	6,9	11,7	3,4
Culture et Communication	25 205	956	3,8	9,9	10,0	5,8	19,6	10,5	8,8	14,4	20,4	0,6
Défense	69 773	992	1,4	4,3	30,1	12,3	4,5	10,7	0,8	14,3	11,0	11,9
Écologie, Développement durable et Énergie	78 418	4 241	5,4	7,7	12,0	2,5	13,1	2,8	1,6	2,8	56,8	0,8
Ministères de l'enseignement	1 398 236	68 752	4,9	4,7	11,6	3,0	14,9	6,0	19,6	29,3	8,3	2,5
Éducation nationale	1 135 419	35 121	3,1	9,2	2,1	0,8	29,1	2,5	38,4	1,2	14,3	2,4
Enseignement supérieur et Recherche	262 817	33 631	12,8	0,0	21,5	5,3	0,0	9,8	0,0	58,7	2,1	2,7
Intérieur et Outre-mer	186 112	2 172	1,2	1,7	50,6	13,2	4,0	1,1	0,0	0,6	25,6	3,3
Justice	78 430	1 277	1,6	4,4	39,9	21,6	3,8	0,8	0,2	1,2	21,9	6,3
Services du Premier ministre	11 036	995	9,0	0,3	41,9	45,7	0,2	3,4	0,1	1,2	6,0	1,1
Ministères sociaux	101 690	8 527	8,4	1,9	4,0	1,1	1,7	3,8	72,1	4,5	4,5	6,5
Total	2 155 057	92 387	4,3	4,5	13,4	4,1	12,8	6,2	21,6	23,2	11,2	3,0

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 2014 et toujours présents dans la fonction publique en 2015, 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 ou dans un EPA qui lui est rattaché en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en 2015, 3,7 % ont changé d'employeur en 2015. Parmi eux, 57,6 % sont partis vers un autre ministère et 16,9 % vers un EPA d'un autre ministère.

Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2015 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2014)	Présents en 2014 et 2015	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2015	Taux de changement d'employeur (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)									Total
				Communes	Établissements communaux	Établissements i ntercommunaux	Départements ⁽¹⁾	Établissements départementaux	Régions	Autres EPA locaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPH	
Communes	1 084 783	37 941	3,5	38,2	4,9	31,6	4,0	2,1	1,0	0,5	13,7	4,0	100,0
Établissements communaux	140 559	9 026	6,4	40,5	18,6	6,4	3,2	0,9	0,6	0,1	5,8	23,9	100,0
Établissements intercommunaux	287 931	18 339	6,4	23,0	3,2	30,0	29,7	1,9	1,0	0,4	7,6	3,2	100,0
Départements	302 192	9 224	3,1	12,0	2,4	5,9	55,3	2,2	3,6	0,5	11,8	6,3	100,0
Établissements départementaux	68 091	3 358	4,9	38,1	4,5	17,7	11,6	10,7	2,4	0,3	11,3	3,4	100,0
Régions	84 673	1 062	1,3	18,3	1,8	9,9	18,2	4,5	10,3	0,7	29,2	7,3	100,0
Autres EPA locaux	8533	504	5,9	30,2	0,8	10,7	6,3	2,4	5,0	4,4	36,9	3,4	100,0
Total	1 976 762	79 454	4,0	31,6	5,7	24,4	16,3	2,4	1,5	0,4	11,4	6,4	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 2014 dans la FPT et toujours présents dans la fonction publique en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des communes en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2015, 3,5 % ont changé d'employeur en 2015. Parmi eux, 38,2 % sont partis vers un autre employeur du secteur communal, 13,7 % vers un employeur de la FPE.

(1) La part importante des changements d'employeur des établissements intercommunaux vers les départements s'explique notamment par l'intégration de la métropole de Lyon au sein de la catégorie des départements.

Figure 4.6-11 : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2015 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2014)	Présents en 2014 et 2015	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2015	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	1 028 820	56 921	5,5	82,8	4,4	1,0	5,5	6,3	100,0
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	102 855	5 607	5,5	44,0	33,0	2,1	3,8	17,1	100,0
Autres établissements médico-sociaux	39 367	2 446	6,2	17,9	3,2	51,2	5,8	21,9	100,0
Total	1 171 042	64 974	5,5	77,0	6,8	3,0	5,4	7,8	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 2014 dans la FPH et toujours présents dans la fonction publique en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des hôpitaux en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2015, 5,5 % ont changé d'employeur en 2015. Parmi eux, 82,8 % sont partis vers un autre employeur hospitalier, 6,3 % vers un employeur de la FPT.

Figure 4.6-13 : Le changement de zone d'emploi en 2015 des agents de la fonction publique

Versant de départ (en 2014)	Catégorie d'employeur de départ en 2014	Présents en 2014 et 2015	Effectif des agents ayant changé de zone d'emploi en 2015	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	3 165	37	1,2	3 150	1,0	15	26,7
	Agriculture, Alimentation et Forêt	45 201	2 574	5,7	44 811	5,4	390	42,3
	Ministères économiques et financiers	157 791	13 116	8,3	157 477	8,3	314	36,3
	Culture et Communication	25 205	757	3,0	25 004	2,6	201	58,7
	Défense	69 773	3 974	5,7	69 546	5,5	227	54,2
	Écologie, Développement durable et Énergie	78 418	5 334	6,8	75 977	6,3	2 441	21,1
	Ministères de l'enseignement	1 398 236	101 944	7,3	1 390 747	7,1	7 489	43,5
	Éducation nationale	1 135 419	87 808	7,7	1 129 537	7,5	5 882	45,8
	Enseignement supérieur et Recherche	262 817	14 136	5,4	261 210	5,2	1 607	35,2
	Intérieur et Outre-mer	186 112	14 879	8,0	185 485	7,9	627	45,0
	Justice	78 430	9 099	11,6	78 070	11,4	360	53,1
	Services du Premier ministre	11 036	492	4,5	10 965	4,1	71	56,3
	Ministères sociaux	101 690	4 795	4,7	100 754	4,2	936	60,0
	Total	2 155 057	157 001	7,3	2 141 986	7,1	13 071	41,1
FPT	Communes	1 084 783	13 502	1,2	1 078 066	1,0	6 717	43,1
	Établissements communaux	140 559	2 280	1,6	137 874	0,9	2 685	38,4
	Établissements intercommunaux	287 931	4 981	1,7	285 950	1,4	1 981	50,6
	Départements	302 192	5 780	1,9	300 522	1,6	1 670	56,2
	Établissements départementaux	68 091	2 058	3,0	67 600	2,6	491	55,2
	Régions	84 673	696	0,8	84 286	0,5	387	60,2
	Autres EPA locaux	8 533	268	3,1	8 268	2,2	265	32,1
	Total	1 976 762	29 565	1,5	1 962 566	1,2	14 196	45,5
FPH	Hôpitaux	1 028 820	32 025	3,1	1 022 104	2,8	6 716	43,2
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	102 855	2 698	2,6	101 683	2,1	1 172	46,8
	Autres établissements médico-sociaux	39 367	801	2,0	38 689	1,4	678	37,0
	Total	1 171 042	35 524	3,0	1 162 476	2,7	8 566	43,2
Total		5 302 861	222 090	4,2	5 267 028	3,9	35 833	43,3

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - 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 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents présents en France au ministère de la Justice (y compris EPA sous tutelle) en 2014 et toujours présents dans la FPE en 2015, 11,6 % ont changé de zone d'emploi en 2015.

 **Figure 4.6-15 : Changement de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2015**

Versant de départ (en 2014)	Statut ou situation d'emploi de départ (en 2014)	Présents en 2014 et 2015	Changement de statut ou de situation d'emploi			Statut ou situation d'emploi de destination (en %)			
			Effectif des agents ayant changé de statut en 2014	Répartition (en %)	Taux (en %)	Fonctionnaires	Contractuels	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés
FPE	Fonctionnaires	1 519 959	3 041	6,0	0,2		88,5	10,5	1,0
	Contractuels	379 846	28 353	56,4	7,5	68,7		9,7	21,6
	Autres catégories et statuts	174 139	3 941	7,8	2,3	75,8	23,4		0,8
	Bénéficiaires de contrats aidés	81 113	14 954	29,7	18,4	15,8	82,4	1,8	
	Total	2 155 057	50 289	100,0	2,3	49,4	31,7	6,6	12,3
	... dont ayant changé de versant	13 071	6 939		53,1	38,1	46,1	10,8	5,0
FPT	... dont n'ayant pas changé de versant	2 141 986	43 350		2,0	51,2	29,4	6,0	13,5
	Fonctionnaires	1 452 631	3 748	5,8	0,3		91,4	5,8	2,7
	Contractuels	380 033	48 825	75,3	12,8	81,0		2,8	16,2
	Autres catégories et statuts	60 891	2 943	4,5	4,8	13,6	73,0		13,4
	Bénéficiaires de contrats aidés	83 207	9 329	14,4	11,2	24,5	74,5	1,0	
	Total	1 976 762	64 845	100,0	3,3	65,1	19,3	2,6	13,0
FPH	... dont ayant changé de versant	14 196	5 034		35,5	29,0	21,3	9,4	40,3
	... dont n'ayant pas changé de versant	1 962 566	59 811		3,0	68,2	19,1	2,0	10,7
	Fonctionnaires	825 521	2 227	5,7	0,3		95,2	3,0	1,8
	Contractuels	205 860	30 449	78,4	14,8	94,0		1,1	4,9
	Autres catégories et statuts	117 916	2 239	5,8	1,9	36,5	62,9		0,5
	Bénéficiaires de contrats aidés	21 745	3 913	10,1	18,0	5,3	94,3	0,4	
Ensemble	Total	1 171 042	38 828	100,0	3,3	76,4	18,6	1,1	4,0
	... dont ayant changé de versant	8 566	3 234		37,8	34,4	46,6	4,7	14,3
	... dont n'ayant pas changé de versant	1 162 476	35 594		3,1	80,2	16,0	0,7	3,0
	Fonctionnaires	3 798 111	9 016	5,9	0,2	0,0	91,4	6,7	1,9
	Contractuels	965 739	107 627	69,9	11,1	81,4	0,0	4,1	14,4
	Autres catégories et statuts	352 946	9 123	5,9	2,6	46,1	49,1	0,0	4,8
Ensemble	Bénéficiaires de contrats aidés	186 065	28 196	18,3	15,2	17,2	81,4	1,3	0,0
	Total	5 302 861	153 962	100,0	2,9	62,8	23,2	3,5	10,5
	... dont ayant changé de versant	35 833	15 207		42,4	34,3	38,0	9,1	18,7
Ensemble	... dont n'ayant pas changé de versant	5 267 028	138 755		2,6	65,9	21,6	2,9	9,6

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 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Sur les 965 739 contractuels présents dans la fonction publique en 2014 et en 2015, 11,1 % ont changé de statut en 2015 : parmi eux 81,4 % sont devenus des fonctionnaires. Parmi les 13 071 agents présents dans la FPE en 2014 et dans un autre versant en 2015, 6 939 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2014 (53,1 %) et 46,1 % de ces changements sont effectués à destination de la catégorie des contractuels.

Figure 4.6-16 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2015 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2014 et 2015	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 798 111	0,2	0,3	0,3	0,2
Contractuels	965 739	7,5	12,8	14,8	11,1
Autres catégories et statuts	352 946	2,3	4,8	1,9	2,6
Bénéficiaires de contrats aidés	186 065	18,4	11,2	18,0	15,2
Sexe					
Femmes	3 434 365	2,4	3,6	3,4	3,1
Hommes	1 868 496	2,3	2,9	3,1	2,6
Âge					
Moins de 25 ans	280 082	13,1	10,6	11,8	11,7
25 à 29 ans	488 747	6,6	8,0	5,9	6,8
30 à 39 ans	1 223 059	2,3	3,9	3,2	3,0
40 à 49 ans	1 584 360	1,3	2,4	2,1	1,9
50 à 59 ans	1 471 145	0,9	1,5	1,2	1,2
60 ans et plus	255 468	1,1	1,4	2,0	1,3
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 918	0,5	2,8	0,7	0,7
A	1 671 491	1,1	2,5	2,7	1,6
B	909 482	2,6	2,3	2,4	2,5
C	2 554 808	5,2	3,5	4,0	3,9
Indéterminée	47 162	7,1	9,2	11,5	7,6
Total	5 302 861	2,3	3,3	3,3	2,9

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 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

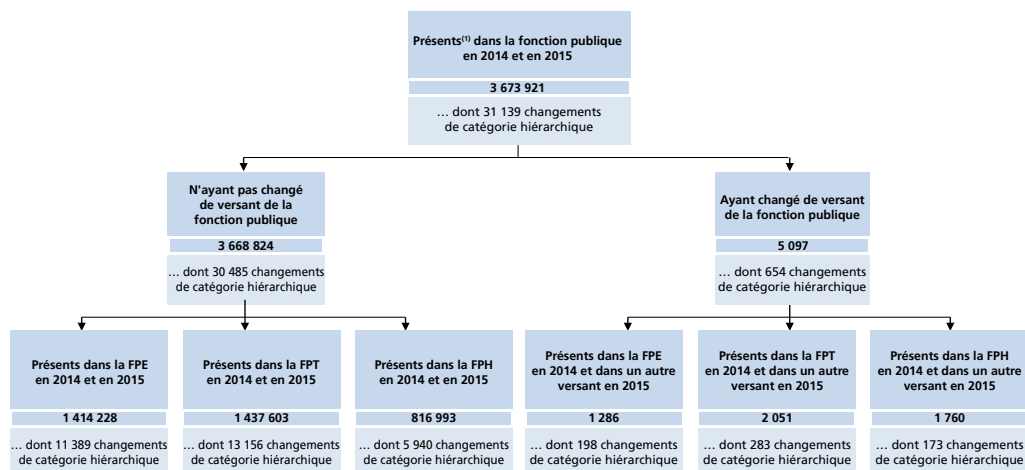
Lecture : 2,3 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en 2015 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2015.

Parmi l'ensemble des 3,6 millions de fonctionnaires civils de la fonction publique présents en 2014 et en 2015 et susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique (voir définitions et méthodes), 0,8 % ont changé de catégorie hiérarchique. Les agents de catégorie B sont les plus concernés : 1,5 % d'entre eux sont passés dans une catégorie hiérarchique supérieure contre 1,0 % des agents de catégorie C et 0,2 % des agents de catégorie A.

La catégorie B accueille un peu plus de la moitié des agents ayant changé de catégorie hiérarchique (51,7 %) contre seulement 7,9 % pour la catégorie A+ et 40,5 % 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, 87,0 % sont passés en catégorie B et 12,4 % en catégorie A (y compris A+).

Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2015)



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

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents en 2014 et en 2015.

(1) Hors agents avec des catégories hiérarchiques indéterminées et hors A+ en 2014.

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 2014 et 2015 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 agents fonctionnaires civils en 2015 selon les catégories de départ et de destination**

Catégorie hiérarchique de départ (en 2014)	Effectifs des agents présents en 2014 et en 2015 dans la fonction publique			Catégorie hiérarchique de destination (en %)		
	Total	Effectif des agents ayant changé de catégorie hiérarchique en 2015	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)	A+	A	B
A	1 216 956	2 320	0,2	100,0		
B	692 744	10 329	1,5	0,2	99,8	
C	1 764 221	18 490	1,0	0,6	12,4	87,0
Total	3 673 921	31 139	0,8	7,9	40,5	51,7

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - 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 2014 et en 2015. Les agents dont la catégorie hiérarchique est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2014 ne sont pas inclus.

Lecture : Parmi les 1 764 221 agents fonctionnaires civils de catégorie C en 2014, 18 490 ont changé de catégorie hiérarchique (1,0%) : 87 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie B, 12,4 % des agents de catégorie A et 0,6 % 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 2015

[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	0,8	0,8	3,8	0,7	12,4	15,2	9,6
Hommes	0,9	0,8	3,9	0,7	13,9	18,8	7,6
Âge							
Moins de 25 ans	0,4	0,4	0,6	0,3	11,9	11,8	12,0
25 à 29 ans	1,0	0,9	3,1	0,7	19,3	25,3	7,7
30 à 39 ans	1,0	1,0	4,7	0,8	14,6	18,0	10,9
40 à 49 ans	0,9	0,9	4,7	0,8	10,8	13,4	8,3
50 à 59 ans	0,7	0,7	3,5	0,7	8,3	9,4	7,2
60 ans et plus	0,6	0,6	2,7	0,6	22,4	38,1	10,7
Catégorie hiérarchique de départ							
A	0,2	0,2	1,2	0,1	10,2	15,1	2,9
B	1,5	1,5	6,1	1,3	19,6	22,6	16,5
C	1,0	1,0	10,9	0,9	11,2	13,3	9,4
Total	0,8	0,8	3,8	0,7	12,8	16,3	9,1

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

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2014 et en 2015. Les agents dont la catégorie hiérarchique est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2014 ne sont pas inclus.

Lecture : 0,8 % des femmes fonctionnaires civils présentes en 2014 et en 2015 ont changé de catégorie hiérarchique en 2014. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 12,4 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2015. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 15,2 % 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 3 668 824 agents fonctionnaires civils n'ayant pas changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

(2) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse par versant de départ mais à une analyse globale sur les 5 097 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 2015 des agents fonctionnaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ**

[en %]

Fonction publique de départ (en 2014)	N'ayant pas changé de versant				Ayant changé de versant			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
FPE	0,2	1,5	2,5	0,8	25,1	7,3	7,9	15,4
FPT	0,5	1,9	0,8	0,9	7,2	16,6	17,0	13,8
FPH	0,1	0,9	0,9	0,7	1,1	30,5	3,4	9,8
Total	0,2	1,5	1,0	0,8	10,2	19,6	11,2	12,8

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 2014 et en 2015. Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2014 ne sont pas inclus.

Lecture : 0,8 % des agents fonctionnaires civils présents dans la FPE en 2014 et en 2015 ont changé de catégorie hiérarchique en 2015. Parmi les agents fonctionnaires civils de catégorie B présents dans la FPE en 2014 et dans un autre versant en 2015, 7,3 % ont connu un changement de catégorie hiérarchique en 2015.

Au 31 décembre 2015, parmi les fonctionnaires civils des ministères, 8,4 % n'exercent pas leur activité dans leur administration ou corps d'origine après 8,3 % fin 2014.

L'Agriculture (39 %), l'Écologie (37 %), les ministères sociaux et le ministère des Affaires étrangères (27 %) sont les ministères qui ont la part de leur effectif en situation de mobilité statutaire la plus importante.

Comme en 2014, la position de mobilité la plus utilisée est le détachement (41,4 %). En 2015, elle concerne 46 438 agents, dont près de 9 agents sur 10 en détachement externe. Sa part est cependant en diminution par rapport à 2014 (43,0 %) et 2013 (44,9 %).

La deuxième position de mobilité la plus fréquente est la disponibilité (32,7 %). Les agents entrent en disponibilité majoritairement pour convenance personnelle (52,8 %). Peu nombreux sont ceux à choisir une disponibilité pour faire des études et de la recherche (2,9 %) ou pour créer une entreprise (1,2 %). Ces proportions restent les mêmes par rapport aux deux années précédentes.

La part de la « position normale d'activité » (PNA) continue d'augmenter avec 21,7 % des agents en position de mobilité en 2015 (après 20,1 % en 2013 et 21,4 % en 2014). Parmi eux, 75,4 % sont affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère d'origine, alors que 21,6 % sont en poste dans un autre ministère et 2,9 % dans un établissement public sous tutelle d'un autre ministère.

Les mises à disposition représentent 3,5 % des agents en position de mobilité (soit 3 891 agents). Cette part est stable (3,7 % en 2013 et 3,5 % en 2014). La majorité (64,0 %) reste au sein de la fonction publique (52,7 % dans la FPE et 10,9 % dans la FPT et leurs établissements publics et 0,5 % dans un organisme de la FPH), 30,8 % dans des organismes autres contribuant à la mise en œuvre de politiques publiques et 5,2 % à l'étranger.

Les fonctionnaires civils hors cadres sont placés pour 31,3 % auprès d'une entreprise publique en 2015, soit plus souvent qu'en 2014, et 3,8 % auprès d'un organisme international. Les deux tiers restants sont en poste au sein de la fonction publique française.

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 titulaires, qu'ils soient en emploi public ou non, selon les différentes positions statutaires :

L'activité (à temps complet ou temps partiel) est la position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondants 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.).

Figure 4.8-1 : Position statutaire des fonctionnaires civils au 31 décembre

	Répartition des agents titulaires civils ministériels selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)			Répartition des agents fonctionnaires civils ministériels en dehors de leur administration d'origine selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Activité	93,8	93,7	93,7			
<i>dont Mise à disposition (MAD)</i>	0,3	0,3	0,3	3,7	3,5	3,5
<i>dont Position normale d'activité (PNA)⁽²⁾</i>	1,6	1,8	1,8	20,1	21,4	21,7
<i>dont Position normale d'activité (PNA) hors Éducation nationale</i>	3,8	4,2	4,3	37,3	39,8	40,1
Mobilités statutaires						
<i>Détachement</i>	3,7	3,6	3,5	44,9	43,0	41,4
<i>Disponibilité</i>	2,5	2,6	2,8	30,9	31,4	32,7
<i>Hors cadres</i>	0,0	0,1	0,1	0,5	0,7	0,6
Ensemble des agents en dehors de leur administration d'origine	8,1	8,3	8,4	100,0	100,0	100,0
Nombre d'agents en dehors de leur administration d'origine ⁽¹⁾				107 079	109 872	112 045

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 2013 pour le ministère de la Culture et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF) ; depuis 2014, les chiffres pour le ministère de la Culture sont estimés.

(2) L'affectation en position normale d'activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009.

Note : Les données sur le congé parental issues de l'enquête TEMS, figurent dans la fiche thématique 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 2015⁽¹⁾

	Effectif des titulaires civils en mobilité	Effectif total des titulaires civils	Part des agents en mobilité (%)	Évolution en points 2015/2014	Activité hors de son administration		Affectation hors de son corps		
					MAD	PNA	Détachement	Disponibilité	Hors cadres
Affaires étrangères et européennes	765	2 886	26,5	0,6	100	145	292	227	1
Alimentation, Agriculture et Pêche	9 366	23 823	39,3	0,3	235	5 914	2 488	725	4
Culture et Communication ⁽¹⁾⁽²⁾	1 472	9 644	15,3	-	411	10	708	343	0
Défense	6 166	34 639	17,8	0,0	62	3 241	1 444	1 141	278
Économie, Finances et Industrie	8 133	140 408	5,8	0,4	818	925	3 642	2 558	190
Ministère de l'enseignement	55 338	807 937	6,8	0,1	716	1 610	26 765	26 171	76
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	17 468	47 203	37,0	-1,3	250	10 565	5 141	1 386	126
Intérieur et Collectivités territoriales	4 973	166 902	3,0	0,0	413	157	2 087	2 306	10
Justice et Libertés	2 800	73 439	3,8	0,7	272	5	1 429	1 094	0
Ministères sociaux	4 919	18 555	26,5	1,0	581	1 753	2 011	557	17
Services du Premier ministre	645	7 258	8,9	0,5	33	28	431	145	8
Ensemble	112 045	1 332 694	8,4	0,1	3 891	24 353	46 438	36 653	710
Part de l'ensemble des titulaires civils de l'État dans les différentes positions statutaires (en %)	100,0				3,5	21,7	41,4	32,7	0,6

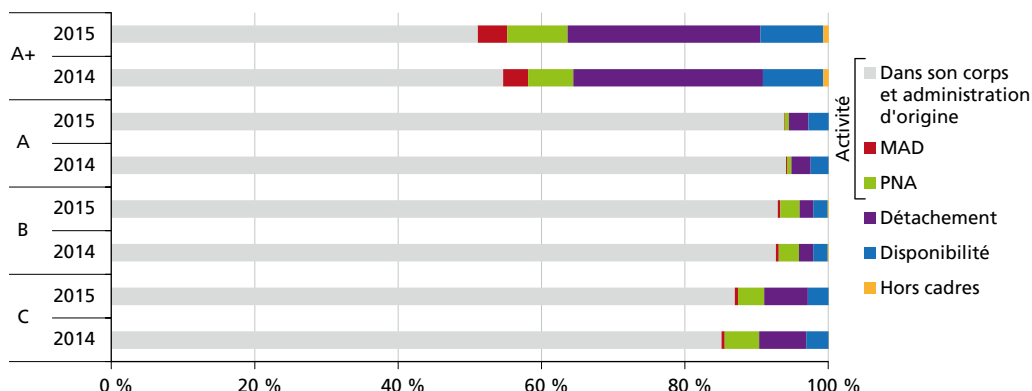
Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Les données du ministère de la Culture sont estimées.

(2) Les données 2015 du ministère de la Culture ne sont pas comparables aux années précédentes. Le calcul de l'évolution 2015/2014 n'est donc pas pertinent pour ce ministère.

Cette rupture de série n'est cependant pas d'importance à impacter les résultats d'ensemble.

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 2015, 26,9 % des fonctionnaires civils de catégorie A+ sont en détachement contre 2,7 % des A, 2 % des B et 6,1 % 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**
[en %]


		2013 ⁽¹⁾	2014	2015
Mise à disposition	A+	24,7	23,7	28,4
	A	26,2	29,0	28,8
	B	25,0	25,0	21,8
	C	24,1	22,2	21,1
Position normale d'activité ⁽²⁾	A+	6,0	6,9	9,2
	A	19,6	23,5	23,1
	B	35,2	30,7	31,5
	C	39,2	28,9	36,1
Détachement	A+	14,6	14,5	15,4
	A	46,5	48,0	49,1
	B	10,3	10,6	10,4
	C	28,7	26,9	25,0
Disponibilité	A+	6,5	6,3	6,4
	A	59,7	61,4	64,6
	B	15,6	15,1	14,1
	C	18,2	17,2	14,9
Hors cadres	A+	38,1	25,4	24,6
	A	32,3	29,5	29,9
	B	18,9	33,9	33,9
	C	10,8	11,2	11,5

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 2015, 49,1 % des fonctionnaires en détachement appartenaient à la catégorie A.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2013 pour le ministère de la Culture et pour la direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF).

(2) 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.

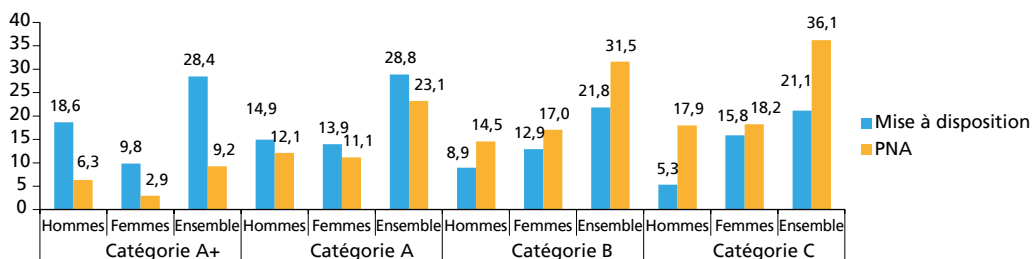
 **Figure 4.8-5 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire selon la destination au 31 décembre**
[en %]

Destination		Détachement	Mise à disposition	Position normale d'activité	Disponibilité	Hors cadres	Ensemble
Interne au ministère	2014	14,0					6,0
	2015	15,2					6,3
Auprès de la FPE, FPT et leurs établissements publics, sur emploi conduisant à pension, ou organisme de la FPH	2014	50,8	53,8	100,0		66,2	45,6
	2015	49,0	64,0	100,0		63,7	44,8
Organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs	2014		40,1				1,4
	2015		30,8				1,1
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	2014	0,4					0,2
	2015	0,4					0,2
Détachement sur emploi public sans pension (sur contrat)	2014	8,4					3,6
	2015	8,3					3,5
Détachement dans le secteur privé et disponibilité pour créer une entreprise	2014	2,8			1,3		1,6
	2015	3,2			1,2		1,7
Disponibilité pour convenance personnelle	2014				53,1		16,7
	2015				52,8		17,3
Détachement à l'étranger, MAD dans une organisation intergouvernementale et hors cadres auprès d'un organisme international	2014	23,1	6,1			3,9	10,2
	2015	23,4	5,2			3,8	10,0
Disponibilité d'office (pour raison de santé)	2014				2,2		0,7
	2015				2,2		0,7
Disponibilité pour études et recherche	2014				3,1		1,0
	2015				2,9		0,9
Disponibilité de droit	2014				40,3		12,7
	2015				10,9		13,4
Hors cadres auprès d'un groupement d'intérêt public	2014					0,9	0,0
	2015					0,4	0,0
Hors cadres auprès d'une entreprise publique	2014					29,0	0,2
	2015					31,3	0,2
Destination inconnue	2014	0,5					0,2
	2015	0,5					0,2
Total		100	100	100	100	100	100

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 4.8-6 : Répartition des agents fonctionnaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015

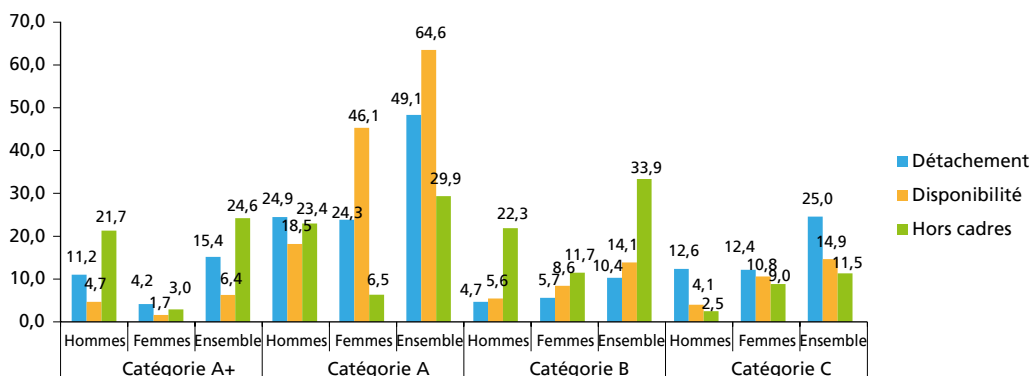
[en %]



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

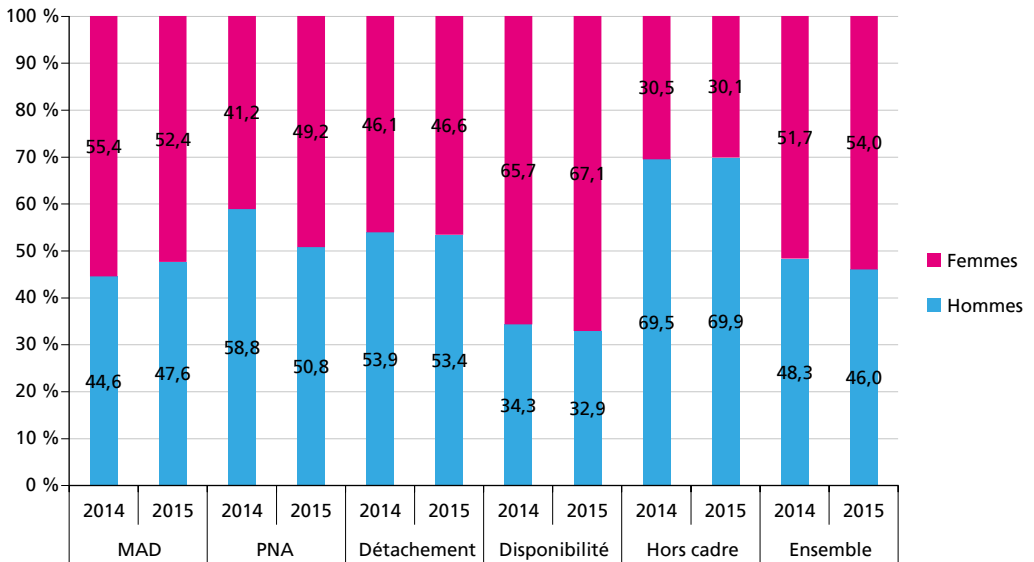
Figure 4.8-7 : Répartition des agents fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015

[en %]



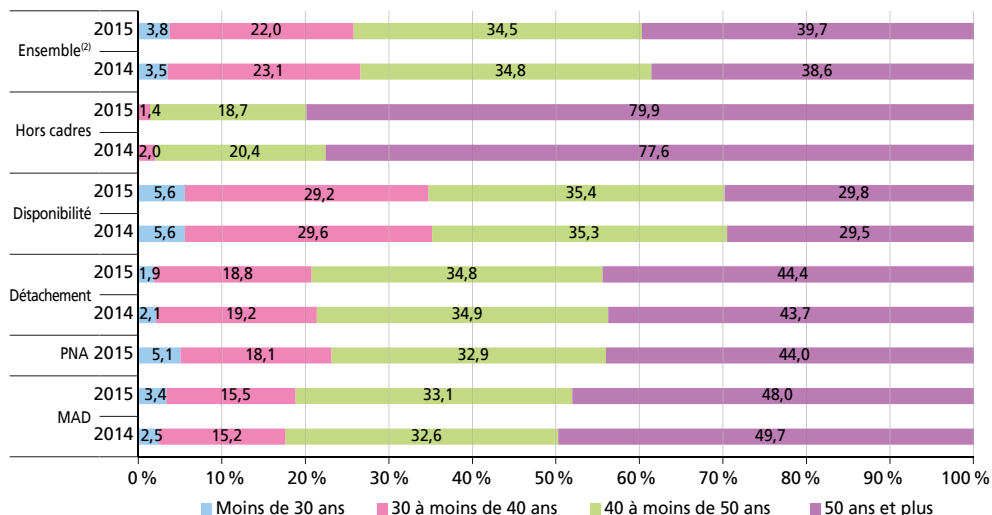
Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 selon l'âge au 31 décembre⁽¹⁾



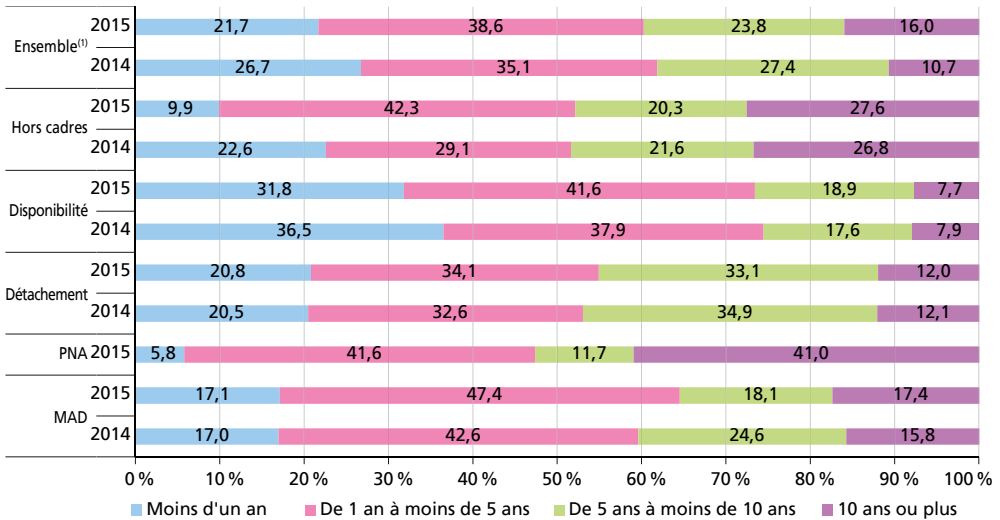
Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2015, 29,8 % des fonctionnaires civils en disponibilité ont 50 ans ou plus.

(1) Les statistiques sur les PNA ne sont collectées que depuis 2015. En 2015, la ventilation par âges est inconnue pour 4 937 agents en PNA, soit 20,3% du total.

(2) Ensemble : hors PNA en 2014.

Figure 4.8-10 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon la durée au 31 décembre



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2015, 12 % des fonctionnaires civils en détachement le sont depuis 10 ans ou plus.

(1) Ensemble : hors PNA en 2014.

Figure 4.8-11 : Effectifs des agents en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine(*) dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre 2011 et 2013⁽¹⁾

	2011		2013	
	Total	% femmes	Total	% femmes
En disponibilité⁽²⁾	39 059	67,4	43 172	68,1
- Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels (article 72)	35 457	67,8	39 135	68,6
- 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)⁽³⁾	115	46,3	153	53,6
En congé spécial (article 99)⁽³⁾	338	47,9	277	59,2
Autres positions particulières⁽³⁾	2 845	66,6	-	-
Détachés dans une autre structure (article 64)⁽³⁾	11 272	62,6	11 125	60
. Fonction publique de l'État	3 762	66,2	3 859	61,7
. Fonction publique hospitalière	1 312	84,4	1 134	86,5
. Autre collectivité	3 257	63,2	3 560	60,7
. Fonction publique d'un État de l'Union européenne	25	54,9	-	-
. Autres structures	2 918	47,4	2 572	44,9
Mis à disposition dans une autre structure (article 61)⁽²⁾	13 214	63,6	14 000	61,6
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) Enquête biennale, les prochains résultats concerneront l'année 2015. Chiffres 2013 actualisés par la DGCL.

(2) Fonctionnaires et contractuels.

(3) Fonctionnaires uniquement.

Retraite
*[actualisation prévue pour le 1^{er} trimestre 2018
sur fonction-publique.gouv.fr]* **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**

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 d'État à partir des documents budgétaires, et dans la fonction publique territoriale et hospitalière à partir des bilans sociaux ou comptables. Cette approche fait essentiellement l'objet de la fiche 6.1.

D'autre part, le suivi des rémunérations peut être appréhendé à partir de données relatives aux salaires et traitements individuels pour une analyse des niveaux ou des évolutions salariales individuels et de leur dispersion. Cette approche fait essentiellement l'objet des fiches 6.3 et 6.4.

Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité nationale

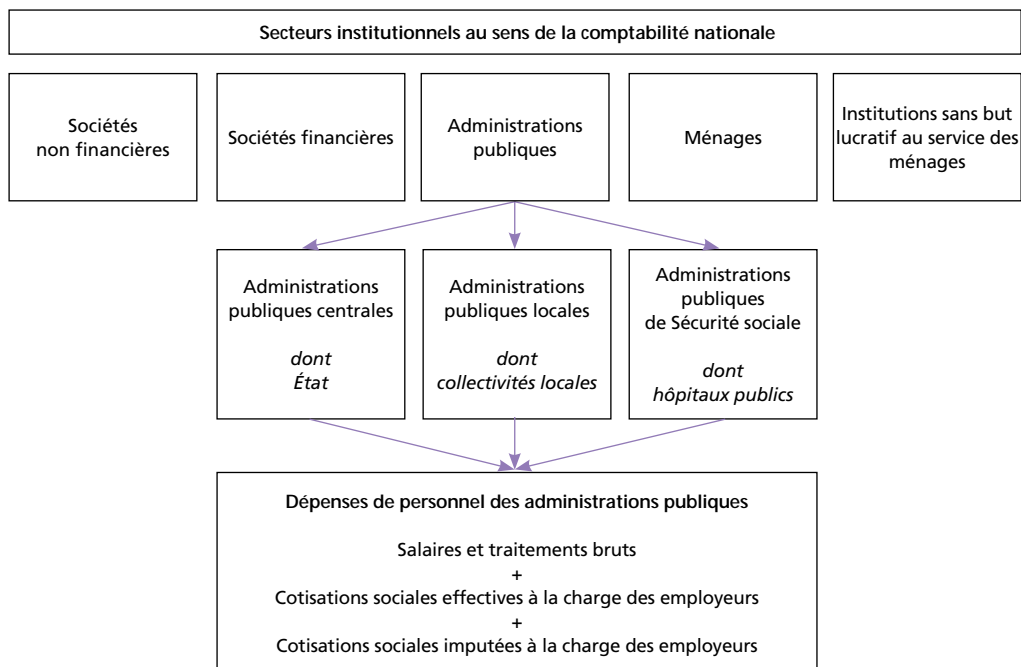
En outre, l'Insee élabore les comptes nationaux sectoriels au format du Système européen des comptes selon une nomenclature des opérations harmonisée pour l'ensemble

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 (Lolf) du 1^{er} août 2001 a modifié les règles de gestion budgétaire et comptable des opérations de l'État. Le budget 2006 a été le premier budget à être entièrement prévu et réalisé dans la nouvelle nomenclature Lolf.

Le projet de loi de finances est présenté et discuté au Parlement avec une unité de vote des crédits. La loi organique n° 2001-692 prévoit que les dépenses de personnel s'imputent sur le titre 2 des dépenses de l'État et comprennent les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur ainsi que les prestations sociales et les allocations diverses (art. 5). Une dépense relève du titre 2 dès lors qu'elle correspond à une rémunération due à une personne physique par la personne morale État ou est induite par celle-ci à condition qu'il existe un lien juridique direct de type « contrat de travail » entre le bénéficiaire et l'État. Sont ainsi exclues du titre 2 les dépenses liées aux personnels de l'État détachés auprès d'autres personnes morales (tels les établissements publics) et celles relatives aux personnes employées par des personnes morales autres que l'État et qui sont sans lien de subordination avec lui (telles que les recrutements propres des établissements publics). Comme pour la comptabilité nationale, les dépenses de rémunération de La Poste et Orange (anciennement France Télécom) sont ainsi exclues.

Depuis l'instauration de la Lolf, les rémunérations d'activité comprennent les salaires des enseignants du secteur privé sous contrat, tandis que pour les pensions les contributions de l'État employeur au compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » sont comptabilisées en lieu et place des pensions effectivement versées.

Rémunération : dans la comptabilité budgétaire, elle comprend la partie « principale » de la rémunération (salaire, traitement ou solde) ainsi que les parties accessoires comme le supplément familial de traitement, les primes et les indemnités liées à la résidence, la mobilité ou encore à des heures supplémentaires. Le terme budgétaire recouvre donc le champ du salaire et traitement brut et diffère ainsi de la rémunération au sens des comptes nationaux qui inclut l'ensemble des cotisations sociales (effectives ou imputées) à la charge de l'employeur.

Dépenses de personnel : voir définitions.

Prestations sociales : voir définitions ; les prestations sociales évoquées dans cette fiche sont celles versées par l'employeur.

Dépenses indexées : correspondent à la partie des dépenses de personnel dont la valeur dépend directement de la valeur du point de la fonction publique. C'est sur cette base qu'est évaluée l'incidence financière globale sur le budget de l'État des mesures salariales portant sur la valeur du point.

Pour ce qui concerne la fonction publique territoriale et hospitalière, les employeurs correspondants ont leurs propres normes budgétaires et comptables. On parlera pour les collectivités locales de « frais de personnel » et pour les établissements publics de santé de « charges de personnel ». Les frais de personnel incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris les vacations), les cotisations et les prestations sociales. Les charges de personnel 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 : 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, 9,14 % en 2014, 9,54 % en 2015, 9,94 % en 2016 et 10,29 % en 2017 ;

- la CSG déductible : 5,1 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;

- la CSG non déductible : 2,4 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;

- le CRDS : 0,5 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;

- la cotisation salariale au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) : 5 %. Son assiette comprend les éléments de rémunération de toute nature perçus et non soumis à retenue pour pension (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes, rémunération

des activités accessoires...) dans la limite de 20 % du traitement brut ;

– la contribution exceptionnelle de solidarité : 1 % du salaire brut après déduction de la cotisation pour pension et de la cotisation salariale au RAFF.

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} février 2017) ;
- les **mesures catégorielles** qui concernent certaines catégories de personnels désignées par leur statut ou leur métier. Elles jouent soit sur la structure ou le niveau de la grille indiciaire, soit sur les indemnités, soit sur le niveau hiérarchique des emplois. La revalorisation du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire à compter du 1^{er} janvier 2014 et du 1^{er} janvier 2015 (décrets n° 2013-1256 et n° 2013-1257) ; et l'harmonisation et la convergence, en novembre 2014, des montants

de l'indemnité spécifique de service servie aux corps techniques de la catégorie B (ministère de l'Écologie) en conséquence de la fusion de certains corps techniques et de leur adhésion au nouvel espace statutaire (décret n° 2014-1404) en sont deux exemples. Il peut également s'agir d'attribution de points d'indice majoré sur tout ou partie de la grille indiciaire, comme celle survenue au 1^{er} janvier 2013 ;

– les **mesures individuelles** qui s'appliquent aux agents par référence à leurs caractéristiques personnelles. Cette notion renvoie à celle de « glissement vieillesse technicité » (GVT) positif.

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** ;
- la **rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** ;
- l'**indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI)**.

Les évolutions de salaire sont calculées en euros courants et en euros constants. Les évolutions en euros constants sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation, y compris tabac.

L'évolution du salaire moyen prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant la période et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements et 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 salaire moyen 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 salaire moyen et l'évolution du salaire à structure constante. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif, et de l'effet des départs et des embauches (ou « entrées-sorties » ou effet de noria), généralement négatif ;

– *les effets de carrière liés à l'avancement des personnes en place (dit GVT positif)*. Il mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. Comme le salaire à structure constante, il s'obtient en figeant la structure des effectifs par corps, grade, échelon. L'effet de carrière inclut l'impact des mesures statutaires et des réformes catégorielles. 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 salaire moyen.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) : cette notion est utilisée pour évaluer l'évolution moyenne du salaire des agents présents deux années déterminées (généralement consécutives). L'évolution de la RMPP prend ainsi en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, de même que l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres

éléments susceptibles d'avoir un impact sur le traitement ou salaire (requalification des emplois par exemple). Seules les personnes présentes tout au long des deux années considérées chez le même employeur et avec la même quotité de travail sont qualifiées de « personnes en place » de manière à neutraliser les effets sur le revenu du volume de travail ou d'une réorientation professionnelle.

L'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) et l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) : dans la fonction publique de l'État, ils mesurent d'une part l'impact des mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution de points uniformes) et d'autre part de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période sur le traitement indiciaire des fonctionnaires civils de la fonction publique d'État. L'ITN-GI prend en outre en compte l'impact de l'évolution des cotisations salariales assises sur le traitement indiciaire. En revanche, ces indicateurs n'intègrent aucun élément de nature indemnitaire ni les impacts des GVT positif et négatif. Ces indicateurs couvrent actuellement la seule fonction publique de l'État.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Études & Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

 **Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État [titre 2]**
[en milliards d'euros]

Catégories et sous-catégories	2015	2016	Dont ministère de la Défense	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2016/2009 (en %)
Rémunérations d'activité	69,579	70,589	10,000	1,45	-0,31
Traitement brut	51,881	52,702	6,205	1,58	-0,57
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,191	0,192	0,032	0,31	-1,55
Indemnité de résidence	1,202	1,221	0,303	1,54	0,81
Supplément familial de traitement	0,914	0,906	0,174	-0,88	0,00
Majorations	1,150	1,225	0,087	6,53	0,57
Indemnités indexées	8,612	8,075	2,245	-6,23	-2,44
Indemnités non indexées	5,628	6,269	0,954	11,39	5,66
Rémunérations d'activité non ventilées	0,001	0,000	0,000	-96,46	-
Cotisations et contributions sociales	51,231	51,867	9,215	1,24	1,71
Contributions d'équilibre au CAS Pensions	40,086	40,541	7,828	1,13	2,44
CAS pensions civils + ATI ⁽¹⁾	29,443	29,840	0,626	1,35	2,60
CAS pensions militaires ⁽¹⁾	9,256	9,364	6,059	1,17	1,85
Contributions au FSPOEIE et au CAS cultes	1,386	1,337	1,143	-3,58	3,18
Contribution exceptionnelle au CAS	0,000	0,000	0,000	-	-
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	0,358	0,361	0,052	1,02	0,06
Cotisations patronales au FSPOEIE	0,256	0,243	0,203	-4,96	-3,77
Cotisations retraites autres	1,477	1,511	0,041	2,32	2,04
Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse)	5,313	5,397	0,638	1,59	-1,27
FNAL + CNAF + CSA	3,074	3,119	0,377	1,44	-0,74
Autres ⁽²⁾⁽³⁾	0,667	0,695	0,077	4,14	1,39
Prestations sociales et allocations diverses	0,760	0,734	0,309	-3,31	-4,24
Prestations sociales ⁽³⁾	0,100	0,097	0,019	-3,19	-1,72
Remboursement transport	0,085	0,079	0,008	-7,03	-0,04
Capital décès	0,037	0,023	0,003	-38,90	-9,89
Congé de fin d'activité (CFA) et CAA ⁽⁴⁾	0,064	0,061	0,058	-5,35	-0,68
Dont CFA	0,00	0,00	0,00	-	-
Congé de longue durée (CLD) ⁽⁵⁾ -	⁽⁵⁾ -	⁽⁵⁾ -	⁽⁵⁾ -	-	-
Allocation de retour à l'emploi	0,343	0,343	0,155	-0,09	1,44
Accidents du travail ⁽³⁾	0,112	0,114	0,063	1,60	-0,88
Autres	0,019	0,019	0,001	2,19	8,27
Total des dépenses de personnel (titre 2)	121,569	123,191	19,525	1,33	0,47
Dépenses annexes :					
Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État	54,536	55,053		0,95	2,87
Budget de l'État	301,574	314,384		4,25	1,11
Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %)	40,3	39,2		-2,79	-0,64

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget). Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Périmètre : Budget général.

NB : L'enseignement privé est désormais imputé en titre 2 (dépenses de personnel).

(1) Le compte d'affectation spéciale « Pensions » a été créé par la LOLF. Il retrace toutes les recettes et les dépenses de pensions. Il est financé par les contributions versées par les ministères, ainsi que par d'autres recettes : notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (notamment les EP dont La Poste et France Télécom). La spécificité des contributions des ministères provient du fait qu'elles sont calculées pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre).

(2) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

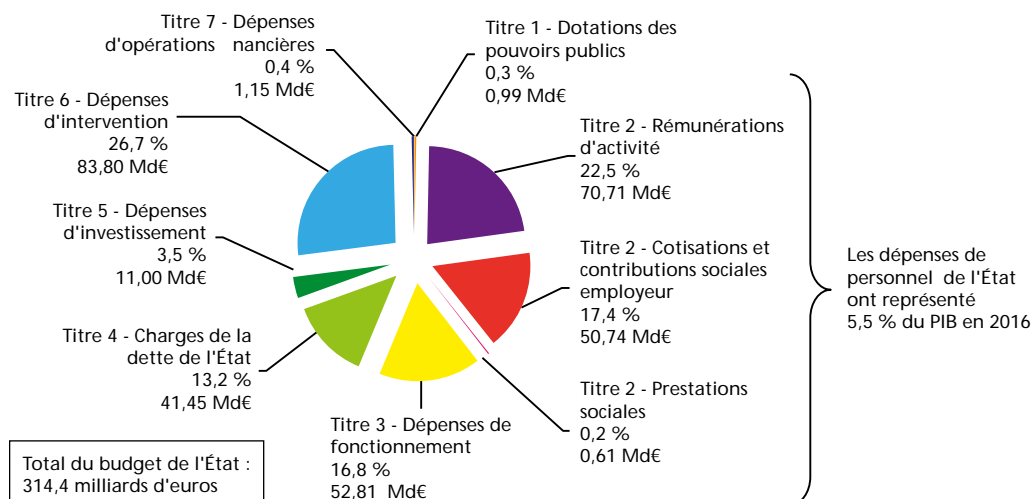
(3) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

(4) L'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité concerne uniquement le ministère de la Défense (décrets 2001-1269 du 21 décembre 2001 et 2006-418 du 7 avril 2006) et est comptabilisée avec le CFA. Seuls 80 088 euros ont été versés au titre du CFA en 2009.

(5) À compter du 1^{er} janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts) en 2016

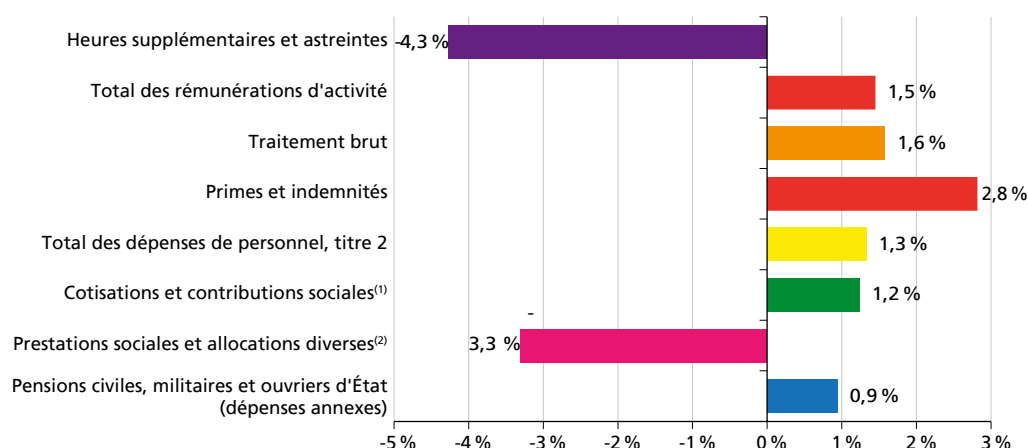
[en milliards d'euros]



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 2015 et 2016



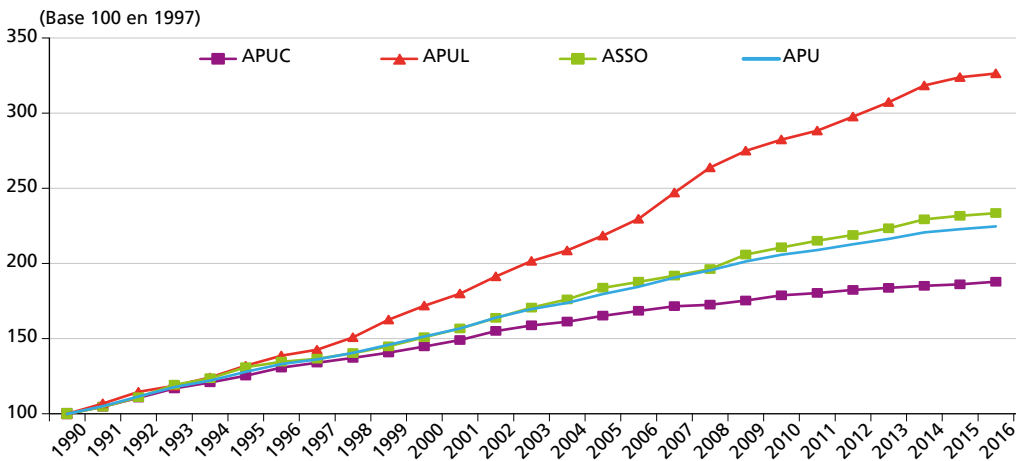
Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(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 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale



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

APUC : Administrations publiques centrales. Les APUC recouvrent le champ de l'État et de ses établissements publics.

APUL : Administrations publiques locales.

ASSO : Administrations de Sécurité sociale, y compris les hôpitaux à financement public.

APU : Ensemble des administrations publiques.

NB : Les séries de comptes nationaux présentés sont désormais publiées en base 2010 dans un cadre rénové, Les données 2014 sont des données semi-définitives, et les données 2015 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

Dépenses de rémunération	2015*			2016**			Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2016/2010 (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⁾	137,6	6,3	27,4	138,9	6,2	27,3	0,9	0,8
dont État	119,8	5,5	25,8	121,1	5,4	25,3	1,1	0,6
Administrations publiques locales ⁽²⁾	79,0	3,6	31,6	79,6	3,6	32,1	0,8	2,4
Administrations destflcurlritésocinale							0,9	

Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales et leurs groupements à fiscalité propre
[en milliards d'euros]

Dépenses de personnel ⁽¹⁾	2013	2014	2015	2016*	2017**	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2016/2003 (en %)
Régions	3,06	3,19	3,27	3,56(a)	3,70	1,4(b)	15,9
Départements	11,83	12,15	12,16	11,91(c)	12,04	-0,1(b)	6,6
Communes	35,01	36,43	36,94	36,93	nd	0,0	2,7
Groupements à fiscalité propre ⁽²⁾	6,72	7,21	7,75	8,28	nd	6,8	8,7
Ensemble des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre	56,63	58,98	60,12	60,68	nd	0,9	4,4
Dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre⁽³⁾	230,66	230,50	228,98	227,31	nd	-0,7	3,2

Sources : DGCL et DGFip.

* Résultats provisoires. ** Estimations à partir des budgets primitifs 2016 et 2017.

(a) Y compris Martinique et Guyane, devenues en 2016 collectivités territoriales uniques.

(b) Évolution à périmètre constant, c'est-à-dire hors Martinique et Guyane, devenues en 2016 collectivités territoriales uniques.

(c) Hors Martinique et Guyane, devenues en 2016 collectivités territoriales uniques (et regroupées avec les régions).

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

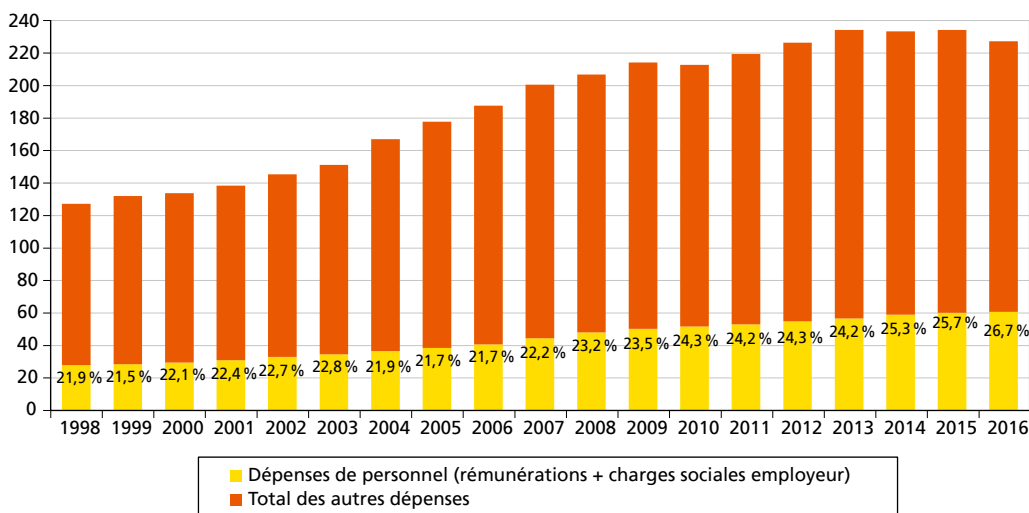
(2) Groupements à fiscalité propre : métropoles, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

(3) Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Note : Les périmètres des collectivités ont changé en 2015 et en 2016, ce qui entraîne des ruptures de périmètres. Créée en 2015, la métropole de Lyon a des compétences habituellement réservées aux départements ; en 2016 la Martinique et la Guyane ne sont plus ni des régions ni des départements, mais des collectivités uniques, qui regroupent les compétences des deux niveaux.

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 2016
[en milliards d'euros]



Sources : DGCL et DGFip.

NB : Résultats 2016 provisoires. Dépenses de personnel y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.). Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

Les groupements à fiscalité propre regroupent les métropoles, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé
[en milliards d'euros]

Dépenses de personnel	2015*	2016**	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2016/2000 (en %)
Rémunérations du personnel non médical	22,244	22,409	0,7	1,5
Rémunérations du personnel médical ⁽¹⁾	6,790	7,015	3,3	3,2
Charges de sécurité sociale et de prévoyance ⁽²⁾	10,547	10,652	1,0	2,7
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	2,645	2,674	1,1	1,6
Autres charges ⁽³⁾	2,314	2,362	2,1	2,3
Ensemble des charges de personnel	44,541	45,113	1,3	2,1
Dépenses totales	70,483	72,033	2,2	2,7

Sources : DGOS et DGFIP.

* Chiffres définitifs actualisés par rapport à l'édition précédente.

** Résultats provisoires, données issues des Comptes de résultats principaux des établissements publics de santé.

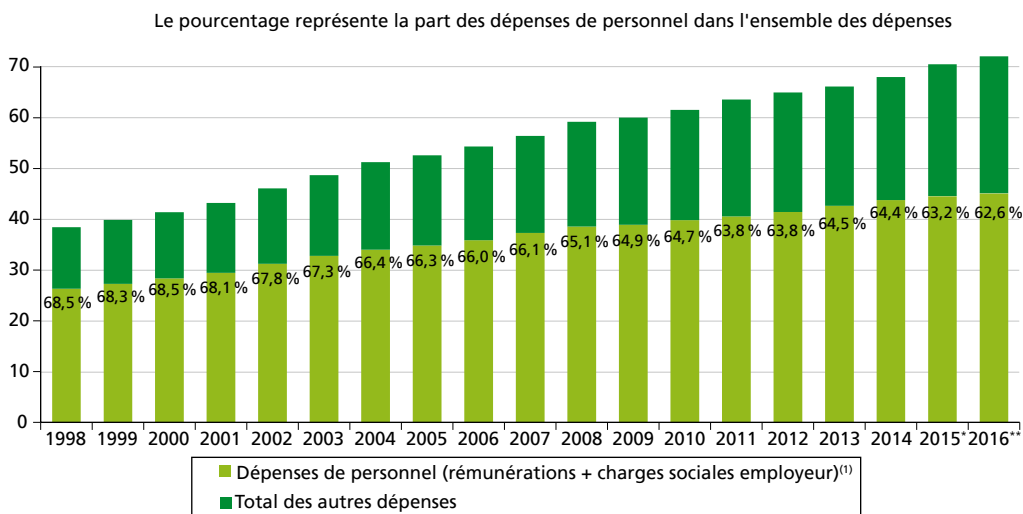
(1) Médecins hospitaliers.

(2) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(3) Depuis 2006, les reports de charges correspondant aux dépenses de personnel ne sont plus intégrés.

Note de lecture : En 2016, les rémunérations du personnel non médical s'élèvent à 22,409 milliards d'euros (données provisoires). Elles ont progressé de 0,7 % par rapport à 2015.

Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé
[en milliards d'euros]



Sources : DGOS et DGFIP.

* Chiffres actualisés par rapport à l'édition précédente.

** Résultats provisoires, données issues des Comptes de résultats principaux des établissements publics de santé.

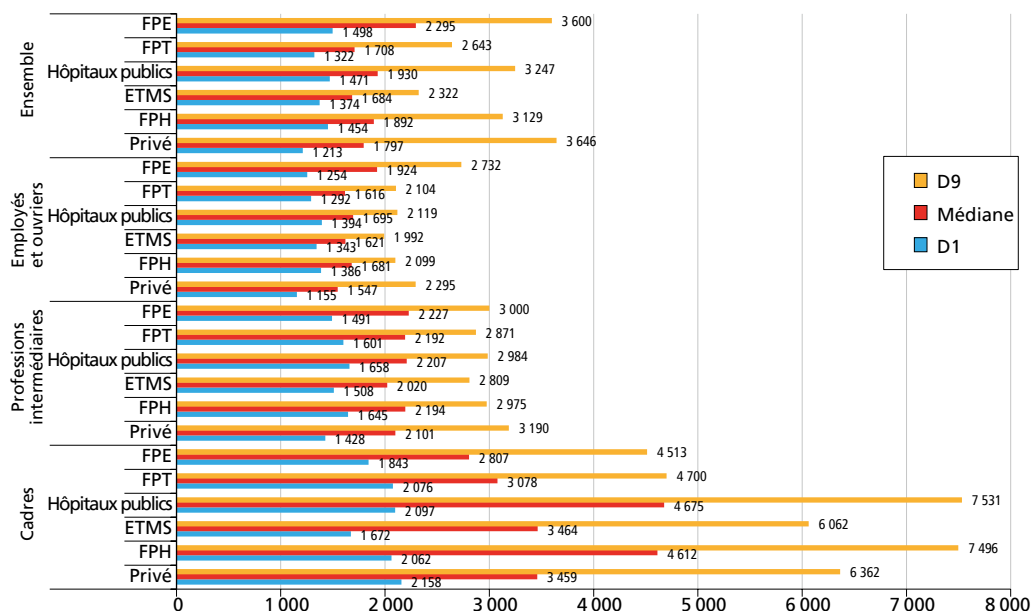
(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).





Figure 6.3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2015

(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 pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Note : ETMS est le nouveau sigle pour Établissements médico-sociaux.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec 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 2015

		2012	2013	2014	2015	Écart (2015)-(2014)
Cadres	Privé	2,98	2,95	2,94	2,95	0,01
	FPH	3,51	3,60	3,62	3,64	0,02
	FPT	2,32	2,29	2,29	2,26	-0,02
	FPE	2,41	2,39	2,42	2,45	0,02
Professions intermédiaires	Privé	2,19	2,20	2,22	2,23	0,02
	FPH	1,80	1,79	1,79	1,81	0,02
	FPT	1,81	1,82	1,81	1,79	-0,01
	FPE	1,81	1,80	2,09	2,01	-0,08
Employés et ouvriers	Privé	1,95	1,98	1,98	1,99	0,00
	FPH	1,54	1,52	1,52	1,51	0,00
	FPT	1,61	1,61	1,62	1,63	0,01
	FPE	2,25	2,22	2,10	2,18	0,08
Ensemble	Privé	2,92	2,96	2,99	3,01	0,01
	FPH	2,20	2,19	2,16	2,15	-0,01
	FPT	1,99	2,00	2,01	2,00	-0,01
	FPE	2,40	2,38	2,39	2,40	0,02

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 pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec 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 2015
[en euros courants]

	FPE (ministères et établissements publics)		FPE (ministères)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux	
	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)
Salaires nets en équivalent temps plein mensualisé ⁽¹⁾	0,4	2 495	0,3	2 544	0,8	1 891	0,7	2 239	0,7	2 298	0,9	1 816
Salaires nets des temps complets ⁽²⁾	0,3	2 574	0,2	2 582	0,7	1 949	0,7	2 235	0,7	2 289	0,8	1 824

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique en 2015» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

(1) voir Définitions.

(2) Salaires des temps complets : le calcul des salaires moyens est effectué sur les seuls salariés à temps complet.

Figure 6.3-4 : Salaires nets mensuels moyens en 2015 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	Niveaux mensuels moyens (en euros)			Évolution 2015/2014 en euros courants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
FPE (ministères)	2 404	2 765	2 544	0,5	0,2	0,3
Cadres	2 829	3 297	3 029	0,0	-0,4	-0,3
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 739	4 305	4 033	0,3	0,1	0,1
Professions intermédiaires	2 288	2 567	2 366	1,2	0,6	1,0
Employés, ouvriers	1 899	2 255	2 085	-1,0	0,3	-0,4
FPE (ministères et établissements publics)	2 338	2 733	2 495	0,6	0,4	0,4
Cadres	2 855	3 288	3 056	0,1	-0,2	-0,1
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 409	3 812	3 622	0,2	-0,1	0,0
Professions intermédiaires	2 205	2 434	2 272	1,2	0,6	1,0
Employés, ouvriers	1 842	2 191	2 002	-0,4	0,4	-0,1
FPT	1 813	1 998	1 891	0,9	0,8	0,8
Cadres	3 052	3 556	3 277	0,7	0,2	0,4
Professions intermédiaires	2 190	2 312	2 232	0,5	0,5	0,5
Employés, ouvriers	1 595	1 773	1 672	1,0	1,0	1,0
Hôpitaux publics	2 163	2 751	2 298	0,7	0,8	0,7
Cadres	4 204	5 514	4 821	1,0	1,7	1,1
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 365	5 764	5 025	1,0	1,7	1,1
<i>cadres administratifs et de direction</i>	3 351	4 141	3 718	1,3	1,0	0,9
<i>(hors médecins et pharmaciens)</i>						
Professions intermédiaires	2 278	2 378	2 294	-0,3	0,0	-0,2
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 309	2 390	2 321	-0,3	0,1	-0,2
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 033	2 328	2 106	-0,2	-0,2	-0,2
Employés, ouvriers	1 727	1 746	1 732	1,1	1,1	1,1
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>	1 736	1 772	1 742	1,1	1,2	1,1
<i>ouvriers</i>	1 610	1 718	1 684	1,1	0,9	1,0
Établissements médico-sociaux	1 788	1 949	1 816	0,9	0,7	0,9
Cadres	3 286	4 418	3 681	-0,6	0,8	-0,6
Professions intermédiaires	2 122	2 145	2 127	-0,5	0,0	-0,4
Employés, ouvriers	1 654	1 661	1 655	1,3	1,3	1,3
FPH	2 114	2 673	2 239	0,7	0,7	0,7
Cadres	4 159	5 481	4 775	0,9	1,6	1,0
Professions intermédiaires	2 269	2 360	2 284	-0,3	0,0	-0,2
Employés, ouvriers	1 713	1 735	1 718	1,1	1,1	1,1
Secteur privé	1 986	2 438	2 249	1,3	1,2	1,2
Cadres	3 561	4 451	4 141	1,4	1,3	1,3
Professions intermédiaires	2 081	2 420	2 271	0,2	0,3	0,2
Employés, ouvriers	1 569	1 758	1 677	0,9	0,9	0,9

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec 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 2015

(en euros)

		FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux	
		Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen
Femmes fonctionnaires		100,0	2 490	100,0	1 892	100,0	2 088	100,0	2 112	100,0	1 897
Catégorie A	Ensemble	68,8	2 667	10,3	3 040	26,8	2 441	28,9	2 433	9,9	2 626
	-30 ans	5,9	1 916	0,3	2 137	5,4	1 923	6,0	1 923	1,3	1 924
	30-39 ans	19,1	2 288	2,3	2 611	9,2	2 178	10,0	2 174	2,6	2 295
	40-49 ans	23,2	2 679	3,1	3 020	6,7	2 622	7,2	2 624	3,0	2 584
	50-59 ans	16,8	3 121	3,6	3 258	4,7	3 117	5,0	3 114	2,5	3 174
	60 ans et +	3,7	3 652	1,0	3 501	0,8	3 555	0,8	3 533	0,5	3 839
Catégorie B	Ensemble	14,9	2 340	16,4	2 233	23,4	2 320	24,6	2 330	13,5	2 180
	-30 ans	0,8	1 822	0,6	1 742	1,8	1 793	1,9	1 799	0,8	1 668
	30-39 ans	3,1	2 090	3,7	2 005	5,1	2 003	5,3	2 012	3,3	1 897
	40-49 ans	4,3	2 302	5,4	2 240	7,1	2 333	7,5	2 345	4,2	2 178
	50-59 ans	5,2	2 509	5,5	2 390	8,3	2 575	8,8	2 585	4,5	2 423
	60 ans et +	1,5	2 652	1,1	2 458	1,1	2 642	1,1	2 650	0,7	2 537
Catégorie C	Ensemble	16,2	1 879	73,3	1 656	49,9	1 790	46,5	1 798	76,6	1 753
	-30 ans	0,7	1 715	3,9	1 537	4,3	1 642	4,0	1 645	6,0	1 630
	30-39 ans	2,4	1 769	12,8	1 626	11,4	1 718	10,8	1 719	15,7	1 711
	40-49 ans	4,7	1 815	24,5	1 652	16,4	1 778	15,1	1 782	27,2	1 759
	50-59 ans	6,7	1 942	26,7	1 679	16,3	1 881	15,2	1 898	25,3	1 801
	60 ans et +	1,7	2 031	5,4	1 711	1,5	1 897	1,4	1 925	2,4	1 770
Hommes fonctionnaires		100,0	2 903	100,0	2 078	100,0	2 148	100,0	2 159	100,0	2 043
Catégorie A	Ensemble	60,6	3 278	8,4	3 666	20,6	2 889	21,7	2 854	9,8	3 679
	-30 ans	3,2	2 041	0,1	2 293	2,9	1 967	3,1	1 964	0,5	2 139
	30-39 ans	12,7	2 634	1,4	2 939	5,7	2 321	6,1	2 310	1,5	2 764
	40-49 ans	20,1	3 167	2,8	3 537	5,7	2 859	6,0	2 842	2,8	3 227
	50-59 ans	18,6	3 708	2,9	3 966	4,9	3 602	5,0	3 571	3,5	4 037
	60 ans et +	5,9	4 359	1,1	4 322	1,5	4 598	1,5	4 548	1,5	5 096
Catégorie B	Ensemble	25,1	2 483	12,5	2 432	19,5	2 400	19,6	2 422	19,3	2 179
	-30 ans	1,4	1 945	0,3	1 880	1,4	1 834	1,5	1 842	0,8	1 672
	30-39 ans	6,7	2 242	2,4	2 089	4,2	2 050	4,2	2 066	4,4	1 894
	40-49 ans	9,5	2 530	4,3	2 388	5,6	2 383	5,6	2 410	6,2	2 145
	50-59 ans	6,3	2 711	4,6	2 627	7,0	2 671	7,0	2 698	6,5	2 384
	60 ans et +	1,3	2 848	1,0	2 691	1,3	2 790	1,3	2 813	1,4	2 572
Catégorie C	Ensemble	14,0	2 038	79,0	1 853	59,9	1 811	58,8	1 815	71,0	1 781
	-30 ans	0,9	1 797	4,9	1 644	3,7	1 615	3,6	1 614	3,8	1 625
	30-39 ans	2,8	1 913	15,8	1 794	12,1	1 681	12,0	1 680	13,9	1 688
	40-49 ans	5,0	2 046	26,1	1 859	19,6	1 778	19,0	1 780	25,1	1 763
	50-59 ans	4,4	2 128	28,1	1 904	22,0	1 920	21,6	1 927	25,7	1 860
	60 ans et +	0,9	2 189	4,1	1 942	2,5	2 036	2,5	2 050	2,5	1 897

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour la fonction publique : En équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

 **Figure 6.3-6 : Évolution annuelle en euros courants du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique**
[en %]

	Évolution annuelle moyenne 2008/1998		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
FPE (ministères)									
Salaire moyen brut	2,2	2,1		2,2	1,7	1,4	0,5	0,9	0,7
Salaire moyen net	2,2	2,1		2,2	1,6	1,0	0,2	0,6	0,3
FPE (ministères et établissements publics)									
Salaire moyen brut				2,9	2,2	1,6	0,5	0,7	0,8
Salaire moyen net				2,9	2,0	1,2	0,1	0,3	0,4
FPT									
Salaire moyen brut		2,5		1,3	1,5	1,7	1,1	1,7	1,2
Salaire moyen net		3,0		1,4	1,3	1,4	0,8	1,4	0,8
FPH									
Salaire moyen brut		0,7		2,0	2,2	1,9	0,7	1,2	1,0
Salaire moyen net		0,9		2,1	0,4	1,6	0,4	0,8	0,7
Hôpitaux publics									
Salaire moyen brut		0,8		1,7	2,3	2,0	0,8	1,3	1,0
Salaire moyen net		1,1		1,7	0,4	1,7	0,4	0,9	0,7
Établissements médico-sociaux									
Salaire moyen brut		0,3		5,1	1,5	0,6	1,0	1,4	1,2
Salaire moyen net		0,3		5,5	0,3	0,2	0,7	0,9	0,9

Sources : Fichier général de l'État (FGE), DADS, Siasp, Insee, Drees. Traitement Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein.

FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009. Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPF : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissent comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 6.3-7 : Évolution annuelle en euros constants du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique

[en %]

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
FPE (ministères)						
Salaire moyen brut	0,7	-0,4	-0,6	-0,3	0,4	0,6
Salaire moyen net	0,7	-0,5	-0,9	-0,7	0,1	0,3
FPE (ministères et établissements publics)						
Salaire moyen brut	1,3	0,1	-0,4	-0,4	0,2	0,8
Salaire moyen net	1,3	-0,1	-0,7	-0,7	-0,2	0,4
FPT						
Salaire moyen brut	-0,2	-0,6	-0,3	0,2	1,2	1,2
Salaire moyen net	-0,1	-0,8	-0,5	-0,1	0,9	0,8
FPH						
Salaire moyen brut	0,5	0,1	0,0	-0,1	0,7	1,0
Salaire moyen net	0,6	-1,7	-0,3	-0,5	0,3	0,6
Hôpitaux publics						
Salaire moyen brut	0,1	0,1	0,1	-0,1	0,7	1,0
Salaire moyen net	0,2	-1,7	-0,2	-0,4	0,4	0,6
Établissements médico-sociaux						
Salaire moyen brut	3,5	-0,7	-1,3	0,2	0,9	1,2
Salaire moyen net	3,9	-1,8	-1,7	-0,2	0,4	0,8

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

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein


FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures 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).

