

ÉDITION
2014

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Politiques et pratiques de ressources humaines

Faits et chiffres



RAPPORT ANNUEL

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Politiques et pratiques de ressources humaines

Faits et chiffres

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines

Rédactrice en chef : Maia ROHNER, cheffe du bureau de l'animation interministérielle, de l'évaluation des politiques de ressources humaines et de l'égalité professionnelle
Rédactrice en chef adjointe : Marie-Pauline COUETTE

Contributeurs

Anne-Marie Barré (DGCL)

Laurent Birois (DGOS)

Isabelle Bosson (DGCL)

Annie Brenot-Ouldali (DGAFP)

Emmanuelle Burgei (DGAFP)

Nathalie Caro (DGAFP)

Sabine Coffe (DGAFP)

Yannick Coirint (DGAFP)

Marie-Pauline Couette (DGAFP)

Bruno Deboges (DGAFP)

Eléonore Dubois (DGOS)

Marc Firoud (DGAFP)

Marianne Franier (DGOS)

Nathalie Gaillard (DGCL)

Nicolas Garrier (DGAFP)

Flore Goddet (DGAFP)

Nathalie Green (DGAFP)

Sophie Guilbot-Christaki (DGAFP)

Marie-France Koeffler (DGAFP)

Michèle Lenoir-Salfati (DGOS)

Martine Leprat (DGAFP)

Clémence Mackowiak (DGCL)

Véronique Marchal (DGAFP)

Olivier Mary (DGAFP)

Martine Moisan (DGAFP)

Raphaëlle Moreau (DGAFP)

Auguste Moutopoulos (DGAFP)

Jean-Louis Pastor (DGAFP)

Céline Perdrix (DGCL)

Valérie Pestel (DGCL)

Florian Petit (DGAFP)

Nathalie Philippe-Iglesias (DGAFP)

Valérie Plomb (DGAFP)

Agnès Reiner (DGCL)

Maia Rohner (DGAFP)

Patricia Rucard (DGOS)

Marie-Edith Sarakatsanis (DGAFP)

Franck Schoumacker (DGAFP)

Flora Séguin (DGAFP)

Nicolas Seigneur (DGAFP)

Philippe Siméon-Drevon (DGAFP)

Sarah Soubeyrand (DGAFP)

Pascale Trébuçq (DGAFP)

Claude-David Ventura (DGOS)

TITRE 2

Faits et chiffres

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

Coordination scientifique : Olivier FILATRIAU

Coordination éditoriale : José-Antoine CILLEROS

Contributeurs

Alban Amselli (DGOS)

Eva Baradji (DGAFP)

Brigitte Belloc (DGCL)

Ludovic Besson (DGCL)

Olivier Bernard (Direction du Budget)

Nunzia Bounakhla (DGAFP)

Pierrette Briant (Depp)

Sébastien Clausener (DGAFP)

Sabine Coffe (DGAFP)

Laetitia Collombet (DGOS)

Clément Corriol (DGOS)

Emma Davie (DGAFP)

Bruno Deboges (DGAFP)

Michel Duée (DGCL)

Marion Defresne (Depp)

Olivier Dorotheé (INSEE)

Jonathan Duval (DGAFP)

Nicolas Espinosa (DGAFP)

Fabienne Gaudé (Insee)

François Giquel (DGAFP)

Natacha Gualbert (DGAFP)

Sophie Guilbot-Christaki (DGAFP)

Safiedine Hama (DGAFP)

Loïc Henninger (Insee)

Salah Idmachie (DGAFP)

Julien Loquet (Drees)

Remy Marquier (Drees)

Véronique Menon (DGAFP)

Sabine Meunier (DGCL)

Christophe Michel (Insee)

Fanny Mikol (Drees)

Sandra Nahon (Drees)

Jean-Louis Pastor (DGAFP)

Florian Petit (DGAFP)

Claudine Pinon (DGAFP)

Erwan Pouliquen (DGAFP)

Jean-Christophe Regrain (DGCL)

Layla Ricroch (Drees)

Emilie Senigout (Insee)

Virginie Simon (DGAFP)

Sarah Soubeyrand (DGAFP)

Jean-Éric Thomas (DGAFP)

Lionel Wilner (insee)

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

La modernisation de l'action publique est une priorité gouvernementale. Cet objectif ambitieux a connu en 2013-2014 d'importantes avancées qu'il convient de poursuivre en s'appuyant sur l'engagement et les compétences des agents de la fonction publique. Les conditions d'emploi de ces agents doivent s'inscrire dans cette démarche de modernisation avec pour axe directeur la simplification, autant sur le plan statutaire et indemnitaire qu'en ce qui concerne la gestion des ressources humaines. Pour conduire cette démarche de modernisation, l'administration doit s'appuyer sur un dialogue social de qualité.

Le **Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2014** reflète cette volonté de modernisation à travers ses deux parties.

Le **titre 1, « Politiques et pratiques de ressources humaines »**, présente les réformes et améliorations de l'année écoulée et les orientations fixées pour les mois à venir.

Les évolutions ont été nombreuses en 2013-2014 : reconfiguration des instances de gouvernance et de pilotage, refonte des dispositifs d'accompagnement des agents à la mobilité, création d'un nouveau régime indemnitaire, convergence statutaire, redéfinition du projet de rénovation des SIRH et de la chaîne de paye, mise en oeuvre et suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle, application de l'accord sur les risques psychosociaux, lancement de négociations sur la qualité de vie au travail, sur la qualité du dialogue social... La diversité de ces chantiers, qui font l'objet d'une large concertation à toutes les étapes, illustre la réalisation concrète, jusqu'au plus près des préoccupations des agents, de la politique de ressources humaines voulue par le Gouvernement. Deux événements majeurs sont par ailleurs prévus pour cette fin d'année 2014 : la préparation des élections professionnelles dans toute la fonction publique, le 4 décembre 2014, et l'ouverture de la négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, chantier prioritaire pour le Gouvernement afin de construire la fonction publique de demain.

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

La présentation des résultats annuels continue de s'enrichir avec des données complémentaires sur les rémunérations dans les établissements sociaux et médico-sociaux, une refonte complète des données sur la mobilité et des résultats nouveaux sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Des efforts ont été apportés à la présentation pour commenter plus avant les évolutions de la dernière année renseignée, le plus souvent 2012, et les mettre en perspective au regard de la période récente. Un recueil des définitions essentielles a été introduit pour alléger la lecture sans pour autant perdre en précision.

Enfin, poursuivant les travaux engagés dans l'édition précédente du rapport, l'étude des conditions de travail s'enrichit d'un **dossier sur les risques psycho-sociaux** dans la fonction publique. Il constitue, dans la lignée des accords du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, la première analyse détaillée de l'enquête Conditions de travail 2013 réalisée avec le concours des directions statistiques des ministères du travail, de la fonction publique et des affaires sociales.

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

Marylise Lebranchu
Ministre de la décentralisation
et de la fonction publique

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines	13
Introduction	15
1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement	19
1.1 Une gouvernance rénovée de la fonction publique pour un suivi et un accompagnement renforcés des administrations	21
1.1.1 La modernisation des outils de pilotage, une nécessité pour mener une politique de ressources humaines performante	21
1.1.2 La modernisation des dispositifs d'accompagnement pour une réponse adaptée aux attentes des agents	24
1.2 La modernisation du recrutement et de la formation, un enjeu pour la fonction publique de demain	32
1.3 Le redéploiement des outils visant à une plus grande convergence et simplification de la gestion des ressources humaines	36
1.3.1 La poursuite de la mise en œuvre des leviers de convergence statutaire : CIGeM sociaux et CIGeM des attachés d'administration de l'État	36
1.3.2 Vers une convergence indemnitaire : la création du RIFSEEP	38
1.3.3 La convergence de la GRH et du régime indemnitaire dans les directions départementales interministérielles, une volonté d'homogénéisation	39
1.3.4 Le « projet DSN », une simplification du système de déclaration des données sociales	42
2 La négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations : une priorité gouvernementale qui permettra de moderniser la fonction publique et d'améliorer la situation des agents	43
2.1 Une négociation d'envergure	45
2.2 La revalorisation indiciaire de la catégorie C, une priorité gouvernementale	46
3 La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants	47
3.1 La lutte contre la précarité au sein de la fonction publique, une avancée au bénéfice des agents contractuels	49
3.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : des résultats probants, attendus et en progrès	56
3.2.1 La mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013, une action suivie et évaluée	56
3.2.2 La mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, un engagement déjà partiellement atteint	59

3.3 L'application de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations au cœur des préoccupations tant des employeurs que des organisations syndicales	60
3.4 L'amélioration des conditions de vie au travail, une nécessité et un facteur de performance des services publics	63
3.4.1 L'application de l'accord sur les RPS, une volonté nationale déclinée à tous les niveaux dans les trois versants de la fonction publique	63
3.4.2 Prévention et prise en compte de la pénibilité, un nouvel enjeu dans la concertation sociale	65
3.4.3 La qualité de vie au travail ou comment mettre l'agent et son travail au cœur d'une culture du collectif de travail	66
3.5 La qualité du dialogue social, une volonté gouvernementale pour mieux prendre en compte la représentation des personnels et faciliter les négociations	68
3.5.1 Les élections professionnelles unifiées, un évènement historique en 2014	68
3.5.2 Vers une amélioration structurelle de la qualité du dialogue social	70

TITRE 2

Faits et chiffres	73
--------------------------	-----------

Vues d'ensemble	75
------------------------	-----------

1 L'emploi public	77
--------------------------	-----------

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2012 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents	79
5,4 millions d'agents dans la fonction publique fin 2012 sur le territoire national, soit un emploi sur cinq	80
Légère hausse de l'emploi dans la fonction publique en 2012 (+ 0,3 %)	81
Baisse plus modérée de l'emploi dans la fonction publique de l'État (- 1,1 %)	84
Les effectifs de la fonction publique territoriale continuent de progresser en 2012 (+ 1,7 %)	88
Faible progression des effectifs dans la FPH en 2012 (+ 0,7 %)	89
Hausse du nombre de non-titulaires dans la FPT et la FPE et forte baisse des effectifs de militaires en 2012	90
Des structures de qualification sensiblement différentes dans les trois fonctions publiques	92
Avec 72 agents civils publics (hors militaires) pour mille habitants, le taux d'administration en 2012 est identique à celui de 2011 mais masque des évolutions régionales variées	93
La fonction publique continue de se féminiser	95
La part des femmes s'accroît en catégorie A mais elles restent sous représentées dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction	97
La part des 50 ans et plus continue d'augmenter dans la fonction publique en 2012, surtout dans la FPT	97
Les agents de catégorie A sont plus jeunes dans la FPH	99

2	Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique	101
2.1	Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2012	103
	Orienté à la baisse depuis 2003, le nombre de recrutements externes dans la fonction publique de l'État progresse en 2012	103
	En 2012, l'offre d'emploi sans concours diminue tandis que celle via le concours externe est en hausse.	104
	Le repli des recrutements externes amorcé en 2003 dans la FPE, marque une pause en 2012.	104
	La sélectivité est en baisse pour l'ensemble des recrutements externes de l'État sauf au concours unique	106
	Le nombre de candidats aux emplois de catégorie A et B dans la FPE est en recul	107
	Les recrutements en catégorie A essentiellement offerts aux Master 2 et titulaires d'un doctorat progressent en 2012	107
	Les lauréats de la catégorie B sont à plus de 30 % titulaires d'au moins Bac+4 et ceux de la catégorie C à près de 12 %	109
	Les femmes sont majoritaires à se présenter aux concours de la fonction publique de l'État et réussissent mieux que les hommes	111
	En 2012, l'évolution du recrutement externe est contrastée selon les ministères	111
	L'augmentation globale du nombre de recrutements externes dans la FPE en 2012 se traduit par une hausse des recrutements au niveau déconcentré	113
	Recrutements externes dans la fonction publique territoriale en 2012	114
2.2	Les départs à la retraite dans la fonction publique	117
	Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique	117
	Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite	119
	Le nombre de départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique est en hausse en 2013	128
	Progression du nombre de nouvelles pensions civiles des ayants droit au Service des retraites de l'État en 2013.	131
	Importante hausse du nombre des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2013 liée aux départs anticipés pour carrières longues	132
	Parmi les titulaires, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concernent d'abord les catégories actives	135
	Des modifications de comportement perceptibles suite aux réformes des retraites	140
	La baisse du nombre de bénéficiaire de la surcote se poursuit et leur part se réduit	142
	À la CNRACL, les principales évolutions concernent les départs anticipés pour carrières longues et les départs anticipés pour motifs familiaux	143

3	Les rémunérations dans la fonction publique	149
	Les rémunérations dans la fonction publique en 2012	151
	Salaires moyens : des niveaux différents entre les trois versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé, du fait des caractéristiques très différentes des salariés	153
	Des écarts salariaux entre hommes et femmes contrastés selon le type d'employeur	157
	Baisse des salaires nets moyens en euros constants dans les trois versants de la fonction publique entre 2011 et 2012	163
	Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen augmente de 1,1 % en euros courants en 2012, soit une baisse de 0,8 % en euros constants	167
	Dans la fonction publique territoriale, le salaire net moyen augmente de 1,4 % en euros courants en 2012 mais diminue de 0,5 % en euros constants.	181
	Dans le secteur hospitalier public (SHP), le salaire net moyen progresse de 1,4 % en euros courants en 2012, soit une baisse de 0,6 % en euros constants	183
	Le rachat de jours RTT ou de congés annuels dans les trois versants de la fonction publique	186
DOSSIER		191
1	Les risques psychosociaux dans la fonction publique	193
	Intensité du travail : les agents exerçant un métier des « Soins » particulièrement concernés	199
	Les familles de métiers « Soins », « Action sociale », « Sécurité, défense » et « Justice » sont plus souvent exposées aux exigences émotionnelles et victimes d'agressions de la part du public	204
	Des marges de manœuvre plus faibles dans les familles « Bâtiment, travaux publics » et « Entretien, maintenance »	205
	Plus de tensions dans les relations de travail dans les familles « Soins » et « Action sociale »	208
	Un agent de la fonction publique sur dix déclare devoir faire des choses qu'il désapprouve	208
	Une insécurité économique concentrée dans quelques familles de métiers, et des changements organisationnels qui touchent les salariés des « Finances publiques » et des « Soins »	210
	Une classification des salariés selon leurs expositions aux risques psychosociaux	210
	Le groupe « Faible exposition » rassemble les agents peu exposés aux RPS	212
	Le groupe « Fortes exigences mais reconnaissance » regroupe les salariés qui cumulent exigences du travail et exigences émotionnelles	212
	Les agents du groupe « Exigences modérées et environnement dégradé » ont des rapports sociaux au travail difficiles	213
	Le groupe « Forte exposition avec tensions avec le public » est composé d'agents exposés à de nombreux facteurs de RPS	213

Les agents du groupe « Forte exposition avec tensions avec les collègues » cumulent les expositions dans les 6 dimensions des facteurs de RPS avec en particulier des rapports conflictuels avec leurs collègues	214
Effectuer correctement son travail : plus difficile pour les agents exposés aux RPS	216
Une forte exposition aux RPS peut se cumuler avec des expositions aux contraintes physiques et à des risques chimiques ou infectieux	217
Les salariés exposés aux RPS déclarent un état de santé moins bon	218

FICHES THÉMATIQUES

225

1	Emploi public et fonction publique	227
1.1	Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public	229
1.2	Trois fonctions publiques	238
1.3	Fonction publique de l'État	249
1.4	Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances	254
1.5	Fonction publique territoriale	265
1.6	Fonction publique hospitalière	269
2	Agents de la fonction publique : principales caractéristiques	271
2.1	Statuts et situations d'emploi	273
2.2	Catégories hiérarchiques	277
2.3	Catégories socioprofessionnelles et filières	279
2.4	Féminisation et égalité professionnelle	283
2.5	Âges	290
2.6	Travailleurs handicapés	298
2.7	Temps partiel	303
2.8	Niveaux de diplôme	307
3	Voies de recrutement externe	309
3.1	Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	311
3.2	Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	321
3.3	Recrutement externe dans la fonction publique territoriale	323
3.4	Recrutement externe niveau attaché dans la fonction publique	329
3.5	Recrutement externe niveau administrateur dans la fonction publique	331

4	Parcours professionnels	333
4.1	Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État	335
4.2	Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État	342
4.3	Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale	344
4.4	Recrutement interne des attachés	349
4.5	Recrutement interne des administrateurs	351
4.6	Mobilité des agents de la fonction publique	353
4.7	Mobilité catégorielle	371
4.8	Positions statutaires	374
5	Retraite	383
5.1	Départs à la retraite	385
5.2	Effectifs des retraités	405
5.3	Montant des pensions	414
5.4	Équilibre financier des pensions	426
6	Dépenses de personnel et rémunérations	429
6.1	Dépenses de personnel dans la fonction publique	431
6.2	Évolution du traitement indiciaire	441
6.3	Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	444
6.4	Rémunérations dans la fonction publique de l'État	449
7	Formation	461
7.1	Formation statutaire et professionnelle dans les ministères	463
7.2	Formation dans la fonction publique territoriale	472
7.3	Formation continue dans la fonction publique hospitalière	474
8	Temps et conditions de travail	477
8.1	Organisation du temps de travail	479
8.2	Compte épargne temps	483
8.3	Congés et autres causes d'absence au travail	484
8.4	Congés maladie	487
8.5	Accident du travail	490
8.6	Maladies professionnelles	496
8.7	Exposition aux risques professionnels	497

9 Relations professionnelles	499
9.1 Élections aux comités techniques	501
9.2 Élections aux commissions administratives paritaires	512
9.3 Discipline	515
9.4 Représentation professionnelle	518
9.5 Grèves	520
10 Politique sociale	521
10.1 Crédits sociaux	523
10.2 Hygiène et sécurité	528
10.3 Famille et logements	531
Définitions	533
Glossaire	543
Table des matières	551

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines

Cette première partie du rapport annuel sur les politiques et pratiques des ressources humaines, couvrant la période 2013-2014, rend compte des évolutions réalisées et des perspectives à venir en matière de modernisation de la fonction publique.

De nombreux dispositifs ont été créés ou refondés pour contribuer à construire la fonction publique de demain. Des actions concrètes ont été mises en oeuvre. Gouvernance, pilotage, outils d'accompagnement des agents, mobilité, recrutement, formation, simplification et convergence statutaire et indemnitaire : les axes des réformes sont nombreux et les chantiers d'envergure.

La dynamique de concertation avec les organisations syndicales représentatives s'est poursuivie durant la période 2013-2014, dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique et avec notamment la perspective de la négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, qui permettra de moderniser la fonction publique et d'améliorer la situation des agents.

Les agents publics sont au coeur des priorités gouvernementales : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lutte contre les discriminations, amélioration des conditions de vie au travail sont des enjeux essentiels des réformes, pour que la fonction publique soit reconnue, valorisée et attractive.

La modernisation de la gestion des ressources
humaines : des dispositifs en cours de refonte
ou de déploiement 1

La négociation sur les parcours professionnels,
les carrières et les rémunérations :
une priorité gouvernementale qui permettra
de moderniser la fonction publique et d'améliorer
la situation des agents 2

La modernisation de la gestion des ressources
humaines : un dialogue social nourri pour
une meilleure association des agents
et de leurs représentants 3

La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

1

Une gouvernance rénovée de la fonction publique pour un suivi et un accompagnement renforcés des administrations **1.1**

La modernisation du recrutement et de la formation, un enjeu pour la fonction publique de demain **1.2**

Le redéploiement des outils visant à une plus grande convergence et simplification de la gestion des ressources humaines **1.3**

1.1 Une gouvernance rénovée de la fonction publique pour un suivi et un accompagnement renforcés des administrations

1.1.1 La modernisation des outils de pilotage, une nécessité pour mener une politique de ressources humaines performante

Dans un contexte marqué par l'évolution des organisations et la modernisation de la fonction RH, il est essentiel que les employeurs publics développent une véritable stratégie de ressources humaines. En effet, la gestion des ressources humaines dans la fonction publique ne se limite pas à l'application des règles statutaires ou à la gestion administrative des personnels ; elle a plus fondamentalement pour objectif de mobiliser et d'adapter aux besoins actuels et prévisionnels les compétences nécessaires à l'accomplissement des missions des employeurs publics. En outre, la logique de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) rend nécessaire une responsabilisation accrue des gestionnaires, notamment dans le domaine des ressources humaines, d'où la nécessité d'une coordination et d'un pilotage interministériel visant à favoriser une approche prévisionnelle et stratégique.

C'est dans cette perspective que la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a développé son rôle de gouvernance de la fonction publique. Pour cela, elle s'appuie sur deux principaux leviers afin d'établir un dialogue de gestion permanent avec les ministères : les conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines (CGPRH) et le comité de pilotage des secrétaires généraux et des DRH ministériels et inter-fonction publique (COPIL DRH).

Les conférences annuelles de gestion prévisionnelle de ressources humaines (CGPRH), un temps d'échanges pour élaborer les stratégies ministérielles en matière de ressources humaines

Initiées chaque année par une circulaire de la ministre chargée de la fonction publique, les conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines proposent un cadre de dialogue bilatéral entre la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et chaque direction des ressources humaines des différents ministères. Depuis 2012, les conférences ont été ouvertes aux deux autres versants de la fonction publique représentés respectivement par la direction générale de l'offre de soins (DGOS) et la direction générale des collectivités locales (DGCL). La direction du budget y est également représentée.

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

La démarche des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines participe d'une logique d'entretiens et de dialogue de gestion. Au cours des conférences, chaque ministère évoque ses orientations stratégiques et les étapes de leur déploiement au cours de l'année à venir, la manière dont il appréhende globalement les sujets RH et les priorités à retenir dans le cadre des principes de gestion et des travaux de l'agenda social de la fonction publique.

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

En 2014, le cycle des conférences de GPRH a été principalement consacré aux orientations suivantes :

- le projet d'accompagnement RH de l'évolution des missions et des organisations ;
- la déclinaison de l'agenda social de la fonction publique ;
- la préparation des élections professionnelles 2014 ;
- le développement des pratiques managériales concourant à l'association et à la valorisation des agents ;
- le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle ;
- le plan d'action en matière de prévention des risques psychosociaux.

Ce cycle 2014 marque un renouveau par rapport aux précédents. La démarche pour l'année en cours débouche sur l'élaboration d'un programme de travail commun défini à l'issue des conférences stratégiques, dont la mise en œuvre fait l'objet de points d'étape et d'échanges.

Enfin, l'une des finalités des conférences de GPRH est de faciliter la mise en réseau entre ministères des initiatives innovantes ou des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines. Confrontées aux mêmes problématiques d'organisation, de gestion des carrières des agents, de rémunération..., les différentes DRH gestionnaires ont développé des outils, mis en place des dispositifs, initié des démarches qui peuvent, dans certains cas, être transposés d'un ministère à l'autre. Ces « bonnes pratiques de GRH » font l'objet d'une publication annuelle.

Le comité de pilotage des SG et DRH ministériels (COFIL SG-DRH), un lieu d'échanges de pratiques et de dialogue interministériel

Composé des secrétaires généraux (SG), des directeurs de ressources humaines (DRH) ministériels, du directeur général des collectivités locales (DGCL), du directeur général de l'offre de soins (DGOS), du directeur du budget (DB) et des inspections générales interministérielles (IGA, IGF, IGAS), le comité de pilotage a été mis en place en septembre 2012.

Présidé une fois par an par la ministre chargée de la fonction publique pour la présentation des orientations stratégiques et de l'agenda social, le COFIL des SG et DRH a été rénové en 2014 dans son mode d'animation et de fonctionnement, afin de favoriser les retours d'expériences et les échanges de bonnes pratiques entre pairs.

La DGAFP organise 5 COFIL par an qui se tiennent selon un calendrier établi annuellement, tous les deux mois.

Les rencontres sont organisées en deux temps :

- un temps de présentation et d'échanges relatif aux travaux de l'agenda social ainsi qu'aux chantiers en cours pilotés par la DGAFP ;
- un temps de retour d'expériences par les ministères sur les grandes thématiques RH, en fonction des sujets d'actualité.

La démarche vise à favoriser l'émergence d'un véritable « club des DRH », qui partage les orientations et les pratiques innovantes à mettre en œuvre au plan interministériel.

Favorisant les échanges d'expériences et d'informations au sein du COFIL, la DGAFP encourage la mutualisation des bonnes pratiques et permet de faire progresser les ministères dans tous les domaines liés à la gestion des ressources humaines.

La rénovation des SIRH et de la chaîne de paye, un projet interministériel refondé pour une modernisation de la chaîne de gestion des ressources humaines

Initialement prévus dans le cadre du raccordement à l'opérateur national de paye, les objectifs de rénovation des systèmes d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) ont été revus suite à la période dite de « Refondation du programme ONP » qui s'est déroulée au second semestre 2013.

Conduite par la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC) sur mandat du Premier ministre, cette refondation a réexaminé, avec les ministères, l'ensemble du programme. Les objectifs stratégiques et les modalités d'une trajectoire plus soutenable ont été redéfinis. Le caractère interministériel et le maintien d'un niveau d'ambition élevé en termes de modernisation de la chaîne globale RH-Paye ont été réaffirmés.

Quatre objectifs actualisés ont été identifiés :

1. Sécuriser la paye : mission principale, confiée à la DGFIP, en charge de réécrire et de rénover l'actuel applicatif ;
2. Piloter la masse salariale et les effectifs au niveau interministériel, ministériel et infra ministériel : il s'agit d'élaborer, avec les ministères, un système d'information décisionnel permettant une meilleure connaissance des ressources ;
3. Simplifier et optimiser les processus de gestion administrative et de paye ;
4. Accompagner la modernisation de la fonction RH hors gestion administrative et de paye, pour permettre une meilleure prise en compte des agents de la fonction publique.

La feuille de route, constituée de l'ensemble des projets ministériels et des directions réglementaires (DGAFP, DB, DGFIP), a été consolidée et validée. Tous ces projets sont coordonnés et suivis par une direction de programme rattachée à la DISIC.

Le service à compétence nationale « Opérateur national de paye » (ONP) va devenir à brève échéance le « centre interministériel de services informatiques en matière de ressources humaines » (CISIRH) et aura désormais vocation à être l'opérateur de référence des projets interministériels de services informatiques en matière de ressources humaines. Il comportera notamment, parmi ses départements métiers :

- un département de simplification des règles applicables dans les services de l'État en matière de gestion administrative des personnels et de paye. Ce département contribuera à la professionnalisation de la fonction RH dans un contexte de « gestion sur écran » des ressources humaines ;
- un département « nouveaux services », qui suivra les différents sujets de dématérialisation des actes et des procédures RH.

Un nouvel équilibre est également recherché entre l'approche « métier » de la conduite du programme et l'approche « systèmes d'information », principalement portée par la direction de programme rattachée à la DISIC. A cette fin, un comité de pilotage métier (« Copil métier ») est créé. Incarnant la dimension collective du programme, ce comité portera la modernisation des métiers RH en suivant des étapes progressives et précisera à ces fins les objectifs et priorités. Présidé par la DGAFP et réuni au moins de manière trimestrielle, il sera composé des DRH et d'un ou plusieurs DAF et DSI ainsi que des représentants des directions réglementaires. Le service à compétence nationale (CISIRH) en assurera le secrétariat et l'animation. Les réunions plénières du Copil métier pourront être complétées de groupes de travail thématiques. Les premiers sujets prévus au programme de travail de ce Copil sont la simplification des régimes indemnitaires et des primes grâce au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et la modernisation de la fonction RH dans ses dimensions organisationnelles, de procédures de gestion et d'évolution des métiers RH.

Les outils de pilotage au sein des établissements publics de santé

Dans un établissement public de santé, les dépenses liées au personnel représentent 60 à 85 % des dépenses totales. Il est donc essentiel de mettre à la disposition des gestionnaires hospitaliers un outil permettant une lecture dynamique de la masse salariale.

C'était l'objectif poursuivi par la direction générale de l'offre de soins lorsqu'au mois de mars 2000 elle a mis en ligne la première version du « Guide de suivi de la masse salariale ».

Depuis cette date, le passage à l'euro, la mise en œuvre de la tarification à l'activité (T2A) et de l'état de prévision de recettes et dépenses (EPRD) ont rendu nécessaire son actualisation.

Au cours du deuxième semestre 2014, la DGOS a donc publié un guide actualisé intégrant désormais une définition partagée des composantes de la masse salariale et une méthode commune d'évaluation de ses évolutions dans l'objectif de faciliter le dialogue de gestion des établissements de santé.

En complément à ce premier guide, la DGOS souhaite publier, au cours du premier semestre 2015, un guide de pilotage des effectifs et de la masse salariale. Il se consacrera à l'élaboration d'un processus de pilotage de la masse salariale, sur la base d'analyses rétrospectives. Il en décrira les différentes étapes, l'articulation avec le calendrier d'élaboration de l'EPRD et notamment avec le tableau prévisionnel des effectifs rémunérés.

1.1.2 La modernisation des dispositifs d'accompagnement pour une réponse adaptée aux attentes des agents

Les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), des structures qui facilitent les pratiques communes et les mutualisations au cœur des territoires

Les PFRH ont été créées en 2009 pour, d'une part, accompagner les services déconcentrés dans la mise en place de la réforme de l'administration territoriale de l'État et, d'autre part, mutualiser au niveau territorial les compétences RH dans le cadre de la modernisation de la gestion des ressources humaines. Aux termes du 6° de l'article 1^{er} du décret n°2009-587 du 25 mai 2009 relatif aux missions des secrétaires généraux pour les affaires régionales, les vingt-quatre PFRH sont placées sous l'autorité des secrétaires généraux pour les affaires régionales (SGAR). La DGAFP pilote et coordonne leur action, au moyen notamment d'une feuille de route annuelle précisant leurs objectifs prioritaires en matière de gestion des ressources humaines.

Les principales missions fixées aux PFRH sont les suivantes :

- **Élaborer le plan régional interministériel de formation (PRIF).**

La mutualisation des formations transverses offertes par les acteurs ministériels en régions continue à se développer. En 2013, 3 241 stages de formation ont été mis en place contre 2 494 l'année précédente. En outre, les PFRH prennent en compte, au sein du PRIF, les besoins de professionnalisation des acteurs des ressources humaines et notamment des référents locaux des directions départementales interministérielles.

- **Élaborer un plan interministériel de gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'État en régions.**

En 2013, toutes les PFRH ont réalisé une cartographie des effectifs, au moins sur le périmètre des directions départementales interministérielles. En matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), l'objectif des travaux interministériels menés par les PFRH est de disposer d'une vision de l'évolution des effectifs, des missions et des compétences des services. Ils revêtent un intérêt particulier dans le contexte d'évolutions que connaît la fonction publique. C'est la raison pour laquelle la DGAFP a doté, au cours de l'année 2013, l'ensemble des

PFRH d'une méthodologie (circulaire du 15 mai 2013) et d'outils communs pour les accompagner dans leurs travaux de GPEEC et faciliter leur aboutissement. Ainsi, les travaux des PFRH en matière de GPEEC ont, pour la première fois, été réalisés selon un même canevas en 2013. Une première synthèse nationale a pu être élaborée, dont le périmètre est celui des directions départementales interministérielles, avec lesquelles l'ensemble des PFRH ont travaillé.

● **Faciliter la mobilité interministérielle et développer les mobilités entre les trois versants de la fonction publique.**

Les PFRH ont mis en ligne, sur les bourses régionales de l'emploi public (BRIEP), quelques 4 324 offres de postes en 2013.

● **Permettre des mutualisations en matière d'action sociale et d'environnement professionnel.**

L'action conduite par les PFRH contribue à favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. 19 plates-formes ont ainsi mis en place un dispositif de réservation de places en crèches et 12 ont négocié des conventions logement avec des bailleurs sociaux ou initié des actions pour le logement d'urgence.

● **Assurer l'accompagnement des agents et des services.**

Les PFRH ont conduit en 2013 près de 900 entretiens individuels dans le cadre d'une mobilité ou hors perspective de mobilité (entretien de carrière) ; 51 services en restructuration ont par ailleurs bénéficié de leur accompagnement.

L'intérêt de l'accompagnement des services et des agents est renforcé par le contexte de changement que connaissent les administrations ainsi que par le nombre et le champ des réformes dans le domaine des ressources humaines. L'animation d'un réseau régional des responsables des ressources humaines des administrations permet ainsi le développement de pratiques communes et la professionnalisation de ces derniers.

Par ailleurs, les PFRH de Rhône-Alpes, Aquitaine, Bretagne, Océan indien et Antilles-Guyane ont contribué très directement à l'expérimentation d'une phase de dialogue stratégique entre préfets de région (responsables de budgets opérationnels de programme) et ministères (responsables de programme), en amont du dialogue de gestion de l'automne, dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure n°31 du CIMAP du 17 juillet 2013.

Les outils de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), une aide à la définition des besoins présents et futurs

Dans la fonction publique de l'État

La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) se développe dans les ministères en raison des enjeux liés aux besoins d'anticipation qui caractérisent de plus en plus la gestion des ressources humaines.

Selon les ministères et les enjeux que ceux-ci identifient, la GPEEC est notamment mise en œuvre :

- pour réaliser les prévisions de recrutement,
- pour accompagner l'évolution des métiers,
- pour accompagner les agents dans leurs parcours professionnels et le développement de leurs compétences,
- pour identifier les compétences de l'État dans les services, notamment au niveau territorial.

La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

La diversité des usages et objectifs de la GPEEC correspond à la diversité des outils mobilisés (outils de traitement des données, répertoires métiers, dictionnaires de compétences) mais aussi à la diversité des acteurs concernés : responsables de programme, responsables de budget opérationnel de programme (BOP), responsables RH, chefs de services déconcentrés, managers, organisations syndicales. Une telle diversité rend nécessaire de développer, au sein des ministères comme en interministériel, le dialogue et le partage des analyses autour des démarches de GPEEC.

Sur la base de ces constats, la DGAFP a pris l'initiative d'organiser en décembre 2013 une première journée interministérielle dédiée à la GPEEC. Cette journée a eu pour thème : « La GPEEC dans la fonction publique : le dialogue au service de la gestion des ressources humaines ? » et a permis de mettre en perspective différentes pratiques ministérielles et interministérielles, conduites au plan national et au plan territorial. La gestion prévisionnelle est une démarche globale et concertée qui doit mobiliser tous les niveaux, tant l'administration centrale que les services déconcentrés, chaque acteur ayant sa propre contribution à apporter.

Une telle initiative poursuit par ailleurs l'objectif d'appuyer les services chargés de la GPEEC au sein des administrations, en mettant en lumière l'intérêt, pour les directions de ressources humaines, de faire progressivement évoluer la RH vers une gestion plus prévisionnelle et qualitative dans laquelle seront mieux pris en compte des éléments tels que l'accompagnement de parcours professionnels diversifiés, le développement des compétences, le dialogue sur l'évolution des métiers.

Le succès de cette initiative interministérielle et l'intérêt qu'y ont trouvé les participants ont conduit la DGAFP à programmer une deuxième édition de cette manifestation fin 2014.

Dans la fonction publique territoriale

La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) est très différente selon les collectivités. Dans son rapport public sur les finances publiques locales d'octobre 2013, la Cour des comptes préconisait de renforcer la GPEEC territoriale. Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a publié une étude en janvier 2014 sur « La pratique de GPEEC dans les collectivités territoriales ». Il constate que « si les démarches très structurées et très outillées de GPEEC sont surtout l'apanage des organisations importantes, une majorité des collectivités rencontrées tendent aujourd'hui à généraliser les fiches de postes, l'entretien professionnel et parfois des référentiels d'emplois/fonctions ».

Le renforcement opérationnel de la GPEEC est un enjeu partagé dans la fonction publique territoriale, où les transferts de personnels de l'État vers les collectivités ont été souvent un déclencheur de GPEEC pour faire face à une évolution profonde de la structuration des effectifs. En outre, les contraintes financières des collectivités, les réorganisations territoriales et l'allongement de la durée des carrières imposent d'avoir une réflexion prospective sur l'évolution des métiers, des compétences et des personnels.

Au conseil général de la Moselle : une GPEEC efficace depuis 1995

C'est l'une des premières collectivités qui s'est engagée dans une démarche de GPEEC, depuis bientôt 20 ans et avec le souci d'une actualisation permanente.

La cartographie est le premier outil à mettre en œuvre : les effectifs sont identifiés, ainsi que les métiers, leurs niveaux et leurs compétences. En 2014, 138 métiers sont recensés pour 3 300 agents. Les données sont ensuite intégrées dans le système d'information RH et peuvent être exploitées de multiples façons, notamment en établissant des pyramides des âges par métiers à l'horizon de trois ans. Cela permet de prévoir les besoins quantitatifs à venir.

Du point de vue qualitatif, des observatoires internes des métiers sont mis en place, avec des panels représentatifs d'agents, pour repérer et anticiper les évolutions à venir.

Les besoins étant ainsi définis, les outils RH se mettent en place pour se préparer aux échéances : plans de formation pour adapter les compétences internes, dispositifs de recrutement pour attirer les compétences externes (bourses d'études, conventions de stages, etc. Diverses mesures sont prises pour inciter les jeunes étudiants à occuper ces futurs métiers), adaptation des régimes indemnitaires, des promotions, etc.

Un dispositif de GPEEC efficace nécessite pour le rester, une adaptation permanente des outils et l'engagement du management au plus haut niveau.

Des outils d'accompagnement à la mobilité pour encourager et faciliter les mouvements

● Des outils RH

Vers une simplification des bourses de l'emploi public

La bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) est une offre de service proposée sur internet à tous les employeurs publics comme aux agents publics afin de faciliter la mobilité de ces derniers.

La BIEP poursuit des objectifs simples mais fondamentaux :

- faciliter la mobilité des agents publics (titulaires et contractuels) et favoriser ainsi la construction de parcours de carrière valorisants et enrichissants ;
- améliorer la connaissance et la transparence de l'emploi public par la publication des offres de postes accessibles à une mobilité.

Réservée dans un premier temps aux ministères et à leurs établissements publics administratifs, la BIEP s'est ouverte à partir de 2011 aux employeurs des deux autres versants de la fonction publique. C'est un moyen pour l'ensemble des employeurs de compléter leur offre de publication et d'accroître ainsi leur vivier de recrutement. D'autres recruteurs, comme par exemple les autorités administratives indépendantes ou les groupements d'intérêt public, sont inscrits sur la BIEP et proposent des offres de postes.