Attention : Cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

 **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 %)**

[illegible]

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	2015
FPE (ministères)						
RMPP brute	1,6	1,1	0,4	0,9	1,9	2,2
RMPP nette	1,6	0,9	0,0	0,5	1,6	1,8
FPE (ministères et établissements publics)						
RMPP brute	1,7	1,1	0,4	0,9	2,0	2,2
RMPP nette	1,8	0,9	0,0	0,5	1,7	1,8
FPT						
RMPP brute	1,0	0,4	0,7	1,1	2,5	2,1
RMPP nette	1,0	0,2	0,4	0,8	2,1	1,7
FPH						
RMPP brute	0,8	1,4	0,5	1,2	1,9	2,3
RMPP nette	1,0	-0,4	0,2	1,0	1,5	1,9
Hôpitaux publics						
RMPP brute	0,8	1,5	0,4	1,3	1,9	2,3
RMPP nette	1,0	-0,4	0,2	1,0	1,5	1,9
Établissements médico-sociaux						
RMPP brute	0,7	0,8	0,9	1,2	1,8	2,1
RMPP nette	1,3	-0,4	0,6	0,9	1,4	1,8

Source : Siasp, Insee, Drees. Traitement Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFF - 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.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissent comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

(*) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

6

Figure 6.3-10 : Niveau et évolution en euros constants du salaire mensuel moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2015

en % d'évolution	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				Hôpitaux publics				Établissements médico-sociaux			
	Évolution du salaire moyen net	Évolution du salaire moyen brut	Salaire moyen net	Salaire moyen brut	Évolution du salaire moyen net	Évolution du salaire moyen brut	Salaire moyen net	Salaire moyen brut	Évolution du salaire moyen net	Évolution du salaire moyen brut	Salaire moyen net	Salaire moyen brut	Évolution du salaire moyen net	Évolution du salaire moyen brut	Salaire moyen net	Salaire moyen brut	Évolution du salaire moyen net	Évolution du salaire moyen brut	Salaire moyen net	Salaire moyen brut
Ensemble	3 035	2 495	0,8	0,4	2 281	1 890	1,2	0,8	2 704	2 239	1,0	0,6	2 774	2 298	1,0	0,6	2 197	1 816	1,2	0,8
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	3 711	3 056	0,2	-0,1	3 939	3 275	0,6	0,4	5 749	4 775	1,3	1,0	5 805	4 821	1,4	1,1	4 410	3 681	-0,4	-0,6
PCS professions intermédiaires	2 767	2 272	1,3	0,9	2 696	2 231	0,7	0,4	2 761	2 284	0,1	-0,3	2 773	2 294	0,1	-0,3	2 576	2 127	-0,1	-0,5
PCS employés et ouvriers	2 440	2 002	0,2	-0,2	2 018	1 671	1,3	1,0	2 075	1 718	1,5	1,1	2 091	1 732	1,4	1,1	2 002	1 655	1,6	1,2
Fonctionnaires	3 209	2 658	0,6	0,3	2 371	1 971	1,4	1,0	2 529	2 100	1,0	0,6	2 556	2 122	0,9	0,6	2 309	1 921	1,3	0,9
dont catégorie A	3 498	2 897	0,3	-0,1	3 922	3 275	0,4	0,1	3 021	2 512	0,0	-0,4	3 007	2 499	0,0	-0,3	3 341	2 798	-0,7	-1,0
dont catégorie B	2 926	2 417	0,5	0,1	2 775	2 304	0,6	0,3	2 819	2 334	0,2	-0,1	2 833	2 345	0,2	-0,1	2 632	2 180	0,3	-0,1
dont catégorie C	2 332	1 938	1,5	1,0	2 098	1 743	1,7	1,2	2 159	1 795	1,5	1,1	2 168	1 802	1,5	1,1	2 113	1 758	1,8	1,3
Contractuels	2 568	2 063	1,0	0,6	2 059	1 677	0,9	0,7	2 015	1 641	1,2	0,9	2 035	1 657	0,8	1,1	1 937	1 576	1,6	1,3
Autres catégories et statuts	2 860	2 269	0,4	0,1	1 987	1 726	4,6	3,9	6 524	5 417	1,6	1,2	6 540	5 431	1,5	1,2	5 513	4 542	5,2	4,9
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	3 076	2 529	0,7	0,4	2 315	1 919	1,4	1,0	2 724	2 257	1,0	0,7	2 790	2 311	1,0	0,7	2 233	1 847	1,4	1,0
Bénéficiaires de contrats aidés	1 482	1 208	0,8	0,6	1 487	1 212	1,0	0,7	1 526	1 245	0,5	0,3	1 519	1 239	0,6	0,3	1 539	1 256	0,4	0,1
Femmes	2 851	2 338	0,9	0,5	2 189	1 813	1,2	0,8	2 556	2 114	1,0	0,6	2 614	2 163	1,0	0,7	2 162	1 788	1,2	0,9
Hommes	3 315	2 733	0,7	0,3	2 408	1 997	1,2	0,8	3 218	2 673	1,0	0,7	3 310	2 751	1,1	0,7	2 356	1 949	1,1	0,7
Moins de 30 ans	2 115	1 733	0,2	-0,1	1 772	1 461	0,3	0,0	2 014	1 659	0,8	0,4	2 041	1 682	0,9	0,5	1 837	1 507	0,8	0,4
30-39 ans	2 652	2 179	0,5	0,2	2 181	1 809	0,9	0,5	2 494	2 066	0,8	0,4	2 539	2 104	0,8	0,4	2 104	1 741	1,2	0,8
40-49 ans	3 086	2 536	0,7	0,3	2 313	1 920	1,6	1,2	2 720	2 256	1,1	0,7	2 795	2 319	1,0	0,7	2 222	1 841	1,5	1,1
50-59 ans	3 442	2 831	0,7	0,3	2 423	2 006	0,8	0,5	3 068	2 541	0,5	0,2	3 167	2 623	0,6	0,3	2 380	1 970	0,7	0,4
60 ans et plus	3 968	3 276	-0,3	-0,7	2 644	2 189	0,3	0,0	4 175	3 471	-0,6	-1,0	4 340	3 609	-0,6	-1,0	2 833	2 348	0,5	0,2
Ensemble France métropolitaine	3 004	2 467	0,8	0,4	2 275	1 884	1,2	0,8	2 679	2 218	0,9	0,6	2 748	2 275	1,0	0,6	2 190	1 811	1,2	0,8
Ensemble DOM	3 903	3 277	0,5	0,3	2 414	2 023	0,2	-0,1	3 672	3 098	1,5	1,3	3 701	3 122	1,6	1,3	2 977	2 502	1,8	1,3

Source : Siasp, Insee, Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAPP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte) y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 6.3-II : Évolution en euros constants de la rémunération moyenne des personnes en place⁽²⁾ (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique et proportion d'agents pris en compte dans le calcul de la RMPP en 2015

En % d'évolution et % des effectifs de l'année précédente	FPE (ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Hôpitaux publics			Établissements médico-sociaux							
	Part d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP nette ⁽²⁾	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	Part d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP nette ⁽²⁾	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	Part d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP nette ⁽²⁾	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	Part d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP nette ⁽²⁾	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	Part d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP nette ⁽²⁾	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾					
Ensemble	65,2	2,2	1,8	34,9	66,2	2,1	1,7	24,2	66,8	2,3	1,9	30,8	67,5	2,3	1,9	31,0	61,5	2,2	1,8	29,3
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	67,5	2,2	1,9	37,4	70,3	2,1	1,8	31,4	64,5	3,0	2,7	34,5	64,9	3,0	2,7	34,6	55,8	3,2	3,0	33,2
PCS professions intermédiaires	63,6	2,3	1,9	36,4	67,0	1,9	1,6	29,7	66,8	2,1	1,8	34,8	67,1	2,1	1,8	34,8	62,5	2,0	1,8	34,6
PCS employés et ouvriers	64,2	2,0	1,6	28,9	66,2	2,1	1,7	22,2	67,3	2,1	1,7	27,0	68,6	2,1	1,7	26,9	61,5	2,1	1,7	27,7
Fonctionnaires	72,6	2,2	1,8	34,5	75,0	2,1	1,6	23,7	72,6	2,1	1,7	30,9	72,3	2,1	1,7	31,1	74,9	2,2	1,8	29,3
dont catégorie A	71,5	2,3	1,9	37,5	73,7	2,1	1,8	30,1	67,4	2,7	2,3	30,1	67,5	2,7	2,3	30,1	66,8	2,9	2,6	30,5
dont catégorie B	76,5	1,7	1,3	33,3	74,1	1,8	1,5	28,7	72,7	1,6	1,2	39,4	72,8	1,5	1,2	39,7	71,3	1,9	1,5	35,3
dont catégorie C	73,3	2,3	1,8	23,5	75,4	2,1	1,6	22,0	75,0	2,1	1,6	27,6	74,7	2,1	1,6	27,5	76,7	2,1	1,7	28,1
Contractuels	37,3	2,4	2,0	33,3	34,8	2,1	2,2	28,8	46,1	2,4	2,5	27,0	48,5	2,5	2,6	27,0	36,3	2,1	2,1	27,3
Autres catégories et statuts	70,5	2,1	1,9	41,6	14,1	5,9	5,2	26,2	64,0	2,9	2,6	35,0	64,4	2,9	2,6	34,8	43,1	2,0	1,6	50,2
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	66,6	2,2	1,8	35,0	67,7	2,1	1,7	24,2	67,6	2,3	1,9	30,8	68,1	2,3	1,9	31,0	63,6	2,2	1,8	29,2
Bénéficiaires de contrats aidés	11,6	0,7	0,4	21,0	26,3	1,9	1,7	25,9	20,5	2,3	2,1	33,2	20,9	2,5	2,3	31,8	19,7	1,9	1,7	35,9
Femmes	62,4	2,3	1,9	34,3	60,4	2,0	1,6	23,3	64,9	2,2	1,8	30,7	65,5	2,2	1,9	30,9	60,8	2,1	1,7	29,5
Hommes	69,4	2,1	1,7	35,8	74,4	2,1	1,7	25,3	73,4	2,5	2,1	30,8	74,3	2,5	2,1	31,1	64,7	2,3	2,0	28,5
Moins de 30 ans	30,9	2,5	2,2	33,7	41,0	2,5	2,3	22,4	50,8	2,6	2,4	27,4	52,6	2,7	2,5	27,4	38,2	2,4	2,2	27,6
30-39 ans	60,2	2,9	2,5	30,1	61,9	2,7	2,3	19,4	59,9	3,0	2,7	27,3	60,3	3,1	2,8	27,4	56,3	2,4	2,1	26,4
40-49 ans	75,0	2,3	1,9	35,2	72,3	2,2	1,8	23,5	75,1	2,3	2,0	30,3	75,8	2,4	2,0	30,5	70,9	2,2	1,8	29,5
50-59 ans	76,1	1,9	1,5	37,0	75,7	1,7	1,3	27,0	77,1	1,9	1,5	33,9	77,7	1,9	1,5	34,3	72,5	2,0	1,6	30,8
60 ans et plus	49,7	1,3	0,9	43,2	48,4	1,2	0,9	31,1	50,4	1,0	0,7	42,7	51,2	1,0	0,6	43,3	44,0	1,7	1,4	36,4
Ensemble France métropolitaine	65,2	2,2	1,8	35,0	66,1	2,1	1,7	24,3	66,5	2,2	1,9	30,9	67,3	2,3	1,9	31,1	61,4	2,2	1,8	29,3
Ensemble DOM	65,1	2,1	1,9	32,4	69,1	1,6	1,4	23,6	77,9	3,0	2,8	27,2	78,0	3,0	2,8	27,1	75,5	2,0	1,5	30,4
Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes																				

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.

FPT : Hors militaires.

FPE : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,04 % en 2015).

(2) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

 **Figure 6.3-12 : Salaires mensuels moyens des fonctionnaires des corps et emplois de direction et d'encadrement supérieur dans la fonction publique**

	Niveaux de salaire en 2015 (en euros)			
	Salaire brut moyen	Part des primes (en %)	Salaire net moyen	Salaire net médian
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE dont :	7 733	46,1	6 579	6 354
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés dont :	12 289	52,8	10 542	10 437
Préfets	12 412	52,5	10 658	10 421
Secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale	13 138	56,4	11 320	11 132
Recteurs d'académie	12 033	49,7	10 283	10 311
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	12 649	51,6	10 699	9 984
Autres corps de direction de la FPE dont :	9 760	50,7	8 373	8 053
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	9 778	51,6	8 374	8 347
Directeurs d'administration territoriale de l'État	8 356	43,5	7 117	7 078
Encadrement supérieur de la FPE, dont :	6 734	42,9	5 698	5 576
Corps ENA de conception et management	7 527	48,4	6 451	6 309
Ingénieurs	7 112	43,7	6 058	5 854
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT dont :	6 238	41,0	5 286	5 034
Emplois de direction de la FPT⁽¹⁾⁽²⁾	7 789	45,6	6 611	6 438
Encadrement supérieur de la FPT dont :	6 015	40,1	5 096	4 943
Administrateurs territoriaux dont :	5 817	39,6	4 924	4 866
Administrateurs hors classe	6 984	39,5	5 910	5 783
Administrateurs	5 194	39,7	4 397	4 515
Ingénieurs territoriaux en chef	6 083	40,3	5 154	4 956
Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle	7 121	40,8	6 036	5 990
Ingénieurs en chef de classe normale	5 596	39,9	4 740	4 720
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH dont :	6 703	44,8	5 726	5 606
Emplois de direction dont :	6 884	46,7	5 895	5 815
Directeurs d'hôpital (DH)	7 439	47,0	6 373	6 365
DH, Emplois fonctionnels	8 731	49,7	7 479	8 036
DH, Hors classe	7 757	46,8	6 643	6 590
DH, Classe normale	5 610	47,0	4 814	4 693
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	5 883	45,9	5 034	5 048
Encadrement supérieur de la FPH dont :	5 747	33,2	4 831	4 702
Ingénieurs hospitaliers en chef	5 747	33,2	4 831	4 702

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte) y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Note : Les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur de services techniques. Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes 'directeur' et 'directeur adjoint' sans le qualificatif 'général' peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

(2) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

Avertissement : certains emplois sont occupés par un faible nombre d'agents si bien que des événements individuels ou la mobilité au sein de la catégorie peuvent affecter le salaire moyen de l'ensemble entraînant des évolutions sensibles d'une année sur l'autre.

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires(*)			Salaires nets moyens en 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 (en %)		RMPP nette ⁽¹⁾ 2015/2014		
	Structure des effectifs 2015 (en %)	2015 (en milliers)	Évolution 2015/2014 (en %)		Salaires moyens (en euros constants)	À structure constante	Proportion des agents de 2014 présents en 2015 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽²⁾ (en %)
Ensemble	100,0	2 031,3	0,2	2 495	0,4	0,2	65,2	1,8	34,9
dont : enseignants	46,1	935,6	1,0	2 540	0,1	-0,2	68,7	1,9	38,6
dont : non enseignants	53,9	1 095,7	-0,6	2 457	0,6	0,5	62,2	1,7	31,5
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	36,9	750,1	1,6	3 056	-0,1	-0,2	67,5	1,9	37,4
Fonctionnaires de catégorie A+ ⁽³⁾	5,0	100,9	-0,4	4 232	0,4	-0,2	74,5	1,9	37,4
dont enseignants ⁽⁴⁾	2,8	56,4	-0,3	3 691	0,7	-0,1	74,5	2,2	36,4
dont police ⁽⁵⁾	0,1	1,5	0,7	5 431	0,1	-0,4	66,8	2,6	31,8
Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A+)	22,6	459,8	1,5	3 060	-0,1	-0,2	72,7	1,8	37,1
dont enseignants ⁽⁶⁾	15,3	311,7	1,4	2 796	-0,2	-0,2	74,4	1,7	39,0
dont police ⁽⁷⁾	0,2	4,6	2,3	4 121	-0,7	-0,4	78,2	0,3	48,8
Contractuels	4,9	100,3	3,1	2 484	0,0	0,1	35,0	1,7	40,2
dont enseignants ⁽⁸⁾	1,7	34,3	6,0	1 971	0,3	-0,7	22,4	2,2	40,7
Autres catégories et statuts	4,4	88,4	2,6	2 345	-0,1	-0,1	68,9	2,1	37,3
dont enseignants ⁽⁹⁾	4,3	86,6	2,3	2 302	-0,2	-0,1	69,3	2,1	37,4
PCS professions intermédiaires dont :	38,4	780,7	-1,3	2 272	0,9	0,4	63,6	1,9	36,4
Fonctionnaires de catégorie A	20,5	417,0	1,8	2 393	0,1	0,0	69,5	2,0	38,1
dont enseignants ⁽¹⁰⁾	18,9	384,6	2,0	2 362	0,2	0,0	68,8	2,0	38,5
dont police ⁽¹¹⁾	0,3	5,1	-6,8	3 486	0,4	0,0	78,8	1,7	32,0
Fonctionnaires de catégorie B	9,1	185,7	-0,7	2 393	0,1	0,0	72,5	1,6	32,6
dont personnels administratifs et techniques	7,1	144,4	-0,5	2 406	0,1	0,0	72,2	1,6	32,1
dont enseignants ⁽¹²⁾	0,2	3,5	-17,3	2 172	0,9	0,2	76,7	2,4	39,0
dont pénitentiaire ⁽¹³⁾	0,0	1,0	-2,4	2 765	0,0	0,1	76,6	1,8	31,8
Contractuels	5,0	102,5	-11,6	1 865	3,1	8,0	35,5	2,1	30,2
dont enseignants ⁽⁸⁾	0,6	11,6	-29,4	1 849	-1,5	-3,9	28,1	2,9	39,8
Autres catégories et statuts	2,6	53,6	-2,8	2 134	0,4	-0,2	71,5	1,7	43,9
dont enseignants ⁽⁹⁾	2,2	44,9	-1,6	1 990	0,4	-0,2	70,3	1,9	41,8

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

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions et méthodes.

(1) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(2) Inflation y compris tabac (+0,04 %) en 2015.

(3) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(4) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence.

(5) Commissaires de police.

(6) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(7) Par exemple : commandants de police.

(8) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous 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

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires(*)			Salaires nets moyens en 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 (en %)		RMPP nette ⁽¹⁾ 2015/2014		
	Structure des effectifs 2015 (en %)	2015 (en milliers)	Évolution 2015/2014 (en %)		Salaires moyens (en euros constants)	À structure constante	Proportion des agents de 2014 présents en 2015 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽²⁾ (en %)
PCS employés et ouvriers dont :	24,6	500,5	0,3	2 002	-0,2	0,6	64,2	1,6	28,9
Fonctionnaires de catégorie B	4,8	97,6	0,4	2 464	0,2	0,1	84,1	1,0	34,5
dont police ⁽¹⁴⁾	4,8	97,4	0,4	2 464	0,2	0,1	84,2	1,0	34,5
Fonctionnaires de catégorie C	11,2	228,3	-1,7	1 938	1,0	0,8	73,4	1,8	23,5
dont personnels administratifs et techniques	9,2	187,3	-2,1	1 880	1,0	0,9	73,0	1,9	21,5
dont pénitentiaire ⁽¹⁵⁾	1,2	25,1	1,8	2 258	0,5	0,3	79,7	1,6	34,0
Contractuels	5,9	120,4	6,1	1 881	-2,2	1,4	41,2	2,3	30,9
Autres catégories et statuts	1,0	21,1	-10,1	2 287	-0,3	-0,4	74,2	1,4	51,4
Ministères	75,6	1 535,8	0,2	2 544	0,3	0,0	69,9	1,8	35,4
dont : enseignants	41,7	847,1	1,1	2 471	0,1	-0,2	69,2	1,9	38,7
dont : non-enseignants	33,9	688,7	-1,0	2 634	0,6	0,2	70,7	1,7	31,6
Etablissements publics	24,4	495,5	0,1	2 343	0,8	0,5	50,6	1,9	32,8
dont : enseignants	4,4	88,5	-0,4	3 194	0,9	-0,1	64,2	2,0	38,0
dont : non-enseignants	20,0	407,0	0,2	2 158	0,8	1,1	47,7	1,8	31,2
Fonctionnaires	73,5	1 493,0	0,6	2 658	0,3	0,0	72,6	1,8	34,5
Catégorie A	48,1	977,7	1,4	2 897	-0,1	-0,1	71,5	1,9	37,5
Catégorie B	14,0	283,8	-0,4	2 417	0,1	0,0	76,5	1,3	33,3
Catégorie C	11,2	228,4	-1,7	1 938	1,0	0,8	73,3	1,8	23,5
Contractuels	15,9	323,2	-1,0	2 063	0,6	2,3	37,3	2,0	33,3
Autres catégories et statuts	8,0	163,1	-1,0	2 269	0,1	-0,2	70,5	1,9	41,6
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	1979,3	0,2	2 529	0,4	0,2	66,6	1,8	35,0
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	52,0	-1,3	1 208	0,6	-0,6	11,6	0,4	21,0
Femmes	60,3	1224,3	0,7	2 338	0,5	0,3	62,4	1,9	34,3
Hommes	39,7	807,0	-0,7	2 733	0,3	0,0	69,4	1,7	35,8
Moins de 30 ans	10,7	217,6	-0,6	1 733	-0,1	0,4	30,9	2,2	33,7
30-39 ans	24,1	489,4	-2,7	2 179	0,2	0,4	60,2	2,5	30,1
40-49 ans	31,1	632,6	1,5	2 536	0,3	0,2	75,0	1,9	35,2
50-59 ans	27,2	551,9	0,3	2 831	0,3	0,0	76,1	1,5	37,0
60 ans et plus	6,9	139,8	5,0	3 276	-0,7	-0,1	49,7	0,9	43,2
Ensemble France métropolitaine	96,6	1961,6	0,1	2 467	0,4	0,2	65,2	1,8	35,0
Ensemble DOM	3,4	69,7	1,2	3 277	0,3	0,2	65,1	1,9	32,4

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

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions et méthodes.

(1) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(2) Inflation y compris tabac (+0,04 %) en 2015.

(14) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers.

(15) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique en 2015» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

 **Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle⁽¹⁾ des fonctionnaires civils employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2015**

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽²⁾ (en milliers)	Traitement indiciaire brut de base	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽³⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	1 124,6	29 491	7 498	1 069	19,9	25,4	37 692	31 178
<i>dont : total enseignants</i>	<i>53,3</i>	<i>599,8</i>	<i>31 911</i>	<i>3 906</i>	<i>1 629</i>	<i>10,7</i>	<i>12,2</i>	<i>36 555</i>	<i>30 100</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	35,0	393,5	35 019	10 321	2 036	22,4	29,5	46 150	38 383
<i>dont :</i>									
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	34,9	392,5	35 027	10 313	2 039	22,3	29,4	46 150	38 385
Cadres de catégorie A+⁽⁶⁾ dont :	2,2	25,0	49 961	30 624	343	37,4	61,3	81 950	69 312
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,8	9,4	49 772	41 622	15	44,8	83,6	92 906	79 049
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	1,0	10,7	50 955	30 935	490	37,2	60,7	83 210	70 432
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽⁹⁾	0,4	4,8	48 113	8 366	658	14,5	17,4	57 655	47 718
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) :	32,7	367,5	34 012	8 932	2 155	20,4	26,3	43 716	36 283
Attachés et inspecteurs	4,0	44,5	30 739	15 207	50	32,6	49,5	46 684	39 150
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	<i>0,7</i>	<i>8,4</i>	<i>37 129</i>	<i>19 124</i>	<i>96</i>	<i>33,4</i>	<i>51,5</i>	<i>57 191</i>	<i>48 126</i>
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	1,3	15,1	33 200	24 127	77	41,4	72,7	58 229	49 521
Professeurs certifiés et agrégés	22,9	258,0	33 392	5 774	3 036	14,5	17,3	39 928	32 969
Autres enseignants de catégorie A	0,3	3,2	37 328	3 435	105	8,3	9,2	41 502	34 071
Police (commandants)	0,3	3,8	41 259	19 790	833	31,8	48,0	62 272	50 479
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	3,8	43,0	40 515	15 491	40	27,3	38,2	56 796	47 453
PCS professions intermédiaires dont :	42,8	481,5	29 096	4 522	438	13,2	15,5	34 274	28 262
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	31,7	356,7	30 619	2 933	548	8,6	9,6	34 272	28 161
Professeurs des écoles	24,6	277,1	30 143	1 828	169	5,6	6,1	32 685	26 815
Professeurs de lycée professionnel	4,7	52,7	32 601	5 719	2 647	14,6	17,5	39 066	32 256
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	1,4	39 955	4 045	1 659	9,1	10,1	44 271	36 348
Autres enseignants	0,1	1,2	37 881	3 593	1 275	8,6	9,5	41 770	34 293
Police (capitaine et lieutenant)	0,4	4,8	33 044	16 893	927	33,1	51,1	51 087	41 438

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.



6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des femmes fonctionnaires civiles employées à temps plein dans les ministères en métropole en 2015

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽³⁾
				Montant ⁽⁴⁾	dont heures sup. ⁽⁵⁾	Part des primes ⁽⁶⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁷⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	657,9	29 207	5 676	778	16,0	19,4	35 542	29 364
<i>dont : total enseignants</i>	<i>61,6</i>	<i>405,5</i>	<i>31 161</i>	<i>3 211</i>	<i>1 160</i>	<i>9,1</i>	<i>10,3</i>	<i>35 098</i>	<i>28 863</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	32,1	211,5	33 969	8 442	1 808	19,6	24,9	43 161	35 803
<i>dont :</i>									
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	32,1	211,2	33 974	8 443	1 810	19,6	24,9	43 168	35 810
Cadres de catégorie A+⁽⁸⁾ dont :	1,6	10,5	47 437	26 645	341	35,4	56,2	75 316	63 598
Encadrement et direction ⁽⁹⁾	0,4	2,9	46 900	36 608	9	43,1	78,1	84 887	72 118
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽¹⁰⁾	0,9	5,9	47 982	27 284	478	35,7	56,9	76 467	64 639
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽¹¹⁾	0,3	1,7	46 476	7 952	423	14,3	17,1	55 533	45 933
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	30,5	200,8	33 271	7 492	1 886	18,1	22,5	41 488	34 357
Attachés et inspecteurs	3,5	23,3	30 707	14 673	40	31,8	47,8	46 071	38 606
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	<i>0,7</i>	<i>4,3</i>	<i>36 986</i>	<i>18 480</i>	<i>66</i>	<i>32,8</i>	<i>50,0</i>	<i>56 335</i>	<i>47 361</i>
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	0,6	3,8	31 814	23 119	43	41,4	72,7	55 787	47 464
Professeurs certifiés et agrégés	22,7	149,3	32 819	5 130	2 520	13,3	15,6	38 675	31 892
Autres enseignants de catégorie A	0,2	1,5	36 425	3 358	112	8,3	9,2	40 407	33 145
Police (commandants)	0,1	0,7	41 028	18 509	802	30,5	45,1	60 624	49 022
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	3,4	22,1	38 817	13 117	28	24,9	33,8	52 668	43 893
PCS professions intermédiaires dont :	51,4	338,2	28 945	3 602	301	10,8	12,4	33 206	27 336
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	40,5	266,6	30 121	2 326	356	7,0	7,7	33 170	27 233
Professeurs des écoles	34,1	224,5	29 823	1 690	136	5,2	5,7	32 245	26 448
Professeurs de lycée professionnel	3,9	25,5	32 290	5 348	2 383	14,0	16,6	38 333	31 625
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,8	39 828	3 865	1 536	8,8	9,7	43 944	36 069
Autres enseignants	0,1	0,5	37 281	3 521	1 207	8,6	9,4	41 069	33 717
Police (capitaine et lieutenant)	0,2	1,3	31 961	15 590	862	32,1	48,8	48 512	39 263

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

(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) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

(*) Voir définitions.

Figure 6.4-3 (suite) : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des femmes fonctionnaires civiles employées à temps plein dans les ministères en métropole en 2015

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	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	10,9	71,6	24 568	8 352	95	25,0	34,0	33 345	27 724
Greffiers	0,9	6,2	23 390	6 133	479	20,5	26,2	29 920	24 841
Instituteurs	0,3	2,3	27 890	2 638	78	8,5	9,5	31 138	25 524
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,5	55,9	24 658	8 976	54	26,4	36,4	34 041	28 325
dont secrétaires administratifs	2,6	17,1	24 729	9 304	123	27,0	37,6	34 491	28 802
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,2	26 013	10 000	144	27,3	38,4	36 574	29 472
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,1	7,0	23 727	7 120	86	22,7	30,0	31 376	26 084
PCS employés et ouvriers dont :	16,4	108,2	20 716	6 754	257	24,2	32,6	27 945	23 115
Employés et ouvriers de catégorie B	2,5	16,6	22 288	11 350	705	33,0	50,9	34 409	27 993
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	2,5	16,5	22 274	11 357	706	33,0	51,0	34 402	27 986
dont brigadiers (y compris chefs et majors)	1,0	6,5	25 756	12 892	752	32,7	50,1	39 476	31 956
dont gardiens de la paix	1,5	10,1	20 043	10 374	677	33,3	51,8	31 152	25 442
Employés et ouvriers de catégorie C	13,9	91,4	20 411	5 913	175	22,1	29,0	26 744	22 204
Adjointes administratifs et adjointes techniques	12,8	84,3	20 503	5 620	72	21,2	27,4	26 528	22 042
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,7	4,5	20 534	9 164	2 101	30,3	44,6	30 255	24 593

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 plein.

(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.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des hommes fonctionnaires civils employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2015

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	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	466,7	29 891	10 066	1 478	24,7	33,7	40 722	33 735
<i>dont : total enseignants</i>	<i>41,6</i>	<i>194,3</i>	<i>33 477</i>	<i>5 355</i>	<i>2 609</i>	<i>13,5</i>	<i>16,0</i>	<i>39 595</i>	<i>32 683</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	39,0	182,0	36 239	12 505	2 301	25,2	34,5	49 623	41 381
dont :									
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	38,8	181,3	36 254	12 493	2 307	25,2	34,5	49 626	41 387
Cadres de catégorie A+⁽⁶⁾ dont :	3,1	14,5	51 788	33 505	345	38,6	64,7	86 751	73 448
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	1,4	6,6	51 030	43 816	18	45,4	85,9	96 414	82 082
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	1,0	4,9	54 564	35 365	504	38,7	64,8	91 393	77 463
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽⁹⁾	0,7	3,1	49 034	8 599	790	14,6	17,5	58 848	48 722
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) :	35,7	166,8	34 903	10 666	2 478	23,0	30,6	46 399	38 601
Attachés et inspecteurs	4,5	21,2	30 774	15 794	61	33,3	51,3	47 359	39 748
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	<i>0,9</i>	<i>4,1</i>	<i>37 282</i>	<i>19 808</i>	<i>128</i>	<i>34,1</i>	<i>53,1</i>	<i>58 102</i>	<i>48 940</i>
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	2,4	11,3	33 667	24 467	89	41,4	72,7	59 052	50 214
Professeurs certifiés et agrégés	23,3	108,7	34 180	6 658	3 746	16,0	19,5	41 649	34 449
Autres enseignants de catégorie A	0,3	1,6	38 161	3 507	97	8,2	9,2	42 513	34 926
Police (commandants)	0,7	3,2	41 308	20 061	840	32,0	48,6	62 621	50 787
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	4,5	20,8	42 321	18 016	54	29,4	42,6	61 188	51 240
PCS professions intermédiaires dont :	30,7	143,3	29 452	6 696	762	18,2	22,7	36 795	30 447
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	19,3	90,1	32 094	4 731	1 119	12,6	14,7	37 535	30 910
Professeurs des écoles	11,3	52,7	31 505	2 414	307	7,0	7,7	34 563	28 378
Professeurs de lycée professionnel	5,8	27,3	32 891	6 065	2 894	15,3	18,4	39 750	32 846
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,7	40 103	4 255	1 803	9,5	10,6	44 653	36 676
Autres enseignants	0,1	0,6	38 378	3 653	1 332	8,6	9,5	42 352	34 770
Police (capitaine et lieutenant)	0,7	3,5	33 451	17 384	951	33,4	52,0	52 056	42 256

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensuelisé.

(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) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

(*) Voir définitions.

Figure 6.4-4 (suite) : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des hommes fonctionnaires civils employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2015

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽³⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Professions intermédiaires de catégorie B	11,4	53,2	24 984	10 020	159	28,2	40,1	35 547	29 668
Greffiers	0,2	1,0	23 700	6 293	475	20,7	26,6	30 420	25 245
Instituteurs	0,1	0,7	28 583	3 252	113	10,1	11,4	32 334	26 549
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,6	44,6	24 928	10 139	128	28,5	40,7	35 596	29 679
dont secrétaires administratifs	1,5	6,8	24 847	9 739	149	27,7	39,2	35 186	29 429
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,6	28 822	11 635	199	28,2	40,4	41 320	33 299
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,3	6,2	24 766	10 430	332	29,1	42,1	35 833	30 322
PCS employés et ouvriers dont :	30,3	141,4	22 166	10 343	1 145	31,1	46,7	33 248	27 228
Employés et ouvriers de catégorie B	16,5	76,9	23 527	12 030	1 047	33,0	51,1	36 424	29 596
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	16,5	76,9	23 526	12 029	1 047	33,0	51,1	36 421	29 594
dont brigadiers (y compris chefs et majors)	7,7	35,8	26 475	13 206	1 058	32,5	49,9	40 628	32 898
dont gardiens de la paix	8,8	41,1	20 958	11 004	1 038	33,6	52,5	32 757	26 716
Employés et ouvriers de catégorie C	13,8	64,3	20 489	8 302	1 263	28,3	40,5	29 376	24 328
Adjointes administratifs et adjoints techniques	9,2	43,0	20 041	7 185	705	25,9	35,9	27 763	23 178
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	4,0	18,9	22 117	10 244	2 634	31,0	46,3	33 049	26 866

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

(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.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

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	2015
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	1,7	2,4	1,2	0,6	0,0	0,2
	Mesures générales valeur du point et points uniformes	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	1,5	2,1	1,9	0,7	0,4	0,0
	RMPP (brute)	3,3	3,2	2,4	1,8	2,5	2,2
	RMPP (nette)	3,4	3,0	2,0	1,4	2,2	1,9
	Salaire moyen (brut)	2,9	2,2	1,6	0,5	0,7	0,8
	Salaire moyen (net)	2,9	2,0	1,2	0,1	0,3	0,4

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

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères et des établissements publics de l'État.

La RMPP est calculée désormais sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail.

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

 **Figure 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères de l'État**

		Évolution annuelle moyenne 1995/1998	Évolution annuelle moyenne 1999/2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
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	0,2
	Mesures générales valeur du point et points uniformes	1,2	0,9	0,8	0,5	0,0	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	0,4	0,0
	RMPP (brute)	3,5	3,7	3,5	3,2	3,2	2,3	1,8	2,4	2,2
	RMPP (nette)	1,4	1,6	1,4	3,2	3,0	2,0	1,4	2,1	1,8
	Salaire moyen (brut)	2,1	2,1	2,0	2,2	1,7	1,4	0,5	0,9	0,7
	Salaire moyen (net)	3,5	3,8	3,6	2,2	1,6	1,0	0,2	0,6	0,3

Source : Fichier général de l'État (FGE), Insee jusqu'en 2009 ; Siasp, Insee après 2009. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents des ministères civils de l'État. France métropolitaine jusqu'en 2009, France (hors Mayotte) 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	2015
Ensemble des agents de la FPE (ministères)							
Salaire moyen brut	2 868	2 931	2 980	3 022	3 038	3 066	3 087
Salaire moyen net	2 399	2 452	2 491	2 517	2 521	2 536	2 544
Ensemble des agents de la FPE (ministères et établissements publics)							
Salaire moyen brut	2 787	2 868	2 931	2 977	2 991	3 011	3 035
Salaire moyen net	2 329	2 396	2 444	2 473	2 477	2 484	2 495

Sources : Fichier général de l'État (FGE), Siasp, Insee. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2009, France (hors Mayotte) à partir de 2010. Hors militaires. Exprimés en équivalent temps plein mensuel.

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.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

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	2015
Fonctionnaires de la FPE (ministères)							
Salaire moyen brut	2 937	2 996	3 053	3 096	3 114	3 148	3 168
Salaire moyen net	2 470	2 522	2 565	2 593	2 598	2 616	2 623
Part des primes et indemnités (en % du salaire brut)	19,5	20,0	20,8	20,6	20,6	20,7	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	22,6
Fonctionnaires de la FPE (ministères et établissements publics)							
Salaire moyen brut					3 154	3 187	3 209
Salaire moyen net					2 632	2 650	2 658
Part des primes (en % du salaire brut)					20,0	20,2	20,2
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)					21,9	22,0	22,0

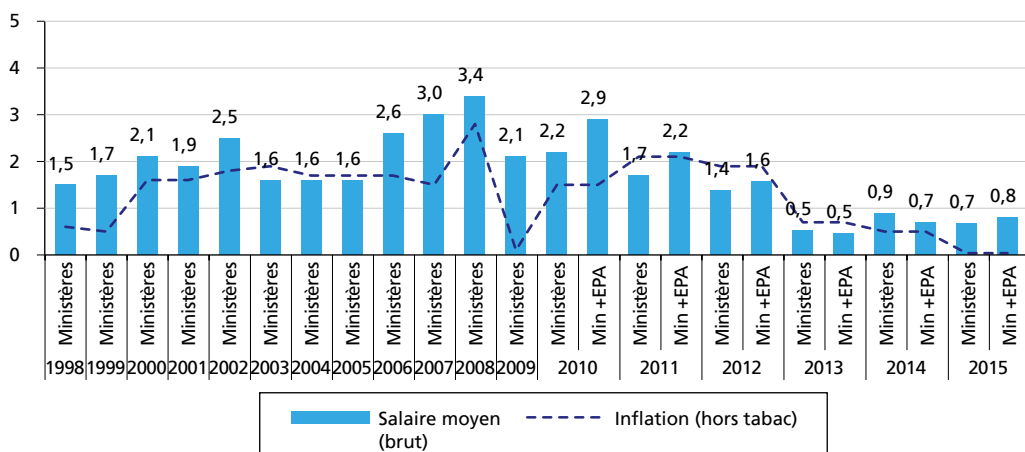
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), hors militaires, exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi Tépca ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la rémunération brute apparaît comme légèrement surévaluée au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et légèrement sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 et 2013.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

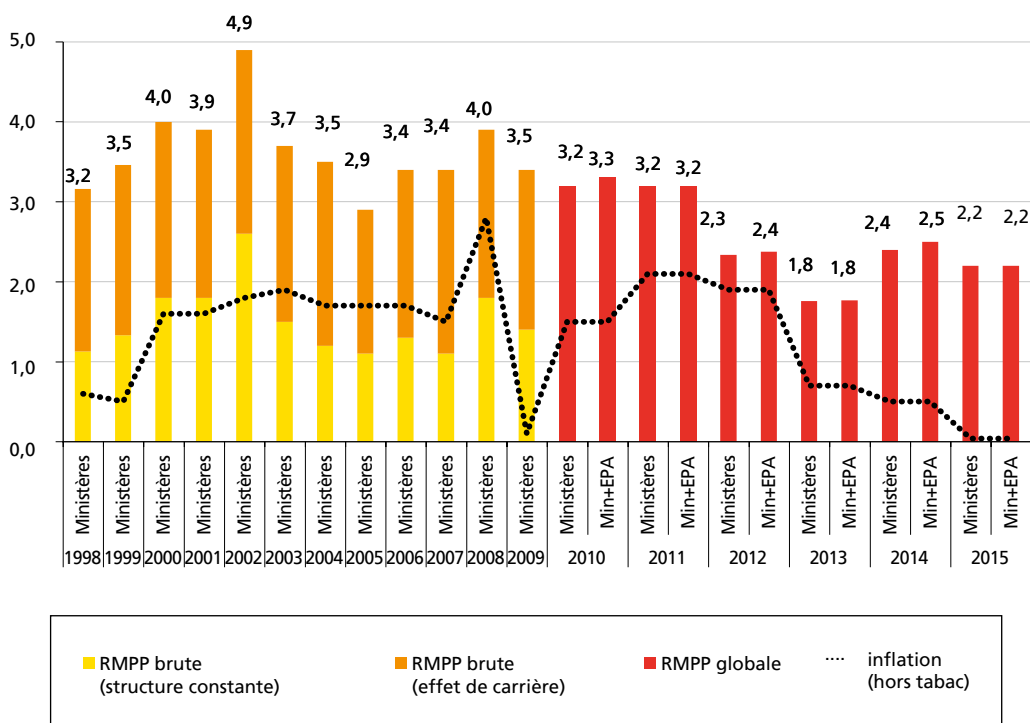
Figure 6.4-9 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen depuis 1998 dans la FPE (en %)



Source : Insee.