La BIEP est un service entièrement gratuit tant pour les employeurs publics (publication d'offres) que pour les candidats (consultation des offres, envoi de messages d'alertes, etc.). Elle est administrée par la DGAFP et les serveurs supports sont hébergés par la direction de l'information légale et administrative (DILA).

Le nombre très important de connexions (cf. ci-après) sur le site désormais intégré depuis mars 2012 comme un sous-domaine au sein du portail de la fonction publique (www.biep.fonction-publique.gouv.fr), ainsi que le nombre de nouveaux recruteurs chaque année, témoignent de l'intérêt que suscite la BIEP.

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

La BIEP se décline également au niveau territorial au moyen des bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP). Elles sont administrées (publication des offres et gestion des comptes) par les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines. Sur un plan informatique, ces sites sont autonomes de la BIEP et sans interconnexion entre eux. Le travail de mise en réseau des différents employeurs publics locaux, effectué par les PFRH, permet aux BRIEP de proposer des offres de postes de proximité qui complètent l'offre nationale.

La rénovation des fonctionnalités informatiques de la BIEP s'est imposée, afin d'améliorer notamment son service autant auprès des employeurs actuels que des agents. Après une phase de concertation et d'identification des évolutions à proposer, la DGAFP s'appuie sur une assistance à maîtrise d'ouvrage en vue d'en définir les caractéristiques, préalablement à un chantier de rénovation à conduire.

Éléments statistiques (BIEP et BRIEP)

- 19 134 offres ont été publiées en 2013, ce qui correspond à une progression de 13% de l'offre de publication ;
- 7 200 000 consultations en 2012 ;
- 80 nouveaux comptes recruteurs en 2012 sur la BIEP (sur un total de l'ordre de 750) et 93 nouveaux comptes recruteurs sur les BRIEP.

Au sein de la fonction publique territoriale, plusieurs bourses d'emploi existent. Outre les bourses institutionnelles (CDG, CNFPT pour les emplois de direction et d'encadrement supérieur), les offres d'emploi des collectivités territoriales sont aussi accessibles sur les sites internet des collectivités. Depuis plusieurs années, le CNFPT offre une bourse de l'emploi commune avec 39 centres de gestion (« emploi-territorial.fr ») et la FNCDG présente sur son site internet un portail de l'emploi qui donne accès aux diverses bourses de l'emploi existantes (FPT : bourse A+ du CNFPT, Emploi-territorial déjà cité, Cap territorial pour le grand est de la France, RDV-emploi-public pour l'Île-de-France ; FPE : BIEP ; FPH : offres de la FHF et du ministère de la santé).

La centralisation de l'accès aux bourses d'emploi est un objectif à atteindre. Ainsi, la convention du 29 janvier 2014 relative à un partenariat en matière de politique de gestion des ressources humaines entre la DGAFP, la DGCL, le CNFPT et la FNCDG s'est donnée comme objectif de développer les partenariats en matière de gestion des ressources humaines et en particulier dans le domaine de l'emploi public et de la professionnalisation des acteurs RH. L'un des axes de cette convention concerne la réalisation d'un portail de l'emploi public qui contribuera à faciliter les mobilités entre ces deux versants de la fonction publique. Dans cette optique, un groupe de travail associant les quatre signataires de la convention a été constitué afin d'étudier les modalités et prescriptions techniques relatives à la mise en place d'un tel portail.

La mobilité entre les fonctions publiques participera à une meilleure connaissance mutuelle des missions et environnements professionnels, dans l'intérêt de l'action publique et des agents par un enrichissement des parcours professionnels. Les partenaires à cette convention conviennent d'encourager cette mobilité par la création d'un portail unique de l'emploi public.

La BIEP publie d'ores et déjà les offres d'employeurs territoriaux et hospitaliers et la perspective de sa rénovation prochaine s'inscrit dans l'optique d'une coopération renforcée avec les deux autres versants de la fonction publique. Le portail de l'emploi public a pour ambition de mettre à la disposition des agents publics, sur une page unique dans un premier temps (avec un renvoi aux sites existants grâce aux liens correspondants) puis sur un site unique dans un second temps, les offres d'emploi des différents employeurs de l'État et territoriaux.

Une approche éditoriale enrichie mettra en visibilité les métiers publics pour améliorer leur attractivité, et apportera aux agents des informations pratiques sur les multiples possibilités de mise en œuvre d'un projet de mobilité.

Le répertoire des métiers, un outil valorisant les métiers et leur diversité

Dans la fonction publique de l'État

Le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME – <http://rime.fonction-publique.gouv.fr>) a été publié en 2006 et a fait l'objet d'un travail d'actualisation en 2010. Il constitue, au niveau interministériel, l'outil de référence qui énumère et rend plus lisible la diversité des emplois de l'État et les différentes compétences qui leur sont associées.

Ses usages sont multiples :

- pour les agents, aide à la mobilité et à la construction de parcours de carrière diversifiés, au sein du même employeur ou en interministériel, par l'identification des compétences transversales ou à acquérir permettant de passer d'un métier à un autre ;
- meilleure connaissance de la richesse des métiers de l'État tant pour les responsables et gestionnaires de ressources humaines que pour les agents publics, ainsi que pour l'information des citoyens et le contrôle du Parlement, en particulier dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques, d'évolution du rôle et des missions de l'État, de professionnalisation des agents et de modernisation de la gestion des ressources humaines dans les administrations ;
- mise en œuvre et développement au sein des administrations d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) destinée à aider les employeurs publics à préciser et quantifier en amont leurs besoins de recrutement et de formation en termes de métiers et de compétences compte tenu, d'une part, de la structure d'emplois qui est la leur (pyramide des âges, projections de mobilité, etc.) et, d'autre part, des axes d'évolution envisageables affectant cette organisation d'emplois (évolution des politiques publiques à conduire, émergence de nouveaux métiers et de nouveaux besoins pour la population, impacts des évolutions techniques, etc.).

Le RIME est articulé autour de 26 domaines fonctionnels auxquels sont rattachés 261 emplois-références. Il a été complété, au niveau interministériel, par l'élaboration d'un dictionnaire des compétences qui permet de partager les savoirs, savoir-faire et savoir-être requis pour l'exercice des différents métiers.

Sur la base de cet important travail interministériel piloté par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), les ministères se sont progressivement engagés dans l'élaboration de répertoires des métiers ministériels pour définir leurs propres emplois (filières d'emplois, emplois-types). Ces cartographies des métiers ont nécessité, notamment dans les ministères où il existait des répertoires directionnels, un fort travail de concertation en interne pour aboutir à fixer une définition partagée des métiers et des compétences. Ces différents travaux, qui font l'objet d'une présentation devant les comités techniques, contribuent, par la prise en compte des observations des organisations syndicales, à faire de ces référentiels des outils au service du dialogue social.

Dans la mesure du possible, une correspondance systématique avec les domaines fonctionnels et les emplois-références figurant dans le RIME est recherchée, ce qui permet notamment d'engager un processus d'homogénéisation du format des fiches de poste – voire à terme de leur contenu –, d'en faciliter la lecture par les candidats, ainsi que de favoriser, notamment sur les métiers « transversaux », les mobilités.

Les ministères disposent désormais tous d'un répertoire des métiers accessible et consultable sur leurs sites intranet et internet. Cet outil constitue pour eux une vitrine et un vecteur important de valorisation de la variété des métiers qui y sont exercés (en particulier sur la dimension technique ou spécifique de certains métiers), tant en interne qu'à l'extérieur.

Ces répertoires ministériels incluent également pour certains d'entre eux, les métiers des établissements publics sous tutelle (ministère de l'agriculture par exemple).

La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

Ils font régulièrement l'objet d'améliorations et d'une mise à jour plus ou moins importante afin de tenir compte, par exemple, de l'identification de métiers émergents. Des travaux ou des projets en ce sens sont actuellement en cours dans plusieurs ministères (ministère de la défense ou ministère de l'éducation nationale).

Dans la fonction publique territoriale

La fonction publique territoriale dispose d'un répertoire des métiers territoriaux qui a été élaboré par le CNFPT dès 2005. Régulièrement actualisé, la dernière version (3^e) du répertoire est disponible depuis décembre 2013 et consultable sur le site du CNFPT. Elle présente tous les métiers de la fonction publique territoriale décrits en 239 fiches métiers et fonctions. Parmi les nouveautés de cette version, figurent les correspondances avec d'autres nomenclatures (répertoire interministériel des métiers de l'État, répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière et répertoire opérationnel des métiers et des emplois de Pôle emploi) et la féminisation des intitulés et des appellations des métiers.

Dans la fonction publique hospitalière

La DGOS est particulièrement attentive à mettre à disposition un répertoire des métiers régulièrement actualisé afin que les établissements puissent élaborer plus facilement des cartographies métiers et entrer dans une véritable démarche de GPEEC.

Deux versions du répertoire des métiers se sont succédé depuis 2004 :

- une V1 avec 18 mois de travail et 183 métiers ;
- une V2 en 2008 avec 201 métiers.

Depuis la dernière version, l'évolution de la réglementation (LMD, réingénierie) comme la présence de fiches incomplètes, ont poussé à réaliser une actualisation. La V3 du répertoire des métiers présentera une architecture des familles stabilisée et enrichie par des définitions de chaque famille et chaque sous-famille. Les fiches métiers seront plus contextualisées au niveau des activités pour faciliter l'appropriation du répertoire par les professionnels. L'identification des spécificités des métiers apportera aussi une meilleure lecture du métier et des compétences cœur du métier.

Pour la première fois aussi, le répertoire sera complété par la publication d'un annuaire des fonctions pour distinguer le métier et la fonction : une fonction est un rôle et/ou une mission dans le cadre d'une responsabilité réglementaire, confiée à une personne, de façon temporaire ou régulière, en complément des activités courantes de son métier (par exemple : coordination de la gestion des risques associés aux soins, assistant de soins en gérontologie...). La V3 du répertoire des métiers distingue aussi le métier, la fonction et le référent. Un annuaire des fonctions sera également proposé. Enfin, les métiers sensibles seront spécifiquement identifiés. Ils correspondent aux métiers soumis à d'importants facteurs d'évolution dont les impacts sur les activités et les compétences du métier ont été détaillés.

Sur la forme, à partir de la V3, le répertoire des métiers a vocation à être actualisé au fil de l'eau, rendant toute version papier rapidement obsolète. Une attention particulière est portée sur les fonctionnalités offertes, ou qui seraient à offrir, par le site internet :

- un téléchargement complet de l'ouvrage du répertoire des métiers ou par chapitre ;
- une recherche du métier à partir des différents champs : intitulé métier, autres appellations et spécificités du métier avec un classement du résultat par pertinence ;
- des liens actifs pour rediriger vers les autres fiches métiers mais aussi vers d'autres liens (répertoire de la FPE, FPT,...).

● *Des outils indemnitaires d'accompagnement dans le cadre des restructurations de services*

Après quelques années de mise en œuvre, les outils d'accompagnement à la mobilité dans le cadre de restructurations, instaurés par les décrets du 17 avril 2008 et par celui du 10 mai 2011, ont été révisés.

Rappel des textes concernant les dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents

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

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

Il s'agit d'organiser une indemnisation dans le cas où le différentiel établi entre l'assiette de rémunération annuelle globale sur les 12 derniers mois de l'agent avant sa mutation et le montant de rémunération annuelle proposé par l'administration d'accueil, varie en défaveur de l'agent. Une liste de primes et d'indemnités tenant principalement à des versements exceptionnels, à des versements liés au cycle de travail, à l'indemnité de résidence et au supplément familial de traitement est précisée afin d'être exclues de l'assiette de calcul du DIA. La situation des agents occupant un logement en cas de nécessité absolue de service est prise en compte dans cette assiette.

Le différentiel constaté est à la charge de l'administration à l'origine de l'opération de restructuration qui rémunérerait l'agent, ce qui constitue une nouveauté par rapport aux précédents dispositifs d'accompagnement à la mobilité.

Pour des questions pratiques, l'employeur d'accueil peut avancer le montant du DIA et s'en faire rembourser l'intégralité par l'administration d'origine ; une convention de gestion réglant le détail de ce remboursement.

Cette indemnisation n'est possible que dans le cadre strict d'une mutation, d'un détachement ou

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

d'une intégration liés à des opérations de restructuration fixés par arrêté ministériel pris après avis des ministères de la fonction publique et du budget et des comités techniques compétents. Son versement est prévu sur 7 années (4 années garantissant le versement du différentiel à taux plein, puis à 75 % la 5^{ème} année, 50 % la 6^{ème} année et 25 % la 7^{ème} année).

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

Les transferts de personnels dans la fonction publique territoriale

En cas de transfert de personnel, le nouvel employeur doit engager une négociation sur l'action sociale au sein du comité technique dans les collectivités et établissements de plus de 50 agents (article 69 la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM)). De plus, le nouvel employeur pourra verser une indemnité de mobilité aux agents dont la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail serait allongée de manière importante (article L. 5111-7 du code général des collectivités locales créé par l'article 69 de la loi du 27 janvier 2014).

Le projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République étend, pour les agents soumis dans ce cadre à un changement d'employeur, le maintien de leur régime indemnitaire et la conservation, à titre individuel, des avantages acquis en matière de complément de rémunération lorsque celui-ci est antérieur à 1984. De plus, ce projet de loi prévoit des garanties nouvelles de maintien de la protection sociale complémentaire en cas de transferts de service (maintien des participations applicables au titre d'un label, maintien dans les mêmes conditions des conventions de participation).

1.2 La modernisation du recrutement et de la formation, un enjeu pour la fonction publique de demain

Les concours communs, un objectif de rationalisation et d'économies

L'organisation des concours communs, d'abord limitée en 2011 au seul concours externe de secrétaires administratifs, a été étendue à partir de 2012 au concours interne de recrutement de secrétaires administratifs et aux concours externe et interne de recrutement d'adjoints administratifs des administrations de l'État. Le ministère chargé de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, sous la responsabilité duquel sont organisés les concours mutualisés, a réuni depuis l'origine plusieurs ministères et entités participantes qui ont renouvelé leur participation dès lors que des emplois étaient à pourvoir dans ces corps.

Pour la session 2014, la dynamique interministérielle de mutualisation des recrutements a permis d'associer de nouveaux ministères et entités. Ainsi, le ministère de l'intérieur et l'institut national de la statistique et des études économiques s'ajoutent aux ministères et entités présents depuis le début de la mutualisation : ministère des affaires sociales et de la santé, ministère de la justice, ministères économiques et financiers, direction générale de l'aviation civile et caisse des dépôts et consignations.

Le déploiement des centres de services partagés (CSP), une logistique unique pour une organisation efficiente des concours

Les centres de services partagés pour la logistique des concours (CSPC) sont portés par le ministère de l'éducation nationale, à travers ses services déconcentrés : le service inter-académique des examens et concours en Île-de-France (SIEC) comme CSP central, et les divisions des examens et concours des rectorats (DEC) comme CSPC locaux. Aujourd'hui, ces centres sont opérationnels et leur schéma d'organisation repose, depuis l'été 2013, sur 9 centres de services partagés en métropole (le SIEC et 8 DEC), auxquels s'ajoutent les DEC d'outre-mer et potentiellement des centres secondaires à la demande des ministères. Le modèle de financement est achevé.

Après le lancement des travaux préparatoires en 2010, la phase opérationnelle de 2011-2012 a vu une montée en charge progressive de la gestion des concours et examens professionnels. Depuis 2012, plus de 40 concours et examens professionnels ont été pris en charge et, depuis 2013, la mobilisation du réseau des CSP a permis d'assurer un déploiement national des opérations.

Prolongeant la démarche de mutualisation du recrutement dans le cadre des concours communs de secrétaires administratifs et d'adjoints administratifs, dont la pérennité est bien établie, des travaux exploratoires seront menés en 2014-2015 afin d'intégrer ces concours dans le CSP et, le cas échéant pour certaines entités participantes, d'assurer le transfert d'emplois correspondant afin que le CSP remplisse pleinement les tâches qui lui sont confiées en matière de prestations d'organisation des concours.

Vers un système d'information interministériel commun pour la gestion des concours de l'État : le déploiement de l'application de gestion des concours du ministère de l'intérieur (GEREMI)

Pour assurer la gestion de leurs concours, certains ministères ne disposent d'aucune application, tandis que d'autres ont transféré leur gestion aux centres de services partagés pour la logistique des concours (CSPC). Dans cette dernière hypothèse, c'est l'application de gestion des concours du CSP qui est utilisée. Ainsi, le ministère de l'éducation nationale, chef de file sur le chantier de modernisation de l'action publique, a intégré et continue d'intégrer les besoins interministériels dans les cahiers des charges de ses systèmes d'information (SI), CYCLADES et OCEAN.

Pour les ministères qui ne transfèrent pas encore leurs concours aux CSP, la solution d'un système d'information interministériel commun pour la gestion des concours de l'État (SICC) constitue une réponse aux enjeux de modernisation et de mutualisation en réduisant les coûts de développement, d'exploitation et de maintenance pour l'ensemble des administrations d'État sur ce poste. La mise en œuvre d'un système unique répondant aux besoins des gestionnaires doit permettre à ces derniers de disposer d'outils communs pour gérer les concours.

Le système d'information du ministère de l'intérieur (GEREMI) répond à cet objectif et a été identifié pour devenir le SI commun interministériel qui sera mis à disposition des ministères qui le souhaitent. Les ministères de l'écologie, les ministères économiques et financiers ainsi que le ministère de l'agriculture ont fait part de leur intérêt pour cette application. Les tests réalisés sur GEREMI pour le compte des ministères de l'écologie et des ministères économiques et financiers ont permis de confirmer l'intérêt pour cette application sous réserve d'une plus grande adéquation aux besoins fonctionnels des ministères. Les tests ayant été réalisés au cours du premier semestre 2014, le ministère chargé de l'écologie disposera de l'application GEREMI adaptée à ses besoins au début de l'année 2015.

La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

Les mesures de simplification des concours d'accès à la fonction publique territoriale

Trois principales mesures de simplification sont réalisées :

- Le guide du maire réalisé par la DGCL comporte, dans sa nouvelle édition actualisée en 2014, une partie détaillée relative à la gestion des agents, et en particulier aux règles de recrutement et de formation.
- S'agissant des concours d'accès à la fonction publique territoriale, des mesures de simplifications sont actuellement à l'étude pour l'accès aux professions réglementées dont l'exercice est conditionné par la détention d'un titre. Tel est le cas des professions réglementées de la filière médico-sociale pour lesquelles une analyse est entamée afin d'évaluer la possibilité de simplifier le format des concours.
- Par ailleurs, les procédures d'équivalences aux conditions de diplôme pour l'accès aux concours de la fonction publique territoriale sont désormais simplifiées. En effet, il n'existe désormais plus qu'une seule commission unifiée, placée auprès du CNFPT, pour examiner les équivalences aux conditions de diplômes, à savoir : les diplômes français autres que ceux qui sont exigés, les diplômes communautaires ou extra-communautaires, ou l'expérience professionnelle des candidats, que celle-ci vienne en complément des diplômes détenus ou en substitution des diplômes requis¹.

La modernisation de la formation initiale, une orientation phare pour l'encadrement de demain

La DGAFP a été chargée par le gouvernement de conduire un chantier relatif à la rationalisation de l'appareil de formation initiale de l'État dans le cadre de la modernisation de l'action publique.

Les orientations données à la décision 46 du comité interministériel de modernisation de l'action publique (CIMAP du 18 décembre 2012) visent à prendre en compte les enjeux liés à la pédagogie au sein des écoles en sus des enjeux de rationalisation budgétaire, statutaire ou immobilière qui concernent les écoles de service public comme l'ensemble des opérateurs.