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'État, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État ou des ministères et des établissements publics de l'État. France (hors Mayotte).

Figure 6.4-10 : Facteurs d'évolution de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998 dans la FPE⁽¹⁾



Source : Insee. Traitement Insee-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 (hors Mayotte), agents civils des ministères ou des ministères et des établissements publics de l'État. présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

(1) Décomposition de la RMPP non disponible depuis 2009.

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la RMPP brute apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

Figure 6.4-II : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2015

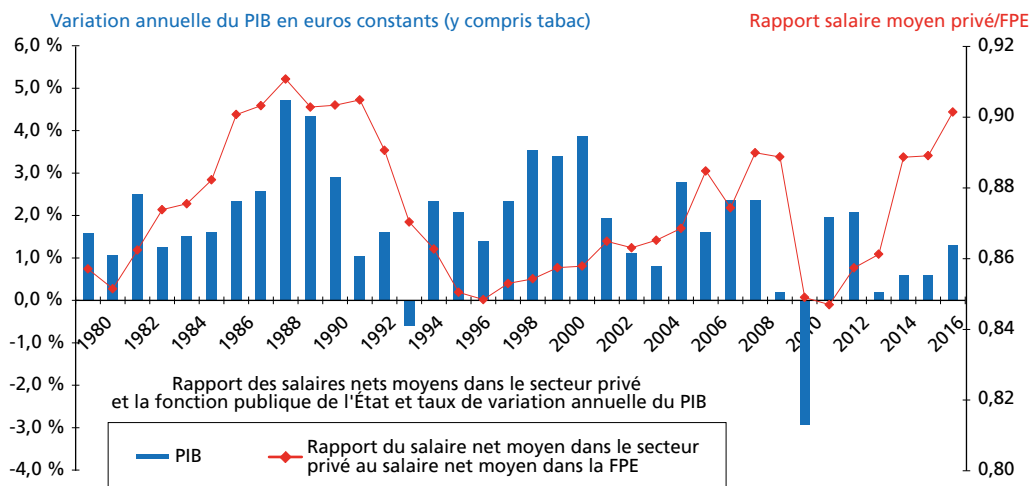
Indice majoré	Catégorie hiérarchique			Cumulés (en %)			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	4 570	217	0	2	0	3 344	1 443	4 787
310-319	193	2 614	19 298	0	2	8	8 952	13 153	22 105
320-329	797	9 510	66 821	0	6	36	27 229	49 899	77 128
330-339	1 073	13 409	10 672	0	10	40	12 001	13 153	25 154
340-349	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 (hors Mayotte). 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 %]



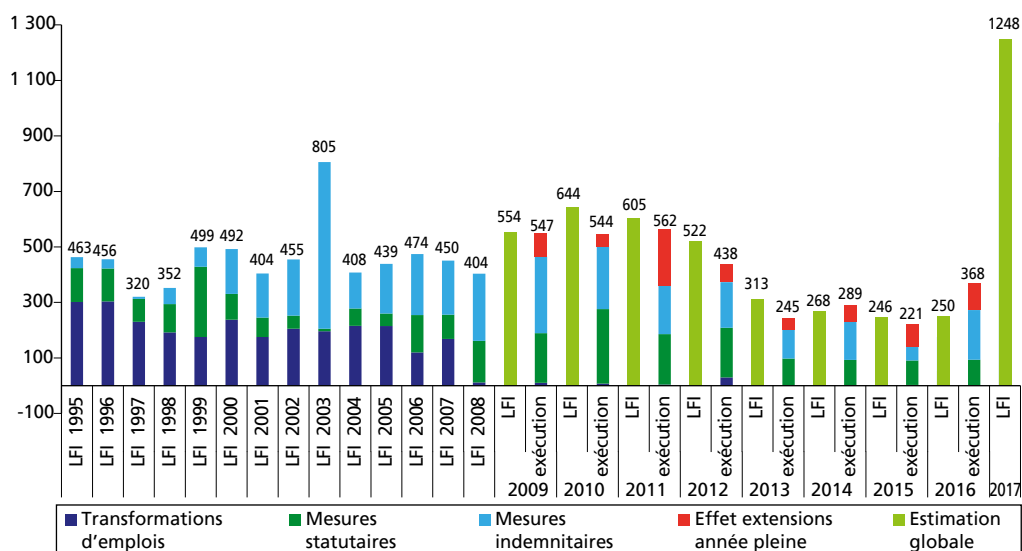
Sources : Fichier général de l'État (FGE), Siasp, DADS et Comptabilité nationale, Insee. Traitement Insee-DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 (hors Mayotte).

Lecture : En 2016, le salaire moyen du secteur privé représente 90 % du salaire moyen de la fonction publique de l'État, tandis que le produit intérieur brut (PIB) en volume a augmenté de 1,3 % en euros constants.

Figure 6.4-13 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995⁽¹⁾

[en millions d'euros]



Sources : LFI, RAP depuis 2009 (Budget général uniquement), Direction du Budget.

(1) Les données d'exécution budgétaire ne sont disponibles qu'à partir de 2009.

Formation 7

Formation statutaire et professionnelle
dans les ministères 7.1

Formation dans la fonction publique territoriale 7.2

Formation continue dans la fonction publique
hospitalière 7.3

Avertissement : Les décrets du 15 octobre 2007 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État), du 26 décembre 2007 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale) et du 21 août 2008 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière) ont conduit à modifier les nomenclatures de formation à partir de 2008.

Présentation

A – La formation dans les ministères

Formation statutaire : elle regroupe la formation suivie avant titularisation pour donner aux personnes accédant à un emploi une formation professionnelle qui leur permettra d'exercer les fonctions correspondantes, ainsi que les actions de formation suivies dans le cadre de la formation obligatoire prévue par le statut des agents.

Formation professionnelle. On distingue en formation professionnelle :

- les actions de formation continue ;
- les préparations aux examens, concours ou essais ;
- les congés de formation ;
- les formations accordées dans le cadre de la VAE (validation des acquis de l'expérience) ;
- les bilans de compétences ;
- les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Champ : l'enquête porte sur les agents civils des ministères (hors EPA sous tutelle), titulaires et non titulaires. Pour les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés. Les personnels militaires sont exclus, les magistrats sont inclus.

Jusqu'en 2007	À partir de 2008
Formation initiale Après un recrutement externe Après un recrutement interne Changement de corps (au choix ou examen) Non-titulaires en période d'essai	Formation statutaire Après un recrutement externe Après un recrutement interne Après un troisième concours Après changement de corps au choix ou sur examen professionnel Non-titulaires en période d'essai Après avoir été recrutés par contrat Pacte Formation obligatoire prévue par le statut
Formation continue Perfectionnement, adaptation à une fonction Préparation aux examens, concours, essais Congé de formation Bilan professionnel	Formation professionnelle Formation continue Préparation aux examens, concours ou essais Congé de formation Bilan de compétences VAE Professionnalisation

Les formations obligatoires prévues par le statut étaient auparavant incluses dans la catégorie « Perfectionnement ».

Domaines de formation continue

On distingue 14 domaines relatifs aux actions de formation continue (contre 12 avant 2015) :

Management ; ressources humaines ; parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle ; préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels ; environnement professionnel ; hygiène, santé et sécurité au travail ; politiques publiques nationales ; achats publics ; économie, finance et gestion ; techniques juridiques ; communication et services aux usagers ; informatique et bureautique ; langues ; formations spécifiques aux missions des ministères.

Effectifs en formation : nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois qu'il a suivi de stages.

Nombre de jours de formation : produit de l'effectif en formation par le temps consacré à cette formation.

Nombre moyen de jours de formation par agent en fonction : 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 : elles comprennent les dépenses de fonctionnement, les dépenses pédagogiques

et la rémunération des stagiaires. Les dépenses de rémunération des stagiaires se décomposent en deux éléments : les indemnités liées à la formation et le traitement des stagiaires. Ce dernier est calculé à partir des barèmes de rémunération estimés et actualisés chaque année par la DGAFF. Depuis 2015, des améliorations méthodologiques ont été apportées au calcul de la composante « traitement des stagiaires » : pour chaque action de formation, des barèmes individualisés sont estimés pour chaque catégorie hiérarchique et pour chaque ministère, alors que la méthode d'estimation retenue jusqu'en 2015 (résultats relatifs à l'année 2013) reposait sur des barèmes moyens appliqués à l'ensemble des ministères. Les dépenses de formation 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 DGAFF. Les estimations effectuées par la DGAFF 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 IUFG au sein des universités.

Pour 2012, ils ont pu répondre pour la première fois à l'enquête annuelle Formation de la DGAFF. 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 DGAFF.

Sur la formation statutaire, les données communiquées pour les années scolaires 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015 et 2015-2016 ont été retraitées pour fournir des estimations recalculées sur les années civiles 2012, 2013, 2014 et 2015. 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 DGAFF 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 DGAFF 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 Études & Statistiques/Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Hors ministères de l'enseignement (Éducation nationale et Enseignement supérieur et recherche), le nombre moyen de jours de formation (statutaire et professionnelle par agent) s'établit à 8,0 jours en 2015 (+ 0,1 jour par rapport à 2014 ; + 0,1 jour pour la formation statutaire et stable pour la formation professionnelle). Les dépenses totales de formation correspondantes, supportées en 2015, s'élèvent à 1 768 millions d'euros, en hausse de 2,3 % par rapport à 2014 (+ 5,7 % pour les dépenses de formation statutaire et - 1,1 % pour les dépenses de formation professionnelle). La part de ces dépenses de formation dans la masse salariale a ainsi légèrement augmenté en 2015 et s'établit à 7,8 % de la masse salariale. Le nombre de jours de formation professionnelle, hors ministères de l'enseignement, est de 3,3 jours par agent en 2015. Les agents de catégorie A et B bénéficient respectivement de 3,9 et de 3,8 jours de formation professionnelle par an. Les agents de catégorie C disposent de 2,3 jours. La durée moyenne des actions de formation professionnelle, hors ministères de l'Enseignement, est plus élevée pour les agents de catégorie A : elle atteint 2,3 jours en 2015 contre 1,8 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 2,8 jours en 2015 (2,9 jours en 2014). La dépense de formation professionnelle estimée à 1 027 millions d'euros en 2015 représente 2,9 % de la masse salariale.

Pour l'ensemble des ministères, le rapport entre les dépenses de formation professionnelle et la masse salariale s'établit à 3,3 % en 2015 (3,5 % en 2014).

 **Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle dans les ministères en 2015**

	2015		Évolution des dépenses 2015/2014 (en %)
	Dépenses (en millions d'euros)	Part des dépenses dans la masse salariale (en %)	
Ministères hors enseignement⁽¹⁾			
Formation statutaire	893,3	3,9	5,7
Formation professionnelle	874,2	3,9	-1,1
Formation statutaire et professionnelle	1 767,5	7,8	2,3
Ministères de l'enseignement⁽¹⁾			
Formation statutaire	186,9	0,5	-20,5
Formation professionnelle	1 027,1	2,9	-4,4
Formation statutaire et professionnelle	1 213,9	3,4	-7,3
Ensemble			
Formation statutaire	1 080,2	1,9	0,0
Formation professionnelle	1 901,3	3,3	-2,9
Formation statutaire et professionnelle	2 981,5	5,1	-1,9

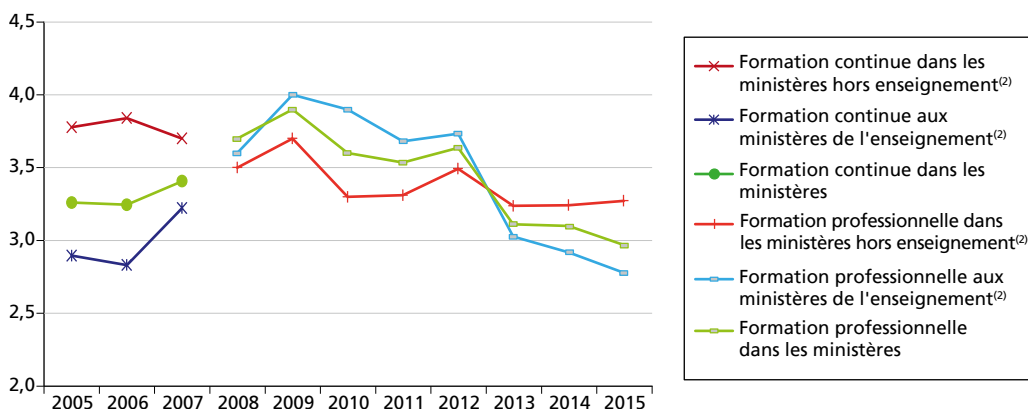
Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés.

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle⁽¹⁾ par agent dans les ministères de 2005 à 2015

[en nombre de jours par agent]



Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

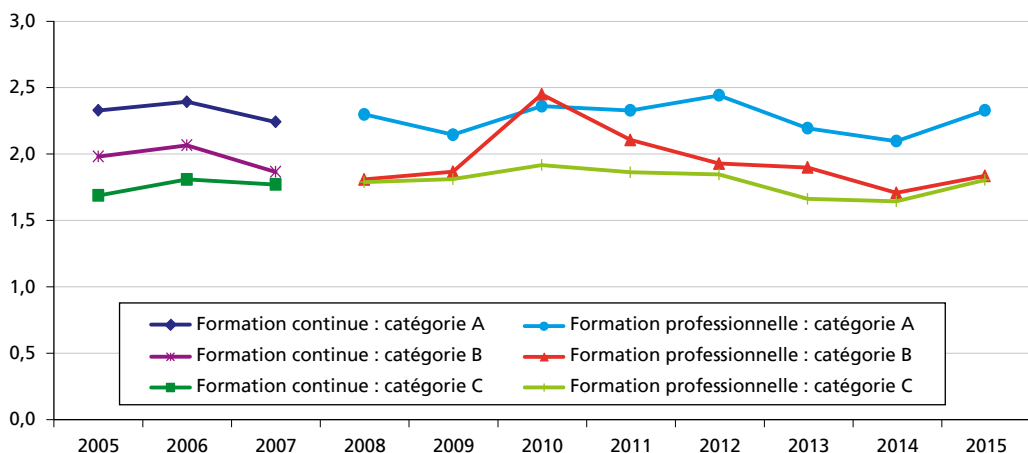
Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2005 et 2015 : 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 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle⁽¹⁾ dans les ministères hors enseignement⁽²⁾ selon la catégorie hiérarchique de 2005 à 2015

[en nombre de jours]



Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2005 et 2015 : 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 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique en 2015**

	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2005 ⁽¹⁾ (en %)
Ministères hors enseignement⁽²⁾			
Formation statutaire			
Catégorie A	6,5	-4,4	-3,5
Catégorie B	5,5	13,7	5,1
Catégorie C et ouvriers d'État	2,8	-7,8	2,9
Ensemble	4,7	2,3	-2,2
Formation professionnelle			
Catégorie A	3,9	-2,3	1,4
Catégorie B	3,8	1,0	0,4
Catégorie C et ouvriers d'État	2,3	3,8	-2,1
Ensemble	3,3	0,9	0,0
Formation statutaire et professionnelle			
Catégorie A	10,4	-3,6	-1,9
Catégorie B	9,2	8,1	2,9
Catégorie C et ouvriers d'État	5,0	-2,9	0,3
Ensemble	8,0	1,7	-1,3
Ministères de l'enseignement⁽²⁾			
Formation statutaire			
Catégorie A	1,0	-13,0	
Catégorie B			
Catégorie C et ouvriers d'État			
Ensemble	0,9	-12,9	
Formation professionnelle			
Catégorie A	2,7	-5,9	-5,2
Catégorie B	4,3	50,9	-0,6
Catégorie C et ouvriers d'État	2,9	-25,9	-1,2
Ensemble	2,8	-4,8	-3,0
Formation statutaire et professionnelle			
Catégorie A	3,7	-8,0	
Catégorie B	4,3	50,9	
Catégorie C et ouvriers d'État	2,9	-25,9	
Ensemble	3,7	-6,9	

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

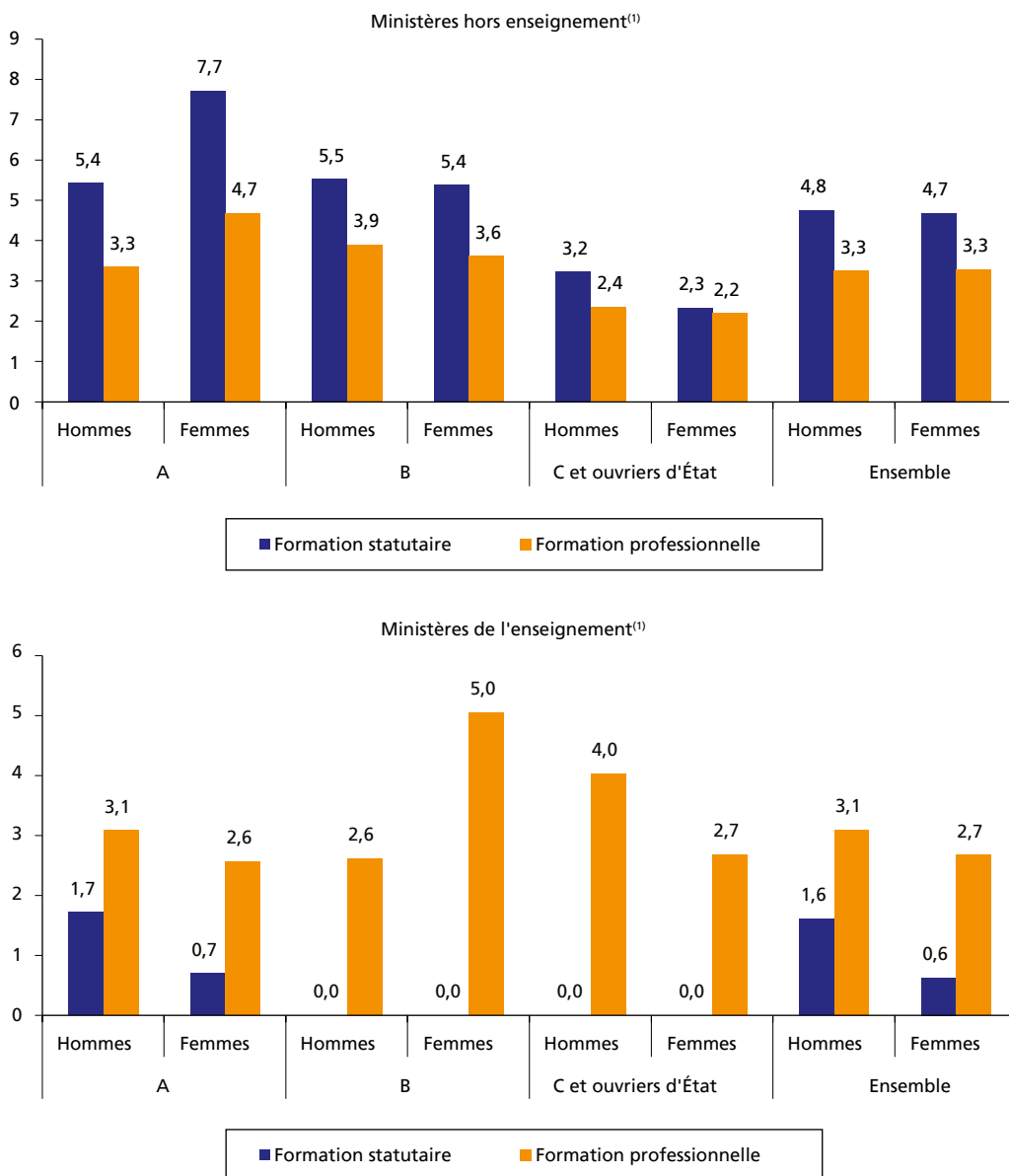
Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2005 et 2015 : 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 par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2015

[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 les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés.

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2015

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères et Développement international	0,3	0,2	0,3	3,7	5,2	4,5	4,0	5,4	4,7
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	1,4	1,8	1,6	2,1	2,2	2,2	3,5	4,1	3,8
Ministères économiques et financiers	6,7	5,3	5,9	4,1	3,6	3,8	10,8	8,9	9,7
Culture et Communication	0,4	0,6	0,5	2,4	3,4	2,9	2,8	4,0	3,4
Défense	0,2	0,1	0,2	1,7	1,9	1,8	1,9	2,0	2,0
Écologie, Développement durable et Énergie - Logement, Égalité des territoires et Ruralité	4,7	3,7	4,4	2,9	3,0	2,9	7,6	6,8	7,3
Intérieur	6,5	4,5	5,8	3,4	2,7	3,2	9,9	7,3	9,0
Justice	3,2	9,0	6,4	3,2	3,2	3,2	6,4	12,2	9,6
Ministères sociaux	2,8	2,3	2,5	3,8	4,5	4,3	6,6	6,8	6,7
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	0,0	2,9	2,7	2,8	2,9	2,7	2,8
Ensemble hors enseignement⁽¹⁾	4,8	4,7	4,7	3,3	3,3	3,3	8,0	8,0	8,0
Enseignement ⁽¹⁾	1,6	0,6	0,9	3,1	2,7	2,8	4,7	3,3	3,7
Total y compris enseignement⁽¹⁾	3,3	1,8	2,4	3,2	2,8	3,0	6,5	4,7	5,4

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour les ministères de la Culture et de la Justice, 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 en 2015

	Effectifs en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation	
	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2005 ⁽¹⁾ (en %)	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2005 ⁽¹⁾ (en %)	2015 (en millions d'euros)	Évolution 2015/2014 (en %)
Affaires étrangères et Développement international	10 921	5,5	8,1	78 924	11,0	4,7	26	-3,1
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	40 757	1,6	-2,4	123 170	-7,9	-4,9	42	-4,3
Ministères économiques et financiers ⁽²⁾	391 929	-20,1	-3,2	1 461 904	-3,1	-2,0	446	-3,5
Culture et Communication	33 642	10,5	0,8	85 694	-0,8	-2,3	40	3,3
Défense	41 923	2,1	-5,0	125 312	-5,2	-5,6	49	-13,5
Écologie, Développement durable et Énergie - Logement, Égalité des territoires et Ruralité	88 680	-12,8	-9,7	412 222	-14,8	-6,8	284	1,1
Intérieur	657 947	-1,6	2,4	1 645 014	1,4	-2,0	573	4,7
Justice	145 218	7,1	3,4	757 264	20,4	-0,6	202	12,1
Ministères sociaux	36 688	-15,5	-1,9	141 379	-4,3	-1,4	44	16,9
Services du Premier ministre ⁽²⁾	3 941	5,3	-1,6	149 211	-2,5	-3,2	45	16,5
Formation interministérielle	12 288	-1,3	-10,5	213 493	2,2	-5,6	52	-9,8
Ensemble hors enseignement⁽⁴⁾⁽⁵⁾	1 458 935	-7,3	-1,1	5 043 685	0,4	-2,5	1 768	2,3
Enseignement ⁽⁴⁾	1 615 915	0,7		3 688 711	-6,9		1 214	-7,3
Total y compris enseignement⁽⁴⁾⁽⁵⁾	3 074 850	-3,3		8 732 396	-2,8		2 981	-1,9

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés.

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 2005 et 2015 : 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 économiques et financiers et des services du Premier ministre, et n'est donc pas recomptée dans les totaux hors et y compris enseignement.

(4) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

(5) Sans double compte.



Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale par ministère en 2015

	Formation statutaire		Formation professionnelle		Ensemble	
	Part (en %)	Évolution 2015/2014 (en points)	Part (en %)	Évolution 2015/2014 (en points)	Part (en %)	Évolution 2015/2014 (en points)
Affaires étrangères et Développement international	0,2	-0,1	3,5	-0,2	3,7	-0,2
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	1,3	-0,2	2,2	0,1	3,5	-0,2
Ministères économiques et financiers	3,4	0,0	4,1	-0,1	7,5	-0,2
Culture et Communication	1,2	-0,2	8,9	0,4	10,1	0,2
Défense	0,1	0,0	2,0	-0,3	2,2	-0,3
Écologie, Développement durable et Énergie - Logement, Égalité des territoires et Ruralité	11,5	0,9	5,6	0,1	17,1	0,9
Intérieur	4,8	0,4	4,3	0,0	9,0	0,3
Justice	4,3	0,5	2,9	0,1	7,2	0,7
Ministères sociaux	1,5	0,3	3,9	0,5	5,4	0,8
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	0,8	0,0	0,8	0,0
Ensemble hors enseignement⁽¹⁾	3,9	0,2	3,9	0,1	7,8	0,2
Enseignement ⁽¹⁾	0,5	-0,2	2,9	-0,1	3,4	-0,4
Total y compris enseignement⁽¹⁾	1,9	0,0	3,3	0,4	5,1	-0,2

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 les ministères de la Culture et de la Justice, 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.

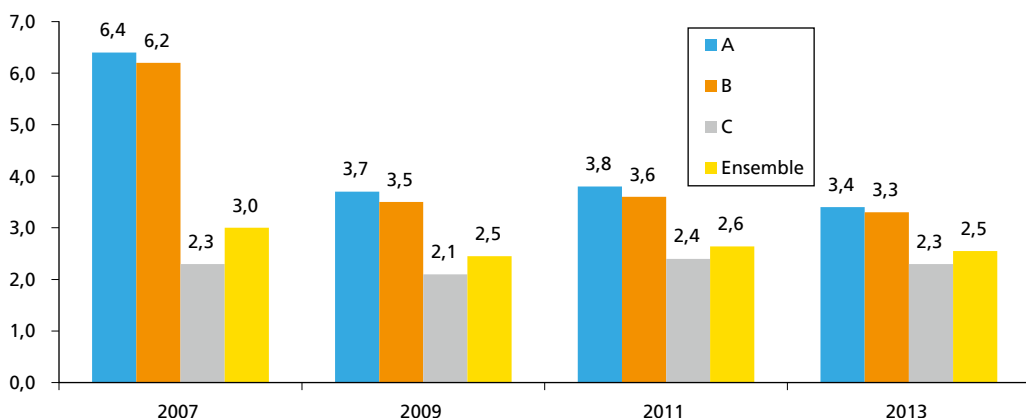
En 2013, dans la fonction publique territoriale, le nombre moyen de jours de formation par agent s'établit à 2,5 jours, après 2,6 jours en 2011. Suite à la loi du 19 février 2007 relative à la FPT qui a notamment allégé la formation initiale pour les agents de catégories A et B, le volume de journées 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.

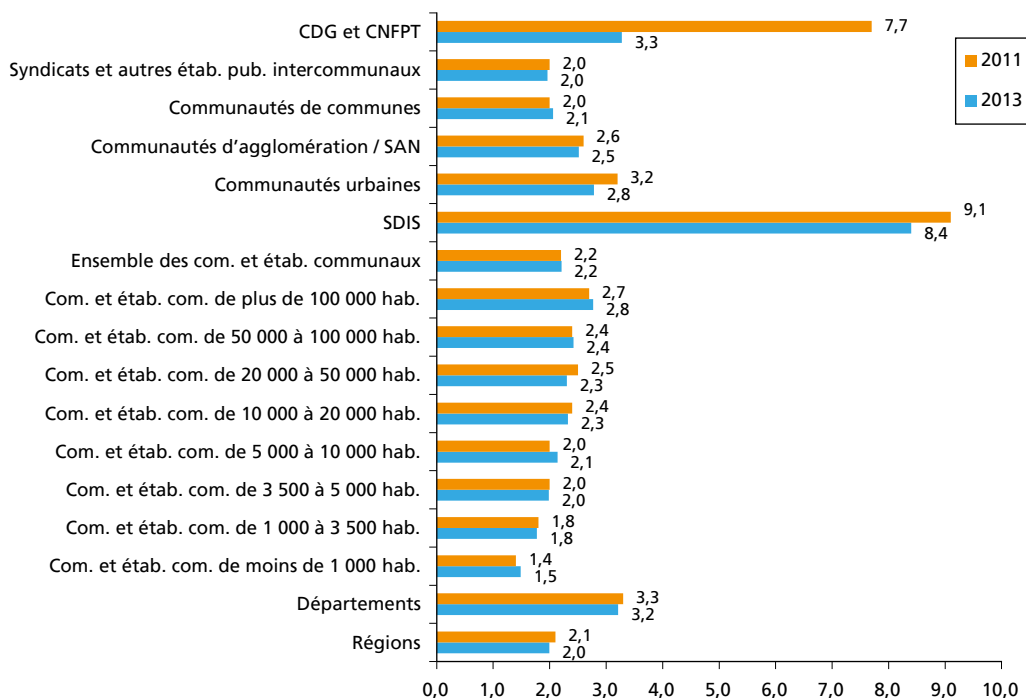
En 2013, la durée moyenne de formation est restée stable au même niveau que 2011 à 3,5 jours de formation. Cette durée est quasiment inchangée quel que soit le type de formation, à l'exception des formations personnelles (6 jours après 5,2 jours).

Figure 7.2-1 : Nombre de journées de formation par agent dans la fonction publique territoriale par catégorie hiérarchique de 2007 à 2013



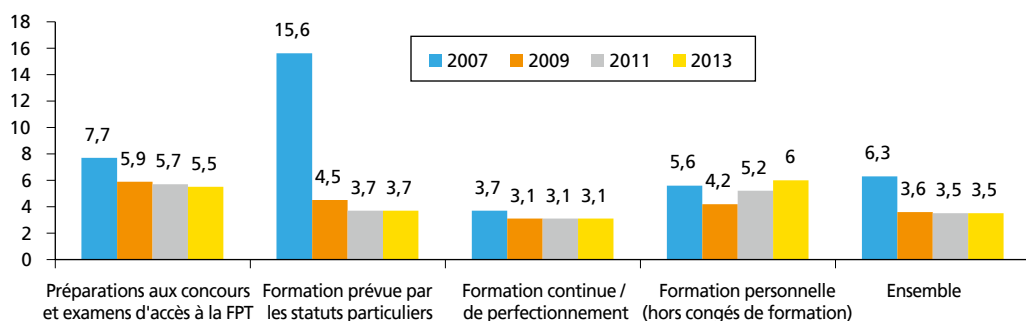
Source : CNFPT – Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

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 des établissements (2,1 % de la masse salariale, contribution versée à titre volontaire à l'ANFH), des congés de formation professionnelle (CFP), des congés pour validation des acquis de l'expérience (VAE) et des congés pour bilan de compétences (BC) (au total 0,2 %, obligatoirement versée à l'ANFH), des études promotionnelles (0,6 %, obligatoirement versée à l'ANFH), de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) (4,8 %, contribution volontaire) et du développement professionnel continu médical (DPCM) (0,5 % ou 0,75 %, versée à titre volontaire à l'ANFH).

La formation continue des agents de la fonction publique hospitalière (FPH) intègre les actions de formation figurant dans le plan de formation établi par l'employeur public hospitalier et celles relevant du congé de formation professionnelle utilisé à l'initiative de l'agent.

Financement des actions relevant du plan de formation des établissements

Les établissements doivent consacrer au minimum 2,1 % de la masse salariale au financement des actions relevant du plan de formation. Ce financement couvre le coût pédagogique, la rémunération des stagiaires en formation, leur déplacement et leur hébergement. En 2015, 2 317 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 543 millions d'euros en 2015 (532 millions d'euros en 2014) et a permis de financer plus de 1 023 000 départs en formation (1 004 207 en 2014), soit une hausse de 2,0 % par rapport à 2014.

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 58 millions d'euros en 2015 (57 millions d'euros en 2014).

En 2015, 3 799 agents ont bénéficié du financement de leur BC, 1 121 agents sont en cours de VAE et 3 271 en cours de CFP (un agent = un dossier financé).

Financement du fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMPEP)

Les études promotionnelles désignent des actions permettant aux agents d'évoluer dans la FPH grâce à la formation continue. Elles donnent accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Le FMPEP est une contribution de 0,6 % de la masse salariale : il a représenté une collecte de 175 millions d'euros en 2015 (172 millions d'euros en 2014). En 2015, plus de 17 400 études promotionnelles ont été financées (tous financements confondus).

Financement du développement professionnel continu médical (DPCM)

En 2013, l'ANFH a collecté pour la première fois les contributions destinées au financement du développement professionnel continu des professionnels médicaux exerçant dans les établissements publics de santé. Il s'agit d'un dispositif associant l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances et de compétences avec l'analyse des pratiques professionnelles.

En 2015, 35 000 départs ont été financés dans le cadre du DPCM (29 172 départs en 2014). Ce dispositif a représenté une collecte de 21 millions d'euros en 2015.

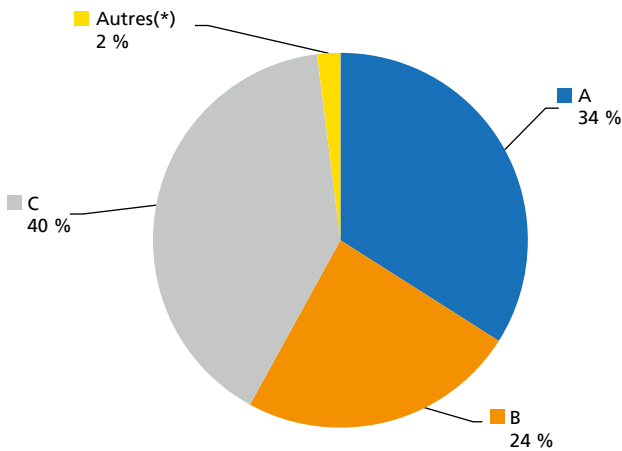
Figure 7.3-1 : Évolution des montants collectés par l'ANFH par type de financement

	2015 (en milliers d'euros)	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne (en %)
CFP - VAE - BC	58 168	1,4	2,5 ⁽¹⁾
Plan de formation des établissements	542 689	2,1	5,1 ⁽¹⁾
Fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMEP)	174 574	1,5	18,2 ⁽²⁾
Établissements et services d'aide par le travail (Esat)	476	3,3	4,2 ⁽³⁾
Développement professionnel continu médical (DPCM)	21 448	5,5	13,9 ⁽⁴⁾
Total	797 355	2,0	7,6 ⁽¹⁾

Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

(1) Depuis 2005 ; (2) Depuis 2007 ; (3) Depuis 2009 ; (4) Depuis 2013.

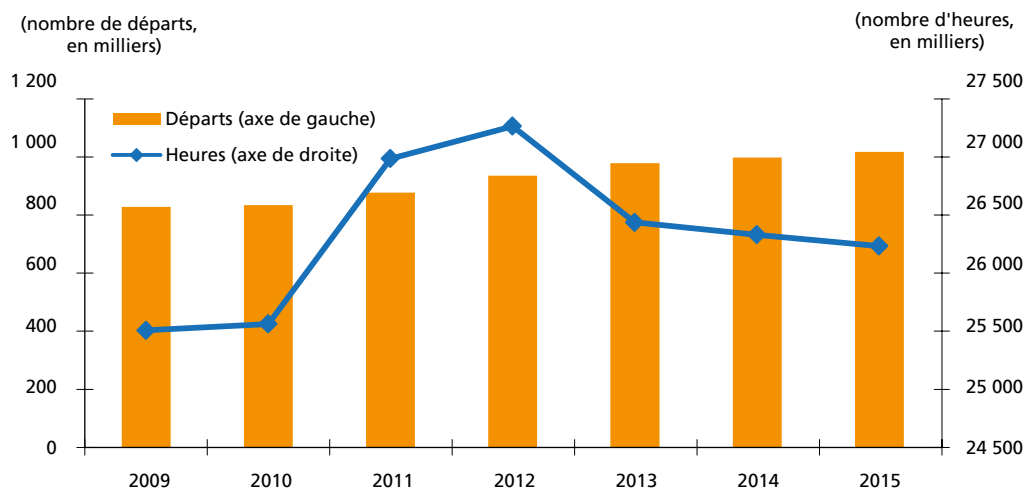
Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique en 2015
[en %]



Source : Rapport d'activité 2015 de l'ANFH.

(*) Essentiellement des contrats aidés.