Afin de décliner cette décision, la DGAFP, appuyée par le contrôle général économique et financier, a mis en place 3 groupes d'étude dont les travaux ont été menés depuis le mois d'avril 2013 et a associé aux travaux les écoles de service public dans une logique de concertation la plus large possible.

Les objectifs confiés à chaque groupe sont les suivants :

- Groupe 1 (GT 1) : définir des outils communs pour mutualiser les ressources pédagogiques.

Afin d'identifier les mutualisations pédagogiques possibles, les écoles ont été invitées à transmettre leurs maquettes pédagogiques et leurs programmes de formation initiale à la DGAFP. Celle-ci, après étude de ces documents, a identifié dix domaines de formation récurrents (notamment les conditions de travail, la prévention des discriminations, la GRH, l'achat public, etc.). Il a été proposé d'établir des référentiels de formation pour chaque domaine transverse, afin de permettre aux écoles de créer des modules de formation similaires et échangeables. Cette démarche permettra de donner un socle commun de connaissances à tous les agents publics de l'État passant par une école de service public. Afin de favoriser le partage des référentiels et l'échange des modules, ces documents seront mutualisés via une plate-forme d'échanges dématérialisée.

¹ Nouveau dispositif issu du décret n°2014-624 du 16 juin 2014 modifiant 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 et arrêté du 16 juin 2014 fixant la liste des concours.

- **Groupe 2 (GT 2) :** permettre une meilleure connaissance et un meilleur suivi des écoles de service public afin d'en améliorer le pilotage.

Il a paru important de développer un cadre d'indicateurs de performance communs aux écoles afin d'améliorer le pilotage ministériel et interministériel de l'appareil de formation initiale notamment en comparant les écoles entre elles. Dans cette voie, un groupe constitué d'écoles et de services de tutelle ministérielle a réalisé un document de cadrage dont l'objectif est de permettre une meilleure connaissance de l'activité des écoles.

Ce document comporte 3 objectifs :

- améliorer la qualité pédagogique de la formation initiale (exemple : mise en œuvre de l'évaluation à froid) ;
- moderniser la gestion de l'école (exemple : renforcement du contrôle de gestion) ;
- être capable d'identifier les moyens financiers consacrés à la formation initiale, et prioritairement le coût de l'élève (exemple : identifier les coûts directs pédagogiques).

Ce document a été diffusé à l'ensemble des écoles et des tutelles en septembre 2014.

- **Groupe 3 (GT 3) :** parvenir à une meilleure gestion des établissements de formation initiale en s'appuyant sur les outils de la modernisation de l'action publique.

Dans l'objectif de parvenir à une meilleure gestion des établissements de formation initiale en recourant aux outils de la modernisation de l'action publique, la DGAFP s'interroge sur le meilleur modèle statutaire applicable aux écoles (établissement public, service à compétence nationale ?) ainsi que sur les pistes de rapprochement immobilier inter-écoles.

Ces travaux de mutualisation doivent contribuer à attester de la capacité des écoles à se réformer dans un contexte de modernisation.

Le développement de l'offre de formation continue interministérielle en région, une mutualisation accrue pour simplifier l'offre et limiter les dépenses

La mutualisation de la formation continue en région, pilotée par les PFRH, poursuit son développement dans le cadre des plans régionaux interministériels de formation (PRIF) grâce à l'appui d'un nombre important de partenaires institutionnels : préfetures, directions interrégionales ou régionales, directions départementales interministérielles (DDI), rectorats, agences régionales de santé (ARS), mais également les opérateurs de l'État présents sur leur territoire tels que Météo France ou l'INSEE. S'ajoutent, dans certaines régions, des coopérations avec les acteurs de la fonction publique territoriale (CNFPT) et de la fonction publique hospitalière (ANFH).

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

- les actions de formation financées par le programme 148 (budget délégué par la DGAFP aux PFRH) ;
- les actions de formation financées par le programme 333 (budget relatif aux moyens mutualisés des administrations déconcentrées délégué par la DSAF² aux préfetures de région) ;
- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre des dispositifs ORAS³ et OCT⁴ grâce à la participation des opérateurs publics de formation en régions, membres des réseaux des PFRH ;
- les actions de formation mises à disposition par les instituts régionaux d'administration (IRA).

² La DSAF : direction des services administratifs et financiers, est une des directions du secrétariat général du gouvernement en charge notamment de l'animation et de la coordination du réseau des DDI.

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

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

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

Après 3 années de fonctionnement en progression constante, le bilan global de l'activité relative à l'offre de formation continue interministérielle des PFRH en 2013, apparaît globalement positif :

- les mutualisations d'actions de formation (OCT, ORAS) progressent fortement entre 2012 et 2013 passant de 1 500 à près de 2 000 sessions de formation, ce qui montre l'investissement de la chaîne interministérielle ;
- le budget global de l'ensemble des PRIF 2013 s'élève à 2,3 M€, soit une baisse de 15 % par rapport à 2012. La démarche de mutualisation aura donc permis de réaliser un plus grand nombre de sessions pour un budget moindre ;
- le nombre de stagiaires a cependant baissé par rapport aux effectifs formés en 2012 à hauteur de 18 %, soit 24 690 agents formés en 2013 contre 32 109 agents en 2012. Cet indicateur est à relier à l'augmentation des désistements de dernière minute le premier jour du stage qui est constaté par l'ensemble des services organisateurs ;
- une stabilité du nombre de femmes (72 % des stagiaires) et des catégories C (32% des stagiaires).

Afin de poursuivre la modernisation de l'offre de formation continue interministérielle transverse en régions, la DGAFP a lancé plusieurs chantiers dès le début de l'année 2013 :

- mise en place de chartes de fonctionnement PFHR-IRA : au 1^{er} janvier 2013, les chartes PFRH-IRA ont permis de définir les modalités d'un partenariat équilibré et renouvelé entre les PFRH et les IRA qui s'appuie sur la complémentarité de ces deux acteurs à vocation interministérielle et l'optimisation des crédits liés à la formation interministérielle du programme 148 de la DGAFP, désormais regroupés au sein d'une offre unique. L'ensemble des parties a dressé un bilan globalement satisfaisant de la mise en œuvre des chartes en 2013. Le dispositif est pérennisé en 2014.
- déploiement de l'application SAFIRE : l'application SAFIRE, mise en ligne le 4 janvier 2013, constitue une entrée unique d'accès à l'offre de formation interministérielle, tant au niveau de l'offre que de la demande. La DGAFP a passé un nouveau marché pour la version 2 de SAFIRE, au début de l'année 2014 et a constitué une équipe projet qui validera le prototype en juillet 2014. La mise en ligne de la version 2 de SAFIRE est envisagée pour la fin décembre 2015.

1.3 Le redéploiement des outils visant à une plus grande convergence et simplification de la gestion des ressources humaines

1.3.1 La poursuite de la mise en œuvre des leviers de convergence statutaire : CIGeM sociaux et CIGeM des attachés d'administration de l'État

Le ministère de la fonction publique s'est engagé, depuis plus de 10 ans, dans une démarche de simplification de l'architecture statutaire et de réduction de nombre de corps dans la fonction publique de l'État.

C'est ainsi qu'ont été développés les décrets portant dispositions communes à divers corps. A partir de 2005, une politique volontariste de regroupement des corps a été menée, en conditionnant, notamment, la mise en œuvre des réformes statutaires à une réduction du nombre de corps par voie de fusion.

Il est toutefois assez vite apparu que seuls les regroupements de corps couvrant un périmètre interministériel permettraient tout à la fois de donner un nouvel élan à la démarche engagée et

d'offrir aux agents des espaces statutaires élargis dans lesquels évoluer, dans un contexte où les administrations de l'État doivent s'inscrire, avec la modernisation de l'administration territoriale de l'État, dans une logique interministérielle.

La réflexion engagée sur la création de corps interministériels dont les membres resteraient gérés par leur ministère d'affectation, sans qu'il soit nécessaire de créer une CAP interministérielle, et l'avis rendu par le Conseil d'État sur un tel dispositif statutaire se sont traduits par une modification du titre II du statut général des fonctionnaires (modification de l'article 10 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, permettant aux statuts des corps interministériels de déroger à certaines dispositions du statut général) qui a permis la création de corps interministériels à gestion ministérielle (CIGeM).

Trois corps ont été créés à ce jour :

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

La création de ces trois corps interministériels a permis la suppression de près de 40 corps ministériels. Si les corps interministériels de service social sont devenus effectifs dès la publication des décrets en portant création, celui des attachés d'administration de l'État n'est réellement entré en vigueur que depuis l'intégration dans ce corps, à compter du 2 octobre 2013, de 13 corps d'attachés d'administration et de trois corps en voie d'extinction (conseillers d'administration scolaire et universitaire, directeurs de préfecture et chefs de service du conseil d'État), opérée par le décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013. Le corps des attachés d'administration du ministère de la défense devrait rejoindre le corps interministériel à l'automne 2014.

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

Un bilan doit être réalisé à l'issue des deux premières années de gestion et sera présenté au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

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

Les négociations qui seront menées dans le cadre du chantier « avenir de la fonction publique : parcours professionnels, carrières et rémunérations » conduiront à s'interroger sur l'évolution et la simplification de l'architecture statutaire de la fonction publique. Elles permettront notamment de s'interroger sur la création de nouveaux CIGeM.

1.3.2 Vers une convergence indemnitaire : la création du RIFSEEP

Des pistes d'évolution en matière indemnitaire ont été envisagées et présentées aux organisations syndicales dans le cadre de l'agenda social.

Il est apparu indispensable d'amplifier le mouvement de simplification du paysage indemnitaire, encore très fragmenté, par la création d'un nouveau dispositif indemnitaire de référence. Tel est l'objet du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Un champ d'application très large

Devant se substituer progressivement à la prime de fonctions et de résultats (PFR), le RIFSEEP a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence. Il est, en effet, applicable à toutes les catégories statutaires (A, B et C) et à toutes les filières. L'intégration dans le nouveau dispositif se fera selon un mécanisme d'adhésion, un arrêté fixant pour chaque ministère la liste des corps et emplois concernés.

Des vagues d'adhésion sont d'ores et déjà programmées puisque les corps suivants bénéficieront des dispositions du décret du 20 mai 2014, au plus tard le 1^{er} juillet 2015 :

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

Par ailleurs, l'ensemble des corps et emplois relevant de la loi du 11 janvier 1984 devront intégrer le dispositif au plus tard le 1^{er} janvier 2017. Des exceptions à cette généralisation seront certes possibles mais, en tout état de cause, elles seront rares et devront être justifiées par des spécificités fonctionnelles avérées. Par souci de transparence, autre principe directeur du déploiement du RIFSEEP, ces exceptions seront listées de manière exhaustive dans un arrêté interministériel.

Un régime indemnitaire reposant sur deux indemnités

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

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

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

Par ailleurs, les trois critères professionnels à prendre en compte sont listés de manière exhaustive à l'article 2 du décret du 20 mai 2014. Il s'agit de :

- l'encadrement, la coordination ou la conception ;

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

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

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

Le complément indemnitaire annuel

Ce complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de cette dernière pourra se fonder sur l'entretien professionnel. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et ce, principalement pour les agents relevant de la catégorie A.

Plus généralement, seront appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

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

Une volonté de simplification du paysage indemnitaire de la fonction publique

Le déploiement du RIFSEEP s'inscrit dans le mouvement de simplification du paysage indemnitaire. Il a vocation à se substituer à nombre de primes et indemnités, interministérielles (indemnité d'administration et de technicité, indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, prime de rendement, etc.) ou ministérielles (indemnité d'exercice de missions des préfetures ou allocation complémentaire de fonctions par exemple). Il sera, d'ailleurs, exclusif par principe de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, seront limitées et devront répondre à des problématiques très spécifiques.

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

1.3.3 La convergence de la GRH et du régime indemnitaire dans les directions départementales interministérielles, une volonté d'homogénéisation

Le cadre général des actions visant à assurer une convergence RH au sein des directions départementales interministérielles est fixé par la décision n°37 du comité interministériel pour la modernisation de l'action publique (CIMAP) du 17 juillet 2013 aux termes de laquelle : « *Le Gouvernement, en concertation avec les représentants du personnel, engagera à l'automne les travaux nécessaires pour favoriser le rapprochement des prestations d'action sociale et des régimes indemnitaires servis aux agents appartenant aux corps présents dans les directions départementales interministérielles* ».

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

Créées au 1^{er} janvier 2010, les directions départementales interministérielles (DDI) sont des services déconcentrés qui relèvent du Premier ministre. L'attention particulière qui leur est apportée tient au fait que ces structures réunissent des agents dont les statuts, les cultures professionnelles et les conditions de travail sont très différents, du fait notamment de la diversité des modalités de gestion ou des pratiques ministérielles dont ils relèvent. En effet, les 29 995 ETPT recensés en 2013⁵ proviennent de cinq ministères (affaires sociales, agriculture, écologie, intérieur et finances) et sont répartis entre plus de 40 corps.

La création d'une synergie et l'émergence d'une culture commune sont indispensables au bon fonctionnement de ces nouvelles structures territoriales. Des mesures d'harmonisation en matière de gestion des ressources humaines sont nécessaires.

Dans cette perspective, plusieurs chantiers de convergence RH au sein des DDI ont été lancés depuis 2012 dans le cadre d'une « feuille de route des DDI » et sont aujourd'hui achevés : c'est le cas notamment du régime des astreintes, de l'organisation du temps de travail, de la déconcentration de certains actes de gestion de proximité et de l'évaluation professionnelle.

Un comité de suivi RH des DDI, piloté par la DGAFP et la DSAF des services du Premier ministre (SPM) et réunissant les représentants des ministères du périmètre de l'administration territoriale de l'État (ATE) est chargé de travailler à la convergence RH au sein des DDI. A ce titre, il lui revient de s'assurer de la bonne application du mandat fixé par le CIMAP. Les travaux du comité de suivi RH des DDI sont soumis pour validation, à un comité de pilotage RH des DDI dont les membres sont composés des DRH des ministères du champ ATE.

Les différents chantiers RH engagés sont les suivants :

1. Chantier indemnitaire

L'objectif qui est poursuivi vise à réduire les disparités dans le montant des primes et indemnités servis aux agents affectés en DDI. Un projet de décret relatif à l'indemnité différentielle temporaire (IDT) est en cours de publication. Il s'agit d'une indemnité compensatrice créée pour 3 ans, dont bénéficieront les agents dont le régime indemnitaire est inférieur à la moyenne. Le montant de l'indemnité compensatrice sera égal, pour chaque grade concerné, à la différence constatée entre le régime indemnitaire annuel de l'agent de la DDI et le régime indemnitaire annuel moyen servi par grade fixé par arrêté. L'arrêté fixant les montants de référence vaudra pour toutes les DDI et pour tous les corps/grades éligibles à l'IDT. Par ailleurs, le déploiement du nouvel outil indemnitaire de référence que constitue le RIFSEEP, au plus tard au 1^{er} janvier 2017, permettra d'assurer de façon effective cette convergence en veillant à ce que les fonctions comparables d'un ministère à l'autre soient classées dans les mêmes groupes de fonction.

2. Chantier de la restauration collective

L'harmonisation des restes à charge des agents des DDI ayant une situation comparable et fréquentant le même lieu de restauration constitue l'objectif de cette action. Ses modalités techniques de réalisation, définies en concertation entre les ministères concernés, ont fait l'objet d'une instruction adressée aux préfets le 11 juillet 2014 et permettent d'aboutir à une première étape d'harmonisation au cours de l'année 2014.

3. Chantier de la médecine de prévention

Ce chantier est destiné à assurer et à améliorer la couverture médicale de l'ensemble des agents d'une DDI par un service de prévention. Composé de représentants des ministères du périmètre ATE et de représentants des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) ainsi que d'un médecin coordonnateur national, le groupe de travail piloté par la DGAFP a rédigé un guide technique méthodologique (vade-mecum) rappelant le droit et les outils à disposition (organisation et missions des services de prévention, recrutement des médecins de prévention, modalités de recours aux services de santé au travail, etc.) afin

⁵ Enquête « effectifs » 2013 du secrétariat général du gouvernement.

d'aider les services à améliorer la couverture médicale des agents. Ce vade-mecum, ainsi qu'une cartographie détaillée et actualisée des services de prévention, seront joints en annexe à une prochaine instruction aux préfets portant sur la couverture médicale des agents des DDI.

4. Chantier mobilité

C'est un chantier majeur de convergence visant à répondre à un double enjeu : satisfaire les aspirations des agents désireux d'enrichir leurs parcours professionnels et permettre une bonne affectation territoriale des ressources et des compétences. Les mobilités des agents affectés en DDI sont souvent difficiles pour plusieurs raisons, parmi lesquelles les contraintes fortes pesant sur les plafonds et schémas d'emplois ministériels, le cloisonnement des budgets opérationnels de programmes (BOP), les pratiques de gestion ministérielles.

Trois types d'actions visent à améliorer la mobilité des agents affectés dans les DDI :

a) Le dispositif de compensation des mobilités inter-BOP dit « un pour un ».

Mis en place depuis 2011, ce dispositif de compensation dit « un pour un » vise à faciliter les mobilités des agents en DDI qui souhaitent réaliser une mobilité intra-départementale :

- soit une mobilité au sein de la DDI où ils sont déjà affectés mais sur un emploi relevant d'un autre programme budgétaire ;
- soit une mobilité vers une autre DDI située au sein du même département.

Son principe repose sur une compensation, au niveau régional, entre les entrées et les sorties croisées des différents programmes budgétaires sur lesquels sont rémunérés les agents souhaitant effectuer une mobilité interministérielle. Le dispositif concerne également les directions régionales des affaires culturelles et leurs unités territoriales. Deux campagnes semestrielles sont organisées chaque année. La PFRH placée auprès de chaque secrétaire général aux affaires régionales (SGAR) est chargée de l'instruction des demandes de mobilités et de la coordination générale du dispositif au plan régional.

Si les résultats peuvent apparaître modestes au regard des 30 000 agents environ composant les DDI -280 agents bénéficiaires entre 2011 et 2014- il n'en demeure pas moins que cet outil de mobilité apporte une certaine souplesse dans l'ensemble des mouvements ministériels de mutation et offre des possibilités de mutation qui n'auraient pas pu être satisfaites dans le cadre des cycles de mobilités ordinaires.

b) L'amélioration de l'information des agents et des gestionnaires.

Par ailleurs, afin de porter à la connaissance des agents et des chefs de services l'ensemble des campagnes de mobilités ministérielles qui sont organisées au titre d'une année, le calendrier prévisionnel des CAP est disponible depuis mars 2014 sur le portail de la fonction publique (<http://www.fonction-publique.gouv.fr/centre-ressources>).

c) L'animation d'une réflexion interministérielle sur la déconcentration des actes de gestion.

En plus de ces deux outils destinés à fluidifier la mobilité, une réflexion globale et interministérielle est également conduite pour relancer la déconcentration des actes de gestion au-delà du seul périmètre des DDI.

Sur la base d'une enquête adressée aux différents départements ministériels, un bilan de la déconcentration des actes de gestion a été dressé par la DGAFP en 2014. Ce bilan a fait apparaître, par rapport à celui de 2003, que le mouvement de déconcentration avait modérément progressé et que le niveau régional tendait à devenir, au regard des textes pris ces dernières années par certains ministères, un échelon pertinent de déconcentration. Celle-ci concerne principalement les agents de la catégorie C affectés dans les services déconcentrés, notamment pour les actes de gestion de proximité (congrés divers, temps partiel, autorisations d'absences...).