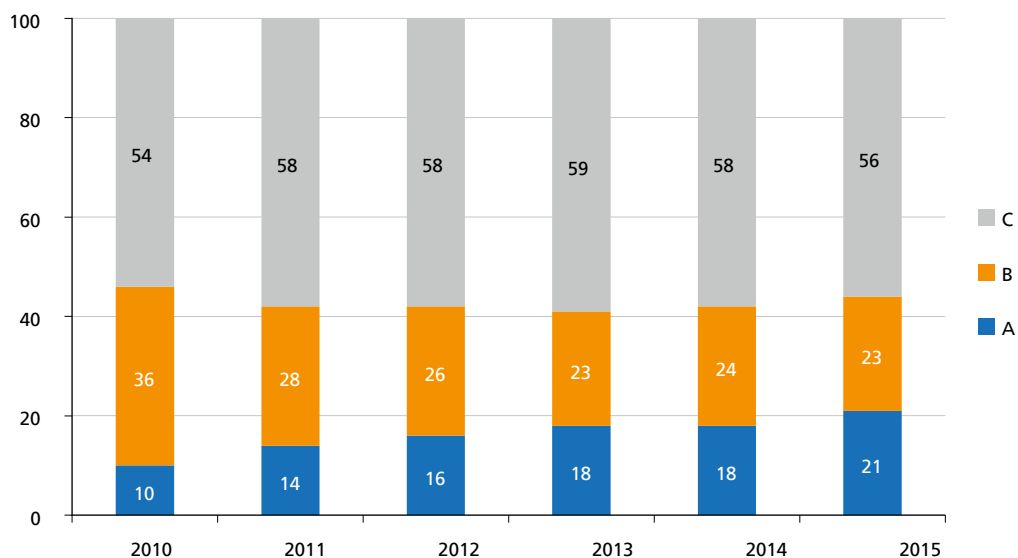
Figure 7.3-3 : Évolution du nombre de départs et d'heures en formation dans le cadre des plans de formation des établissements



Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

Figure 7.3- 4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences (BC) accordés par catégorie hiérarchique

[en %]



Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

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 h 40.

En application des recommandations du rapport Laurent sur le temps de travail (2016), de nouvelles statistiques sont produites à partir de l'enquête Emploi pour mieux appréhender le temps de travail. Deux indicateurs sont publiés : la **durée annuelle effective** qui inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève ; la **durée habituelle hebdomadaire** laquelle ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Celle-ci s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées.

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 fonctionnent sur la base du volontariat, s'inscrivent dans la logique d'une plus large utilisation des jours de congés épargnés, qui peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé

rémunéré, mais également être « monétarisés » selon certaines conditions :

- le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 levait toutes les contraintes limitant le libre usage des jours de CET en jours de congé ;

- le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 ouvre un accès pérenne à un abondement au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) ou à une indemnisation des jours de congés non pris. Il institue des règles annuelles de dépôt et de consommation sous forme financière, de congé ou d'épargne retraite. Il repousse, en outre, le droit d'option sur les jours toujours en stock au 31 décembre 2007 et 2008.

Dans la fonction publique territoriale

Le CET a été créé dans la FPT par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. Le dispositif a été mis en place progressivement en 2005. Le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 s'inscrit dans la logique du décret d'août 2009 dans la FPE, mais introduit la nécessité d'une délibération favorable de la collectivité ou de l'établissement local concerné.

Dans la fonction publique hospitalière

Le CET a été créé dans la FPH par le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002. En mai 2008, des dispositions furent prises pour l'indemnisation des jours accumulés sur le CET des agents par les décrets suivants : décret n° 2008-454 pour l'ensemble des agents ; décret n° 2008-455 pour certains personnels des établissements publics de santé. Les droits et contraintes au regard des CET, en vigueur fin 2007, sont similaires presque terme à terme à ceux des deux autres versants de la fonction publique.

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.

Les données sur les congés annuels issues de l'enquête Emploi de l'Insee, sont définies et calculés différemment dans cette édition par rapport aux précédentes. Il s'agissait auparavant de données issues d'une étude de l'Insee réalisée à partir de l'enquête Emploi 2010¹. Les

¹ Biaisque V., Thévenot C., Wolff L. (2012), « En 2010, les salariés ont pris en moyenne six semaines de congé », *Insee Première* n°1422.

calculs et le champ désormais sont cohérents avec une étude récente de la Dares² (2017).

L'étude 2010 de l'Insee excluait les personnels enseignants du secteur de l'éducation, les militaires et gendarmes et les salariés en contrat avec une limite de durée, lesquels sont conservés dans l'étude de la Dares. Les congés annuels sont calculés en jours ouvrables. Sont considérés comme tels dans l'étude de l'Insee tous les jours de la semaine à l'exclusion du dimanche (ou d'un autre jour de repos hebdomadaire) et des jours fériés chômés.

Pour la Dares, les congés déclarés par les individus sont renseignés en jours ouvrés. Sont définis comme tels les jours de la semaine où l'entreprise est en activité (le plus souvent du lundi au vendredi).

Par exemple pour les agents de la fonction publique et les salariés du privé qui occupent le même emploi depuis au moins un an, les congés de 2010 correspondent à 37 jours ouvrables ou 6,2 semaines selon les calculs de l'Insee, contre, en 2015, 33 jours ouvrés ou 6,7 semaines dans l'étude de la Dares et 31 jours ouvrés ou 6,1 semaines hors enseignants et militaires. En convertissant l'un ou l'autre résultat dans la même unité (jour ouvrable ou jour ouvré), les deux mesures donnent le même nombre moyen de jours de congés. Ainsi, 37 jours ouvrables correspondent à $37 \times (5/6) = 31$ jours ouvrés et 31 jours ouvrés correspond à $31 \times (6/5) = 37$ jours ouvrables.

La question sur le nombre de jours de congés ou RTT pris au cours de la semaine de référence, posée dans l'enquête Emploi, peut être ambiguë pour les enseignants.

Ces derniers déclarent beaucoup plus de congés que les autres catégories socioprofessionnelles du fait d'enseignants qui renseignent les jours où ils n'enseignent pas pendant la période de vacances des classes (mois d'été) comme des congés. Formellement, ces jours ne sont pas des congés payés. Les enseignants disposent légalement des mêmes droits à congés payés que les autres fonctionnaires, mais la spécificité de leur métier, soumis au rythme de l'école et de l'enfant (16 semaines de vacances par an), fait qu'ils ont plus de vacances par an que leur nombre de congés payés au sens strict. Des jours de pré-rentree et de formation peuvent se déduire des jours de vacances scolaires.

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

2 Beswick C., Zilloniz S. (2017), « Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ? », *Dares Analyses* n° 054, août.

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 x 365.

E – Les accidents du travail

Dans la fonction publique de l'État, la refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés portant sur les accidents du travail et les accidents du trajet en 2015 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 8.5-10.

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 pour l'année 2015 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 DGAFF a participé. Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation des enquêtes Dares-DGT-DGAFF Sumer 2009-2010 et Dares-DGAFF-Drees-Insee Conditions de travail 2013 pour laquelle la DGAFF 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 Études & Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 8.1-1 : Durées et nombre de jours travaillés en 2016

	Durée annuelle effective (en heures)		Durée habituelle hebdomadaire (en heures)		Durée moyenne d'une journée de travail (en heures)		Nombre moyen de jours travaillés dans l'année	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Fonction publique	1 575	1 015	38,9	25,8	8,0	6,3	200	166
FPE	1 559	971	39,6	25,9	7,9	6,4	199	154
dont enseignants ⁽¹⁾	1 350	890	37,7	25,0	7,3	6,1	187	146
hors enseignants	1 740	1 031	41,2	26,6	8,4	6,6	210	160
FPT	1 574	983	38,2	24,5	7,8	5,7	205	179
FPH	1 614	1 172	38,3	28,4	8,4	7,6	197	161
Sexe								
Femme	1 525	1 032	38,4	26,3	7,9	6,4	197	166
Homme	1 643	905	39,5	22,4	8,2	5,6	205	168
Catégorie socioprofessionnelle								
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 647	1 040	40,8	25,5	8,1	6,3	205	169
Professions intermédiaires	1 502	987	38,0	25,7	7,8	6,5	196	157
Employés et ouvriers	1 599	1 032	38,6	26,0	8,1	6,2	202	175
Statut								
Fonctionnaires	1 544	1 097	38,6	28,2	8,0	6,9	197	164
Contractuels	1 624	882	38,6	21,9	7,8	5,4	210	169
Autres statuts ⁽²⁾	2 126	1 251	48,8	27,7	9,8	7,5	222	174
Famille de métiers⁽³⁾								
Action sociale	1 581	1 111	37,8	27,5	7,8	6,9	205	166
Administration	1 638	1 150	38,8	27,9	7,8	6,8	211	174
BTP	1 545	986	36,6	24,7	7,5	5,6	209	178
Entretien et maintenance	1 480	969	36,7	24,8	7,5	5,6	200	179
Espaces verts	1 544	1 213	36,6	26,3	7,3	6,2	212	199
Finances publiques	1 635	1 392	39,0	31,8	7,8	7,8	209	181
Education, formation et recherche	1 399	860	38,2	23,7	7,4	5,8	189	150
Justice	2 298	451	53,6	21,9	10,3	5,3	224	64
Sécurité et défense	1 841	1 007	43,3	24,6	9,6	7,4	202	151
Services à la personne	1 804	994	43,3	26,0	8,4	6,0	214	176
Soins	1 618	1 164	38,7	28,3	8,7	7,6	193	160
Sport et loisirs, animation, culture	1 491	826	35,8	20,7	7,4	4,7	204	174
Technique	1 683	998	39,8	28,6	8,1	6,7	210	154
Secteur privé	1 727	981	39,3	22,6	7,9	5,5	220	184
De 1 à 9 salariés	1 735	1 013	38,6	22,5	7,7	5,5	228	191
De 10 à 49 salariés	1 719	1 042	38,9	24,0	7,9	5,8	220	187
De 50 à 500 salariés	1 705	1 063	39,2	25,2	8,0	6,1	216	181
500 salariés ou plus	1 724	1 145	39,9	27,6	8,2	6,9	213	170

Source : Enquête Emploi 2016, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France métropolitaine, salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : La durée annuelle effective inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. La durée habituelle hebdomadaire ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Elle s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées.

(1) D'après l'enquête Emploi du temps 2009-2010 de l'Insee, la durée de travail hebdomadaire des enseignants du premier degré public à temps complet s'élève à 44 heures (dont 9h30 à domicile). Les enseignants du second degré déclarent quant à eux exercer 41 heures de travail par semaine d'école (dont 12h36 à domicile) [Notes d'information 12.12 et 13.12 publiées en juillet 2013 par la Depp].

(2) La catégorie « Autres statuts » comprend les assistants maternels et familiaux, les médecins et les apprentis.

(3) Voir «La nomenclature FaFPP de familles de métiers de la fonction publique», Documents et méthodes n° 16, 2015.

Figure 8.1-2 : 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
Femmes	5,1	4,7	6,7	5,4
Hommes	7,5	4,2	9,5	6,6
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 8.1-3 : Part des agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003
[en %]

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Femmes	Hommes	
Affaires étrangères	92,4	0,9	0,3	8,7	26,4	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	6,1	11,3	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	14,1	28,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3			

Figure 8.1-4 : 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 48 h consécutives de repos par semaine	12,4	12,3	26,2	15,3	16,9	16,5
Travailler le samedi (même occasionnellement)	40,3	40,7	70,3	46,7 ⁽¹⁾	48,3	47,9
Travailler le dimanche (même occasionnellement)	28,6	30,3	64,0	36,7 ⁽¹⁾	25,8	28,3
Travailler la nuit (entre minuit et 5 h, 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.

(1) Les familles de métiers les plus confrontées au travail le samedi et le dimanche sont les familles Soins, Sécurité-Défense et Justice.

Lecture : 28,6 % des agents de la FPE travaillent le dimanche, même occasionnellement.

 **Figure 8.1-5 : 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 femmes et des hommes 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 dans les trois versants de la fonction publique

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière
	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2009	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2007	Tous agents 31/12/2011	Tous agents 31/12/2009	Ensemble des personnels de la FPH 31/12/2007
Part des 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), DGAFF - 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 8.2-2 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009 après l'application des nouvelles mesures de gestion des CET

	A niveau administrateur	A niveau attaché	Ensemble des A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de CET au 31-12-2009	27 527	62 374	89 901	86 297	54 561	230 759
Part des agents éligibles au dispositif ayant un CET (en %)	51,0	49,9	50,3	30,7	19,9	31,4
Part des nouveaux CET, ouverts pendant les années 2008 et 2009 sur l'ensemble des CET (en %)	25,0	26,4	26,0	33,6	44,1	33,1
Part des CET utilisés pour le rachat de jours sur l'ensemble des CET au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 (en %)	41,2	32,7	35,3	19,6	18,6	25,5
Nombre de jours rachetés au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009	222 147	358 543	580 690	240 446	100 644	921 780
Moyenne de jours rachetés par compte utilisé pour le rachat	19,6	17,6	18,3	14,2	9,9	15,7
Part des comptes épargne utilisés pour le versement de jours au RAFP (en %)	14,5	2,5	6,2	1,7	1,8	3,4
Nombre de jours placés au RAFP au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009	39 412	46 997	86 409	50 638	29 691	166 738
Moyenne de jours versés au RAFP par compte utilisé pour le versement	9,9	29,8	15,5	35,4	30,9	20,9
Part des comptes épargne utilisés pour la consommation sous forme de congé pendant les années 2008 et 2009 (en %)	9,7	10,7	10,4	11,8	11,6	11,2
Nombre moyen de jours consommés sous forme de congé par CET concerné	13,4	12,3	12,6	11,5	7,9	11,0
Nombre de jours restant sur les CET au 31/12/2009	725 270	1 043 397	1 768 667	1 544 555	637 547	3 950 769
Nombre moyen de jours en stock sur les CET	26,3	16,7	19,7	17,9	11,7	17,1

Source : Enquête bisannuelle CET 2008-2009, DGAFF, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : Au 31 décembre 2009, 230 759 CET étaient ouverts depuis la mise en place du dispositif, ce qui représente 31,4 % de l'ensemble des agents de la fonction publique éligibles au CET et une moyenne de 17,1 jours de dépôt. Parmi les agents possédant un CET, 25,5 % ont racheté 15,7 jours en moyenne et 3,4 % ont versé au RAFP 20,9 jours en moyenne.

Figure 8.3-1 : Congés payés et jours de RTT⁽¹⁾ par type d'employeur en 2016

	Nombre de jours	Nombre de semaines
Fonction publique	43	8,5
<i>Hors enseignants</i>	<i>36</i>	<i>7,3</i>
FPE ⁽²⁾⁽³⁾	51	10,2
<i>Hors enseignants</i>	<i>39</i>	<i>7,7</i>
FPT	37	7,4
FPH	33	6,5
Privé	27	5,4
De 1 à 9 salariés	24	4,7
10 à 49 salariés	27	5,3
50 à 499 salariés	29	5,8
500 salariés ou plus	32	6,4

Source : Enquête Emploi 2016, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal, hors apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés. France métropolitaine.

Lecture : En 2016, les agents de la fonction publique déclarent en moyenne avoir pris 43 jours ouvrés de congé (RTT compris), correspondant à 8,5 semaines de congé (RTT compris).

(1) Les congés sont calculés à partir du nombre de jours pris déclarés au cours d'une semaine dite de référence.

Les congés déclarés par les individus sont renseignés en jours ouvrés.

L'échantillon des semaines de référence étant uniformément réparti sur les 52 semaines que comporte l'année 2016, un nombre moyen de jours de congés pris au cours d'une année peut ensuite être estimé.

(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.

(3) D'après l'enquête Emploi du temps 2009-2010 de l'Insee, les enseignants du premier degré déclarent, en moyenne, consacrer, partiellement ou totalement, 20 jours de vacances scolaires sur l'année à travailler ; les enseignants du second degré déclarent quant à eux travailler en moyenne 18 jours de congés sur l'année [Notes d'information 12.12 et 13.12 publiées en juillet 2013 par la Depp].

Note : Ces données ne sont pas comparables avec celles publiées dans les éditions précédentes de ce rapport annuel, la méthodologie de décompte des congés étant différente.

Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010

[en %]

	Tous ministères hors Éducation nationale		Éducation nationale		Total général	
	2004	2010	2004	2010	2004	2010
Congé ordinaire de maladie	3,0	2,8	2,8	2,3	2,9	2,5
Congé de longue maladie ou pour grave maladie	1,1	0,9	0,8	0,8	0,9	0,8
Accident de service ou de travail, maladie professionnelle	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2
Ensemble "maladies"	4,3	4,0	3,8	3,1	4,0	3,5
Congé de maternité, paternité et d'adoption	0,4	0,5	1,2	1,4	0,9	1,1
Autorisation spéciale d'absence	0,7	0,8	0,5	0,4	0,6	0,5
<i>dont garde enfant malade</i>	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Formations	1,8	2,0	1,6	0,7	1,7	1,2
Congés annuels, RTT, CET, récupération	10,4	8,9	0,2 ⁽³⁾	2,3 ⁽²⁾	5,5	3,4 ⁽²⁾
Part 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**

	2014	2015 ⁽¹⁾	Évolution 2015/2014 (en %)
Affaires étrangères et Développement international	8	17	52,9
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	63	54	-16,7
Culture et Communication	37	44	15,9
Défense	123	nd	
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement ⁽²⁾	102	85	-20,0
Ministères économiques et financiers ⁽³⁾	237	202	-17,3
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	4 518	4 933	8,4
Intérieur et Outre-mer	431	392	-9,9
Justice	277	268	-3,4
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	5	4	-25,0
Ministères sociaux	51	39	-30,8
Ensemble	5 852	6 038	3,1
Part des agents en congé parental	0,4 %	0,5 %	

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2014 et 2015, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : Au 31 décembre 2015, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,5 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.


nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

(1) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

(2) Y compris la DGAC.

(3) Y compris Caisse des dépôts.

(4) Périmètre concerné : BOP soutien programme 129, Dila, SGDSN, Cour des comptes, Le CESE.

 **Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre**
[en %]

	2014	2015 ⁽¹⁾
Sexe		
Hommes	5,8	5,5
Femmes	94,2	94,5
Ensemble	100,0	100,0
Âge		
Moins de 30 ans	8,5	8,9
30 à 39 ans	73,5	73,2
40 à 49 ans	17,5	17,4
50 ans et plus	0,5	0,5
Ensemble	100,0	100,0
Catégorie hiérarchique		
A+	1,0	0,9
A	74,2	78,8
B	10,9	9,3
C	13,9	11,0
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2014 et 2015, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : 94,5 % des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2015 sont des femmes et 73,2 % sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.



Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée⁽¹⁾ au 31 décembre
[en %]

	2014	2015 ⁽²⁾
Moins d'un an	73,7	67,9
De 1 à 5 ans	25,5	30,5
De 5 à 10 ans	0,7	1,4
Plus de 10 ans	0,1	0,2
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2014 et 2015, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères.

(1) Pour le ministère de la Culture, la répartition des agents en congé parental selon la durée au 31 décembre est estimée à partir de la moyenne des autres ministères.

(2) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

Lecture : 67,9 % des fonctionnaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2015 sont en congé parental depuis moins d'un an.

Figure 8.3-6 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2013

	Total	Part de femmes
En congé parental (article 75) Fonctionnaires et contractuels	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 raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé [en %]**

	2015	2016
FPE	3,1	3,0
<i>Enseignants</i>	3,1	2,9
<i>Hors enseignants</i>	3,1	3,0
FPT	4,6	5,1
FPH	4,6	4,7
Ensemble de la fonction publique	3,9	4,0
Secteur privé	3,7	3,8
Ensemble	3,8	3,9

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

Champ : France métropolitaine, salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Lecture : En 2016, 4,0 % des agents de la fonction publique ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine pour des raisons de santé.

Note : Les données 2015 ont été révisées avec les nouvelles pondérations de l'enquête Emploi.

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 (2015)
Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé	12,3 ⁽¹⁾	22,4	personnel médical : 5,6 personnel non médical : 22,7
dont : pour maladie ordinaire	7,1	12,1	personnel médical : 3,8 personnel non médical : 13,5

Sources : FPE : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; FPT : Bilans sociaux 2013, DGCL ; FPH : Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé en 2015, ATIH-DGOS.

Champ : FPE : Agents civils des ministères ; FPT : Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents ; FPH : agents de 301 établissements publics de santé répondants.

(1) Hors ministère des Affaires étrangères.

Figure 8.4-3 : Part des agents ayant fait l'objet d'au moins un arrêt dans les ministères en 2012

[en %]

Ministère	Part des agents ayant fait l'objet d'au moins un 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.

Note : 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 raison de santé dans les ministères en 2012

Ministère	Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent	pour maladie ordinaire de moins de 4 jours	pour maladie ordinaire de 4 jours et plus	pour maladie ordinaire	pour maladie grave, longue durée	accident du travail	maladie professionnelle	AT/MP
Affaires étrangères	nd	0,7	3,2	3,9	nd	nd	0,0	nd
Agriculture	9,9	0,4	4,8	5,2	4,1	0,6	0,0	0,6
Caisse des dépôts, Conseil d'État, Cour des comptes	13,5	0,7	7,0	7,7	5,0	0,7	0,0	0,7
Culture	9,7	0,3	3,8	4,1	1,8	3,6	0,2	3,9
Défense - civils	14,5	0,5	7,1	7,5	5,6	0,9	0,4	1,3
Écologie	13,2	0,1	6,5	6,7	5,4	1,0	0,1	1,1
Économie et Finances	14,4	nd	nd	8,2	5,6	nd	nd	0,6
Intérieur	13,2	0,3	7,6	8,0	3,1	2,2	0,0	2,2
Justice	14,0 ⁽¹⁾	nd	nd	8,7	3,7	1,7	0,1 ⁽¹⁾	1,7 ⁽¹⁾
Ministères de l'enseignement	11,4	0,8	5,8	6,6	4,5	0,4	0,0	0,4
Ministères sociaux	12,6	0,3	5,3	5,6	6,6	0,4	0,0	0,0
Services du Premier ministre	10,2	0,3	4,5	4,8	4,5	0,9	0,0	0,9
Travail	16,5	0,5	8,0	8,5	7,5	0,4	0,0	0,4
Ensemble	12,3⁽²⁾	0,6	6,5	7,1	4,4⁽²⁾	0,8⁽²⁾	0,0	0,9⁽²⁾
<i>Hors ministères de l'enseignement</i>	<i>13,5⁽²⁾</i>	<i>0,5</i>	<i>7,2</i>	<i>7,8</i>	<i>4,3⁽²⁾</i>	<i>1,4⁽²⁾</i>	<i>0,1</i>	<i>1,5⁽²⁾</i>

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères, agents civils.

(1) Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire.

(2) Hors ministère des Affaires étrangères

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 8.5-1 : 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 %]

	au moins un accident dans l'année	Part des agents ayant eu...		
		<i>un accident</i>	<i>deux accidents</i>	<i>trois accidents ou plus</i>
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 2015 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés en 2015	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%	36	44%	56%	31%	35%	69%	65%	63%	50%	0%	0%
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	56%*	318	47%	53%	30%	26%	70%	74%	44%	51%	0%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	87%*	1 186	43%	57%	40%	42%	59%	58%	51%	47%	0,2%	0%
Conseil d'État	100%	42	31%	69%	54%	38%	46%	62%	31%	28%	0%	0%
Culture et Communication	*	457	46%	54%	nd		nd		33%	43%	0%	0%
DDI	100%	518	38%	62%	42%	49%	58%	51%	48%	43%	0,5%	0%
Défense ⁽⁴⁾	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	87%	1 233	79%	21%	nd		nd		47%		0,2%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	80	70%	30%	nd		nd		41%	46%	0%	0%
Éducation nationale ⁽¹⁾⁽²⁾	100%	11 521	23%	77%	nd		nd		nd		nd	
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	74%	2 827	nd		52%		48%		42%		0%	0%
Intérieur - gendarmerie	100%	104	64%	36%	nd		nd		85%	81%	0%	0%
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%	13 377	82%	18%	nd		nd		31%	24%	nd	
Intérieur - secrétariat général	70%	569	34%	66%	34%	46%	66%	54%	41%	36%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	85%	2 259	63%	37%	45%	45%	55%	55%	35%	35%	0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100%	82	65%	35%	23%	41%	77%	62%	55%	38%	0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	92%*	492	32%	68%	34%	41%	65%	59%	59%	49%	1%	0%

Source : Volet AT/MP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2015. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieure ou égale 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 56 % des services du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, 318 accidents du travail ont été notifiés en 2014. Parmi ceux-ci, 53 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 26 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 74 % en ont fait l'objet (51 % 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

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

 **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**

	2014		2015	
	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%	13	100%	20
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	74%	108	56% *	152
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	100%	588	87% *	581
Conseil d'État	100%	17	90%	12
Culture et Communication		nd	*	177
DDI	98%	266	100%	234
Défense ⁽⁴⁾	95%	775		nd
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	80%	561	87%	577
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile		nd	100%	34
Éducation nationale ⁽¹⁾⁽²⁾		nd		nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	74%	1925	74%	1188
Intérieur - gendarmerie		nd	100%	87
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%	844	100%	4015
Intérieur - secrétariat général	88%	274	70%	213
Justice ⁽¹⁾	70%	1 305	85%	790
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	98%	13	100%	40
Ministères sociaux ⁽¹⁾		nd	92% *	257

Source : Volet AT/IMP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2015. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieure ou égale 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

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2015 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%	46	28%	72%	23%	42%	77%	58%	54%	48%	0%	0%
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	56% *	93	37%	63%	68%	56%	32%	44%	9%	25%	0%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	87% *	1 054	30%	70%	31,8%	31%	67,8%	69%	54%	56%	0,3%	0%
Conseil d'État	100%	50	16%	84%	13%	45%	88%	55%	38%	33%	0%	0%
Culture et Communication	*	238	31%	69%	nd		nd		37%	30%	0%	0%
DDI	100%	243	28%	72%	38%	40%	59%	60%	46%	46%	3%	0%
Défense ⁽⁴⁾	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	87%	323	34%	66%	nd		nd		43%		1%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	50	60%	40%	nd		nd		37%	35%	0%	0%
Éducation nationale ⁽¹⁾⁽²⁾	100%	3 660	23%	77%	nd		nd		nd		nd	
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	74%	1 133	nd		44%		56%		49%		0,2%	
Intérieur - gendarmerie	100%	7	57%	43%	nd		nd		0%	33%	0%	0%
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%	1 359	66%	34%	nd		nd		33%	31%	nd	
Intérieur - secrétariat général	70%	373	21%	79%	41%	35%	59%	65%	37%	39%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	85%	506	30%	70%	39%	40%	61%	60%	46%	49%	0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100%	82	43%	57%	29%	26%	71%	74%	29%	19%	0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	92% *	307	21%	79%	33%	33,7%	67%	65,8%	56%	51%	0%	0,4%

Source : Volet AT/IMP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2015. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 56 % des services du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, 93 accidents du trajet ont été notifiés en 2014. Parmi ceux-ci, 63 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 56 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 44 % en ont fait l'objet (25 % 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 reconnu uniquement.

(2) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieure ou égale 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

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

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

Filière	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 : Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents employés dans les collectivités territoriales disposant d'un Comité technique paritaire propre (celles de plus de 50 agents) ou relevant du CTP d'un centre de gestion au 31 décembre 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 2015

	Répartition des accidents de travail	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt	Répartition des accidents de trajet	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Communauté de communes, de ville	3,7%	66,1%	37,7	2,2%	61,3%	76,9
Communauté urbaine, district	0,1%	77,1%	40,4	0,1%	75,0%	24,8
Commune	67,1%	64,6%	43,3	66,4%	71,1%	48,5
CCAS	7,4%	63,0%	49,6	6,5%	69,1%	52,5
Département	7,0%	61,6%	43,7	8,9%	63,7%	36,6
Office public de l'habitat (OPH)	1,1%	64,5%	51,1	1,4%	51,3%	38,5
Région	1,0%	58,9%	43,9	0,8%	60,5%	31,0
Syndicat	3,7%	68,6%	42,0	2,5%	65,7%	69,9
Autre collectivité territoriale	7,4%	69,4%	43,8	8,5%	72,9%	39,8
Métropole*	1,6%	68,4%	46,9	2,5%	68,9%	50,3
Ensemble	100,0%	64,8%	43,7	100,0%	69,7%	47,9

Sources : CNRACL, *Fonds national de prévention*, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 579 971 agents, représentant 40,2 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

Note : En 2015, 39 828 accidents du travail et 5 356 accidents du trajet d'agents de la FPT ont été recensés dans la BND.

* Les EPCI (intercommunalités) d'au moins 400 000 habitants au sein d'une aire urbaine d'au moins 650 000 habitants ont été transformés en métropole par décret le 1^{er} janvier 2015.

Figure 8.5-7 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2015

Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail recensés	22 830
ETP de l'échantillon	549 875
Nombre d'accidents du travail pour 100 ETP	4,2

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015*.

Champ : Agents travaillant dans 489 établissements publics de santé répondants.

Lecture : Sur un échantillon de 489 établissements composés de 549 875 ETP au total, 22 830 accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail ont été recensés soit 4,2 accidents du travail pour 100 ETP.

Figure 8.5-8 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2015

	Part des établissements de santé qui déclarent la cause parmi les plus fréquentes
Chute de plain-pied	78,4 %
Effort lié à la manutention de malades	74,8 %
Contact/Projection avec sang, urine, produit biologique, etc. sur peau lésée, muqueuses, yeux	28,2 %

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015*.

Champ : Échantillon de 489 établissements publics de santé répondants.

Figure 8.5-9 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2015

	Part des établissements de santé qui déclarent le métier parmi les plus touchés
Aide-soignant(e)	96,6 %
Infirmier(e) en soins généraux	89,2 %
Agent de bio-nettoyage	74,0 %

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015*.

Champ : Échantillon de 489 établissements publics de santé répondants.

Figure 8.5-10 : Répartition des accidents de travail et de trajet selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2015

	Répartition des accidents de travail	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt	Répartition des accidents de trajet	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Autres collectivités hospitalières	3,7%	39,5%	38,9	3,3%	47,6%	45,1
Centres de soins avec/sans hébergement	0,8%	54,6%	51,8	0,6%	72,7%	22,4
Centres d'hébergement pour personnes âgées	14,9%	56,9%	50,5	10,8%	67,1%	53,9
Centres hospitaliers généraux	43,0%	42,3%	51,4	45,6%	61,4%	49,2
Centres hospitaliers régionaux	19,6%	44,1%	45	23,9%	61,5%	47,2
Centres hospitaliers spécialisés	6,2%	56,2%	39	6,3%	62,8%	45,3
Établissements publics à caractère sanitaire ou social	4,1%	61,3%	49,4	4,7%	76,4%	73,6
Hôpitaux locaux	7,7%	51,8%	61,3	4,9%	62,4%	41,8
Ensemble	100,0%	47,2%	49,5	100,0%	62,5%	49,8

Sources : CNRACL, *Fonds national de prévention*, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 264 745 agents, représentant 27,8 % de la population des actifs hospitaliers affiliés à la CNRACL.

Note : En 2015, 21 884 accidents du travail et 1 912 accidents du trajet d'agents de la FPH ont été recensés dans la BND.

Figure 8.6-2 : Répartition des maladies professionnelles selon le type de collectivité de la fonction publique territoriale en 2015

	Nombre de maladies professionnelles	Répartition	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Communauté de communes, de ville	86	3,2%	75,6%	186,6
Communauté urbaine, district ⁽¹⁾	0	0,0%	0,0%	0
Commune	1682	62,1%	67,8%	160,5
CCAS	281	10,4%	69,4%	186,3
Département	272	10,0%	72,4%	154,8
Office public de l'habitat (OPH)	33	1,2%	45,5%	114,7
Région ⁽¹⁾	67	2,5%	74,6%	138,7
Syndicat	115	4,2%	58,3%	187,8
Autre collectivité territoriale	162	6,0%	72,2%	150,1
Métropole ⁽¹⁾⁽²⁾	11	0,4%	36,4%	95,8
Ensemble	2709	100,0%	68,3%	162,8

Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 579 971 agents, représentant 40,2 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

(1) Le faible taux de couverture de l'enquête en 2015 rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate. Voir Rapport statistique 2015 de la Fonction publique territoriale, Banque nationale de données, CNRACL, pour le taux de couverture par type de collectivité.

(2) Les EPCI (intercommunalités) d'au moins 400 000 habitants au sein d'une aire urbaine d'au moins 650 000 habitants ont été transformés en métropole par décret le 1^{er} Janvier 2015.

Figure 8.6-3 : Répartition des maladies professionnelles selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2015

	Nombre de maladies professionnelles	Répartition	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Autres collectivités hospitalières	31	1,8%	67,7%	189,1
Centre de soins avec/sans hébergement	15	0,9%	60,0%	313,3
Centre d'hébergement pour personnes âgées	325	19,1%	76,3%	172,7
Centres hospitaliers généraux	804	47,3%	70,9%	154,8
Centres hospitaliers régionaux	273	16,1%	47,3%	142
Centres hospitaliers spécialisés	64	3,8%	73,4%	136,7
Établissements publics à caractère sanitaire ou social	34	2,0%	47,1%	113,1
Hôpitaux locaux	153	9,0%	70,6%	160,8
Ensemble	1699	100,0%	67,6%	158,3

Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 579 971 agents, représentant 40,2 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

 **Figure 8.7-1 : Part des personnes exposées 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 femmes et des hommes sont consultables sur le site Internet de la DGAFP.

Figure 8.7-2 : Part des personnes exposées à des risques chimiques ou biologiques en 2010
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Être exposé à au moins un produit chimique	13,8	33,4	55,2	34,7	32,8	33,2
Être exposé à au moins trois agents chimiques	7,0	10,8	25,2	13,9	14,0	14,0
Être exposé à au moins un solvant	5,3	11,6	37,2	17,2	12,2	13,1
Être exposé à au moins un agent chimique cancérigène	9,3	5,0	6,3	6,4	10,9	10,1
Être exposé à au moins un produit chimique 10 h ou plus par semaine	3,0	5,9	11,6	6,8	9,7	9,2
Être exposé à au moins un produit chimique de manière importante par sa durée et/ou par son intensité	2,1	3,0	4,9	3,3	5,9	5,4
Être exposé à des agents biologiques	16,4	35,1	75,9	42,0	18,0	22,2
Travail au contact d'un réservoir humain ⁽¹⁾	13,2	23,3	74,3	35,0	10,1	14,5
Travail au contact d'un réservoir animal ⁽²⁾	2,5	4,2	0,7	2,8	2,6	2,7

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010. Traitement Dares, DGT et DGAFP - Département des études, 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'exposition à des agents biologiques émanant d'autres personnes.

(2) Entraînant des risques d'exposition aux agents biologiques émanant d'animaux.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des femmes et des hommes sont consultables sur le site Internet de la DGAFP.

 **Figure 8.7-6 : Part des personnes en contact avec le public, exposées 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 femmes et des hommes sont consultables sur le site Internet de la DGAFP.

Figure 8.7-7 : Part des 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 : 9,8 % des salariés déclarent devoir faire des choses qu'ils désapprouvent.

Relations professionnelles 9

Élections aux comités techniques 9.1

Élections aux commissions administratives
paritaires 9.2

Discipline 9.3

Représentation professionnelle 9.4

Grèves 9.5

Présentation

A - Les élections professionnelles

Les élections professionnelles se sont déroulées pour la première fois simultanément dans l'ensemble de la fonction publique, de l'État, territoriale et hospitalière, ainsi qu'auprès des fonctionnaires de La Poste, d'Orange et autres organismes 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 (CSFPE), le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) ainsi que le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) – sont des instances de consultation et de dialogue social sur les questions d'ordre général et les projets de réforme des trois versants de la fonction publique.

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social modifie le fonctionnement des organismes collectifs de représentation syndicale et instaure le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) dans lequel la représentation des organisations syndicales est fonction du résultat des élections des représentants du personnel aux comités techniques – et non plus des résultats des élections aux commissions administratives paritaires – de même qu'au sein de chaque Conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique. Ceci élargit notamment la base électorale de ces instances aux 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 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 2016, la commission de recours du CSFPE a examiné 32 dossiers au fond, alors que 4 requêtes déposées devant elle ont fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

L'administration a prononcé 2 826 sanctions disciplinaires à l'encontre des fonctionnaires de l'État (hors ministère de la Justice). 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 80 % de l'ensemble des sanctions. L'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de quinze jours maximum et le déplacement d'office, autres sanctions du deuxième groupe, représentent 9 % 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 6 % des sanctions. Enfin, les sanctions du quatrième groupe, qui rompent le lien entre l'agent et son administration, représentent 5 % des sanctions.

En 2016, le ministère de l'Intérieur enregistre à lui seul 76 % des sanctions prises en compte.

Recours dans la fonction publique territoriale

S'agissant des conseils de discipline de recours pour la fonction publique territoriale, la DGCL n'effectue aucune centralisation de leur activité. Leur secrétariat est en principe assuré par le centre de gestion compétent pour le département chef-lieu de la région. En revanche, la collecte d'informations concernant les sanctions disciplinaires a été introduite dans l'arrêté du 28 août 2017 relatif à la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ce qui permettra à terme de produire un bilan des sanctions dans la FPT.

C - Les grèves

Dans la fonction publique de l'État, l'année 2016 a connu une augmentation de 36,1 % du nombre

de journées perdues pour fait de grève par rapport à 2015 : 654 081 journées ont été comptabilisées, alors que 480 429 l'avaient été l'année précédente, tous secteurs confondus (ministères et exploitants publics). Les ministères où ont été recensés le plus grand nombre de jours de grève sont ceux de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, suivis par le ministère de l'Économie et des Finances. Cette tendance est la même sur les 17 années examinées.

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 Études & Statistiques/Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

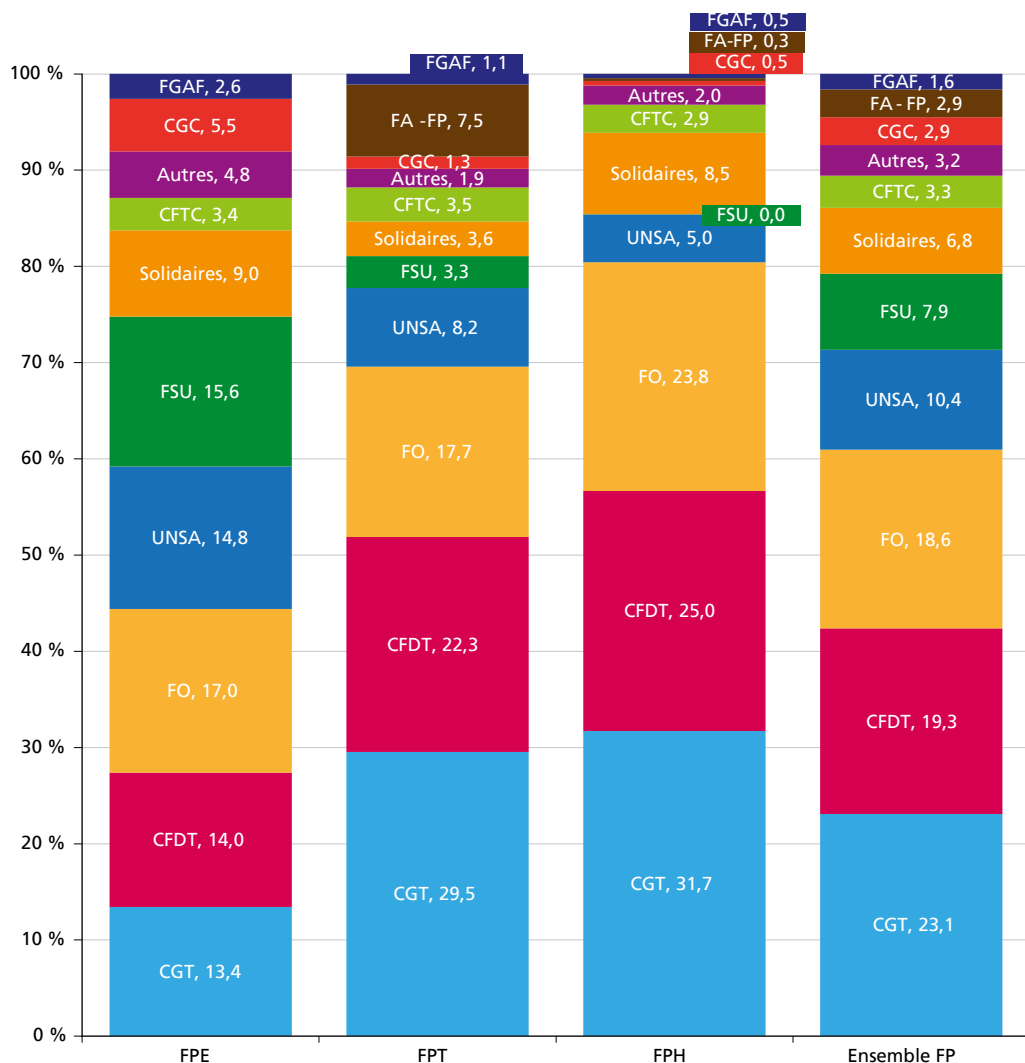
Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) dans les trois versants de la fonction publique en 2014

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Ensemble fonction Publique	
Participation électorale	Nombre de votants	(en %)	Nombre de votants	(en %)	Nombre de votants	(en %)	Nombre de votants	(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 : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

* Pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

Figure 9.1-2 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) en 2014 : ensemble 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).

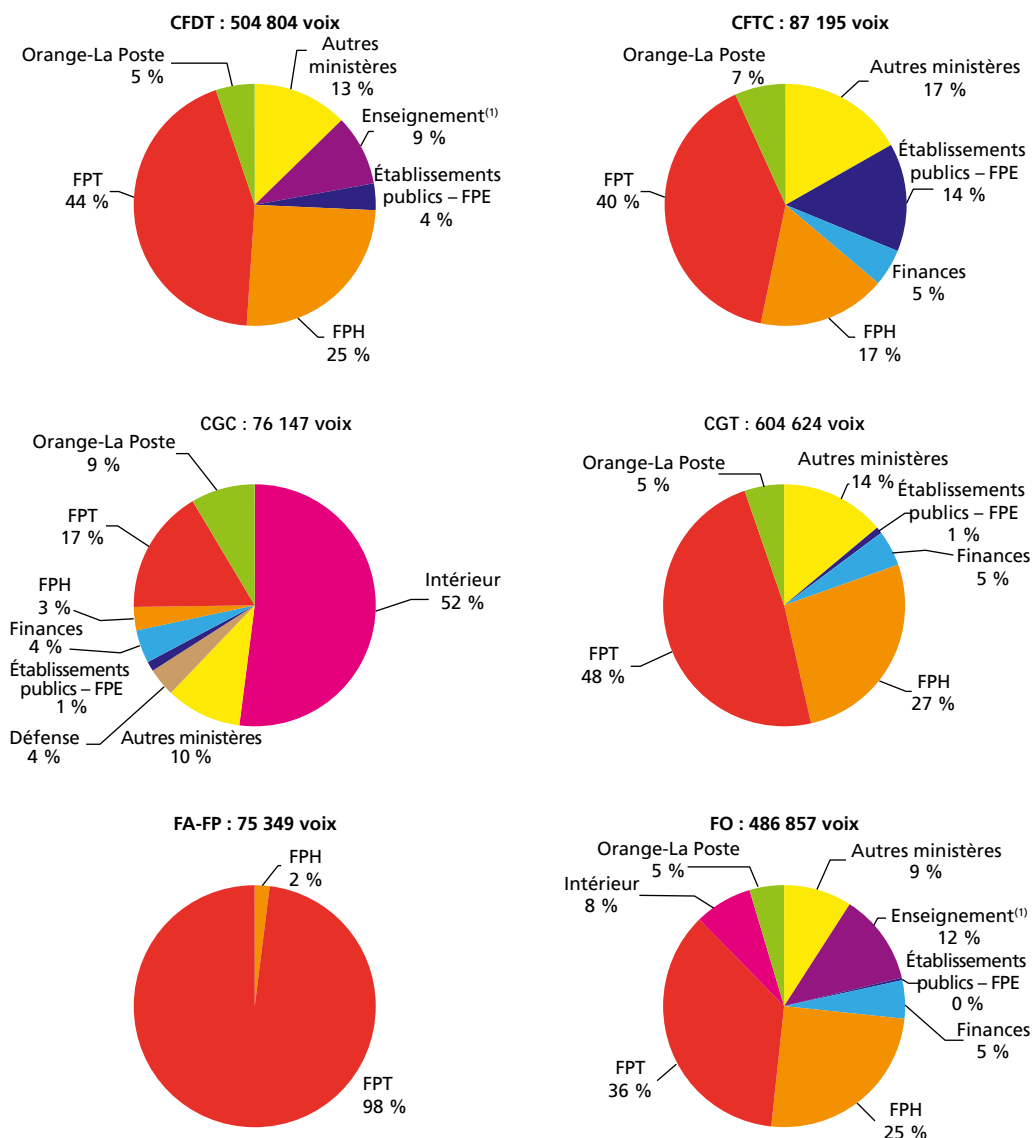
Figure 9.1-3 : Participation électorale lors des élections des représentants du personnel aux comités techniques* dans les trois versants de la fonction publique en 2014

	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

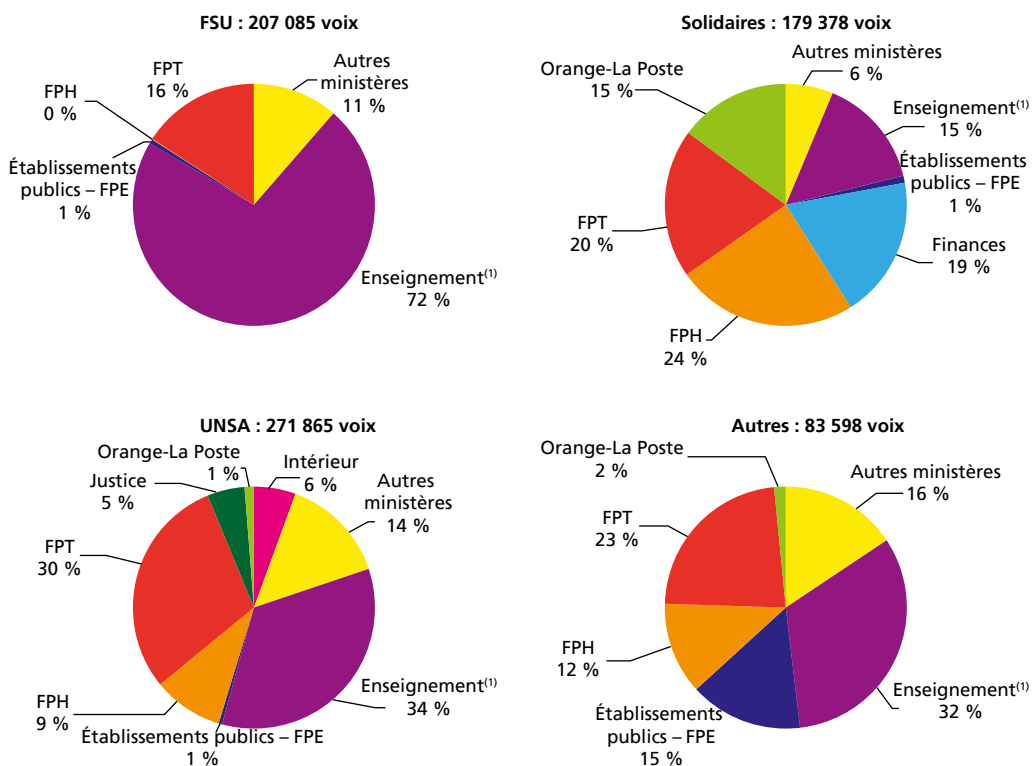


Sources : DGAFF ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(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%	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%	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%	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%	

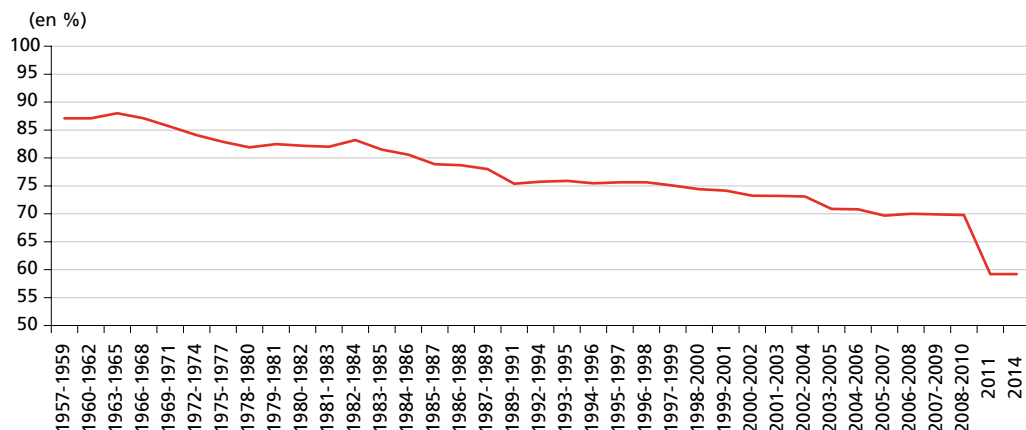
Sources : DGAFF ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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%
	FPE	24,8%	2,9%	0,5%	0,3%	0,5%	23,8%	31,9%	0,0%	8,5%	4,8%	2,0%
	FPH	22,3%	3,5%	1,3%	7,5%	1,1%	17,7%	29,5%	3,3%	3,6%	8,2%	1,9%
Total général		19,2%	2,9%	2,8%	2,9%	1,5%	19,0%	23,3%	8,0%	6,7%	10,2%	3,3%

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Département des études, 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 économiques et financiers	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
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.

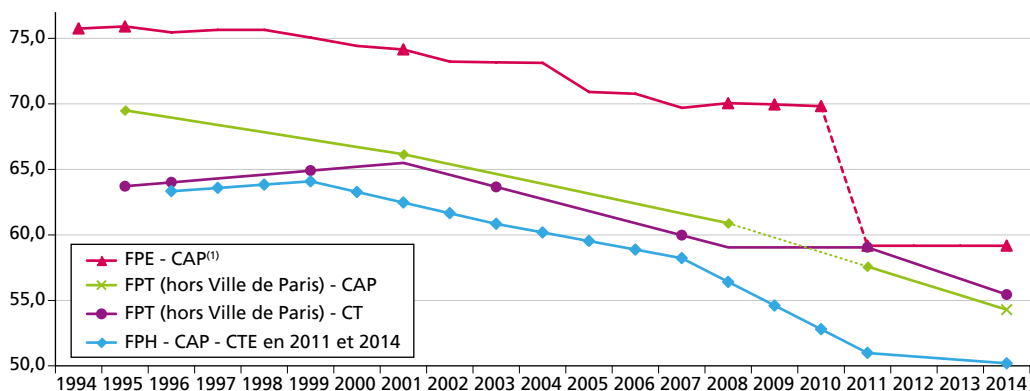
Figure 9.2-3 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État en 2014

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	1087	69 759	9 434	34 572	32 699	9 874	272 620
Part (en %)	10,6	1,8	12,6	17,2	0,4	25,6	3,5	12,7	12,0	3,6	100,0
Catégorie C voix	18 799	3 355	4 919	34 730	3128	35 887	7 905	18 101	30 036	7 588	164 447
Part (en %)	11,4	2,0	3,0	21,1	1,9	21,8	4,8	11,0	18,3	4,6	100,0
Total des voix	110 667	14 783	54 972	117 176	24 435	177 723	168 899	85 373	137 076	37 209	923 878
Part globale (en %)	12	2	6	13	3	19	18	9	15	4	100

En nombre de sièges	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	Tirage au sort	Total
Catégorie A sièges	207	12	62	112	15	113	120	49	141	85	7	922
Part (en %)	22,5	1,3	6,7	12,1	1,6	12,2	13,0	5,3	15,2	9,2	0,8	100,0
Catégorie B sièges	77	10	13	105	2	98	33	40	94	9	3	484
Part (en %)	16,0	2,0	2,8	21,7	0,4	20,3	6,8	8,2	19,4	1,9	0,6	100,0
Catégorie C sièges	53	5	9	127	14	93	21	27	85	18	3	455
Part (en %)	11,7	1,0	2,0	27,9	3,1	20,5	4,6	6,0	18,6	4,0	0,7	100,0
Total des sièges	338	27	84	344	31	305	174	116	319	112	13	1 861
Part globale (en %)	18	1	5	18	2	16	9	6	17	6	1	100

Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 9.2-4 : Taux de participation aux élections professionnelles



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

Note : En 2011, rupture pour la FPT où les résultats portent sur les élections aux CT de proximité pour la représentativité régionale contrairement aux autres années qui portent sur les élections aux CT pour la représentativité aux instances supérieures.

(1) Jusqu'à la réforme de 2010, les élections aux CAP de la FPE ont lieu tous les trois ans. Les CAP de la FPE sont renouvelées en partie chaque année si bien que sur un cycle de trois ans, toutes les CAP sont renouvelées. Dans les statistiques produites ici de la FPE, on rattache à une année (a) l'ensemble des résultats portant sur les élections des années (a-2)-(a-1)-a ; par exemple, pour 2010, sont comptabilisés les inscrits, votants et suffrages exprimés aux élections des CAP ayant eu lieu en 2008, 2009 et 2010.

Figure 9.3-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État*

		2015	2016	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2016/2006 (en %)
Requêtes déposées	(a)=(b)+(c)	43	32	-25,6	-8,9
Requêtes recevables	(b)	33	28	-15,2	-8,4
Requêtes irrecevables	(c)	10	4	-60,0	-11,1
Réunions de la commission		8	9	12,5	-2,8
Affaires traitées ⁽¹⁾	(d)=(e)+(f)	29	31	6,9	-9,4
Avis de rejet	(e)	11	12	9,1	-9,6
Recommandations	(f)	18	19	5,6	-8,7
Recommandations suivies		5	6	20,0	-1,5

Source : DGAFP - Bureau du statut général et du dialogue social.

* y compris pour La Poste et Orange.

(1) Les affaires traitées comprennent une partie des requêtes recevables de l'année en cours et une partie des requêtes recevables non encore traitées la ou les années précédentes.

Note : Les données sur l'activité des 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 2016*

Faute	Sanction prononcée	Total général		Totaux par sexe		Divers		Comportement privé affectant le renom du service; condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)		Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		Conflit d'intérêts** trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discriminations, manquement à l'obligation de réserve		Mœurs (dont harcèlement sexuel)		Ivresse		Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral		Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)		Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	
		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
Dégradation	Mise à la retraite d'office	34	10	8	<5	<5	<5	10	<5	<5	<5	0	0	0	<5	<5	23	<5	12	0	18	0	<5	0	0	<5	<5
		<5	<5	<5	<5	0	0	0	0	<5	<5	0	0	0	0	0	0	<5	<5	<5	<5	<5	0	0	<5	<5	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	17	8	23	12	<5	<5	22	<5	<5	<5	0	<5	<5	<5	15	0	<5	<5	23	<5	<5	0	<5	12	<5	<5
		0	<5	<5	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	<5	<5	<5	
Déplacement d'office (a)	Déplacement d'office (b)	<5	<5	5	<5	0	0	<5	<5	0	0	0	0	0	<5	<5	0	<5	<5	<5	<5	0	<5	<5	<5	<5	
		0	<5	11	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	<5	<5	<5	0	0	0	<5	<5	<5	<5	<5	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	Abaissement d'échelon	12	8	40	<5	<5	<5	21	5	<5	<5	0	0	0	0	8	0	<5	<5	38	<5	37	0	<5	<5	<5	
		<5	<5	6	<5	0	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	<5	<5		
Radiation du tableau d'avancement (c)	Radiation du tableau d'avancement (d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	<5	
		0	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Blâme (e)	Blâme (f)	<5	0	15	5	<5	<5	0	0	<5	<5	0	0	0	<5	0	0	<5	<5	<5	7	<5	<5	<5	0	<5	
		14	7	489	92	7	6	95	20	9	23	<5	<5	<5	9	<5	23	<5	70	9	95	20	<5	<5	32	14	
Avertissement (g)	Avertissement (h)	<5	0	<5	7	0	0	<5	<5	0	0	0	0	0	<5	0	0	<5	<5	<5	0	0	<5	<5	0	<5	
		11	5	611	150	<5	<5	61	23	27	<5	<5	0	0	12	<5	0	0	<5	<5	61	23	<5	<5	39	<5	
Totaux		96	s	1217	282	14	s	265	52	176	16	80	<5	33	19	<5	<5	19	<5	5	<5	5	<5	5	2309	517	

Source : DGAPP - Bureau du statut général et du dialogue social et département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

* Hors ministère de la Justice

** Conflit d'intérêts article 25bis loi n° 83-634 : cette notion recouvre une situation d'interférence entre une mission de service public et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut raisonnablement être regardé comme étant de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

a) déplacement d'office hors de la résidence.

b) déplacement d'office dans la résidence.

c) sanction infligée à titre principal.

d) sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes.

e) sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f) sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

s secret statistique

Figure 9.3-3 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2016*

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement ⁽¹⁾	<5	0	<5
Licenciement pour insuffisance professionnelle ⁽²⁾	9	6	15

Source : DGAFP - Bureau du statut général et du dialogue social.

* Hors ministère de la Justice

(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.

Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2017

	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (en %)
Conseil commun de la fonction publique (plénière)⁽¹⁾			
Représentants des employeurs			
Titulaires	18	7	38,9
Suppléants	36	17	47,2
Ensemble	54	24	44,4
Représentants du personnel			
Titulaires	30	11	36,7
Suppléants	60	27	45,0
Ensemble	90	38	42,2
Conseil supérieur de la fonction publique de l'État⁽²⁾			
Représentants du personnel			
Titulaires	20	8	40,0
Suppléants	40	19	47,5
Ensemble	60	27	45,0
Conseil supérieur de la fonction publique territoriale⁽³⁾			
Représentants des élus locaux			
Titulaires	20	7	35,0
Suppléants	39	12	30,8
Ensemble	59	19	32,2
Représentants du personnel			
Titulaires	20	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	1	14,3
Suppléants	14	9	64,3
Ensemble	21	10	47,6
Représentants du personnel			
Titulaires	20	8	40,0
Suppléants	40	22	55,0
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.

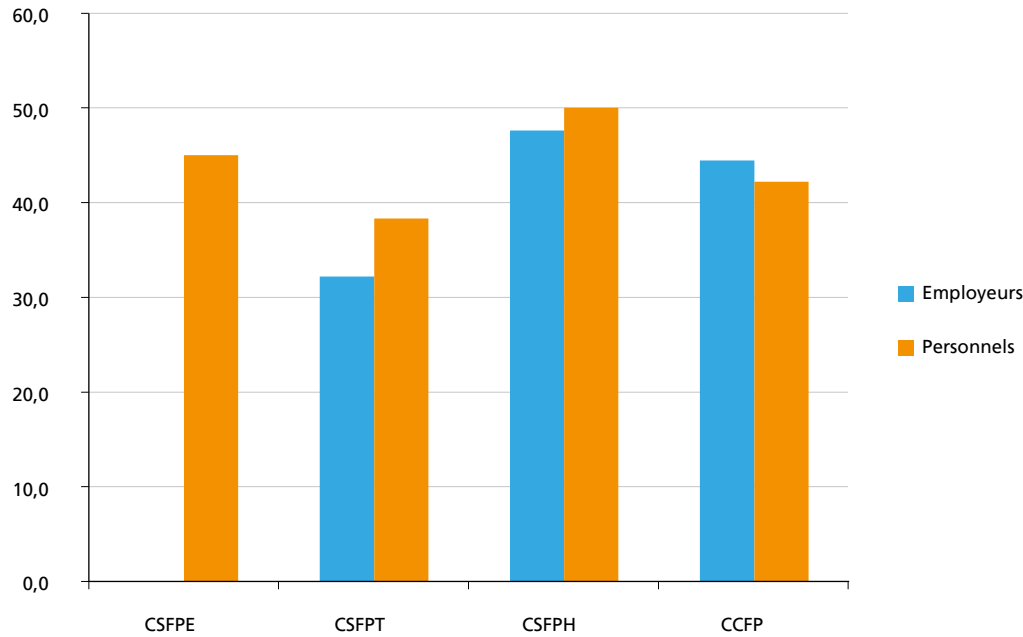
(2) Arrêté de référence du 19 février 2015 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, avec actualisation des données en mai 2016.

(3) Arrêtés de référence portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale avec actualisation des données en avril 2017 : arrêté modifiant l'arrêté du 20 février 2017 pour les organisations syndicales, arrêté modifiant l'arrêté du 12 février 2015 pour les communes, arrêté du 13 juillet 2015 pour les départements, du 22 juillet 2010 pour les régions.

(4) Arrêté de référence du 13 février 2015 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, avec actualisation des données en février 2017.

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 2017

[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
Cadres	25,8	19,1	17,0
Professions intermédiaires	23,9	14,7	11,7
Employés	22,3	17,4	16,6
Ouvriers	NS	NS	19,6
Ensemble	24,1	16,9	16,0

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares.

Champ : France entière, salariés.

Figure 9.5-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État en 2016

Ministère ou service	Nombre de journées de grève
Affaires étrangères et Développement international	498
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	4 269
Culture et Communication	4 725
Défense (personnels civils)	9 646
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité	22 496
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	276 275
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	97 071
Intérieur et Outre-mer	4 685
Justice	5 738
Ministères sociaux	1 810
Services du Premier ministre, Conseil d'État et Cour des comptes	79
Total des ministères⁽¹⁾	427 292
Autres organismes	
Caisse des dépôts	533
Orange	26 381
La Poste ⁽²⁾	199 875
Total autres organismes	226 789

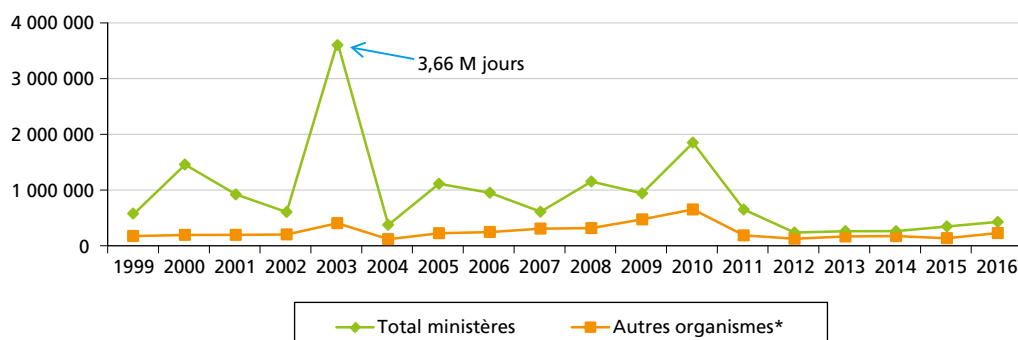
Source : DGAFP - Cabinet du Directeur général.

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 depuis 1999
(en nombre de jours)



Source : DGAFP - Cabinet du Directeur général.

Champ : Mouvements nationaux (interministériels ou ministériels).

* Fonctionnaires de la Caisse des dépôts et consignations et d'Orange, ainsi que l'ensemble des agents de La Poste.

Politique sociale 10

Crédits sociaux 10.1

Hygiène et sécurité 10.2

Famille et logements 10.3

Présentation

A - Crédits sociaux

La **loi de finances initiale (LFI)** prévoit et autorise, pour chaque année civile, l'ensemble des ressources et des charges de l'État, dont les crédits d'action sociale.

Les crédits d'action sociale interministérielle sont regroupés sur le programme 148 « Fonction publique », rattaché à la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines » (ministère en charge de la fonction publique).

L'action sociale **dans les collectivités territoriales** est rendue obligatoire depuis la loi n° 2007-209 du 19 février 2007. Elle confie à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale (ou au conseil d'administration d'un établissement public local) la mission de déterminer le type des actions et le montant des dépenses qu'elle entend engager pour la réalisation des prestations d'action sociale. Pour mettre en œuvre et gérer les prestations sociales, les collectivités peuvent utiliser soit une association locale (en interne), soit un centre de gestion ou peuvent adhérer à une association nationale (Cnas, Fnass).

Il n'existe pas de données consolidées relatives à l'action sociale (aide aux familles, aux retraités, au logement, à la restauration, etc.) à destination des agents de la fonction publique territoriale. Les publications sur les finances locales de la DGCL renvoient à une présentation fonctionnelle des documents budgétaires des collectivités où ne figure qu'une petite part des dépenses sociales, la plus importante étant portée par les opérations non ventilables. Y figurent par ailleurs l'ensemble des dépenses sociales (RMI, RSA, APA, PCH...) des départements et des régions en faveur de la population générale, ce qui ne rentre pas dans le champ du rapport annuel.

Dans la fonction publique hospitalière, la mise en place de l'action sociale est obligatoire en vertu de l'article 116-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Cette action sociale a pour objet d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Elle peut être interne aux établissements ou externalisée auprès d'associations gestionnaires à but non lucratif. La grande majorité des établissements recourent simultanément aux deux modes de gestion.

Plusieurs associations de gestion agréées par le ministère chargé de la santé interviennent au profit des établissements de la FPH, les plus importantes étant :

- le Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (CGOS), créé en 1960 ;
- l'Association de gestion des œuvres sociales des personnels des administrations parisiennes (Agospap), créée le 2 novembre 1981, intervenant surtout pour le compte de l'AP-HP et de quelques établissements parisiens.

B - Hygiène et sécurité

Dans la fonction publique de l'État, les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité sont fixées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, qui prévoit la présentation d'un bilan annuel de son application à la Commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Ce bilan a pour principaux objectifs de :

- suivre l'application des règles de protection du code du travail applicables à la fonction publique ;
- assurer une harmonisation des pratiques ;
- confronter les expériences et valoriser les actions de portée générale.

Ce bilan est réalisé à partir des informations transmises par les départements ministériels et les établissements publics. Il comprend les rubriques suivantes : la concertation avec les organisations syndicales (y compris les thèmes abordés) et le réseau des CHS ; les personnels et les dispositifs de contrôle ; la formation en hygiène et sécurité ; la médecine de prévention et le suivi médical des agents ; l'évaluation des risques professionnels ; les mesures relatives à la prévention de certains risques (amiante, risques psychosociaux, etc.). Des difficultés méthodologiques (modifications de périmètres des services, difficultés de collecte inhérentes à la remontée d'indicateurs qualitatifs, etc.) conduisent à relativiser la pertinence de certaines données figurant dans ce bilan interministériel, notamment sous l'angle de leur comparabilité d'une année sur l'autre.

Les résultats de l'édition 2015 de l'enquête sont présentés dans la fiche 10.2. Y figure également un volet sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (voir Fiches 8.5 et 8.6).

Les données relatives à la **fonction publique territoriale**, issues du bilan social au 31 décembre 2011 réalisé par

la DGCL et le CNFPT auprès des collectivités territoriales, mettent notamment en évidence que 8 % des collectivités territoriales ont réalisé le document unique de l'évaluation des risques professionnels au 31 décembre 2011. Le taux de couverture des agents est bien plus important, car cette proportion varie très sensiblement selon le type de collectivité et également la taille de celles-ci : 50 % pour les communautés urbaines, 42 % pour les régions, 40 % pour les départements et 40 % également dans les communes de 100 000 habitants et plus.

Pour la fonction publique hospitalière, il n'existe pas de données relatives à l'hygiène et la sécurité. Cela nécessiterait une compilation au niveau national de l'ensemble des données des CHSCT des établissements de santé, ce 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 enfants, famille traditionnelle, monoparentale, recomposée, ...).

Pour en savoir plus :

- « Les modes de garde des enfants de moins de 3 ans des agents de la fonction publique en 2013 », *Point Stat* n° 20, DGAFF, décembre 2015.
- « Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011 », *Point Stat* n° 9, DGAFF, mars 2014.
- « Le couple dans tous ses états », *Insee Première* n° 1435, Insee, février 2013.
- « 1,2 million d'enfants de moins de 18 ans vivent dans une famille recomposée », *Insee première* n° 1259, Insee, octobre 2009.
- « Histoires de familles, histoires familiales », *Les Cahiers de l'Ined* n° 156, Ined, 2005.

Disponibilité des données


L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Études & Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles⁽¹⁾

Prestations	Taux 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2009 (en %)
Restauration			
Prestation repas (par repas)	1,22	0,0	1,2
Aide à la famille			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	22,76	0,2	0,9
Subventions pour séjours d'enfant			
En colonie de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,31	0,3	1,0
• enfants de 13 à 18 ans	11,06	0,2	0,9
En centre de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,27	0,2	0,9
• demi-journée	2,66	0,4	1,0
En maison familiale de vacances et gîte (par jour)			
• séjours en pension complète	7,69	0,3	0,9
• autre formule	7,34	0,7	1,0
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour vingt et un jours ou plus	75,74	0,2	0,9
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,60	0,3	0,9
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,31	0,3	1,0
• enfants de 13 à 18 ans	11,07	0,3	0,9
Enfants handicapés			
Allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (montant mensuel)	159,24	0,2	0,9
Allocation pour enfant infirme poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	122,35	0,4	0,6
Séjours en centre de vacances spécialisé (par jour)	20,85	0,2	0,9

Sources : DGAFP - Bureau de l'action sociale ; Direction de la Sécurité sociale - Bureau des prestations familiales et des aides au logement.

(1) À réglementation commune.

Figure 10.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action

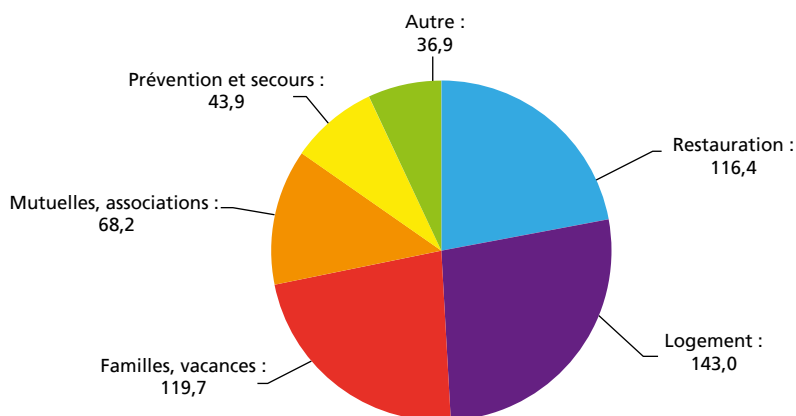
(en millions d'euros)

Type d'action	Exécution 2016		LFI 2017	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	93,45	93,73	101,01	101,01
Chèques vacances	35,18	34,46	36,15	36,15
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	31,77	34,54	39,43	39,43
Réservations de places en crèches	26,50	24,73	25,43	25,43
Retraite	0,00	0,00	0,00	0,00
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)	0,00	0,00	0,00	0,00
Logement	10,26	10,95	10,95	11,68
Aide à l'installation des personnels	10,55	10,41	10,38	10,38
Logements d'urgence et temporaires	0,47	0,31	0,57	0,57
Réservations de logements	-0,76	0,23	0,00	0,73
Restauration	5,33	4,93	8,19	7,47
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	3,58	3,46	4,07	4,07
Total	112,62	113,07	124,22	124,23

Sources : Loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017. DGAFP - Bureau de l'action sociale.

Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2017

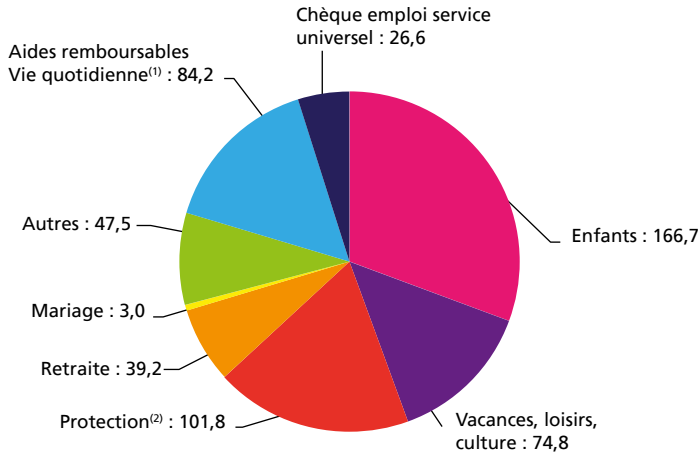
(en millions d'euros)



Source : Loi de finances initiale 2017.

Note : Ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 145,2 millions d'euros.

Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2016
[en millions d'euros]



Source : Données chiffrées 2016, 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 dans la fonction publique hospitalière
[en millions d'euros]

	2016		2015		Évolution 2016/2015 (en %)	
	FPH	Dont CGOS	FPH	Dont CGOS	FPH	Dont CGOS
Enfants	166,7	107,9	187,7	116,1	-11,2	-7,1
Vacances, loisirs, culture	74,8	66,0	81,4	73,8	-8,1	-10,5
Protection ⁽¹⁾	101,8	91,2	100,5	90,0	1,2	1,3
Retraite	39,2	36,7	37,7	35,6	4,0	3,1
Mariage	3,0	2,9	3,3	3,2	-9,8	-9,4
Autres	47,5	45,4	50,8	49,1	-6,5	-7,6
Aides remboursables - Vie quotidienne ⁽²⁾	84,2	47,1	92,7	51,2	-9,2	-8,0
Chèque emploi service universel	26,6	25,4	32,4	31,8	-18,0	-20,1
Total des charges d'action sociale	543,7	422,6	586,5	450,8	-7,3	-6,2

Source : Données chiffrées 2015 à 2016, 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) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

(2) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

Note : Entre 2015 et 2016, le montant total consacré aux prestations d'action sociale dans la fonction publique hospitalière a diminué de 7,3 %. Cette évolution s'explique, notamment, par une baisse du déficit du résultat net d'exploitation du principal opérateur qui a pris des mesures pour assurer la soutenabilité, à moyen terme, de ses dépenses.

Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2015

	Nombre total de CHSCT	CHSCT ministériels	CHSCT d'administration centrale	CHSCT de réseau	CHSCT spéciaux	CHSCT de proximité	CHSCT d'établissement public	CHSCT d'un autre type	NC	Nombre de CT exerçant les compétences d'un CHSCT
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	3	1	2	0	0	0	0	0	0	153
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt / Enseignement privé agricole	172	1	1	23	9	0	95	6	37	1
Économie, Industrie et Numérique et Finances et Comptes publics	121	1	1	0	18	101	0	0	0	0
Caisse des dépôts	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Conseil d'État	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Culture et Communication	121	1	1	0	11	17	55	9	27	0
Défense	436	1	1	1	61	285	31	56	0	7
Directions départementales interministérielles	239	0	0	0	1	238	0	0	0	0
Écologie, Développement durable et Énergie	126	1	1	1	28	64	31	0	0	8
Aviation civile	33	0	0	1	25	6	1	0	0	8
Autre	93	1	1	0	3	58	30	0	0	0
Ministères de l'enseignement	386	2	1	0	230	31	122	0	0	6
Éducation nationale	141	1	1	0	103	31	5	0	0	4
Enseignement supérieur et Recherche	245	1	0	0	127	0	117	0	0	2
Intérieur et Outre-mer	245	1	2	2	2	230	7	1	0	0
Justice	157	1	1	0	47	103	3	2	0	0
Ministères sociaux	107	3	2	46	14	0	42	0	0	1
Services du Premier ministre	5	1	1	0	0	0	3	0	0	0
Total	2121	14	14	73	424	1069	389	74	64	176

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2015, DGAFF - Bureau des politiques sociales, de la santé, et de la sécurité au travail.

Note : CHSCT : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail.

(1) Les agents du réseau à l'étranger disposent depuis 2015 d'instances consultatives et sont donc désormais intégrés dans le champ de l'enquête.

Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2015

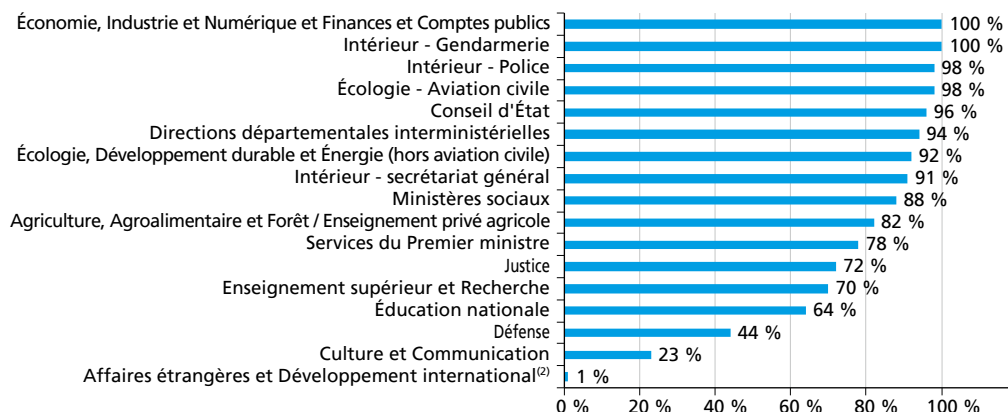
	Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)		Assistants et conseillers de prévention	
	Effectifs physiques	Ratio pour 10 000 agents du ministère	Effectifs physiques	Ratio pour 10 000 agents du ministère
Affaires étrangères et Développement international	2	1,5	2	1,5
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt / Enseignement privé agricole	8	4,5	199	112,1
Économie, Industrie et Numérique et Finances et Comptes publics	20	1,4	287	19,9
Caisse des dépôts	nd		nd	
Conseil d'État	1	2,8	43	120,5
Culture et Communication	7	2,5	339	121,1
Défense	19	0,7	2 406	88,1
Directions départementales interministérielles			328	109,6
Écologie, Développement durable et Énergie (hors aviation civile)	10	2,2	132	28,5
Écologie - Aviation civile			73	64,1
Éducation nationale	30	0,3	7 108	79,0
Enseignement supérieur et Recherche	8	0,4	5 872	264,8
Intérieur et Outre-mer	19	0,7		
Intérieur Police			500	34,8
Intérieur Gendarmerie			92	248,6
Intérieur SG			399	139,5
Justice	7	0,9	1 219	154,4
Ministères sociaux	7	2,6	242	91,3
Services du Premier ministre	1	2,1	14	29,9
Total	139	0,7	19 255	97,5

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2015, DGAFP - Bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Champ : France entière, salariés à l'étranger et dans les COM non couverts.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère⁽¹⁾ en 2015



Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2015, DGAFP - Bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Champ : France entière, salariés à l'étranger et dans les COM non couverts.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

(1) Seuls figurent sur ce graphique les ministères qui ont répondu au volet correspondant de l'enquête.