S'agissant du champ spécifique des DDI, le constat est similaire : les principes de « déconcentration managériale » posés par la charte de gestion des DDI de janvier 2010, ainsi que les dispositions du décret n°2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles et celles de l'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles, sont imparfaitement appliqués.

1.3.4 Le « projet DSN », une simplification du système de déclaration des données sociales

La loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives prévoit le remplacement progressif des déclarations sociales actuelles, au format et aux périodicités variables, par un seul processus déclaratif innovant : **la déclaration sociale nominative (DSN)**.

Indispensables pour assurer le financement de la protection sociale et permettre aux salariés d'exercer leurs droits en matière de maladie, chômage, retraite, les déclarations sociales font partie des tâches administratives imposées aux employeurs.

En application du principe de simplification porté par le programme « Dites-le nous une fois », la DSN permettra aux employeurs de s'acquitter de la plupart de leurs obligations déclaratives par la transmission mensuelle, en un point unique de collecte et de stockage, des informations individuelles issues de la gestion de la paye. Ce flux d'informations transmis chaque mois à l'issue des opérations de paye viendra remplacer les déclarations actuellement effectuées à des niveaux de précision, de périodicité et de formats différents. Ce dispositif, appuyé sur une norme unique, permettra aux destinataires d'informations sociales d'y puiser l'ensemble des données relatives à l'emploi, aux rémunérations et aux cotisations dont ils ont besoin.

La fonction publique a vocation à s'intégrer à ce nouveau mode déclaratif, sous réserve que les spécificités et les besoins liés à une fonction publique de carrière puissent être pris en considération.

Dans cette perspective, une formation spécialisée dédiée à la fonction publique a été mise en place en décembre 2013 par le comité de normalisation des données sociales (CNDS) qui a pour mission de préparer l'intégration de la fonction publique dans la DSN. La formation spécialisée Fonction publique (FS FP) est présidée par la DGAFP et comprend les organismes parties prenantes de la fonction publique.

Dans ce cadre, une expression fonctionnelle des besoins est en cours d'élaboration dont la finalisation est prévue à l'automne 2014, en lien avec la maîtrise d'ouvrage du projet DSN.

**La négociation sur les parcours professionnels,
les carrières et les rémunérations : une priorité
gouvernementale qui permettra de moderniser
la fonction publique et d'améliorer
la situation des agents**

2

Une négociation d'envergure **2.1**

La revalorisation indiciaire de la catégorie C,
une priorité gouvernementale **2.2**

2.1 Une négociation d'envergure

Le rapport sur l'avenir de la fonction publique remis par Bernard PECHEUR au Premier ministre le 4 novembre 2013 a conforté la pertinence d'une fonction publique de carrière.

Le 9 décembre 2013, la ministre chargée de la fonction publique a fixé comme objectif prioritaire, pour les négociations sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, d'améliorer la situation des agents. Pour cela, elle a défini trois priorités :

- la réforme de l'architecture statutaire ;
- la réforme de l'architecture des rémunérations ;
- la simplification et l'amélioration de la gestion des agents.

A l'issue de deux réunions de concertation, les 15 et 30 janvier 2014, et de la réunion de synthèse présidée par la ministre en charge de la fonction publique le 12 mars 2014, une méthode et un calendrier des négociations ont été arrêtés. Le Gouvernement, les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics membres du Conseil commun de la fonction publique constituent les parties à cette négociation.

La réunion d'engagement de la négociation, présidée par la ministre chargée de la fonction publique, s'est tenue le 7 octobre 2014.

Cinq séquences ont été définies, qui feront l'objet de plusieurs réunions de négociations jusqu'au mois de mai 2015.

● **Séquence 1 – Rénover et simplifier l'architecture statutaire.**

Cette séquence est relative aux questions d'architecture statutaire dans la fonction publique : les catégories statutaires, les structurations des corps, des grades et des échelons y seront examinées.

● **Séquence 2 – Améliorer la gestion des emplois.**

Cette séquence ouvre la négociation sur le volet des parcours professionnels : comment mettre en œuvre une vision prospective de l'emploi public pour mieux répondre aux évolutions, aux missions et aux besoins du service public ? Comment mieux articuler sur l'ensemble du territoire les mobilités sur des bassins d'emplois communs aux trois versants de la fonction publique, au vu des aspirations des agents ainsi que des missions et des besoins des services ?

● **Séquence 3 – Simplifier les règles et dispositifs de gestion des agents.**

Ce chantier vise à traiter, dans le cadre de la négociation ouverte sur les trois versants de la fonction publique, de sujets communs mais dont certaines questions seront préalablement abordées dans des réunions de travail propres à chaque versant.

● **Séquence 4 – Rénover les grilles.**

Cette séquence traite de la rénovation des grilles de rémunération, de leur revalorisation ainsi que de la place du régime indemnitaire dans la rémunération.

● **Séquence 5 – Conclure la négociation et définir un accord-cadre sur les rémunérations et la politique salariale.**

Cette dernière séquence permettra de conclure la négociation et de définir un accord-cadre sur les rémunérations et la politique salariale.

1 La négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations : une priorité gouvernementale

2.2 La revalorisation indiciaire de la catégorie C, une priorité gouvernementale

Les nouvelles échelles indiciaires des fonctionnaires de catégorie C, qui concernent près de 1,6 million d'agents pour les trois versants de la fonction publique, ont pris effet à compter du 1^{er} février 2014. Elles seront augmentées par une nouvelle distribution uniforme de 5 points d'indices majorés au 1^{er} janvier 2015.

Cette revalorisation permettra, pour les trois années à venir, d'assurer que le traitement minimum des fonctionnaires ne soit pas dépassé par les hausses du SMIC et de maintenir une amplitude indiciaire qui avait progressivement diminué ces dernières années.

La restructuration de la carrière de la catégorie C s'accompagne d'une hausse des indices des premiers échelons du nouvel espace statutaire de la catégorie B et de la durée de certains échelons dans les deux premiers grades, afin de permettre le classement lors d'une promotion de C en B sans « enjambement » de carrière.

A l'issue de ces deux revalorisations, un agent de catégorie C bénéficiera, en moyenne, d'une augmentation de son traitement annuel de 612 euros par an.

Les durées de carrière ont cependant été modifiées afin de fluidifier les carrières et de permettre le reclassement à échelon égal (révision de la durée de certains échelons des échelles de rémunération de la catégorie C et de celle de certains échelons des corps et cadres d'emplois de la catégorie B).

	Echelle 3 (1^{er} grade)	Echelle 4 (2^{ème} grade)	Echelle 5 (3^{ème} grade)	Echelle 6 (4^{ème} grade)
Grilles avant la réforme	11 échelons IB 297 (IM 309) IB 388 (IM 335) durée du grade 30 ans	11 échelons IB 298 (IM 310) IB 413 (IM 369) durée du grade 30 ans	11 échelons IB 299 (IM 311) IB 446 (IM 392) durée du grade 30 ans	8 échelons IB 347 (IM 325) IB 499 (IM 430) durée du grade 21 ans
Grille au 1^{er} février 2014	11 échelons B 330 (IM 316) IB 393 (IM 358) durée du grade 22 ans	12 échelons B 336 (IM 318) IB 424 (IM 377) durée du grade 26 ans	12 échelons IB 340 (IM 321) IB 459 (IM 402) durée du grade 26 ans	9 échelons IB 358 (IM 333) IB 536 (IM 457) durée du grade 20 ans
Grille au 1^{er} janvier 2015	11 échelons B 340 (IM 321) IB 400 (IM 363) durée du grade 22 ans	12 échelons B 342 (IM 323) IB 432 (IM 382) durée du grade 26 ans	12 échelons IB 348 (IM 326) IB 465 (IM 407) durée du grade 26 ans	9 échelons IB 364 (IM 338) IB 543 (IM 462) durée du grade 20 ans

La fonction publique territoriale est principalement concernée par cette revalorisation

Les agents de catégorie C de la fonction publique territoriale représentent plus de 75 % des effectifs et près de 60 % de la catégorie C de l'ensemble de la fonction publique. En outre, la majorité de ces agents est située dans les échelles 3 et 4 de rémunération pour lesquelles la revalorisation a été la plus importante.

La réforme entrée en vigueur le 1^{er} février 2014, qui comporte également une nouvelle revalorisation uniforme de 5 points d'indice majorés au 1^{er} janvier 2015, a couvert l'ensemble des agents de catégorie C de la FPT, y compris ceux dotés d'échelles indiciaires atypiques comme les agents de maîtrise et les agents de police municipale pour lesquels il a fallu adapter les modalités sans s'écarter des principes généraux posés par la réforme.

La revalorisation des sous-officiers de sapeurs-pompiers, dont les modifications statutaires nécessitent l'avis de commissions spécialisées, est intervenue au 1^{er} juillet 2014.

La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

La lutte contre la précarité au sein de la fonction publique, une avancée au bénéfice des agents contractuels **3.1**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : des résultats probants, attendus et en progrès **3.2**

L'application de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations au coeur des préoccupations tant des employeurs que des organisations syndicales **3.3**

L'amélioration des conditions de vie au travail, une nécessité et un facteur de performance des services publics **3.4**

La qualité du dialogue social, une volonté gouvernementale pour mieux prendre en compte la représentation des personnels et faciliter les négociations **3.5**

3.1 La lutte contre la précarité au sein de la fonction publique, une avancée au bénéfice des agents contractuels

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, a été mise en œuvre au cours de l'année 2012-2013 selon trois axes :

a) La préparation par chaque ministère des plans de titularisations des contractuels et des recrutements réservés.

Le décret n°2012-631 du 3 mai 2012 a fixé le cadre à respecter pour ces recrutements réservés, cadre également détaillé par la circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'État (article 1^{er} de la loi du 12 mars 2012).

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

En juillet 2014, treize décrets ont été publiés qui définissent, pour chacun des départements ministériels concernés, la liste des corps et grades ouverts aux recrutements réservés et pour chaque corps ou grade ouvert, le mode de recrutement retenu parmi les trois voies d'accès prévues à l'article 5 de la loi du 12 mars 2012 : recrutements réservés sans concours, examens professionnalisés réservés, concours réservés.

Les corps interministériels à gestion ministérielle (assistant de service social et attaché d'administration) ont également été ouverts par des dispositifs réglementaires propres permettant aux autorités de gestion d'organiser des recrutements réservés dans ces corps.

b) La sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels.

Cette sécurisation repose essentiellement sur deux éléments : la clarification des dispositions relatives à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement, d'une part, et des mesures visant à organiser la mobilité des agents contractuels en CDI, d'autre part.

La loi du 12 mars 2012 autorise ainsi, à titre expérimental, les administrations d'État à recruter directement en CDI pour pourvoir des emplois permanents correspondant à des missions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires (article 36 de la loi du 12 mars 2012 précitée).

Par ailleurs, les critères de reconduction des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ont été clarifiés. Aux termes de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, deux conditions cumulatives doivent être remplies pour bénéficier d'un CDI au moment du renouvellement du contrat ou du réemploi d'un agent déjà en fonction :

- être recruté pour répondre à un besoin permanent de l'État par contrat sur le fondement des articles 4 (absence de corps de fonctionnaires) ou 6 (besoin permanent) de la loi du 11 janvier 1984 ;
- justifier d'une ancienneté de services publics effectifs de six ans auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

En outre, la circulaire du 22 juillet 2013 relative au cas de recours au contrat dans la fonction publique explicite les différentes situations justifiant le recrutement d'agents contractuels.

Enfin, il est désormais possible pour tout employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique.

c) Le décret n°2014-364 du 21 mars 2014.

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

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

- étendre l'entretien annuel d'évaluation à tous les agents non titulaires recrutés par contrat à durée déterminée de plus d'un an ;
- préciser les conditions de recrutement des contractuels de nationalité étrangère ;
- compléter les mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat (motif précis du recrutement, catégorie hiérarchique dont relève l'emploi) ;
- prévoir l'obligation de délivrance par l'administration d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs ;
- organiser une « portabilité » des droits des agents contractuels liés à des conditions d'ancienneté (droits à congés, droits à formation, évolution des rémunérations, conditions d'ancienneté pour passer des concours internes, calcul du montant de l'indemnité de licenciement) à l'occasion d'une mobilité ;
- clarifier les conditions de recrutement des agents contractuels par les établissements publics dérogatoires en application du 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984.

Dans la fonction publique de l'État

Conformément aux dispositions de la loi du 12 mars 2012, éclairées par la circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire, les épreuves des concours et des examens professionnels ont été modifiées. Elles prennent notamment en compte, quelle que soit la catégorie statutaire ou le corps d'intégration, les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le corps d'accueil sollicité par le candidat, prolongeant les préconisations des notes-circulaires du ministère chargé de la fonction publique du 20 juin 2008 et du 2 juillet 2009 relatives à la révision générale du contenu des concours et examens professionnels.

Au 30 juin 2014, 102 arrêtés de modalités ont été publiés. Outre les 5 arrêtés de modalités pris par le ministre chargé de la fonction publique pour les corps régis par des dispositions statutaires communes (arrêtés pour les corps suivants : attachés, chargés d'études documentaires, infirmiers, assistants de service social, secrétaires administratifs, adjoints administratifs, adjoints techniques et adjoints techniques de laboratoire), 78 arrêtés interministériels ont été pris pour l'accès aux corps propres des ministères (affaires étrangères, agriculture, culture, écologie, économie et finances, éducation nationale, enseignement supérieur et recherche y compris les établissements publics à caractère scientifique et technique, justice, jeunesse et sports, santé). Enfin, suite à l'ouverture des recrutements réservés pour l'accès à certains corps de fonctionnaires de l'État relevant du ministre de la défense et de l'office national des anciens combattants et victimes de guerre, 6 arrêtés fixant les modalités d'accès à ces corps ont été publiés courant juin 2014.

Au titre de l'année 2013, le tableau ci-après récapitule par ministère et catégorie statutaire, le nombre de postes offerts à l'État pour les recrutements organisés en application de la loi du 12 mars 2012 ainsi que le nombre d'admis à ces recrutements au 30 juin 2014.

La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

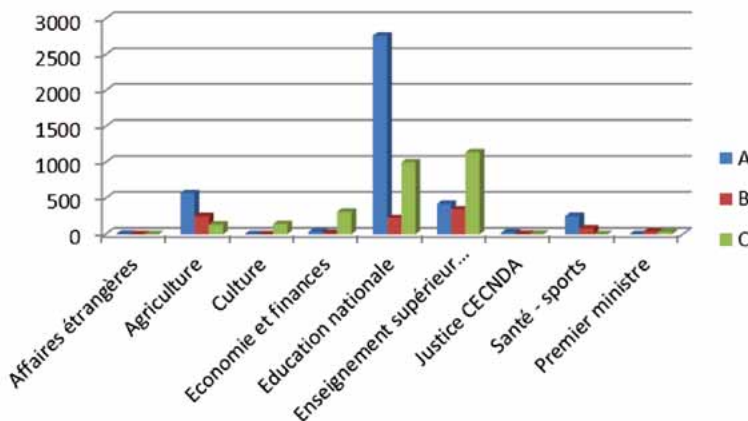
1

	A		B		C		C	
	Postes	Admis	Postes	Admis	Postes	Admis	Postes	Admis
Affaires étrangères	5	5	N/D	N/D	N/D	N/D	5	5
Agriculture	571	530	248	31	133	111	952	672
Culture	N/D	N/D	N/D	N/D	142	139	142	139
Économie et finances	36	N/D	17	16	313	279	366	295
Éducation nationale	2 763	2 703	224	134	999	868	3 986	3 705
Enseignement supérieur et recherche (ND s'agissant de la recherche) ⁶	423	293	345	252	1 140	345	1 908	890
Justice CECNDA	22	16	5	4	4	3	31	23
Santé - sports	254	N/D	80	N/D	N/D	N/D	334	0
Premier ministre	N/D	N/D	39	13	30	14	69	27
	4 074	3 547	958	450	2 761	1 759	7 793	5 756

Au total, 7 793 postes ont été offerts et 5 756 personnes ont été admises à ces recrutements au 30 juin 2014.

Il convient de préciser que les recrutements ouverts au titre de l'année 2013 ne sont pas tous terminés et qu'il faut interpréter avec prudence ces résultats, notamment ceux concernant l'enseignement supérieur et la recherche. En effet, ces concours sont organisés au niveau des établissements, ce qui rend plus délicate la remontée d'informations (remontées non communiquées s'agissant de la recherche).

Selon les informations communiquées par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le nombre total d'agents éligibles au dispositif de résorption de la précarité, nommés dans l'enseignement supérieur (non enseignants), s'élève ainsi à 1 573 agents (à comparer aux 890 admis aux concours réservés mentionnés dans le tableau ci-dessus), ce qui porterait donc à 6 439 le nombre d'agents éligibles nommés à ce stade (soit près de 83 % des postes ouverts aux concours).



⁶ Il faut relever que ces données ne tiennent pas compte des nominations d'agents éligibles au dispositif de résorption, intervenues après réussite à un concours sur titres/travaux « de droit commun ».

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

Dans la fonction publique territoriale

La mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 repose sur le décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 qui définit les modalités particulières des recrutements réservés pour l'accès des agents non titulaires de la fonction publique territoriale à l'emploi titulaire.

La circulaire relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique territoriale du 12 décembre 2012 a prévu qu'un rapport sur la situation des agents éligibles soit soumis au comité technique de la collectivité avant le 24 février 2013, accompagné du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire, document qui doit déterminer les grades et cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition dans le temps jusqu'en 2016.

C'est sur ces bases qu'ont pu être établies les perspectives suivantes :

Nombre d'agents éligibles au titre des articles 13 à 20 de la loi au sein de la FPT	Titularisations envisagées sur la période 2013-2016	Dont en 2013
TOTAL	42 849	18 255
Dont catégorie A	13 541	6 447
Dont catégorie B	10 732	5 589
Dont catégorie C	17 693	6 171
Dont catégorie indéterminée	883	48

Sur les 42 849 agents recensés comme éligibles par les collectivités remplissant la condition d'ancienneté exigée (4 ans sur les 6 dernières années), 31% d'entre eux sont de catégorie A, 25 % sont de catégorie B et 42 % de catégorie C.

Près de 75% des agents éligibles devraient trouver leur place dans les plans de titularisation, dont 42% d'entre eux dès la première année de mise en œuvre du dispositif, ce qui est assez élevé et qui montre la volonté des employeurs territoriaux, y compris dans un contexte budgétaire contraint, de remédier à la précarité de leurs agents non titulaires exerçant depuis un certain nombre d'années dans la même collectivité.

La mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire prévu par la loi du 12 mars 2012, s'est traduite par la réalisation de sélections professionnelles organisées, soit directement par les collectivités territoriales et les établissements employeurs, soit par les centres de gestion.

D'après les premiers résultats émanant des sélections professionnelles organisées par les centres de gestion, 10 381 dossiers de candidature auraient été déposés pour les épreuves prévues au titre de l'année 2013. A l'issue du processus de sélection, 9 197 agents contractuels ont obtenu un avis favorable à leur nomination, soit un taux de réussite exceptionnel de 88,6 %.