(2) Les agents du réseau à l'étranger disposent depuis 2015 d'instances consultatives et sont donc désormais intégrés dans le champ de l'enquête. En France, 100 % des structures du ministère des Affaires étrangères et Développement international ont réalisé le document unique en 2015.

Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur

	FPE	dont enseignants	FPT	FPH	Total FP
Vit en couple dans le logement	70,1	74,6	68,4	68,7	69,3
dont					
<i>Sans enfant</i>	22,7	21,4	21,9	22,4	22,4
<i>Famille traditionnelle</i>	43,1	49,3	41,2	40,7	42,0
<i>Famille recomposée</i>	4,3	3,8	5,2	5,6	4,9
Ne vit pas en couple dans le logement	29,9	25,4	31,6	31,3	30,8
dont					
<i>Sans enfant</i>	23,2	19,3	22,8	22,4	22,9
<i>Famille monoparentale</i>	6,7	6,1	8,9	8,9	7,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
dont					
<i>Sans enfant</i>	45,9	40,7	44,7	44,8	45,3
<i>Avec enfants</i>	54,1	59,2	55,3	55,2	54,7
<i>Avec enfants de moins de 25 ans</i>	52,5	58,3	52,8	53,3	52,8
<i>Avec enfants de moins de 18 ans</i>	46,3	52,5	43,5	46,3	45,4

Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

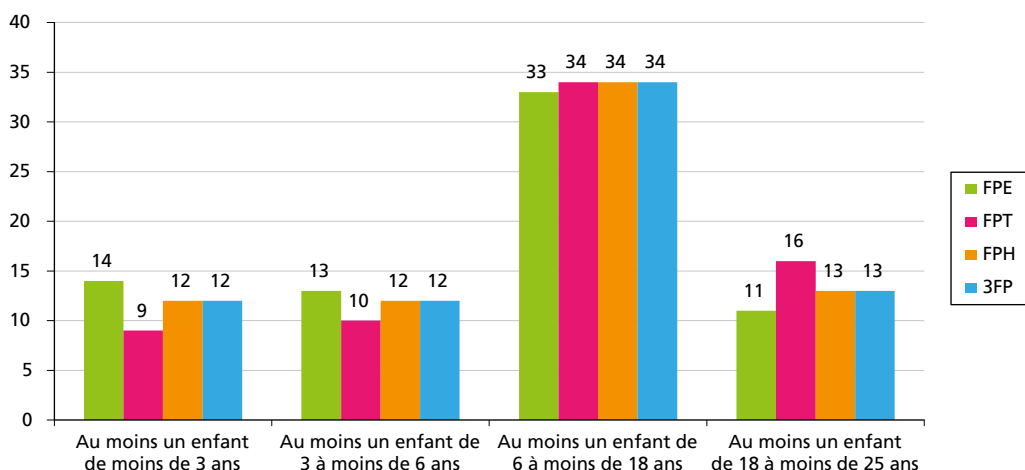
Note : L'enfant est défini au sens du recensement, comme une personne célibataire vivant l'essentiel de son temps dans le même logement qu'au moins un de ses parents et qui n'est elle-même ni parent d'un enfant du logement, ni en couple dans le logement.

Au sein d'une famille composée d'un couple avec enfants, dès lors qu'un enfant du logement, mineur ou non, n'est pas l'enfant des deux membres du couple, alors tous les enfants du logement sont considérés comme vivant en famille recomposée. Si tous les enfants du logement, mineurs ou non, sont ceux du couple, alors la famille est qualifiée dans cette étude de traditionnelle.

Voir "Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée", Insee Première, n°1470, Octobre 2013.

Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement

[en %]

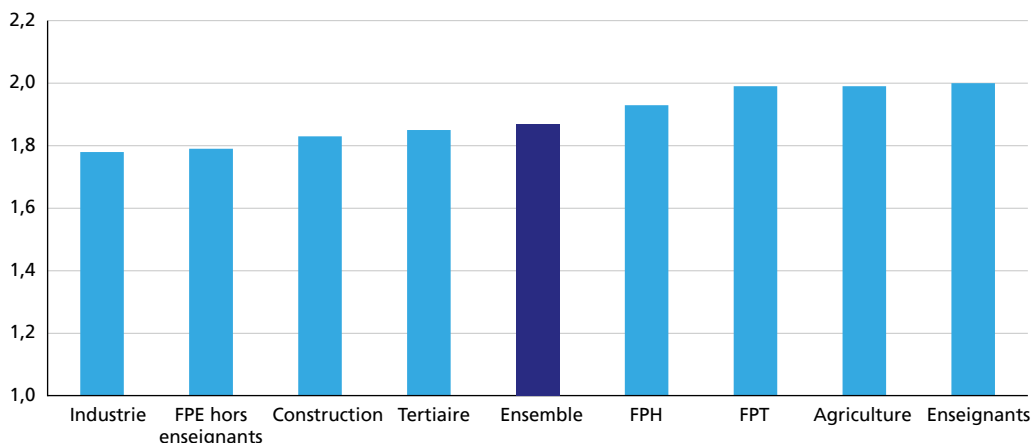


Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Lecture : 14 % des agents de la FPE vivent avec un ou plusieurs enfants dont au moins un a moins de 3 ans.

Figure 10.3-3 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariée a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur



Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Champ : France métropolitaine, femmes salariées âgées de 45 ans à 49 ans, vivant en ménage ordinaire.

Figure 10.3-4 : 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

[en %]

Mode de garde		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 8 heures et 19 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 atteints d'une maladie professionnelle. Les fonctionnaires perçoivent une allocation temporaire d'invalidité (ATI) et les non-titulaires une rente du régime général. Les agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3, bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou d'une allocation d'invalidité temporaire, sont aussi comptabilisés dans cette rubrique, bien que leur invalidité n'ait pas été causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Accomplissement du service national et des activités dans une réserve : le fonctionnaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position « Accomplissement du service national ». Il perd alors le droit à son traitement d'activité. À l'expiration de la période d'accomplissement du service national, il est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre.

Activité (à temps complet ou temps partiel) : l'activité est la position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade dans leur service où il a vocation à exercer.

Administration centrale : les administrations centrales, aux termes du décret n° 92-604 du 1er juillet 1992 portant charte de la déconcentration, modifié par le décret n° 97-463 du 9 mai 1997 exercent « *les seules missions qui présentent un caractère national ou dont l'exécution, en vertu de la loi, ne peut être déléguée à un échelon territorial* ». Elles assurent au niveau national « *un rôle de conception, d'animation, d'orientation, d'évaluation et de contrôle* ».

Âge d'ouverture des droits (ou **âge légal de la retraite**) : âge à partir duquel un assuré est en droit de demander sa retraite, aussi appelé âge d'ouverture des droits (AOD). Fixé à 60 ans jusqu'en 2010, cet âge d'ouverture des droits progresse d'un trimestre par an depuis 2011 pour atteindre 62 ans en 2022 du fait de la réforme des retraites de 2010. Des départs avant cet âge (appelés « départs anticipés ») sont toutefois possibles sous certaines conditions. Cet âge légal coexiste avec deux autres âges définis légalement dans le système de retraite : l'âge maximum (ou limite d'âge pour les fonctionnaires), et l'âge d'annulation de la décote ou âge de la retraite à taux plein.

Agents reclassés ou assimilés : agents reclassés dans un autre corps ou un autre grade (dispositions de l'article 63 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et de son décret d'application du 30 novembre 1984).

Allocation temporaire d'invalidité : allocation accordée au fonctionnaire en activité qui l'indemnise des séquelles causées par un accident de service ou d'une maladie professionnelle.

Année d'ouverture des droits à la retraite : année au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge où il peut obtenir une pension. L'ouverture des droits aura généralement lieu à 62 ans pour les sédentaires, et à 52 ou 57 ans pour les personnels actifs ayant rempli les conditions de durée de service (17 ans).

Assiette : base de calcul de l'application d'un taux. L'assiette est généralement utilisée pour le calcul des contributions fiscales ou sociales. Dans le cas des cotisations d'assurance vieillesse du régime général, l'assiette des cotisations salariales est constituée par les salaires ou les revenus professionnels, éventuellement plafonnés. Pour les régimes de retraite de la fonction publique,

l'assiette est constituée des traitements indiciaires bruts et de certaines primes ouvrant droit à pension.

Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) ou Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco) : organisme fédérateur des institutions de retraite complémentaire des salariés et des cadres et assimilés du secteur privé.

Avantage accessoire de pension : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base ou pension de droit dérivé) correspondant à des majorations (pour enfants, pour charge d'enfants, pour conjoint à charge, assistance d'une tierce personne, rente viagère d'invalidité etc.).

Avantage principal d'une pension : montant de la pension résultant d'un calcul basé sur le taux de liquidation et le traitement indiciaire de référence. Certaines primes (indemnité de résidence, indemnité de sujétions spéciales de police, prime de sujétions spéciales des personnels d'accueil, de surveillance) prises en compte pour la retraite augmentent l'indice utilisé pour le calcul de la pension de retraite.

B - 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 (17 ans dans le cas général) dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge anticipé (57 ans, généralement) par rapport à l'âge de droit commun de 62 ans. Ces bornes d'âge et durée de services sont celles résultant de la réforme de 2010 qui relève progressivement de deux ans l'ensemble des âges d'ouverture des droits, des limites d'âge et des durées de services effectifs exigées. Par opposition, les autres catégories d'emplois sont qualifiées de sédentaires.

Catégorie hiérarchique Voir *Catégorie statutaire*.

Catégorie insalubre : les emplois des agents des réseaux souterrains des égouts et des agents du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police de Paris sont classés dans la catégorie insalubre. Ce classement permet à ces agents de partir en retraite à 52 ans, sous réserve d'avoir accompli 32 ans de services, dont au moins 12 années de services dans un emploi de la catégorie insalubre et dont la moitié de cette durée a été accomplie de manière consécutive lors de leur admission à la retraite. Le SRE n'est pas concerné par la catégorie insalubre. À la CNRACL, la catégorie insalubre est une subdivision de la catégorie active.

Catégorie statutaire (ou catégorie hiérarchique) : les corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois catégories statutaires (dites aussi catégories hiérarchiques) selon leur niveau de recrutement et les fonctions qui ont vocation à être exercées par ces corps. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une des catégories suivantes :

- la catégorie A, pour les fonctions d'études générales, de conception et de direction ;
- la catégorie B, pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C pour les tâches d'exécution (la catégorie D est en extinction depuis 1992).

Par assimilation, les corps de fonctionnaires sans classification hiérarchique dans les textes statutaires (administration pénitentiaire, police notamment) et les agents contractuels de droit public peuvent être classés dans une de ces trois catégories.

Catégorie sédentaire : ensemble des emplois qui ne sont pas classés dans la catégorie active, et pour lesquels l'âge légal de départ à la retraite est relevé progressivement de 60 à 62 ans.

Catégories socioprofessionnelles / CSP : la nomenclature de catégories socioprofessionnelles (CSP) a été conçue par l'Insee en 1954. L'objectif était de classer les individus selon leur situation professionnelle en tenant compte de plusieurs critères : métier proprement dit, activité économique, qualification, position hiérarchique et statut. Elle comprenait 9 grands groupes qui se subdivisaient en 30 catégories socioprofessionnelles. Elle a été utilisée par l'Insee pour le dépouillement des recensements (de 1954 à 1975), pour certaines enquêtes de consommation, mobilité sociale, mortalité,... Elle a également été utilisée par de nombreux autres organismes démographiques ou sociologiques.

Cette nomenclature a été abandonnée en 1982 et remplacée par la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), utilisée notamment pour les recensements de 1982, 1990, 1999.

Cessation progressive d'activité (CPA) : dispositif de travail à temps partiel. La quotité de travail à accomplir est dégressive (de 80 % les deux premières années rémunérées à 6/7ème du temps plein à 60 % jusqu'à la sortie définitive, avec une rémunération correspondant à 70 % du temps plein) ou fixe (50 % avec une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités perçues auparavant). La loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites met fin au dispositif de cessation progressive d'activité.

Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) : le code des pensions civiles et militaires de retraite regroupe la majeure partie des textes législatifs et réglementaires en vigueur opposables aux fonctionnaires de l'État, aux militaires et aux magistrats au regard de leurs pensions de retraite.

Compensation démographique : mécanisme de solidarité financière entre les différents régimes de retraite de base. Institué par la loi 74-1094 du 24 décembre 1974, il a pour objectif de compenser les écarts relatifs aux capacités contributives et aux caractéristiques démographiques de l'ensemble des régimes de retraite de base.

Compte d'affectation spéciale Pensions (CAS Pensions) : compte d'affectation spéciale prévu par la loi organique relative aux lois de finances (article 21) et créé par l'article 51 de la loi de finances pour 2006 qui définit sa structure. Il retrace les opérations relatives aux pensions et

avantages accessoires. Il comporte trois sections correspondant à trois programmes en dépenses (741 «pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité», 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 épreuves et/ou titres, titres et travaux, dont le nombre de postes offerts est pré-déterminé.

- Les **concours externes** sont ouverts aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme ou de l'accomplissement de certaines études, à l'exception de certains concours de catégorie C ouverts sans condition de diplôme ou de formation.
- Les **concours internes** sont ouverts aux seuls fonctionnaires et agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.
- Les **troisièmes concours** sont ouverts aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association
- Les **concours uniques** sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes (recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple).

Parmi les concours externes de l'État, les **concours déconcentrés (distincts des concours nationaux)** sont destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

Dans les statistiques sur les concours, on distingue les candidats présents (qui se sont présentés au moins à la première épreuve du concours) des admis (sur liste principale) et des recrutés (admis sur liste principale ou complémentaire et intégrés dans la fonction publique, soit comme titulaire, soit comme fonctionnaire stagiaire).

Concours communs/interministériels : concours organisés par plusieurs ministères ; les candidats passent une seule série d'épreuves.

Concours déconcentrés : concours d'accès à la fonction publique de l'État destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

Concours (préparation aux) : il s'agit des formations qui permettent aux agents de la fonction publique de l'État de bénéficier de formations aux épreuves des concours et examens professionnels de la fonction publique et aux concours organisés par les institutions de l'Union européenne.

Congé de formation : permet aux agents de la fonction publique de l'État, sous certaines conditions, de suivre une formation dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel. Ce congé d'une durée maximale de trois ans est rémunéré pendant douze mois.

Congé de longue durée : après avoir épuisé un an de congé longue maladie à plein traitement, le fonctionnaire 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 fonctions publiques ont été adoptées par le décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012, entré en vigueur le 1er 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 3 mois, renouvelable une fois. La durée de ce congé est assimilée pour les droits à avancement, promotion et formation à une période de service effectif.

Conseil d'orientation des retraites (COR) : organe de réflexion et de concertation entre les principaux acteurs du champ des retraites. Il suit l'évolution des régimes de retraite, présente des projections financières à long terme, et fait des propositions pour assurer la solidité financière et le fonctionnement solidaire des régimes.

Contractuel Voir *Non-titulaire*.

Contribution pour pension civile et militaire : contribution aux charges de pension dont s'acquitte tout employeur d'un fonctionnaire civil, d'un magistrat ou d'un militaire au titre des agents qu'il rémunère.

Corps : le corps est l'unité de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires. Les corps regroupent les fonctionnaires qui ont vocation à occuper les mêmes emplois. Les fonctionnaires d'un corps donné sont tous soumis à même texte statutaire (statut particulier). Tout fonctionnaire appartient à un corps et est titulaire d'un grade

Cotisation : participation au financement des régimes de sécurité sociale, assise sur les salaires ou les revenus professionnels, due périodiquement par l'assuré et par son employeur. Les cotisations sociales permettent de financer les prestations sociales, dont font partie les retraites. Dans les

régimes de la fonction publique, on distingue les cotisations pour pension (ou cotisation salariale) et les contributions employeurs, dont s'acquitte tout employeur d'un fonctionnaire civil ou militaire.

D

Date de première mise en paiement de la pension ou date d'effet de la mise en paiement ou date d'effet de la pension ou date de jouissance : le paiement de la pension de retraite (ou de la solde de réforme) ne peut être antérieur à la date de la décision de radiation des cadres du fonctionnaire (sauf dans certains cas exceptionnels). Par exemple, si le fonctionnaire cesse son activité en cours de mois, pendant une période de versement des cotisations, la date de radiation des cadres et la date de liquidation sont fixées au lendemain de la date de fin d'activité. Le paiement de la pension commence le 1er du mois suivant sauf en cas de radiation pour limite d'âge ou pour invalidité où il intervient à compter du jour de la cessation d'activité.

Décote : réduction définitive appliquée au montant de la pension d'un assuré qui choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint les conditions d'une pension de retraite à taux plein (âge de liquidation à taux plein ou durée de cotisation requise pour le taux plein). Appelée également coefficient de minoration, la décote est, en 2015, de 1,25% par trimestre manquant et est plafonnée à 15 trimestres. Ce plafonnement des trimestres manquants atteindra progressivement 20 trimestres en 2020. Aucune décote n'est appliquée à un fonctionnaire atteignant l'âge butoir ou l'âge d'annulation de la décote correspondant à sa catégorie d'emploi ou bénéficiant d'une retraite pour invalidité. Un mécanisme spécifique de décote a été instauré pour les militaires.

Départ anticipé pour motifs familiaux : les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou ont élevé trois enfants pendant 9 ans ;
- agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80% ;
- agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80%, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret.

Les statistiques du SRE incluent sous cette rubrique l'ensemble de ces quatre motifs tandis que celles de la CNRACL en excluent les départs pour handicap classés alors parmi les départs pour ancienneté.

Départ pour ancienneté : ensemble des départs à la retraite hors départs pour invalidité ou pour motifs familiaux (y compris pour handicap) au SRE. À la CNRACL, ces départs incluent en plus les départs pour handicap.

Départ pour carrière longue : un départ anticipé au titre des « carrières longues » permet aux assurés ayant commencé leur activité très jeune de partir à la retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits, sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

Départ pour handicap : le droit à un départ en retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits est ouvert aux fonctionnaires handicapés atteints au cours d'une période considérée d'une incapacité permanente d'au moins 50%. Dans les statistiques du SRE, les départs pour handicap sont classés avec les départs pour motif familial quand, à la CNRACL, ils sont classés parmi les départs pour ancienneté.

Départ pour invalidité : le fonctionnaire qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou maladies contractées ou non en service peut être radié des cadres par anticipation et bénéficier d'une pension de retraite pour invalidité quel que soit son âge, son taux d'invalidité ou la durée de ses services.

Départs anticipés : départ à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits.

Dépenses de personnel : elles comprennent, outre les traitements bruts, les cotisations sociales patronales, les prestations sociales ainsi que les taxes et versements liés aux rémunérations.

Détachement (voir Position de)

Disponibilité (d'un fonctionnaire) : la disponibilité est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine qui ne le rémunère plus. Le fonctionnaire cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Droit direct (pensionné de) ou **ayant droit** : agent possédant un droit à pension du fait de son activité professionnelle.

Droit indirect (pensionné de) ou **pensionné de droit dérivé** ou **ayant cause** : au sein des régimes de retraite de la fonction publique, un ayant cause est une veuve, un veuf, un orphelin ou encore un conjoint divorcé du fonctionnaire, militaire ou magistrat, en droit d'obtenir au décès de ce dernier la réversion de sa pension ou les droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité.

Droit individuel à la formation (DIF) : les agents de l'État bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé droit individuel à la formation (DIF), qu'ils peuvent utiliser à leur choix pour accomplir certaines formations. Il pourrait s'agir des formations continues destinées à assurer l'adaptation à l'évolution des métiers, le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications, des préparations aux concours et examens professionnels de la fonction publique, des bilans de compétence ou une VAE.

Durée d'assurance : total des trimestres validés dans un régime de retraite ou dans l'ensemble des régimes (durée d'assurance totale). La durée d'assurance totale (c'est-à-dire tous régimes confondus) sert de base au calcul de la retraite pour le régime général et les régimes alignés (voir aussi « taux plein »), notamment pour déterminer les éventuelles décotes ou surcotes.

Durée d'assurance tous régimes : total des trimestres validés dans un régime de retraite ou dans l'ensemble des régimes (durée d'assurance totale). La durée d'assurance totale (c'est-à-dire tous régimes confondus) sert de base au calcul de la retraite pour le régime général et les régimes alignés et permet de déterminer si une pension doit, éventuellement, être assortie d'une décote ou d'une surcote. La durée d'assurance tous régimes prise en compte est limitée à 4 trimestres par année civile.

Durée de services : durée des services accomplis dans la fonction publique. Cette durée permet de calculer le taux de la pension du fonctionnaire, du magistrat ou du militaire.

Durée de services et bonifications (ou **durée de liquidation**) : elle est égale à la durée de services réalisés en tant que fonctionnaire, augmenté d'éventuelles bonifications. Pour bénéficier d'une retraite des régimes de la fonction publique, une condition minimale de 2 ans (15 ans pour les militaires) de durée de services effectifs est nécessaire pour les fonctionnaires civils de l'État. Si cette durée n'est pas atteinte, le fonctionnaire est réaffilié rétroactivement au régime général.

E

Encadrement supérieur : sous la dénomination des corps et emploi de direction ou d'encadrement supérieur on regroupe les agents soit exerçant un emploi de direction de service

ou établissement assorti de la responsabilité de gestion des unités sous leur responsabilité soit, dans une logique statutaire relevant d'un corps ou cadre d'emploi constituant le principal vivier de ces emplois.

Equivalent temps plein (ETP) : l'ETP est associé à une date t . Compris entre 0 et 1, il correspond à la quotité de service de l'agent à cette date t .

Equivalent temps plein annualisé (EQTP) : compris entre 0 et 1, l'EQTP correspond pour un agent au rapport entre son nombre d'heures rémunérées dans l'année et le nombre d'heures rémunérées correspondant à un service à temps complet toute l'année.

Évolution de salaire en euros courants / euros constants : Les évolutions de salaires peuvent être exprimées en euros courants ou en euros constants. L'évolution de salaire en euros courants (ou en valeur nominale) correspond à l'évolution du salaire perçu par l'agent. L'évolution du salaire en euros constants correspond à l'évolution du pouvoir d'achat du salaire (l'évolution du salaire réel corrigé de l'inflation des prix y compris tabac).

Examens professionnels : ils permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'avancement à un grade immédiatement supérieur ou par saut de grade. Procédure de changement de corps (même niveau ou niveau supérieur) permettant souvent un changement de catégorie.

F

Fonction publique : la fonction publique regroupe les organismes publics à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 constituant le titre I du Statut général). Les effectifs de la fonction publique comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des établissements publics) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonction publique de l'État (FPE) : la fonction publique de l'État regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux comme par exemple Pôle emploi, CROUS, CNRS, Universités (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du Statut général), à l'exclusion des EPA nationaux de sécurité sociale dont le statut de recrutement normal est le droit privé (exemple CNAMTS : caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés). Les effectifs de la fonction publique de l'État comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des EPA nationaux) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonction publique hospitalière (FPH) : la fonction publique hospitalière regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux : aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptation sociale (loi n°86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre IV du Statut général). Les effectifs de la fonction publique hospitalière comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires y compris, dans cette acception, le personnel médical). Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des établissements de la FPH) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonction publique territoriale (FPT) : la fonction publique territoriale regroupe les collectivités territoriales stricto sensu (régions, départements, communes, y compris collectivités à statut particulier et collectivités d'outre-mer) et les EPA locaux (loi n°84-53 du 26 janvier

1984 constituant le titre III du Statut général). Les effectifs de la fonction publique territoriale comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des EPA locaux) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonctionnaire sans droit à pension (TSD) : un fonctionnaire sans droit à pension est un agent fonctionnaire qui quitte son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auprès duquel il était affilié, et qui est donc rétroactivement affilié au régime général et à l'Ircantec. 70 % des personnes qui se retrouvent dans cette situation sont des militaires qui quittent l'Armée sans remplir les conditions permettant de bénéficier d'une pension militaire (quinze ans de service jusqu'en 2014, deux ans de service pour les contrats démarrant à compter du 1er janvier 2015).

FSPOEIE : le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime gérant les retraites des ouvriers de l'État.

Formation (dépenses de) : on distingue les dépenses hors rémunération des stagiaires et les dépenses de rémunération des stagiaires. Les dépenses hors rémunération des stagiaires se composent des dépenses de fonctionnement et des frais pédagogiques. Les dépenses de rémunérations des stagiaires sont décomposées en deux éléments : les indemnités liées à la formation et le traitement des stagiaires.

Formation (durée moyenne d'une) : nombre de jours de formation rapporté au nombre de stagiaires.

Formation de professionnalisation : ces formations permettent aux agents de s'adapter à de nouvelles méthodes et techniques et favoriser ainsi la mobilité. La période de professionnalisation alterne période d'activité et périodes de formation.

Fonctionnaire : personne recrutée par concours (sauf cas dérogatoires, notamment pour le recrutement en catégorie C) pour occuper un emploi permanent de l'administration, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire, de certains établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Parmi l'ensemble des fonctionnaires, ceux des assemblées parlementaires (Sénat et Assemblée nationale), les magistrats de l'ordre judiciaire et les militaires constituent des catégories de fonctionnaires régis par des textes statutaires spécifiques. Les autres relèvent du Statut général. La catégorie des fonctionnaires comprend les fonctionnaires stagiaires (avant titularisation) et les titulaires. Cependant, dans la pratique, les termes de fonctionnaire et de titulaire sont utilisés comme équivalents.

Fonctionnaire stagiaire : personne ayant vocation à être titularisée dans un grade à l'issue d'une période probatoire ou d'une période de formation.

G

Garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa) : mécanisme qui a vocation à compenser une évolution du traitement indiciaire brut (TIB) inférieure à celle de l'inflation au terme d'une période de référence de quatre ans par l'attribution d'une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée. Sont éligibles à la GIPA, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008, les fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique et les militaires à solde mensuelle, sous réserve qu'ils relèvent d'un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B, ainsi que les agents publics non titulaires dès lors qu'ils sont rémunérés de manière expresse par référence à un indice. La GIPA est intégralement soumise à cotisations RAEP, sans application du plafond de 20 %.

Grade : sauf exception, les corps sont subdivisés en plusieurs grades : un grade initial (ou grade de base) et un ou plusieurs grades d'avancement.

H - I - L

Handicapés CDAPH : agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.

Hors cadres (position) : un fonctionnaire hors cadres doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). À la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant ses nouvelles activités.

Indemnité mensuelle de technicité (IMT) : tous les fonctionnaires du ministère chargé de l'Économie et des Finances reçoivent une prime uniforme (les personnels contractuels du ministère aussi) - appelée indemnité mensuelle de technicité (IMT) - soumise à une cotisation de retraite.

Indice de traitement brut - Grille indiciaire (ITB-GI) et Indice de traitement net - Grille indiciaire (ITN-GI) dans la fonction publique de l'État : indices visant à apprécier les évolutions du traitement brut des agents de la fonction publique de l'État liées aux mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique, attribution de points uniformes) et aux mesures catégorielles, hors effets de structure résultant des mouvements de 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.

Indice minimum de traitement de la fonction publique : le traitement afférent à cet indice est le minimum de traitement qu'un agent de la fonction publique peut percevoir. S'il est inférieur au Smic une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés et qui y sont éligibles (décret n°91-769 du 2 août 1991).

Licenciement pour insuffisance professionnelle : acte par lequel l'administration rompt le lien d'emploi avec l'agent en raison de l'inaptitude au service de l'agent, et non pour des motifs disciplinaires.

Limite d'âge : elle est en principe supérieure de cinq ans à l'âge d'ouverture des droits. C'est la limite au-delà de laquelle l'agent ne peut être maintenu en activité (sous réserve des cas de prolongation d'activité pour motifs familiaux ou en cas de carrière incomplète) et doit obligatoirement partir en retraite.

Liquidation de la pension : la liquidation consiste en la vérification des droits acquis et le calcul du montant de la retraite d'un assuré, préalable à sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a formulé sa demande de mise à la retraite. Pour les fonctionnaires, sauf dans les cas prévus par l'article R.36 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, la liquidation de la pension ne peut être antérieure à la date de radiation des cadres, même si la décision précise une date antérieure. Elle a lieu immédiatement à compter de la radiation des cadres lorsque le fonctionnaire satisfait à des conditions d'âge ou de situation de famille. À défaut, la pension ne sera liquidée qu'ultérieurement. Il peut y avoir un léger décalage entre l'âge de liquidation, l'âge de radiation des cadres, et l'âge de première mise en paiement de la pension.

LOLF : loi organique relative aux lois de finances. La LOLF, promulguée en 2001, a enclenché un processus de transformation des règles budgétaires et comptables de l'État.

M

Majoration (pour la retraite) : avantage supplémentaire en matière de retraite ouvert non pas du fait des cotisations mais de la situation personnelle du bénéficiaire. La plupart des régimes prévoient des majorations - soumises à certaines conditions - portant soit sur la durée d'assurance (ex. : attribution de trimestres supplémentaires pour avoir élevé un enfant), soit sur le montant de la retraite (ex. : majoration pour aide constante d'une tierce personne).

Maladies professionnelles : il s'agit de maladies contractées par les agents au cours de leur activité professionnelle, et qui ont été reconnues comme telles après avis des commissions de réforme. Les maladies sont recensées l'année de leur reconnaissance et non pas l'année où elles se sont déclarées.

Médecins Voir *Praticien hospitalier*.

Minimum garanti (retraite) : montant auquel est portée la retraite de base lorsque son montant calculé est inférieur à un seuil. Lors de la liquidation d'une pension, le service gestionnaire procède systématiquement à un double calcul. Il calcule le montant de la pension selon les règles en vigueur (durée de services, bonification, indice détenu, durée d'assurance), puis il compare le montant obtenu avec celui issu du calcul du minimum garanti. C'est alors le montant le plus favorable qui est retenu. Une prestation équivalente, appelée minimum contributif, existe au sein du régime général et des régimes alignés, avec des caractéristiques propres.

Ministères : les ministères ou département ministériels sont les services administratifs des ministres (administrations) [placées directement sous l'autorité des ministres du gouvernement de la République]. Les noms et périmètres des ministères sont donc susceptibles de changer à l'occasion de chaque remaniement ministériel. Les changements de portefeuilles sont liés à la définition des missions de service public que le Gouvernement a défini dans le cadre de son action. Dans les statistiques annuelles produites sur la fonction publique de l'État, l'appellation des ministères retenue est celle donnée par la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année considérée. Lorsque ces statistiques sont suivies sur plusieurs années, la dénomination retenue est celle correspondant à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année de la série. Cependant, les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'État, Économie, Finances et Industrie,
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche,
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Mise à disposition (MAD) : il s'agit de la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. L'administration d'accueil rembourse les rémunérations du fonctionnaire à l'administration d'origine.

N - 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 d'État (qui relèvent de textes statutaires spécifiques et d'un régime de rémunération applicable au secteur privé), ni praticiens hospitaliers (qui relèvent de textes statutaires spécifiques), ni assistantes maternelles (qui relèvent d'un régime de rémunération applicable au secteur privé et de conditions d'exercice particulières) ni bénéficiaires d'emplois aidés (qui relèvent du droit privé). On considère généralement comme équivalents les termes de non-titulaire et de contractuel. Parmi les non-titulaires (ou contractuels), on peut distinguer des sous-populations constituées selon les critères courants suivants :

- la durée du contrat : contrat à durée indéterminée / contrat à durée déterminée ;
- la nature de l'emploi occupé : contrat sur emploi permanent à temps complet / contrat sur emploi permanent à temps incomplet / contrat pour besoins occasionnels ou saisonniers ;
- le support juridique du recrutement : contrat selon l'article de loi portant dispositions statutaires de chacune des trois fonctions publiques ou autres supports législatifs ou réglementaires ;
- la nature des fonctions exercées (en articulation avec le support juridique) comme par exemple : contrat d'assistant d'éducation, d'adjoint de sécurité, de recruté local.

Dans leur très grande majorité, les non-titulaires sont des agents de droit public. Les dérogations législatives permettant de recruter des personnels de droit privé concernent certains établissements publics pour occuper des emplois ciblés ou certaines catégories, notamment les non-titulaires occupant des emplois de service particuliers en fonction avant la publication de la loi 2000-321 du 12 avril 2000 (article 34) et ayant opté pour le régime de droit privé ; les apprentis ; les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi) s'ils sont inclus dans le périmètre.

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) : certains fonctionnaires et stagiaires appartenant à un corps ou un grade donné et occupant un certain type d'emploi peuvent percevoir un nombre de points d'indice majorés qui s'ajoutent au traitement indiciaire. Les périodes de perception de la nouvelle bonification indiciaire ouvrent droit à un supplément de pension qui s'ajoute à la pension principale versée.

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 des fonctions publiques hospitalières, Territoriale et de l'État) : accès à la Fonction publique par des contrats de droit public qui par détermination de la loi peuvent conduire à une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois classé en catégorie C. Ces recrutements sont ouverts aux jeunes de 28 ans au plus dont le niveau de diplôme est inférieur au baccalauréat. Peuvent bénéficier dans les mêmes conditions de cette procédure de recrutement les personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de quarante-cinq ans et plus et bénéficiaires :

- du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Pension à taux plein : taux maximum de calcul d'une retraite, pour un assuré justifiant de la durée d'assurance nécessaire, tous régimes confondus. Pour le régime de base des salariés du privé et les régimes alignés, par exemple, le taux plein est de 50%. Peuvent aussi obtenir une retraite au taux plein (quelle que soit leur durée d'assurance) : les personnes ayant atteint un âge limite (65 ans pour les salariés du privé et les non-salariés relevés progressivement à 67 ans, 60 ou 65 ans selon les cas pour les fonctionnaires relevés progressivement à 62 et 67 ans) et les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptes au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...).

Pension portée au minimum garanti : une pension calculée en multipliant le traitement par le pourcentage de la pension ne peut être inférieure à un montant minimum garanti. Ce minimum garanti est accordé à la condition que le fonctionnaire justifie d'une durée d'assurance complète ou qu'il ait atteint l'âge d'annulation de la décote. Toutefois, ces conditions ne concernent pas les fonctionnaires qui ont atteint l'âge normal d'ouverture des droits avant le 1^{er} janvier 2011 ; elles ne sont pas applicables dans quelques cas particuliers où le fonctionnaire a droit à la retraite anticipée en raison de son handicap ou de son invalidité, de celle de son conjoint ou d'un enfant. L'administration compare le montant normal de la pension à celui du minimum garanti. Dans tous les cas, c'est le montant le plus favorable qui est payé.

Pension principale d'orphelin : pension de réversion, égale à 50 % de la pension du fonctionnaire ou militaire (ou des droits à pension lorsqu'il s'agit d'un décès en activité). Elle est partagée entre ses enfants de moins de 21 ans et ses enfants majeurs infirmes lorsque le conjoint est décédé ou lorsque le conjoint ou l'ex-conjoint divorcé du fonctionnaire vit en concubinage ou se remarie et qu'il perd ainsi son droit à réversion au profit de ses enfants. Elle se cumule éventuellement avec la pension temporaire d'orphelin.

Pension temporaire d'orphelin : pension attribuée à chacun des orphelins âgés de moins de 21 ans ou majeur infirme, du fonctionnaire ou militaire décédé, égale à 10 % de la pension de celui-ci (ou des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité). Elle est cumulable avec la pension principale d'orphelin.

Pensions anciennement cristallisées : lors de l'accès à l'indépendance des pays ou territoires ayant appartenu à l'Union française ou ayant été sous la tutelle française, les pensions versées aux agents n'ayant pas opté pour la nationalité française ont été « cristallisées ». Ce gel des pensions concernait tant la valeur du point que l'indice des pensions. L'article 211 de la loi de finances pour 2011 a opéré la dé cristallisation de ces pensions à compter du 1^{er} janvier 2011 : la dé cristallisation du point a été mise en œuvre automatiquement, le dé cristallisation de l'indice se fait sur demande.

Pensions en « état d'avances » : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier en cours. Les éléments de calcul sont provisoires, mais pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée.

Pensions en « titre définitif » : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier terminé. Les éléments de calcul de la pension sont connus.

Personnel médical : constitué par les praticiens hospitaliers. À noter que le personnel de la filière soignante (exemple : personnel infirmier) est compris dans le personnel non-médical.

Personnel non-médical : personnel titulaire et non-titulaire de la fonction publique hospitalière, notamment ceux de la filière soignante (exemple : personnel infirmier).

Plan de titularisation : ils ont été ouverts en dérogation au statut général des fonctionnaires et de manière temporaire, par une loi, aux agents contractuels remplissant certaines conditions de diplôme ou d'ancienneté. La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, dite « loi Sapin », relative à la résorption de l'emploi précaire prévoyait trois modalités : des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération, l'ouverture de concours réservés et d'examens professionnels pendant une durée maximum de cinq ans. L'actuel plan de titularisation est couvert par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite loi «Sauvadet».

Point (pour les régimes de retraite) : unité de calcul de la retraite dans certains régimes. Les cotisations permettent d'acquérir des points. Le montant de la retraite sera égal à la somme des points acquis au cours de la vie professionnelle, multipliée par la valeur du point au moment du départ en retraite. La plupart des régimes complémentaires utilisent le système des points. Les régimes de base utilisent plutôt le système des trimestres.

Polypensionné : agent ayant cotisé à plusieurs régimes de base au cours de sa vie active et percevant par conséquent plusieurs pensions de ces différents régimes au prorata de la durée effectuée dans chacun des régimes.