Les agents déclarés aptes à l'accès à l'emploi titulaire, à l'issue des sélections professionnelles, l'ont été pour 43 % en catégorie B, 42 % en catégorie A et 15 % en catégorie C. La faible représentation des agents de catégorie C s'explique par le fait que les agents contractuels de ce niveau de catégorie accédant au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C n'avaient pas à passer les entretiens de sélection professionnelle. Seul l'accès au second grade de ces cadres d'emplois nécessitait pour les agents de participer aux sélections.

Ces chiffres ne comprennent pas non plus les sélections professionnelles directement organisées par les collectivités.

Les agents lauréats ont été principalement titularisés dans les filières administratives (39,1 %), technique (19,9 %), culturelle (14,4 %), médico-sociale (11,2 %) et sportive (7,2 %).

La loi du 12 mars 2012 représente une avancée significative pour la lutte contre la précarité dans la fonction publique territoriale. La première session annuelle des sélections professionnelles,

La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

1

avec plus de 9 000 agents territoriaux titularisés, dépasse largement les résultats obtenus lors du précédent plan de résorption de l'emploi précaire. En effet, le dispositif de concours réservés initié par la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, n'avait entraîné la titularisation que d'un peu moins de 5 000 agents territoriaux.

Une remontée des informations issues des bilans sociaux 2013 des collectivités territoriales est prévue ainsi qu'une enquête spécifique pour les années 2013 et 2014.

Cette loi a également conduit à CDI-ser 19 202 nouveaux agents (représentant plus de 30 % du nouveau total des CDI (63 160).

Nombre total de CDI-sés	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée
19 202	2 958	4 630	10 701	913

Des évolutions réglementaires devraient intervenir au cours du 1^{er} semestre 2015 pour ce qui concerne les agents contractuels de la fonction publique territoriale, à l'instar de celles mises en œuvre dans la fonction publique de l'État.

Dans la fonction publique hospitalière

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

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

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

L'estimation de la répartition, par catégorie professionnelle et par niveau hiérarchique, de cet effectif potentiellement concerné est la suivante :

Catégorie	Filières professionnelles					Total
	Administrative	Soignantes et de rééducation	Socio-éducative	Médico-technique	Technique et ouvrière	
Catégorie A	980	8 977	37	182	3 464	13 640
Catégorie B	2 239	1 843	902	2 038	1 927	8 949
Catégorie C	4 726	12 485	25	19	4 118	21 373
Total	7 945	23 305	964	2 239	9 509	43 962

De plus, sur l'effectif total des contractuels à durée déterminée de la fonction publique hospitalière, il avait été estimé que 8 600 agents, soit 8,5% pourraient voir leur CDD transformé en CDI entre 2012 et 2015 : environ 4 300 au cours des deux années 2012 et 2013, 1 800 en 2014 et 2 500 pendant l'année 2015.

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

L'organisation des recrutements étant assurée au niveau de chacun des établissements de la fonction publique hospitalière - plus de 2 500 établissements sanitaires, sociaux et médico-

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

sociaux autonomes juridiquement-, il était souhaitable de mettre à leur disposition des outils de communication pour faciliter la mise en œuvre du dispositif : ont donc été ouverts une « FAQ » sur le site internet du ministère des affaires sociales et de la santé ainsi qu'une messagerie électronique dédiée.

Concernant le suivi de la mise en œuvre du dispositif, la DGOS a également créé en décembre 2013 un espace spécifique sur la plate-forme WEB « Observatoire National des Ressources Humaines du système de santé » (oNRH) : les établissements peuvent à tout moment y saisir les informations relatives aux différentes étapes des recrutements qu'ils organisent. Les données, consolidées par catégorie et corps, peuvent être consultées en temps réel par la DGOS, ainsi que par les agences régionales de santé.

Bien que la plate-forme oNRH soit d'une utilisation simple, les établissements encore peu habitués à son usage, n'ont inscrit leurs résultats que progressivement, et encore insuffisamment.

Le bilan des données saisies sur l'oNRH au 15 juillet 2014 permet de constater qu'à cette date, 529 établissements dont 17 CHU/CHR ont informé la plate-forme oNRH des recrutements réservés ouverts au titre de l'année 2013 ; et 477 établissements dont 16 CHU/CHR ont saisi des données pour les recrutements ouverts au titre de l'année 2014.

Au 15 juillet 2014, les données agrégées et donc, non définitives, sont les suivantes :

Catégorie	Filière administrative		Filière soignante		Filière socio-éducative		Filière médico-technique		Filière ouvrière et technique		Total toutes filières	
	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis
A	109	24	524	336	0	0	NC	NC	15	7	648	367
B	236	143	47	15	32	20	56	29	46	27	417	234
C	628	415	1 391	1 052	NC	NC	NC	NC	572	420	2 591	1 887
Total	973	582	1 962	1 403	32	20	56	29	633	454	3 656	2 488

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

Concernant la rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires de la fonction publique hospitalière, la DGOS, à l'identique des travaux réalisés par la DGAFF, a entrepris la modification du décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, pour y intégrer des dispositions similaires à celles prévues pour les agents non titulaires de la fonction publique de l'État.

La rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires

La rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires, engagement pris par le gouvernement dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011, a fait l'objet d'une concertation avec les ministères et les organisations syndicales, notamment l'axe 3 en matière de clarification du cadre juridique du recrutement des agents contractuels, de précision du cadre général de rémunération et d'évaluation des agents non-titulaires, ou encore pour favoriser la mobilité de ces personnels.

La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

1

Dans ce cadre, les travaux liés à l'élaboration du deuxième projet de décret modificatif du décret du 17 janvier 1986 ont été être présentés aux partenaires sociaux tout au long du premier semestre 2014. Le comité de suivi du protocole d'accord du 31 mars 2011 a été réuni à cinq reprises entre décembre 2013 et mai 2014 sur les travaux de conception et de rédaction de ce projet de décret, qui est le décret d'application de l'article 49 de la loi du 12 mars 2012. En outre, ce deuxième projet a fait l'objet d'une réunion de présentation en juin à l'attention des organisations syndicales siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE), avant de donner lieu à la saisine officielle de cette instance supérieure de dialogue social qui a rendu un avis favorable à l'unanimité le 22 juillet 2014.

Il devrait faire l'objet d'une publication au cours du dernier trimestre de l'année 2014. Le législateur oblige en particulier à définir dans les textes réglementaires applicables aux agents contractuels les motifs de licenciement, à organiser les obligations de reclassement de ces agents et les règles de procédures applicables en cas de fin de contrat.

Par ailleurs, les durées de la période d'essai sont encadrées et établies en fonction de la durée du contrat.

Enfin, conformément au protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique, le projet de décret objective les critères de rémunération des contractuels en précisant que celle-ci est déterminée par référence à celle des fonctionnaires de qualification équivalente. Des règles d'évolution périodique sont également fixées.

Parallèlement, un processus de révision du décret n°84-38 du 18 janvier 1984 présentant la liste des établissements publics administratifs de l'État (EPA) autorisés de manière dérogatoire à recruter des agents non titulaires pour exercer certaines des missions permanentes de ces établissements publics a été engagé, en lien avec les ministères de tutelle, et dans le cadre plus général de la révision des critères de dérogation prévue dans le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Dans ce cadre, l'article 36 du projet de loi déontologie modifie notamment la rédaction du 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, relatif aux établissements publics administratifs dérogatoires, conformément aux conclusions partagées par les partenaires sociaux sur les suites à donner au rapport de l'inspection générale de l'administration, de l'inspection générale des affaires sociales et du contrôle général économique et financier diligenté sur la base du protocole d'accord du 31 mars 2011.

Il restreint au strict nécessaire les hypothèses dans lesquelles il peut être accordé à certains établissements publics administratifs une dérogation au principe de l'occupation des emplois civils permanents de l'État par des fonctionnaires (qualifications professionnelles particulières indispensables, missions spécifiques non dévolues à des corps de fonctionnaires), et prévoit que cette dérogation soit accordée pour une durée déterminée, à l'issue de laquelle sa justification doit être de nouveau examinée.

Dans ce cadre, le décret n° 2014-600 du 5 juin 2014 modifiant l'annexe du décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 modifié fixant la liste des établissements publics de l'État à caractère administratif prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, est venu toiletter l'annexe du décret-liste (suppression de neuf EPA de la liste, suppression de la catégorie D et évolution de la nature de la dérogation pour certains établissements publics figurant à l'annexe du décret...).

La deuxième phase de ce processus de révision va concerner les dérogations spécifiques à chaque établissement inscrit sur l'annexe du décret-liste, à l'aune de la nouvelle rédaction prévue par les dispositions du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Dans cette perspective, les ministères ont été invités à poursuivre l'analyse des dérogations consenties aux établissements relevant de leurs tutelles, emplois par emplois, catégories d'agents par catégories d'agents.

3.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : des résultats probants, attendus et en progrès

3.2.1 La mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013, une action suivie et évaluée

Depuis 2012, le Gouvernement s'est engagé à promouvoir l'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après une négociation constructive, un accord a été signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics et des dix organisations syndicales représentatives, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre en charge de la fonction publique. Cet accord s'applique ainsi aux 5,4 millions d'agents publics.

En 2013-2014, les employeurs publics ont consolidé leur action dans le domaine de l'égalité professionnelle en mettant en œuvre avec diligence les engagements pris.

Un accord structurant

Signé le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit la mise en œuvre de 15 mesures organisées en quatre axes : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail⁷.

Si cet accord est un aboutissement du processus de négociation, il est surtout un point de départ d'application des actions de promotion de l'égalité professionnelle. En effet, afin d'engager un changement réel et pérenne dans la fonction publique, ce protocole est assorti d'un dispositif de suivi de sa mise en œuvre.

A la suite de la signature de l'accord, son comité de suivi, composé des signataires, s'est réuni trois fois en 2013. Il est consulté sur le contenu des textes et documents d'accompagnement RH prévus par l'accord, ainsi que sur le respect du calendrier de mise en œuvre.

Ainsi, les travaux du comité de suivi ont abouti à la publication :

- de la circulaire d'application du 8 juillet 2013 relative au protocole d'accord du 8 mars 2013, afin que chaque employeur public dispose des éléments nécessaires à une pleine application de l'accord ;
- du décret n°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;
- de la circulaire n°SE1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique ;
- des référentiels de formation relatifs à l'égalité professionnelle (mars 2014) ;
- du décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

⁷ <http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/la-modernisation-de-la-fonction-publique>

Le rapport annuel sur l'égalité, issu du décret précité, est un des éléments permettant de suivre l'impact de la mise en œuvre de l'accord du 8 mars. Ainsi, le premier rapport annuel sur l'égalité a été présenté en assemblée plénière du Conseil commun de la fonction publique le 24 juin 2014. Ce rapport, accompagné de l'avis du Conseil commun, a été transmis au Parlement durant l'été 2014.

Il contient une sélection de données statistiques concernant l'égalité femmes-hommes et une présentation des mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sur la base d'indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique, il présente la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération effective, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ou l'exercice de la responsabilité familiale.

L'enjeu pour 2014-2015 est la poursuite de la mobilisation des employeurs publics et des organisations syndicales dans l'application de l'accord, l'approfondissement de la connaissance objective de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique et la prise en compte de la dimension « égalité professionnelle » dans toutes les réformes et négociations en cours.

Une politique mise en œuvre dans les trois versants de la fonction publique

Le 6 janvier 2014, le Premier ministre a présenté, au cours du deuxième comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIDFE), le nouveau programme d'action du gouvernement pour 2014, centré sur l'emploi des femmes, la mixité des métiers et l'égalité professionnelle.

Dans la fonction publique de l'État

Chaque ministère a présenté sa nouvelle feuille de route, dont le volet en matière de ressources humaines est la déclinaison de l'accord du 8 mars 2013. Au titre des bonnes pratiques, le ministère de l'intérieur a signé le 7 mars 2014, avec l'ensemble des organisations syndicales, un protocole d'accord déclinant les engagements de l'accord du 8 mars 2013 pour les personnels de ce ministère.

Dans la fonction publique territoriale

La nouvelle édition du guide du maire, actualisée en 2014 par la DGCL, comporte un chapitre complet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui rappelle les principales dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Établissement de formation des collectivités, le CNFPT a signé un accord-cadre le 13 juillet 2013 avec le ministère des droits des femmes. Il a conçu une offre de formation nationale que ses délégations régionales peuvent proposer et adapter aux besoins et attentes des collectivités. L'objectif est de créer une dynamique collective afin de passer des textes à la réalité.

Le CNFPT a également publié, en juillet 2014, un livret consacré à l'égalité professionnelle femmes-hommes et aux initiatives des collectivités territoriales pour favoriser l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale : « L'égalité professionnelle femmes-hommes. Territoriaux, nous agissons ». Ce livret présente les actions marquantes et innovantes de collectivités, qui œuvrent sur le terrain de l'égalité et de la mixité professionnelles, de l'articulation des temps professionnels et familiaux ou qui contribuent à l'instauration de la parité dans les comités de direction.

Le label AFNOR « égalité professionnelle »

Cinq collectivités locales sont titulaires du label AFNOR « égalité professionnelle ».

Parmi elles, la **ville de Suresnes** (92) l'a obtenu en 2014 grâce à une approche globale et fondée sur le dialogue social. La ville sensibilise et forme ses agents aux enjeux et aux pratiques de l'égalité femmes-hommes, sous des formes variées (théâtre-forums, expositions internes, formations avec l'Organisation internationale du travail...). De nouvelles mesures sont en projet (entretiens de départ en congé de maternité ou en congé parental, flexibilisation des horaires de travail, par exemple) pour inscrire l'action dans le temps. Le résultat est probant : le taux de féminisation (plus de 60%) est le même à tous les niveaux hiérarchiques.

Dans la fonction publique hospitalière

La circulaire du 8 juillet 2013, relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, entend mettre en pratique les mesures du protocole. Cette circulaire a été diffusée sur le site de la fédération hospitalière de France (FHF) en août 2013 et a été mise en ligne avec d'autres textes sur le sujet, dans une rubrique « égalité femmes/hommes », régulièrement actualisée, sur le site du ministère en charge de la santé.

Dans le cadre de la mise en place du rapport de situation comparée, la DGOS a pris plusieurs textes de mise en œuvre du bilan social : décret du 22 novembre 2012, arrêté du 5 décembre 2012 et instruction de la DGOS du 2 janvier 2013. Les premières données de 2012 ont été présentées en 2013.

En matière de formation des personnels hospitaliers, la circulaire n°DGOS/RH4/2013/295 du 19 juillet 2013 sur les orientations en matière de développement des compétences des personnels prévoit, pour 2014, une formation des jurys de concours et une formation des personnels d'encadrement pour sensibiliser à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, pour favoriser l'égalité professionnelle et améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette formation sera élargie en 2015 à tous les personnels et concernera également la prévention du harcèlement sexuel et moral et la lutte contre les violences faites aux agents.

Des actions de communication ont également été menées : outre la diffusion de la circulaire du 8 juillet 2013 sur le site du ministère, une conférence a eu lieu avec la FHF et la DGAFFP dans le cadre d'Hôpital expo le 21 mai 2014.

De plus, le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière est en cours d'actualisation pour lutter contre tout terme discriminant dans la dénomination du métier ou dans les compétences, savoir-faire et savoir-être attendus.

Une connaissance plus fine de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique

A partir de 2014, les bilans sociaux des trois versants de la fonction publique doivent comprendre un rapport de situation comparée des femmes et des hommes (RSC) prévu par l'accord du 8 mars 2013 (socle de 27 indicateurs). Ces données seront présentées devant chaque comité technique et permettront de définir un plan d'action adapté localement.

La publication de travaux de recherche novateurs

Un rapport sur « Le plafond de verre dans les ministères. Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant.e.s », élaboré sous la coordination de la sociologue Catherine MARRY, a été rendu public en septembre 2014. Ce rapport, financé par la DGAFFP dans le cadre de l'appel d'offre sur « Les inégalités entre les hommes et les femmes dans les carrières des dirigeants dans la fonction publique de l'État », est le résultat d'une enquête auprès d'une

centaine de cadres dirigeants et supérieurs – femmes et hommes – de deux directions générales des ministères économiques et financiers et de deux directions générales des ministères sociaux. Il met en évidence les points de blocage et les mécanismes de production des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux plus hauts postes de la fonction publique.

Seront également présentés fin 2014-début 2015, les résultats des travaux économétriques des trois laboratoires de recherche sélectionnés dans le cadre de l'appel à projet commun DGAFP et Défenseur des droits, « Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France », dans les trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé. Ces travaux permettront de chiffrer le plus précisément possible la part des différents facteurs d'écarts de rémunération entre hommes et femmes (effets du temps partiel, effets des interruptions de carrière, effets de structure des emplois – statuts, corps, grades, ministères d'appartenance, localisation –, part inexpliquée à caractéristiques observables identiques).

3.2.2 La mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, un engagement déjà partiellement atteint

Dans le cadre du pilotage des politiques RH mené par la DGAFP, un tableau de bord interministériel de la performance RH comporte un indicateur relatif au nombre de femmes faisant partie de l'encadrement supérieur. Cette thématique fait l'objet d'un examen spécifique lors des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines organisées avec chaque ministère.

Par ailleurs, un des outils de renforcement de l'égalité professionnelle au sein de l'encadrement supérieur est la mise en place d'une politique d'objectifs chiffrés. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2017, les nouvelles nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter, annuellement, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Trois engagements ont été pris :

- anticiper dès 2012 les exigences de la loi du 12 mars 2012 en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les emplois supérieurs de l'État ;
- publier chaque année les résultats obtenus ;
- atteindre l'objectif de 40 % de femmes nommées dans les emplois supérieurs de l'État en 2017, comme le fixe l'article 67 de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (au lieu de 2018 comme l'article 56 de la loi n°2012-347 le prévoyait initialement).

Le dispositif concernant les nominations équilibrées est applicable depuis le 1^{er} janvier 2013 avec une montée en charge progressive du taux : 20 % en 2013 et 2014 puis 30 % en 2015 et 2016 et 40 % à partir de 2017. En cas de non-respect, le montant de la pénalité par unité d'emploi manquante s'élèvera à 90 000 € à partir de 2017. Le nouveau dispositif prévoit également un suivi statistique des nominations, afin d'analyser la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique.

Les nominations concernées par ce dispositif sont les nouvelles nominations sur les emplois, détaillés dans le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012. Au total, quelque 5 000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant sont potentiellement concernés : 3 000 emplois au sein de la fonction publique de l'État (préfets, recteurs, ambassadeurs, directeurs d'administration centrale, sous-directeurs...), 1 600 dans la fonction publique territoriale (directeurs généraux des services et directeurs généraux des services adjoints) et 400 dans la fonction publique hospitalière (directeurs de centre hospitalier universitaire, emplois fonctionnels de directeur d'hôpital...).

Le Secrétariat général du gouvernement (SGG) et la DGAFP ont mis en place, dès le mois de mai 2012, un suivi mensuel des nominations aux emplois de cadres dirigeants de l'État nommés en conseil des ministres ainsi qu'aux emplois dits « de direction » des ministères, qui recouvrent les emplois de chef de service et de sous-directeur et les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet. En 2013, les femmes ont représenté 31 % des primo-nominations aux emplois de cadres dirigeants, soit un taux supérieur de 7 points au taux global constaté sur l'ensemble de l'année 2012 pour cette catégorie (24%). S'agissant des emplois de direction, 34 % des primo-nominations de l'année 2013 ont concerné des femmes. Au global, on enregistre 33 % de primo-nominations féminines sur ces deux types d'emplois, contre 27 % en 2012.

Ces résultats démontrent qu'un réel effort a été engagé par les ministères pour réaliser les objectifs chiffrés fixés. Le Gouvernement sera attentif au fait que ces résultats s'inscrivent dans la durée et vérifiera que la progression de la féminisation s'appliquera à l'ensemble des ministères et des types d'emplois concernés dans l'objectif fixé d'atteindre 40% de primo-nominations de personnes de chaque sexe dès 2017.

3.3 L'application de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations au cœur des préoccupations tant des employeurs que des organisations syndicales

La première charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique a été signée avec le Défenseur des droits en 2008.

La forte volonté politique du Gouvernement de lutter contre les discriminations a abouti à l'élaboration d'une nouvelle charte, fruit d'une intense concertation avec les organisations syndicales de fonctionnaires ainsi qu'avec les employeurs des trois versants de la fonction publique. L'ensemble des parties prenantes à cet accord a contribué à l'élaboration de la charte qui a été signée le 17 décembre 2013 par le Défenseur des droits et par la ministre chargée de la fonction publique.

Cette charte constitue l'un des engagements du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et atteste de la volonté d'exemplarité de l'ensemble des employeurs publics. En effet, la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations constituent désormais un fil conducteur de l'action des employeurs publics et ce, en totale concertation avec les organisations syndicales.

Cette exigence d'égalité et de lutte contre les discriminations a été réaffirmée et déclinée dans la feuille de route gouvernementale du 11 février 2014, initiée par le Premier ministre : « Politique d'égalité républicaine et d'intégration ». Cette feuille de route définit des mesures précises pour la fonction publique. Les mesures 8 et 26 préconisent de donner un nouveau souffle au label Diversité, outil exigeant de mobilisation des organisations porté par l'État et les partenaires sociaux, et de le généraliser dans les administrations. Ce label est en effet un dispositif ayant fait ses preuves car très structurant : il intervient à toutes les étapes du processus RH, du recrutement au déroulement des parcours professionnels. Il peut ainsi aboutir à la mise en œuvre de mesures telles que la mise en place de classes préparatoires intégrées, la formation des membres de jury de concours sur les stéréotypes, l'ouverture d'une cellule d'écoute,...

Exemple d'application de la charte dans la fonction publique de l'État

Une mesure d'application de la charte est la mise en place, dans le domaine de la formation au sein de la fonction publique d'État, d'un module de sensibilisation à la diversité et la lutte contre les discriminations.

Ce module constitue en outre, l'action 1 du plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme arrêté par le Premier ministre à l'issue du comité interministériel du 26 février 2013.

La délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRA) et la DGAFP ont mandaté l'IRA de Nantes afin d'œuvrer à l'instauration d'un module de sensibilisation, obligatoire et commun à tous les nouveaux agents de l'État portant sur :

- les valeurs de la République, les Droits de l'Homme, la lutte contre les stéréotypes et les préjugés ;
- les comportements qui seront attendus d'eux, à ces égards, dans l'exercice de leurs fonctions.

Les objectifs de ce module de sensibilisation sont de :

- constituer un creuset commun de sensibilisation et de connaissances, symbolique de l'unité et de l'exemplarité de l'État dans ce domaine ;
- permettre aux agents de s'approprier les objectifs de la démarche engagée visant leur acculturation aux questions de diversité et de lutte contre les discriminations.

Les premières sessions de formation de formateurs débiteront dès novembre 2014.

Exemple d'application de la charte dans la fonction publique territoriale

Suite à la signature de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations du 17 décembre 2013, plusieurs collectivités ont mis en œuvre des dispositifs qui s'inscrivent pleinement dans les objectifs de ce document cadre, notamment :

- la **communauté d'agglomération Saint-Etienne Métropole** (42) a établi en 2013 un diagnostic et un plan de lutte contre les discriminations, présenté en comité technique. Parmi les mesures du plan d'action figurent la mise en place d'un comité de pilotage sur les discriminations liées au handicap, l'organisation de formations à destination des encadrants et des représentants du personnel ou l'amélioration du processus de recrutement (traçabilité et transparence des choix) ;
- la **communauté urbaine de Strasbourg** (67) a réalisé un diagnostic des processus RH de recrutement et de gestion des carrières au regard de l'égalité professionnelle et de la prévention des discriminations ;
- la **région Rhône-Alpes** s'est dotée d'une charte de lutte contre les discriminations et pour l'égalité de traitement.

Afin de favoriser la pleine application de la charte, le Gouvernement proposera que ce sujet soit inscrit à l'ordre du jour de l'agenda social du premier semestre 2015. La concertation débutera par un bilan quantitatif et qualitatif des actions menées dans les trois versants de la fonction publique afin de paramétrer différemment, le cas échéant, les dispositifs existants, ou de définir de nouvelles mesures.

Ce bilan s'appuiera notamment sur le rapport 2014 d'application de la charte qui sera présenté devant la formation spécialisée « égalité, mobilité et parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique.

Cette concertation relative à la diversité et à la lutte contre les discriminations abordera, entre autres, la question spécifique des travailleurs handicapés.

Les actions menées en direction des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État

L'action des ministères en faveur des travailleurs handicapés s'inscrit dans le cadre de plans triennaux de développement de l'emploi et d'insertion. Ces plans comportent des objectifs de recrutement et décrivent les moyens mis en œuvre par chaque administration pour y parvenir. Ils déterminent également des objectifs annuels en termes de sensibilisation et de formation des personnels en matière de handicap, d'amélioration des conditions d'accessibilité des locaux,

La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

d'adaptation des postes de travail et des fonctions, de partenariat avec les entreprises adaptées ou les centres d'aide par le travail.

Pour financer ces programmes d'actions, la plupart des ministères ont signé une convention pluriannuelle de financement avec le fonds d'insertion pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En 2013, les ministères économiques et financiers ont signé une convention complémentaire avec le fonds, pour un budget total de 8,9 M€. Le ministère de l'éducation nationale a renouvelé sa convention pour les années 2013-2016, pour un montant de 44 M€.

Par ailleurs, chaque ministère a mis en place un plan d'action pluriannuel comportant des objectifs chiffrés de recrutement de travailleurs handicapés jusqu'en 2013. Ces plans ont permis d'effectuer 1062 nouveaux recrutements en 2012, soit un volume équivalent à celui de l'année précédente.

En 2012, quatre ministères remplissent l'objectif de 6% ou le dépassent : les ministères chargés du travail, de la défense, des affaires étrangères et de l'écologie.

Pour mettre en œuvre les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les ministères s'appuient notamment sur le réseau des correspondants handicap. Au sein des services centraux, ces correspondants assurent l'élaboration du plan triennal, impulsent et coordonnent la politique handicap du ministère.

Placés dans les services locaux de gestion du personnel, les correspondants locaux organisent les procédures de recrutement direct et le suivi des carrières des agents handicapés. A cette fin, ils reçoivent pour la plupart une formation spécifique et participent à de nombreuses rencontres en partenariat, notamment, avec les structures associatives œuvrant pour l'insertion dans l'emploi public.

Les actions menées en direction des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale

La fonction publique territoriale affiche le plus fort taux d'emploi de personnes handicapées dans la fonction publique (taux d'emploi légal de 5,66% selon le rapport du FIPHFP de 2013). En dehors des actions des employeurs territoriaux en faveur des travailleurs handicapés, il faut souligner le rôle majeur des centres de gestion (CDG) et du CNFPT.

Ainsi, le FIPHFP a noué des partenariats avec les centres de gestion pour faciliter l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés jusque dans les plus petites collectivités, ainsi qu'avec le CNFPT pour accroître la formation des agents, facilitant ainsi leur carrière.

Fin 2012, 78 conventions avec les centres de gestion ont été signées. Les CDG jouent notamment un rôle de relais auprès des petites collectivités pour la présentation et l'utilisation des moyens du FIPHFP.

Handicap et promotion de la diversité dans la fonction publique hospitalière

Les statistiques du FIPHFP, sur la base des déclarations 2012 sur les effectifs de 2011, montrent que la fonction publique hospitalière a un taux direct d'emploi des personnes handicapées de 4,85 % et un taux d'emploi légal de 5,10 %. La progression des chiffres pour la FPH est continue depuis 2005. Ainsi en 2005, le taux d'emploi légal pour la FPH est de 3,78 %, de 4,08 % en 2006, 4,45 % en 2007, de 4,68 % en 2008. Pour l'année 2009 de 4,83%, de 4,99 % pour l'année 2010 et enfin de 5,10% en 2011.

Ces statistiques demeurent inférieures au taux réglementaire de 6 %, mais, outre leur progression d'année en année, on peut souligner les contraintes liées aux métiers de la santé pouvant être de nature à contre-indiquer l'emploi de personnes présentant un certain type de handicap :

- contraintes liées à la continuité de service ;
- contraintes liées à la pénibilité des principaux métiers exercés à l'hôpital : travail debout, à forte contrainte physique (infirmier, aide-soignant, agent de service hospitalier), à forte contrainte émotionnelle (service des urgences, de cancérologie, de psychiatrie) ;
- contraintes liées au faible nombre d'emplois à caractère administratif (emplois pouvant être réservés prioritairement aux agents reclassés pour raison de santé ou présentant un handicap).

La fonction publique hospitalière est engagée dans le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, notamment dans le cadre du reclassement, du fait des spécificités des métiers liés aux soins.

La convention liant le FIPHFP et l'ANFH va dans ce sens, ainsi que la future convention liant le FIPHFP et la FHF qui permettra à un nombre plus important d'agents de pouvoir bénéficier d'aides du FIPHFP par un accompagnement et une communication à l'égard des petits et moyens employeurs hospitaliers.

3.4 L'amélioration des conditions de vie au travail, une nécessité et un facteur de performance des services publics

3.4.1 L'application de l'accord sur les RPS, une volonté nationale déclinée à tous les niveaux dans les trois versants de la fonction publique

A l'issue de neuf mois de concertation puis de négociation, un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé, le 22 octobre 2013, par l'ensemble des représentants des employeurs et la majorité des organisations syndicales.

Cet accord-cadre porte l'ambition de contribuer à l'amélioration, de façon pérenne, au-delà des strictes problématiques de santé et de sécurité, des conditions et de la qualité de vie au travail des 5,4 millions d'agents de la fonction publique. Il est l'aboutissement du premier volet de concertation, ouverte par la ministre chargée de la fonction publique, en novembre 2012, sur le thème de l'amélioration des conditions de vie au travail des agents, et qui se poursuit sur ces sujets tout au long de l'année 2014.

Une circulaire du Premier ministre relative au déploiement de l'accord-cadre, signée le 20 mars 2014, a apporté un cadrage politique au lancement du plan national de prévention des RPS dans les trois versants de la fonction publique. Le plan se décline par la mise en place, au sein de chaque service, de plans locaux de prévention impliquant l'ensemble des agents et élaborés en lien étroit avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les plans locaux doivent s'appuyer sur une démarche de diagnostic préalable, intégrée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). En effet, l'accord-cadre a vocation à fournir un double levier d'amélioration, non seulement en matière de prévention des RPS, mais également de prévention des risques professionnels dans leur ensemble via, notamment, une amélioration de la qualité des DUERP.

La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

Différents outils destinés à accompagner les employeurs et les préventeurs dans la mise en œuvre des plans (indicateurs, livret de sensibilisation, guide méthodologique et référentiels de formation) ont été mis en ligne en mars 2014 sur le site de la fonction publique.

Le comité de suivi des signataires de l'accord se réunit régulièrement pour accompagner le déploiement du plan dans les administrations. Le suivi précis de la mise en œuvre du plan interviendra au sein de la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail » du Conseil commun de la fonction publique pour les trois versants de la fonction publique. Un premier bilan du déploiement du plan est prévu en 2016.

L'accord-cadre prévoit la mise en œuvre de plans de prévention des RPS dans les trois versants de la fonction publique. Les modalités de déclinaison du plan national ont été précisées par une circulaire dédiée au volet fonction publique d'État signée le 20 mai 2014. Dans la fonction publique territoriale, une circulaire de la DGCL du 25 juillet 2014 a pour objet d'aider les collectivités territoriales et les établissements à déployer le plan auprès de leurs agents. Une circulaire sera publiée avant la fin de l'année 2014 pour la fonction publique hospitalière.

Les leviers d'action pour la mise en œuvre de la politique de prévention des RPS dans la fonction publique hospitalière

Un certain nombre d'établissements se sont mobilisés sur la prévention des risques psychosociaux et ont entrepris des démarches d'évaluation et de prévention en lien avec le service de santé au travail et les instances représentatives du personnel (CHSCT ou CTE). Par ailleurs, les établissements sanitaires disposent de certains leviers d'action pour mettre en œuvre une politique de prévention des risques psychosociaux qui doit être encouragée :

Les contrats locaux d'amélioration des conditions de travail (CLACT), dont l'un des objectifs prioritaires depuis 2010 est d'accompagner la mise en œuvre des mesures de prévention des risques professionnels (risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques...). De nombreux établissements de santé se sont engagés dans cette démarche en faisant appel à des prestations d'assistance conseil, d'audits, de formation-action en ergonomie, en psychologie du travail ainsi qu'à des actions d'ingénierie.

Par ailleurs, les CLACT peuvent être utilisés à d'autres fins, dont l'achat de matériels et la prévention des atteintes aux personnes et aux biens. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 (article 65) a créé le fonds d'intervention régional (FIR), qui vise à donner aux agences régionales de santé (ARS) une plus grande souplesse dans la gestion de certains de leurs crédits, au service d'une stratégie régionale transversale de santé.

L'attention des ARS a été appelée sur la nécessité de consacrer les financements nécessaires à la politique de prévention des risques psychosociaux. Afin de renforcer l'efficacité de l'accompagnement financier, il a été recommandé de cibler un ou deux établissements au sein de la région susceptibles de représenter un référent pour les autres établissements. Le rôle des ARS dans l'accompagnement des politiques de prévention des risques psychosociaux est majeur. Certaines se sont déjà mobilisées en créant un observatoire régional des risques psychosociaux.

- Le fonds national de prévention (FNP) géré par la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales finance les travaux du réseau des médecins du travail des CHU sur la thématique des risques psychosociaux. Pour la période 2012-2014, le FNP lance et suit un appel à projet visant à soutenir des actions permettant de mieux identifier les facteurs de risques psychosociaux afin de les prévenir et si possible de les éviter.
- Par une instruction du 31 juillet 2012, la DGOS a lancé un appel à projets national, destiné à accompagner certaines démarches novatrices dans la prévention des RPS, sur la base d'un projet précis, évaluable et concerté, afin de les faire connaître et de les valoriser auprès d'établissements non encore engagés. Cet appel à projets a donné lieu à la sélection de 15 projets pour lesquels la DGOS s'engage sur la base d'un financement à hauteur de 1 million d'euros pendant 3 ans.
- Dans le cadre des actions nationales prioritaires de formation pour 2014, la DGOS propose une formation visant à renforcer le développement d'une culture d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

3.4.2 Prévention et prise en compte de la pénibilité, un nouvel enjeu dans la concertation sociale

Au dernier trimestre 2013, les travaux préparatoires de la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites publiée le 20 janvier 2014, annonçaient la mise en place d'un compte personnel de prévention de la pénibilité au bénéfice de l'ensemble des travailleurs engagés sous contrat de droit privé et exposés, au-delà des seuils réglementaires, à l'un des dix facteurs de pénibilité définis par le code du travail (article D.4121-5).

La fonction publique, soucieuse de ne pas s'éloigner des dispositifs applicables dans le secteur privé, a ouvert, dans le cadre de l'agenda social 2013/2014, une concertation relative à la prévention et à la prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique.

Cette concertation, articulée autour de trois axes de travail (connaissance de la pénibilité dans la fonction publique ; prévention de la pénibilité dans la fonction publique ; accompagnement des agents exposés à la pénibilité au travail dans la fonction publique) a permis d'établir une « cartographie » des métiers susceptibles d'être exposés, dans les trois versants de la fonction publique, à l'un des dix facteurs de pénibilité. Elle a conduit également à dresser un état des lieux des dispositifs visant à prévenir et à réparer les expositions à des facteurs de pénibilité dans la fonction publique.

A la suite de la publication de la loi, une mission relative à la mise en œuvre opérationnelle du compte personnel de prévention de la pénibilité a été confiée, par les ministres chargés de la santé et du travail, à Michel de VIRVILLE. Sur la base de ses préconisations, rendues publiques le 10 juin 2014, la direction générale du travail doit soumettre à la consultation, puis à la publication, plusieurs projets de décrets d'application.

Dans ce contexte, le calendrier des discussions au sein de la fonction publique a été aligné sur celui des chantiers de mise en œuvre de la loi du 20 janvier 2014. Les débats devront ainsi se poursuivre en 2015.

Par ailleurs, les questions relatives au reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes pour raisons de santé et au régime des accidents et maladies professionnels dans la fonction publique ont été intégrées dans la concertation. Les conclusions de la mission d'inspection générale portant sur la médecine de prévention devraient également être présentées aux partenaires sociaux à l'automne 2014.

Les actions de prévention de la pénibilité dans la fonction publique territoriale

La prévention de la pénibilité a conduit à la diffusion, dans le cadre de la formation spécialisée du Conseil commun de la fonction publique, d'une enquête relative à la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS). Elle a été transmise à une quinzaine de collectivités et établissements publics ayant mis en œuvre une démarche de prévention des TMS. Les conclusions de cette enquête ont été présentées aux membres de la formation spécialisée précitée, lors de sa réunion du 8 avril 2014.

Il en ressort que, pour la fonction publique territoriale, de multiples métiers spécifiques sont signalés comme pouvant être touchés par un risque de TMS : agents des espaces verts, postes à la chaîne, agents d'accueil, auxiliaires de puériculture, ATSEM, aides à domicile, agents des garages, collectes et tri des déchets, curage d'égouts, soins infirmiers à domicile, caristes. Par ailleurs, les parties du corps touchées en premier lieu à cause des TMS sont le cou, les épaules et les bras. Le dos, le rachis et les lombaires arrivent en deuxième position. Les facteurs d'exposition les plus fortement rencontrés par les agents territoriaux sont d'ordre individuel et biomécanique.

La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

La très grande majorité des services ayant répondu à l'enquête a mis en place des comités de pilotage de la démarche de prévention. L'encadrement est associé à titre décisionnel et opérationnel. D'ailleurs, l'engagement de la hiérarchie est considéré comme un des facteurs essentiels de réussite d'une telle démarche de prévention.

Des démarches de prévention et de prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique territoriale

La **ville de Saint-Marcellin** (38), dans le cadre de sa démarche de prévention des TMS auprès des aides à domicile, a mis en place des ateliers de médiation artistique. Ces ateliers sont une façon novatrice de former les agents puisqu'ils consistent, par la pratique de l'art, à apprendre à réagir auprès des personnes âgées.

La **ville de Clermont-Ferrand** (63) a mis en œuvre une démarche de prévention de la pénibilité il y a quatre ans. Elle est conduite par un comité de pilotage composé d'élus, du DGS, d'experts (psychologues, préventeurs, médecin) et d'organisations syndicales. L'objectif de la démarche est de détecter des situations de pénibilité et de proposer les mesures organisationnelles, matérielles et managériales permettant d'y remédier. Un groupe de travail est chargé de mener les enquêtes et les études auprès des agents des services. Initialement dédiée à la pénibilité physique, cette démarche a également permis de détecter la pénibilité psychosociale, ce qui a abouti notamment à des mesures de valorisation des métiers. Par exemple, des vidéos ont été publiées sur le site internet et des articles rédigés dans le journal interne aux services de la ville.