Position de détachement : un fonctionnaire en position de détachement est placé hors de son corps d'origine ; il continue toutefois à jouir des droits à l'avancement et à la retraite attachés à ce corps. Il peut être affecté sur un emploi conduisant à pension, c'est à dire un emploi de titulaire doté d'un statut particulier faisant référence au statut général des fonctionnaires, ou sur un emploi ne conduisant pas à pension, c'est-à-dire non régi par le statut, l'emploi est alors occupé sur contrat.

Position normale d'activité (PNA) : les agents affectés dans la situation dite de position normale d'activité (PNA) sont dans la même situation que ceux en MAD puisqu'ils demeurent dans leur corps d'origine. Gérés par leur administration d'origine, ils sont en revanche rémunérés par l'administration d'accueil (Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008).

Postes reversés des emplois réservés : les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à d'anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé, par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours.

Praticien hospitalier : agent public médecin, chirurgien-dentiste ou pharmacien des établissements publics de santé. Hormis les « professeurs d'université-praticiens hospitaliers » (PU-PH) et certains autres corps d'enseignants des centres hospitalo-universitaires qui sont parallèlement des fonctionnaires de l'État pour leurs activités d'enseignement, les praticiens hospitaliers n'ont pas le statut de fonctionnaire. Les praticiens hospitaliers constituent la catégorie aussi appelée personnel médical ou, par simplification médecins. Les praticiens hospitaliers à statut sont recrutés par concours et les praticiens contractuels sont recrutés sous contrat.

Primes, indemnités et accessoires de rémunération : en vertu de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les éléments de rémunération des fonctionnaires comprennent, outre le traitement, les accessoires de rémunération incluant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires.

R

Radiation des cadres : Décision administrative constatant qu'un fonctionnaire a cessé d'appartenir au corps dans lequel il était titulaire d'un grade ou d'un emploi. Elle découle soit de l'admission à la retraite, soit d'une démission régulièrement acceptée, d'un licenciement ou d'une révocation (qui met fin aux fonctions de l'agent pour des motifs disciplinaires). La radiation des cadres n'entraîne donc pas obligatoirement la liquidation d'une pension.

Régime complémentaire : deuxième niveau de retraite obligatoire, complétant le régime de base. Dans la fonction publique, le seul régime complémentaire est le régime de l'Ircantec.

Régime de base : premier niveau de retraite obligatoire (ex. : régime général, régime des salariés agricoles, régimes des professions non-salariés...).

Régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) : introduite en 2005, la retraite additionnelle de la fonction publique est une prestation de retraite versée en complément de la retraite de base. Ce régime obligatoire fonctionne en capitalisation et les droits sont calculés en prenant en compte diverses primes et indemnités versées au fonctionnaire durant sa carrière.

Régime général : expression simplifiée utilisée pour désigner le régime qui concerne les travailleurs salariés du secteur privé. C'est le plus important en nombre de personnes assujetties, c'est-à-dire prises en charge au titre des risques maladie, famille, retraite, accident du travail et maladie professionnelle. Au fur et à mesure de son extension, il a été amené à intégrer dans sa couverture des populations qui ne sont pas salariées du secteur privé, comme les étudiants, les chômeurs ou les agents contractuels de l'État. Le régime général est divisé en cinq branches d'activité ayant à leur tête une caisse nationale autonome, notamment :

- la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) pour la branche famille
- la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) pour la branche maladie
- la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) pour la branche vieillesse (uniquement pour la retraite de base)

À côté du régime général, il existe le régime agricole, le régime des travailleurs non-salariés et de nombreux régimes spéciaux dont le régime de la fonction publique.

Rente viagère d'invalidité : allocation qui s'ajoute à la pension rémunérant les services pour indemniser un fonctionnaire ou un magistrat de l'invalidité dont il est atteint, lorsque celle-ci a été reconnue en relation avec son service et a entraîné prématurément la cessation d'activité de l'intéressé.

Retenue pour pension civile et militaire (ou cotisation salariale) : terme ancien désignant la cotisation dont s'acquitte tout fonctionnaire sur son salaire pour la constitution de ses droits à pension. L'assiette est constituée du traitement indiciaire brut, majoré éventuellement de la nouvelle bonification indiciaire ou de certaines primes spécifiques.

Réversion : attribution, après le décès du titulaire d'une pension, d'un droit dérivé au(x) conjoint(s) et/ou aux enfants de moins de 21 ans.

S

Salaire brut : le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur. Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son

contrat de travail (dans le secteur privé ou pour les agents contractuels), de son emploi pour les fonctionnaires, avant toute déduction de cotisations obligatoires. Il correspond, pour les fonctionnaires, à la rémunération définie à l'article 20 du statut général, soit au traitement brut augmenté des primes, indemnités et rémunérations annexes.

Salaire moyen par tête (SMPT) : également appelé « salaire par équivalent temps plein » ; c'est la valeur des salaires perçus pour les postes de travail (qu'ils soient à temps plein ou temps partiel) au cours d'une année rapportée au volume de travail correspondant calculé en nombre d'équivalents temps plein. Chaque poste de travail est ainsi pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Par exemple, pour le calcul du SMPT annuel, un poste de travail occupé 6 mois dans l'année à temps partiel avec une quotité de travail de 80% et pour lequel la rémunération versée s'est élevée à 10 000 euros, compte pour un salaire de 25 000 euros ($10\,000 / (80\%) / (6/12 \text{ mois})$) 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 groupe :

- premier groupe (avertissement, blâme),
- deuxième groupe (radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions (durée maximale 15 jours), déplacement d'office),
- troisième groupe (rétrogradation, exclusion temporaire de 3 mois à 2 ans),
- quatrième groupe (mise à la retraite d'office, révocation).

Service déconcentré : les services déconcentrés de l'État (loi du 6 février 1992) - par exemple, les directions régionales, les directions départementales ministérielles et interministérielles, etc. - sont les services administratifs des diverses circonscriptions administratives de l'État qui subdivisent le territoire national (régions, départements, arrondissements, cantons, communes). Ils gèrent les missions de l'État qui ne relèvent pas de la compétence des administrations centrales, leur compétence est de droit commun. Ils peuvent être rattachés à un seul ministère ou à plusieurs selon les niveaux géographiques. La plupart des services déconcentrés sont placés sous l'autorité d'un préfet.

Service des retraites de l'État (SRE) : le SRE est le service de retraite des fonctionnaires civils et des militaires de la fonction publique de l'État. C'est un service à compétence nationale rattaché à la direction générale des finances publiques (DGFIP), chargé de liquider les pensions sur la base des informations fournies par les ministères employeurs et de coordonner les acteurs de la chaîne des pensions.

Soldes de réserve : les soldes de réserve ne concernent que les militaires et plus particulièrement les officiers généraux. La solde de réserve prévue à l'article L. 51 du CPCMR est assimilée à une pension de retraite au regard des règles de liquidation, de revalorisation et de cumul prévues par l'article R.58 de ce même code. Elle est accordée par arrêté conjoint du ministre de la défense et du ministre chargé du budget. La deuxième section comprend les officiers généraux qui, n'appartenant pas à la première section, sont maintenus à la disposition du ministre de la défense pour faire face à des situations exceptionnelles de conflit. Lorsqu'ils cessent leur activité, les officiers généraux sont admis en « deuxième section ». Certains colonels peuvent aussi être nommés directement en deuxième section sans passer par la première section. En deuxième section, les officiers généraux ne sont plus en activité mais ils ne sont pas encore en retraite. Les officiers généraux placés en deuxième section perçoivent une solde de réserve qui est calculée comme une pension de retraite. À partir de 67 ans, ils perçoivent une pension militaire.

Statut des agents : les agents de la fonction publique sont généralement répartis parmi les catégories de statut suivantes : fonctionnaires, contractuels (de droit public ou parfois de droit privé), militaires, magistrats, ouvriers de l'État, assistantes maternelles, praticiens hospitaliers et, enfin, bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des EPA) s'ils figurent dans le périmètre de décompte.

Surcote : majoration de la pension attribuée au fonctionnaire qui, après son âge d'ouverture du droit à pension, continue à travailler au-delà de la durée d'assurance requise 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 1er janvier 2004 au 31 décembre 2008 et de 5 % par année supplémentaire à compter du 1er janvier 2009. La surcote est entrée en vigueur en 2004 suite à la réforme de 2003.

Système d'information des agents des services publics (Siasp) : Par la constitution d'un fichier statistique, à partir de plusieurs sources administratives, le système d'information sur les agents de la fonction publique (Siasp) permet de connaître les effectifs, les caractéristiques d'emploi, les volumes de travail et les rémunérations des agents des 3 versants de la fonction publique. Il couvre les agents en poste en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, hors Mayotte.

T

Taux d'administration d'un territoire (région, département, etc.) : part des agents civils (en effectifs équivalent temps plein) de la fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière ou de l'ensemble) travaillant dans ce territoire par rapport à la population totale de ce même territoire.

Taux de liquidation : le taux de liquidation est le taux appliqué au salaire de référence pour calculer le montant de la pension de retraite à la liquidation. Il est qualifié de « plein » s'il est égal au taux maximum fixé, obtenu sous condition d'âge et de durée d'assurance. Il peut être minoré par l'application d'une décote ou à l'inverse être majoré d'une surcote. En application de l'article L. 13 du 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 %. 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'emplois de l'agent, par le centième de la valeur annuelle du traitement brut afférent à l'indice 100.

Traitement minimum de la fonction publique : traitement afférent à un indice majoré fixé par le décret du 24 octobre 1985 (actuellement IM 309) en-dessous duquel un agent de la fonction publique à temps complet ne peut pas être rémunéré, même s'il détient un indice majoré inférieur. Si le traitement minimum de la fonction publique est inférieur au Smic une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés à la condition cependant qu'ils soient éligibles (décret n°91-769 du 2 août 1991).

Travailleurs sur emplois particuliers : cette catégorie comprend les stagiaires (à l'exception des élèves fonctionnaires), les apprentis, les bénéficiaires du contrat emploi consolidé (CEC), du contrat emploi solidarité (CES), du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), les bénéficiaires des emplois jeunes et les agents de droit privé qui exercent des fonctions concourant au fonctionnement de services publics administratifs de restauration, de gardiennage ou d'entretien relevant, pour la plupart, de la catégorie C (« Berkani »).

Troisième concours : voie d'accès alternative aux concours externes et internes, réservée aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale. Les troisièmes concours ont été créés d'abord pour l'accès à l'ÉNA (1990) et aux IRA (1993) puis pour d'autres corps en 2001 (loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, volet modernisation du recrutement).

V

Validation des acquis de l'expérience (VAE) : cette validation permet d'obtenir tout ou partie d'une certification sur la base d'une expérience professionnelle après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises. La certification peut être un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Il n'est pas nécessaire de suivre un parcours de formation.

A

Acmo	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
Acofa	Agence centrale des organismes d'intervention dans le secteur agricole
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
CNFPPT	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
Epidé	Établissement public d'insertion de la Défense
EPLE	Établissement public local d'enseignement
EPN	Établissement public national
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
EQTP	Équivalents temps plein annualisés
ETPE	Équivalent temps plein emploi
ETPF	Équivalent temps plein financier
ETPR	Équivalent temps plein rémunéré
ETPT	Équivalent temps plein travaillé

F

FAS	Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles
FGE	Fichier général de l'État
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
Fnal	Fonds national d'aide au logement
FNCDG	Fédération nationale des centres de gestion
FO	Force ouvrière
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
FSL	Fonds de solidarité pour le logement
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
IEDM	Institut d'émission d'outre-mer
IEP	Institut d'études politiques
IG	Inspection générale
IGN	Institut géographique national
IM	Indice majoré
Inalco	Institut national des langues et des civilisations orientales
Inao	Institut national des appellations d'origine
Ined	Institut national d'études démographiques
INHES	Institut national des hautes études de sécurité
INI	Institut national des invalides
Inja	Institut national des jeunes aveugles
Injep	Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
INJS	Institut national des jeunes sourds
INP	Institut national polytechnique
INPES	Institut national de prévention et d'éducation pour la santé
INPI	Institut national de la propriété industrielle
Inra	Institut national pour la recherche agronomique
Inrap	Institut national de recherches archéologiques préventives
Inrets	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
Inria	Institut national de recherche en informatique et en automatisme
INRP	Institut national de la recherche pédagogique
Insa	Institut national des sciences appliquées
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
Insep	Institut national du sport et de l'éducation physique
Inserm	Institut national de la santé et de la recherche médicale
Ipag	Institut de préparation à l'administration générale
IPC	Indice des prix à la consommation
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

LISTE DES SIGLES

L

LFI	Loi de finance initiale
LNE	Laboratoire national de métrologie et d'essais
Loif	Loi organique relative aux lois de finances

M

MAD	Mise à disposition
MI-SE	Maître d'internat et surveillant d'externat
MITHA	Militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées

N

NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NTCR	Non-titulaire sur crédits de remplacement

O

Ofpra	Office français de protection des réfugiés et apatrides
OMI	Office des migrations internationales
ONACVG	Office national des anciens combattants et victimes de guerre
ONDPS	Observatoire national des professions de santé
ONF	Office national des forêts
Onic	Office national interprofessionnel des céréales
ONIGC	Office national interprofessionnel des grandes cultures
Onisep	Office national d'information sur les enseignements et les professions
Opac	Office public d'aménagement et de construction
OPH	Office public de l'habitat
OPHLM	Office public de l'habitat à loyer modéré
Orstom	Office de la recherche scientifique et technique d'outre-mer

P

PCMR	Pensions civile et militaire de retraite
PCS	Profession et catégorie socioprofessionnelle
PEGC	Professeur d'enseignement général de collège
PI	Profession intermédiaire
PIB	Produit intérieur brut
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PSOP	Paiement sans ordonnancement préalable

R

RAFP	Régime additionnel de la fonction publique
RATP	Régie autonome des transports parisiens
RGPP	Révision générale des politiques publiques

Rifseep

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

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	11
1 Une fonction publique plus efficace grâce à des politiques de ressources humaines renforcées	15
1.1 Un recrutement davantage ouvert à l'ensemble des talents de la société française	17
1.2 Développer les compétences des agents pour mieux répondre aux évolutions du service public et des métiers de la fonction publique	20
1.3 Développer la mobilité des agents publics et proposer un accompagnement plus individualisé des projets professionnels	22
1.4 Adapter les carrières et les rémunérations des agents publics	26
1.5 Mieux former les cadres et promouvoir la culture managériale au service de l'efficacité collective	30
2 Agir pour une fonction publique exemplaire, socialement responsable et incarnant les valeurs du service public	33
2.1 Le renforcement de la prévention des conflits d'intérêt comme corollaire des prérogatives de la puissance publique	35
2.2 Construire les règles de gestion de demain par le dialogue avec les partenaires sociaux	38
2.3 Protéger la santé au travail et favoriser la qualité de vie au travail des agents publics	40
2.4 Renforcer l'action sociale pour satisfaire les besoins prioritaires sur l'ensemble du territoire national	43
2.5 Une fonction publique fondée sur des règles de droit mieux connues et plus accessibles	45
2.6 Agir pour une fonction publique plus inclusive et prévenir les discriminations	46
3 Construire une fonction ressources humaines de l'État à la fois plus stratégique, plus réactive et plus efficace pour accompagner les transformations de l'action publique	51
3.1 Une gouvernance de la fonction RH de l'État clarifiée et renforcée	53
3.2 Développer et diffuser la connaissance en matière de politiques de ressources humaines pour anticiper, capitaliser et agir	54
3.3 Simplifier et dématérialiser la gestion des agents, moderniser les SIRH, et tirer pleinement parti du numérique	58
3.4 Adapter la politique de ressources humaines aux enjeux des territoires, et déconcentrer pour donner des leviers RH pertinents aux décideurs locaux	60
3.5 Faire de l'innovation RH un levier d'efficacité des services publics	63
3.6 Renforcer la visibilité de notre fonction publique en Europe et développer les liens avec l'international	64

TITRE 2

Faits et chiffres

67

VUES D'ENSEMBLE

69

1 L'emploi public

71

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2015

73

Figure V 1-1 Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2015 (métropole + DOM) 74

Figure V 1-2 : Effectifs physiques, en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique en 2015 75

Figure V 1-3 : Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique depuis 2005 76

Figure V 1-4 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre 2005 et 2015 78

Figure V 1-5 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale de 2005 à 2015 80

Figure V 1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 2005 et 2015 81

Figure V 1-7 : Évolution des effectifs par statut dans la fonction publique entre 2005 et 2015 83

Figure V 1.E-1 : Les entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et par type d'employeur 84

Figure V 1-8 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2015 86

Figure V 1-9 : Taux d'administration [en ETP] dans l'ensemble de la fonction publique au 31 décembre 2015 en France 87

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 2015 en France 88

Figure V 1-11 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2014 et fin 2015 en France 90

Figure V 1-12 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2015 91

Figure V 1-13 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge 93

Figure V 1-14 : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant et par statut 94

Figure V 1-15 : Profil par âge des entrants et des sortants de la fonction publique en 2015 96

Figure V 1-16 : Effectifs qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique en 2015 (entrants-sortants) et effectifs qui interrompent leur activité en 2015 (sortants-entrants) 97

2 Les flux de personnels dans la fonction publique

99

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015

101

Figure V 2.1-1 : Nombre de postes offerts au recrutement externe dans la fonction publique de l'État (FPE) par voie d'accès 103

Figure V 2.1-2 : Évolution du nombre de postes offerts en catégorie C dans la FPE par voie d'accès 103

Figure V 2.1-3 : Nombre de recrutements externes dans la FPE par voie d'accès 104

Figure V 2.1-4 : Évolution du nombre de postes offerts et des recrutements externes dans la FPE 104

Figure V 2.1-5 : Taux de renouvellement et flux annuel des nouveaux pensionnés et des recrutés externes dans la FPE 106

Figure V 2.1-6 : Évolution de la sélectivité des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique	107
Figure V 2.1-7 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique	108
Figure V 2.1-8 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie A par niveau d'études requis	109
Figure V 2.1-9 : Niveau de diplôme des recrutés dans la FPE par catégorie hiérarchique en 2015	110
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 recrutement	111
Figure V 2.1-10 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie B par niveau d'études requis	112
Figure V 2.1-11 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants dans la FPE	113
Figure V 2.1-12 : Part des femmes parmi l'ensemble des recrutés dans la FPE par niveau de diplôme	113
Figure V 2.1-13 : Nombre de recrutements externes par ministère	114
Figure 2.1-14 : Profils comparés des recrutements externes dans la FPT et la FPE en 2015	116
Figure V 2.1-15 : Nombre de recrutements externes dans la FPT par catégorie hiérarchique	117
Figure V 2.1-16 : Sélectivité des recrutements externes sur concours dans la FPT par catégorie hiérarchique	118

3 Les rémunérations dans la fonction publique 121

3-1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 123

Figure V 3-4 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2015	132
Figure V 3-5 : Salaires nets mensuels en 2015 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	133
Figure V 3-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires en 2014 et 2015	135
Figure V 3-7 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2015	136
Figure V 3-8 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2015 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	137
Figure V 3-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires en 2015	138
Figure V 3-E4 : Évolution de la valeur du point d'indice et des prix à la consommation depuis 1970	140
Figure V 3-10 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2014 et 2015 selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2014	143
Figure V 3-11 : Proportion d'agents en place en 2014 et 2015 dont le salaire net a diminué en 2015 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	144
Figure V 3-12 : Évolutions en 2015 en euros constants des rémunérations des agents en place en 2014 et 2015 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	145
Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2015	146
Figure V 3-E5 : Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants en 2014 et 2015 dans chacun des versants de la fonction publique	148
Figure V 3-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2015	149
Figure V 3-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE en 2015	150
Figure V 3-E6 : Niveau et évolution en euros constants du salaire net moyen des militaires en 2015	151
Figure V 3-18 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils en place deux années consécutives depuis 2011	155
Figure V 3-E7-1 : Rémunération annuelle moyenne des cadres supérieurs de l'administration centrale (2015)	156
Figure V 3-E7-2 : Rémunération annuelle moyenne des cadres moyens de l'administration centrale (2015)	157
Figure V 3-E7-3 : Rémunération annuelle moyenne des fonctionnaires assurant des fonctions de secrétariat (2015)	158

TABLE DES MATIÈRES

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 (2015)	159
Figure V 3-E7-5 : Salaires des enseignants du premier cycle du secondaire dans les établissements publics (2014)	160
Figure V 3-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires civils de la fonction publique territoriale en 2015	161
Figure V 3-20 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2015 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité	162
Figure V 3-22 : Distribution des salaires nets et bruts par filières d'emploi du personnel de la FPH en 2015	163
Figure V 3-23 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2015	164
Figure V 3-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires des hôpitaux publics en 2015	165
Figure V 3-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires du secteur médico-social en 2015	166
Figure V 3-26 : Proportion d'agents en place en 2014 et 2015 dont le salaire net a diminué en 2015 dans les hôpitaux publics et les établissements médico-sociaux selon le statut ou la situation d'emploi	167
Figure V 3-A1-1 : Bilan des versements GIPA effectués en 2016 au titre de la période 2010-2015 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)	169
Figure V 3-A2-1 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE en 2016	173

DOSSIERS

179

1 Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours 179

1-1 Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours 181

Figure D 1-3 : Répartition des contractuels entrants par versant et type d'employeur en 2011	189
Figure D 1-4 : Répartition par classes des contractuels entrants en 2011 dans chaque versant	191
Figure D 1-5 : Parcours des contractuels entrés en 2011 de la classe « contrats courts » de chacun des versants	193
Figure D 1-6 : Taux de sortie par an des contractuels entrés en 2011 appartenant à la classe des « contrats courts », par versant	194
Figure E 3-1 : Situation au 31 décembre des contractuels entrés en 2011 dans la fonction publique territoriale et hospitalière	196
Figure D 1-7 : Parcours des contractuels de la classe « contrats renouvelés et CDI » de chacun des versants	197
Figure D 1-8 : Parcours des contractuels de la classe « contrats longs non renouvelés » de chacun des versants.	198
Figure D 1-9 : Rythme de sortie de la fonction publique dans la classe « contrats longs non renouvelés »	199
Figure D 1-10 : Parcours des contractuels titularisés en catégorie A	201
Figure D 1-11 : Part des fonctionnaires de catégorie A au 31 décembre dans la classe « fonctionnaires A » de chaque versant	203
Figure D 1-12 : Parcours des contractuels titularisés en catégorie C	205
Figure D 1-13 : Part des fonctionnaires de catégorie C au 31 décembre dans la classe « fonctionnaires C » de chaque versant	206
Figure D 1-14 : Parcours des contractuels titularisés en catégorie B	207
Figure D 1-15 : Taux de titularisation en catégorie B par année et par versant	208
Figure D 1-16 : Odds-ratios issus des régressions logistiques modélisant la probabilité de devenir fonctionnaire chaque année entre 2011 et 2015 pour les contractuels entrés en 2011 dans la fonction publique	210

1 Emploi public et fonction publique**215**







Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2015)	219
Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2015, salariés à titre principal	220
Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2015	221
Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015, salariés à titre principal	222
Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2015	223
Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2015	223
Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique au 31 décembre	224
Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre	225
Figure 1.2-1 : Effectifs physiques au 31 décembre et en équivalent temps plein par versant de la fonction publique	226
Figure 1.2-2 : Effectifs physiques par type d'employeur dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre	226
Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2015	227
Figure 1.2-3 (suite) : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2015	228
Figure 1.2-3 (fin) : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2015	229
Figure 1.2-4 : Taux d'administration (à partir des effectifs en équivalent temps plein) par région au 31 décembre 2015	230
 Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant au 31 décembre	230
Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique par versant entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2015	231
 Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique par statut au 31 décembre	232
Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois versants de la fonction publique, agents civils, par département au 31 décembre 2015	233
Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État, agents civils, par département au 31 décembre 2015	233
Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2015	234
Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2015	234
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	235
Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif (EPA) par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015	236
Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalent temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre	237
Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre 2015	238
Figure 1.3-5 : Effectifs physiques des agents civils des ministères par région et ministère au 31 décembre 2015	239
 Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques au 31 décembre 2015 des ministères et de leurs EPA rattachés	240
Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2015	241
 Figure 1.3-8 : Évolution des effectifs physiques au 31 décembre des agents des ministères par statut	241

TABLE DES MATIÈRES

Passage des effectifs payés sur plafond d'emplois du ministère à ses effectifs en fonction et gérés	243
Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2015	244
Figure 1.4-1 (suite) : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2015	245
Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2015	246
Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois en 2017	249
Figure 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois entre 2016 et 2017	250
 Figure 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois	251
Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2017	251
Tableau 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère en 2016	252
Figure 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre	253
Figure 1.5-2 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre	253
 Figure 1.5-3 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre	254
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	255
Figure 1.5-5 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par par catégorie d'employeur au 31 décembre	256
Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière par sexe et statut au 31 décembre	257
Figure 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut au 31 décembre	257

2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques **259**







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	262
Figure 2.1-2 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des fonctionnaires des ministères au 31 décembre	263
Figure 2.1-3 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des contractuels des ministères au 31 décembre	264
Figure 2.2-1 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015	265
Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015	266
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 2015	267
Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères	268
Figure 2.3-2 (suite et fin) : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères au 31 décembre	269
Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2015	270
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 2015	270
Figure 2.4-1 : Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015	271
Figure 2.4-2 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015	272
Figure 2.4-3 : Part des femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre	273






Figure 2.4-4 : Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre	274
Figure 2.4-5 : Part des femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH au 31 décembre	274
Figure 2.4-6 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre	275
Figure 2.4-6 (suite) : Effectif total et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre	276
Figure 2.4-7 : Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre	277
Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015	278
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 2015	279
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 2015	280
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 2015	281
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 2015	282
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 2015	283
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 2015	284
Figure 2.5-7 : Âge moyen des agents de la FPT par filière (par ordre croissant) et par sexe au 31 décembre 2015	285
Figure 2.5-8 : Âge moyen des agents de la FPH par filière (par ordre croissant) et par sexe au 31 décembre 2015	285
Figure 2.5-9 : Âge moyen des agents civils dans les trois versants de la fonction publique par département au 31 décembre 2015	286
Figure 2.5-10 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2015	286
Figure 2.5-11 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2015	287
Figure 2.5-12 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2015	287
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	288
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	288
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 2015	289
Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par employeur de la fonction publique au 1 ^{er} janvier 2015	289
Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE aux 1 ^{er} janvier 2015	290
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 2015	291
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 2015	291
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 2015	292
Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015	293

TABLE DES MATIÈRES

Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015	293
Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015	294
Figure 2.7-5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2015	294
Figure 2.7-6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2015	295
Figure 2.7-7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2015	295
Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2015	296
Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2015	297

3 Voies de recrutement externe 299

 Figure 3.1-1 : Recrutement externe dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2015	304
Figure 3.1-2 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours, dans la fonction publique de l'État en 2015	305
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 2015	306
Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2015, sur champ partiel	307
Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés y compris Éducation nationale en 2015, sur champ partiel	308
Figure 3.1-6 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale en 2015, sur champ partiel	308
 Figure 3.1-7 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2015	309
Figure 3.1-8 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2014	310
Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie externe dans la fonction publique d'État, sur champ partiel en 2015	311
Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés dans la fonction publique d'État par catégorie et par type d'accès, sur champ partiel en 2015	312
 Figure 3.3-1 : Recrutement par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2015	313
Figure 3.3-2 : Recrutement par concours externe dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emploi en 2015	314
Figure 3.3-3 : Recrutement par la voie du troisième concours dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emploi en 2015	315
Figure 3.3-4 : Recrutement direct sans concours en catégorie C dans la fonction publique territoriale en 2015	316
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 2015	317
Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2015	318
Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du troisième concours de la Ville de Paris en 2015	318
Figure 3.3-8 : Recrutement externe sans concours de la Ville de Paris en 2015	319
 Figure 3.4-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA en 2016	320
 Figure 3.4-2 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attaché territorial en 2014	320
 Figure 3.4-3 : Résultats du concours externe d'attaché d'administration hospitalière	320

 Figure 3.4-4 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au troisième concours d'attaché d'administration hospitalière de 2012 à 2015	320
Figure 3.4-5 : Sélectivité comparée des concours externes niveau attaché de 2001 à 2015	321
 Figure 3.5-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ENA en 2015 et 2016	322
 Figure 3.5-2 : Résultats du concours externe et troisième concours d'entrée à l'Inet en 2015	322
 Figure 3.5-3 : Directeur d'hôpital : résultat du concours externe de 2015	322
 Figure 3.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : résultat du concours externe de 2016	323
Figure 3.5-5 : Sélectivité comparée des concours externes niveau administrateur de 2001 à 2016	323

4 Parcours professionnels **325**

 Figure 4.1-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés	329
 Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2015	329
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	329
 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	330
Figure 4.1-4 : Recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet) dans la fonction publique de l'État en 2015	331
Figure 4.1-5 : Sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'État de 1996 à 2015	332
Figure 4.1-6 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État y compris Éducation nationale en 2015	333
Figure 4.1-7 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État hors Éducation nationale en 2015	333
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 2015	334
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 2015	335
Figure 4.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2015	336
Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrée internes par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2015	337
 Figure 4.3-1 Recrutement par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2015	338
Figure 4.3-2 : Recrutement par concours interne dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emploi en 2015	339
Figure 4.3-3 Examen professionnel dans la fonction publique territoriale par cadre d'emploi en 2015	340
Figure 4.3-4 : Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2015	341
Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2015	342
 Figure 4.4-1 : Résultat du concours interne des instituts régionaux d'administration (IRA) en 2016	343
 Figure 4.4-2 : Résultat du concours interne d'attaché territorial	343
 Figure 4.4-3 : Résultat du concours interne d'attaché d'administration hospitalière en 2016	343

TABLE DES MATIÈRES






















Figure 4.4-4 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau attaché	344
 Figure 4.5-1 : Administrateur civil : résultat du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA) de 2016	345
 Figure 4.5-2 : Administrateur territorial : résultat du concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales (Inet) de 2015	345
 Figure 4.5-3 : Directeur d'hôpital : résultat du concours interne de directeur d'hôpital de 2016	345
 Figure 4.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : résultat du concours interne de 2016	345
Figure 4.5-5 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau administrateur	346
 Figure 4.6-1 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité	348
Figure 4.6-2 : Répartition des actes de mobilité en 2015 selon leur composition	348
Figure 4.6-3 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité en 2015	349
Figure 4.6-4 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples en 2015 par type de changement	350
Figure 4.6-5 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi en 2015	351
 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 2015	352
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	352
 Figure 4.6-8 : Changement d'employeur intra-versant et inter-versants des agents de la fonction publique en 2015	353
Figure 4.6-9 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2015 selon l'employeur de départ et de destination	354
Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2015 selon l'employeur de départ et de destination	355
Figure 4.6-11 : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2015 selon l'employeur de départ et de destination	356
Figure 4.6-12 : Taux de changement d'employeur en 2015 en fonction des caractéristiques des agents	357
 Figure 4.6-13 : Le changement de zone d'emploi en 2015 des agents de la fonction publique	358
Figure 4.6-14 : Taux de changement de zone d'emploi en 2015 en fonction des caractéristiques des agents	359
 Figure 4.6-15 : Changement de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2015	360
Figure 4.6-16 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2015 en fonction des caractéristiques des agents	361
Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2015)	362
 Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des agents fonctionnaires civils en 2015 selon les catégories de départ et de destination	363
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 2015	364
 Figure 4.7-3 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en 2015 des agents fonctionnaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ	364
Figure 4.8-1 : Position statutaire des fonctionnaires civils au 31 décembre	366
Figure 4.8-2 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31 décembre 2015	367
Figure 4.8-3 : Répartition des fonctionnaires de l'État au regard de leur position de mobilité par catégorie hiérarchique au 31 décembre	367
 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	368
 Figure 4.8-5 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire selon la destination au 31 décembre	369

Figure 4.8-6 : Répartition des agents fonctionnaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015	370
Figure 4.8-7 : Répartition des agents fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015	370
Figure 4.8-8 : Répartition par sexe des fonctionnaires civils en position de mobilité au 31 décembre	371
Figure 4.8-9 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon l'âge au 31 décembre	372
Figure 4.8-10 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon la durée au 31 décembre	373
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	374 FVAE

TABLE DES MATIÈRES

Figure 6.3-5 (suite) : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2015	396
 Figure 6.3-6 : Évolution annuelle en euros courants du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique	397
Figure 6.3-7 : Évolution annuelle en euros constants du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique	398
 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	399
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	400
Figure 6.3-10 : Niveau et évolution en euros constants du salaire mensuel moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2015	401
Figure 6.3-11 : Évolution en euros constants de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique et proportion d'agents pris en compte dans le calcul de la RMPP en 2015	402
 Figure 6.3-12 : Salaires mensuels moyens des fonctionnaires des corps et emplois de direction et d'encadrement supérieur dans la fonction publique	403
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	404
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	405
 Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2015	406
 Figure 6.4-2 (suite) : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2015	407
Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des femmes fonctionnaires civiles employées à temps plein dans les ministères en métropole en 2015	408
Figure 6.4-3 (suite) : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des femmes fonctionnaires civiles employées à temps plein dans les ministères en métropole en 2015	409
Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des hommes fonctionnaires civils employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2015	410
Figure 6.4-4 (suite) : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des hommes fonctionnaires civils employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2015	411
 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	411
 Figure 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères de l'État	412
 Figure 6.4-7 : Salaires bruts et nets des agents civils de la FPE	412
Figure 6.4-8 : Salaires bruts et nets et part de primes des fonctionnaires civils de la FPE	413
Figure 6.4-9 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen depuis 1998 dans la FPE	413
Figure 6.4-10 : Facteurs d'évolution de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998 dans la FPE	414
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 2015	415
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)	416
Figure 6.4-13 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995	416

















7	Formation	417
	Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle dans les ministères en 2015	421
	Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle par agent dans les ministères de 2005 à 2015	422
	Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle dans les ministères hors enseignement selon la catégorie hiérarchique de 2005 à 2015	422
	Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique en 2015	423
	Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2015	424
	Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2015	425
	Figure 7.1-7 : La formation par ministère en 2015	426
	Figure 7.1-8 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) par ministère en 2015	427
	Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale par ministère en 2015	428
	Figure 7.2-1 : Nombre de journées de formation par agent dans la fonction publique territoriale par catégorie hiérarchique de 2007 à 2013	429
	Figure 7.2-2 : Nombre moyen de journées de formation par type de collectivités de la FPT en 2011 et 2013	430
	Figure 7.2-3 : Durée moyenne des formations par type de formation de 2007 à 2013 dans la fonction publique territoriale	430
	Figure 7.3-1 : Évolution des montants collectés par l'ANFH par type de financement	432
	Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique en 2015	432
	Figure 7.3-3 : Évolution du nombre de départs et d'heures en formation dans le cadre des plans de formation des établissements	433
	Figure 7.3- 4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences (BC) accordés par catégorie hiérarchique	433
8	Temps et conditions de travail	435
	Figure 8.1-1 : Durées et nombre de jours travaillés en 2016	440
	Figure 8.1-2 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012	441
	Figure 8.1-3 : Part des agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003	441
	Figure 8.1-4 : Travail le dimanche, horaires atypiques et contraintes horaires en 2013	442
	Figure 8.1-5 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2013	442
	Figure 8.2-1 : Nombre de CET, de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés dans les trois versants de la fonction publique	443
	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	443
	Figure 8.3-1 : Congés payés et jours de RTT par type d'employeur en 2016	444
	Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010	445
	Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre	446
	Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre	446
	Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre	447
	Figure 8.3-6 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2013	447

TABLE DES MATIÈRES

 Figure 8.4-1 : Proportion de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé	448
Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé dans les trois versants de la fonction publique	448
Figure 8.4-3 : Part des agents ayant fait l'objet d'au moins un arrêt dans les ministères en 2012	449
Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé dans les ministères en 2012	450
Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012	451
 Figure 8.4-6 : Nombre moyen de jours d'arrêt maladie par agent et par motif dans la fonction publique territoriale	451
Figure 8.4-7 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière en 2015	451
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	452
Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2015 selon le sexe et la gravité par ministère	453
 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	454
Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2015 selon le sexe et la gravité par ministère	455
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	456
Figure 8.5-6 : Répartition des accidents de travail et de trajet selon le type de collectivité dans la fonction publique territoriale en 2015	456
Figure 8.5-7 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2015	456
Figure 8.5-8 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2015	457
Figure 8.5-9 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2015	457
Figure 8.5-10 : Répartition des accidents de travail et de trajet selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2015	457
 Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues en 2014 et 2015 selon les ministères	458
Figure 8.6-2 : Répartition des maladies professionnelles selon le type de collectivité de la fonction publique territoriale en 2015	459
Figure 8.6-3 : Répartition des maladies professionnelles selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2015	459
 Figure 8.7-1 : Part des personnes exposées à des contraintes physiques dans le cadre de leur travail en 2013	460
Figure 8.7-2 : Part des personnes exposées à des risques chimiques ou biologiques en 2010	460
Figure 8.7-3 : Part des personnes ayant vécu un changement organisationnel dans l'année	461
Figure 8.7-4 : Relations sociales au travail en 2013	461
Figure 8.7-5 : Autonomie au travail et marges de manœuvre en 2013	461
 Figure 8.7-6 : Part des personnes en contact avec le public, exposées à des comportements hostiles ou des agressions en 2013	462
Figure 8.7-7 : Part des salariés exposés aux conflits de valeur en 2013	462

9 Relations professionnelles 463

Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques) dans les trois versants de la fonction publique en 2014	468
Figure 9.1-2 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques) en 2014 : ensemble de la fonction publique	469

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	470
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	471
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	472
Figure 9.1-5 : Participation électorale lors des élections aux comités techniques de proximité dans les trois versants de la fonction publique en 2014	473
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	474
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	475
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	476
Figure 9.2-1 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2014	477
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	478
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	479
Figure 9.2-4 : Taux de participation aux élections professionnelles	479
Figure 9.3-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État	480
Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires en 2016	481
Figure 9.3-3 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2016	482
Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2017	483
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 2017	484
Figure 9.4-3 : Taux de syndicalisation des salariés selon la taille de l'établissement et le secteur	484
Figure 9.4-4 : Taux de syndicalisation selon le type de fonction publique et la catégorie socioprofessionnelle	485
Figure 9.5-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État en 2016	486
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 depuis 1999	486

10 Politique sociale

487

Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles	491
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	492
Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2017	492
Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2016	493
Figure 10.1-5 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière	493
Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2015	494
Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2015	495
Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère en 2015	496

TABLE DES MATIÈRES

Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur	497
Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement	497
Figure 10.3-3 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariée a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur	498
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	498