3.4.3 La qualité de vie au travail ou comment mettre l'agent et son travail au cœur d'une culture du collectif de travail

Les conditions d'exercice des missions des agents publics, leurs métiers et l'organisation des services ont beaucoup évolué en l'espace d'une décennie. Ces changements, qui découlent du développement de nouvelles technologies, des évolutions des attentes des usagers, de contraintes croissantes (juridiques, budgétaires,...) ont conduit à des pertes de repères et au sentiment d'un éloignement des valeurs fondamentales du service public.

Dans ce contexte, les conditions quotidiennes de travail des agents de la fonction publique sont devenues plus difficiles. Elles se caractérisent par une individualisation croissante du travail au détriment d'un fonctionnement reposant sur la confiance dans l'expertise des agents et sur la dimension collective du travail au sein des services.

Le Gouvernement souhaite remettre le travail au cœur de la réflexion sur les organisations en veillant à ce que tous les agents soient mis en situation de réaliser un travail de qualité. Il entend à cette fin mieux reconnaître l'expertise individuelle et collective des agents sur les modalités d'organisation de leur travail en leur redonnant la parole et faire des agents les acteurs des changements nécessaires pour leur permettre d'assumer pleinement leurs missions de service public.

La négociation lancée en septembre 2014, à l'issue d'une phase de concertation ayant aboutie à une feuille de route partagée, ouvre un large dialogue avec les représentants des agents et des employeurs publics. Elle a vocation, si possible, à aboutir à un accord-cadre inter-fonctions publiques au premier trimestre 2015, fixant les grands principes et axes d'actions relatifs à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Cet accord-cadre aura vocation à être décliné par versant de la fonction publique. Afin de définir des actions concrètes, co-construites, mesurables, suivies dans le temps et adaptées aux organisations, chaque versant négociera un accord au niveau approprié.

Les thèmes de la négociation se déclinent en deux axes principaux :

- Il s'agit, d'une part, de définir le travail et son organisation dans une perspective de développement d'une culture nouvelle qui prenne en compte la dimension collective du travail, condition *sine qua non* de la qualité de vie au travail. Cet objectif passe par l'amélioration

La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

1

de l'organisation collective du travail, s'appuyant sur l'expertise de tous les agents, la reconnaissance de l'agent comme acteur de l'organisation de son travail et l'accompagnement des agents en position d'encadrement pour promouvoir la qualité de vie au travail. La reconnaissance d'un droit d'expression des agents, la mise en place d'espaces de discussion, ou encore le renforcement des compétences des comités techniques pourraient figurer à cette fin dans l'accord-cadre en cours de négociation.

- Il s'agit, d'autre part, de mieux articuler les différents temps qui structurent la vie de chacun (vie professionnelle/vie personnelle). Cette meilleure articulation, qui est de nature à favoriser une plus grande qualité de vie au travail, peut progresser, notamment, par l'élaboration de chartes de gestion du temps et de gestion des technologies de l'information et de la communication, ainsi que par le recours aux modalités particulières d'organisation du télétravail pour répondre à un objectif de mieux-être compatible avec l'organisation du service.

La qualité de vie au travail dans la fonction publique hospitalière

● La qualité de vie au travail, un élément de la certification des établissements de santé

Suite à l'introduction de la thématique « qualité de vie au travail » dans la certification, la haute autorité de santé (HAS) développe une démarche de promotion de la qualité de vie au travail. Cette démarche repose sur le constat fait dans tous les secteurs d'activité, y compris dans les organisations de soins, que les progrès en matière de qualité et de sécurité sont obtenus en agissant prioritairement sur les facteurs humains et sur les organisations. La démarche est engagée dans le cadre d'une collaboration entre la HAS et l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), qui ont défini les chantiers destinés à éclairer l'articulation entre certification et qualité de vie au travail, en mobilisant trois acteurs clés : les établissements de santé et leurs fédérations (publiques et privées), les organisations syndicales, les experts visiteurs.

● L'étude relative aux organisations de travail en 12 heures dans la fonction publique hospitalière

La gestion efficace du temps de travail occupe aujourd'hui une place prépondérante dans les organisations de soins et dans les budgets hospitaliers. Parallèlement, la politique d'optimisation du temps de travail des professionnels auprès des patients interpelle le champ de la santé et de la sécurité au travail. En effet, la pénibilité de l'activité professionnelle peut aboutir à majorer l'absentéisme pour cause de maladie liée à l'épuisement professionnel. Or, cet absentéisme a un coût pour les établissements. Il est donc nécessaire d'avoir une visibilité sur la réalité d'une évolution des modes d'organisation du temps de travail dans les services de soins des établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

En outre, les organisations syndicales de la fonction publique hospitalière évoquent régulièrement la question de l'organisation du temps de travail au sein des services de soins en milieu hospitalier en raison des risques que certaines organisations pourraient faire peser sur la santé et la sécurité du personnel et, indirectement, sur la qualité et la sécurité des soins. Elles font état d'une tendance au développement du travail en 12 heures conduisant à ériger en norme un régime horaire qui devrait être dérogatoire selon les termes mêmes de l'article 7 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 modifié relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements publics de santé.

Dans ce contexte, la DGOS priorise, dans le cadre des contrats locaux d'amélioration des conditions de travail (CLACT), les actions visant à promouvoir des réorganisations du travail de nature à améliorer les rythmes de travail et la qualité de vie au travail. Une des actions préconisées concerne la mise en place de processus expérimentaux d'organisation susceptibles d'améliorer les rythmes de travail et les relations de travail (aménagement des rythmes de travail et des postes de travail, amélioration de la qualité de vie au travail...).

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

Parallèlement, la DGOS a mis en place un groupe de travail issu du CHSCT, associant des experts sur la question du travail en 12 heures dans la fonction publique hospitalière. Il s'agit de dresser un état des lieux qualitatif, quantitatif et tendanciel de l'existence des 12 heures dans la fonction publique hospitalière, d'objectiver les impacts d'une organisation en 12 heures sur la santé des personnels et de proposer un suivi et une surveillance des agents concernés, en lien avec les services de santé au travail.

3.5 La qualité du dialogue social, une volonté gouvernementale pour mieux prendre en compte la représentation des personnels et faciliter les négociations

3.5.1 Les élections professionnelles unifiées, un évènement historique en 2014

Transposant une stipulation essentielle des accords de Bercy du 2 juin 2008, la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social organise la convergence des cycles électoraux dans la fonction publique, autour d'une durée de mandat harmonisée à quatre ans pour l'ensemble des instances de concertation de la fonction publique, conduisant à organiser à une date unique les élections professionnelles.

Ainsi, le 4 décembre 2014, pour la première fois dans l'histoire de la fonction publique, tous les agents des trois versants de la fonction publique – État, territoriale et hospitalière, soit plus de 5 millions d'agents – vont voter pour désigner leurs représentants dans toutes les instances de concertation de la fonction publique : comités techniques, commissions administratives paritaires, commissions consultatives paritaires. Ce sont les résultats obtenus dans les comités techniques qui seront utilisés afin d'arrêter la composition des instances supérieures de la fonction publique : le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) et les Conseils supérieurs des trois versants.

Ces élections contribueront à conforter la légitimité d'instances dont le rôle est central pour le dialogue social. En effet, ces instances sont consultées par les employeurs publics sur les textes statutaires et sur des sujets qui concernent le quotidien des agents tels que l'organisation des services, les orientations de la politique indemnitaire, les conditions de travail, la situation individuelle et la carrière des agents. En outre, ce sont les organisations élues qui auront le pouvoir de négocier avec les employeurs publics en vue de l'éventuelle signature d'accords.

L'ampleur inédite du renouvellement de ces instances, qui implique de nombreux scrutins simultanés, constitue un défi en termes d'organisation. Au total, près de 22 000 instances seront en effet renouvelées à cette occasion.

Compte tenu de l'importance des enjeux de ce scrutin, la ministre chargée de la fonction publique a invité les employeurs publics à conduire une large concertation, d'une part, avec les organisations syndicales représentées dans les comités techniques concernés (mode de scrutin, composition en nombre des instances, cartographie, etc.) et, d'autre part, avec l'ensemble des syndicats qui envisagent de présenter leur candidature, s'agissant de l'organisation matérielle des votes.

Depuis un an, la DGAFP, qui assure le pilotage de l'ensemble du dispositif, a de son côté, régulièrement réuni les directions des ressources humaines ministérielles, la direction générale des collectivités locales (DGCL), la direction générale de l'organisation des soins (DGOS), les associations d'employeurs publics et les organisations syndicales représentées au CCFP. Des travaux ont été menés afin d'établir une cartographie précise des instances dont les résultats électoraux seront pris en compte pour la composition de chacun des trois conseils supérieurs et du Conseil commun de la fonction publique.

Ces nombreux échanges interministériels ont permis de définir la composition en nombre des instances, d'organiser la convergence des mandats et de proroger ou de mettre fin par anticipation aux mandats, pour que tous s'achèvent fin 2014. Les modalités du vote électronique au ministère de l'éducation nationale et dans la fonction publique territoriale ont été respectivement définies, de la même manière, avec les ministères concernés. Par ailleurs, ont été arrêtés, les entités où, à titre dérogatoire, les élections se dérouleront sur plusieurs jours en raison du recours au vote électronique ou de rythmes de travail très spécifiques à certains services ou encore de l'existence de protocoles électoraux dans certains organismes où exercent des agents publics et des salariés de droit privé.

S'agissant de la remontée des résultats, la participation des trois versants de la fonction publique rend le dispositif plus complexe que pour le scrutin de 2011, qui ne concernait que la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière. À l'État, les directions des ressources humaines ministérielles seront mobilisées pour recenser et communiquer les résultats. Dans la fonction territoriale, la remontée se fera via les centres de gestion pour ce qui concerne les collectivités affiliées et via les préfetures pour les autres collectivités. Dans la fonction publique hospitalière, la remontée des résultats doit transiter par les agences régionales de santé et ils seront consolidés au niveau du ministère chargé de la santé.

Dans ce contexte, une campagne de communication inter-fonctions publiques sur les élections professionnelles est réalisée afin d'informer et de sensibiliser les agents, l'objectif étant de favoriser la participation du plus grand nombre à ce scrutin.

Dans la fonction publique territoriale

Un groupe de travail dédié, créé dès septembre 2013, se réunit en moyenne tous les mois et demi, afin de préparer les étapes-clefs des élections qui permettront d'élire les représentants des organisations syndicales dans les instances du dialogue social des collectivités et de leurs établissements publics. Il comprend les représentants des organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) et des employeurs territoriaux du CSFPT. Par ailleurs, ont été noués des partenariats avec la fédération nationale des centres de gestion, la ville de Paris et la fédération des offices publics de l'habitat.

Les préfetures, rouage essentiel de la remontée des résultats au niveau national afin d'établir la représentativité des organisations syndicales du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du conseil commun de la fonction publique, ont été associées très tôt aux opérations préparatoires. Elles ont réalisé, avec le concours des centres de gestion et des collectivités et établissements publics non affiliés, la cartographie des instances pour lesquelles des élections doivent être organisées.

Enfin, pour faciliter et fluidifier la remontée des résultats, un système d'information a été développé.

Les représentants des organisations syndicales de la fonction publique territoriale et des employeurs participent également aux séances de travail conduites par la DGAFP sur les sujets qui concernent les trois fonctions publiques.

Dans la fonction publique hospitalière

Dans la fonction publique hospitalière, près de 7 000 instances sont concernées par le scrutin du 4 décembre 2014.

Une information est diffusée via les textes : circulaire présentant les modifications réglementaires et les différentes étapes du processus électoral, guides pratiques pour l'organisation des élections aux CTE et CAP, instruction relative à la remontée automatisée des résultats, guides utilisateurs destinés aux établissements et ARS et relatifs à la plateforme de remontée automatisée des résultats, arrêté relatif aux documents électoraux. Ces textes et l'organisation des élections ont fait l'objet de plusieurs réunions associant les organisations syndicales et les référents élections désignés par les ARS.

Une boîte mail fonctionnelle DGOS dédiée aux élections a été créée et diffusée aux établissements et aux ARS.

Une page dédiée aux élections a été créée sur le site internet du ministère des affaires sociales et de la santé, alimentée au fur et à mesure de l'avancement du processus électoral. Elle comprend :

- des alertes à chaque grande échéance du processus électoral ;
- une rubrique recensant l'ensemble des textes réglementaires relatifs aux élections (décrets, arrêtés, circulaires, guides) ;
- une rubrique destinée à l'information des électeurs ;
- une rubrique destinée à l'information des établissements et des ARS avec mise à disposition de supports pour la communication interne (affiches, fiches d'information, flyers) ;
- la mise en ligne d'une foire aux questions.

Des courriels de sensibilisation à la tenue des élections seront adressés aux directeurs de la communication et aux correspondants élections des ARS, aux grandes structures hospitalières, à la direction de la communication de la FHF.

Un communiqué de presse fera l'objet d'une large diffusion pour annoncer les élections professionnelles dans la FPH et le dispositif mis en place, et inciter au vote.

Le dispositif de remontée des résultats fait l'objet d'une instruction et de guides utilisateurs pour les établissements et les ARS. Dans chaque établissement, le président du bureau de vote enregistre les résultats des élections, télécharge le PV signé par le bureau de vote sur la plate-forme de saisie automatisée des résultats et communique le PV des élections à chaque organisation syndicale ayant présenté sa candidature ainsi qu'au directeur général de l'ARS. Les ARS vérifient la concordance entre les procès-verbaux et les données enregistrées sur la plate-forme et valident. Cette validation entraîne l'agrégation automatisée des résultats et leur transmission au niveau national.

3.5.2 Vers une amélioration structurelle de la qualité du dialogue social

La qualité du dialogue social constitue une priorité du Gouvernement et doit favoriser la conduite des réformes nécessaires à la modernisation de l'action publique. Dès son discours de présentation de l'agenda social 2013-2014, le 26 septembre 2013, la ministre chargée de la fonction publique a mis l'accent sur l'amélioration du dialogue social. La conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 a confirmé cet engagement en proposant d'instituer, en concertation avec les partenaires sociaux, un nouveau cadre rénové et simplifié du dialogue social sur le service public.

A l'occasion d'une réunion tenue le 20 mars 2014 avec les organisations représentatives des trois versants de la fonction publique et avec les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers, il a été proposé de mobiliser de nouveaux leviers pour renforcer cette exigence. Un programme de travail articulé autour de quatre séquences de concertation a été défini en conséquence.

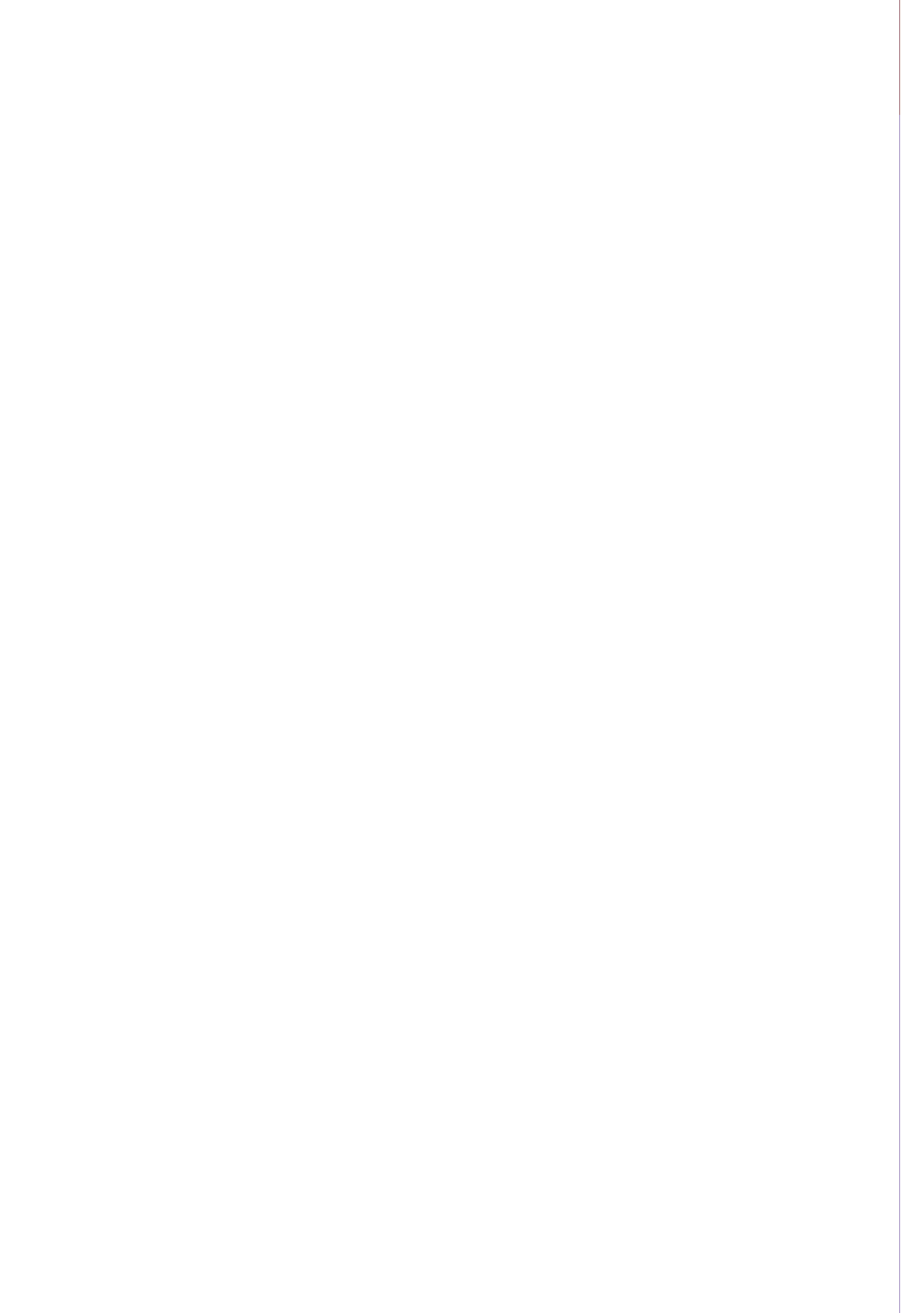
La première séquence, qui doit s'achever à l'automne 2014, permet d'organiser des débats sur le **fonctionnement du Conseil commun de la fonction publique (CCFP)** afin de renforcer son rôle dans le pilotage stratégique des réformes inter-fonctions publiques et de déterminer les modalités du futur collège unique des employeurs. Les échanges ont également porté sur le fonctionnement des comités techniques depuis la mise en œuvre du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics d'État. Enfin, cette séquence a pour objet de réfléchir aux modalités d'une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes au sein de ces instances supérieures de dialogue social, conformément à la mesure 2 du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle.

Plusieurs mesures concrètes ont été proposées aux partenaires sociaux. Elles visent à améliorer la coordination des employeurs publics grâce à la création d'un collège unique des employeurs publics dont le rôle, précisé par cette concertation, facilitera la programmation régulière de points d'étapes relatifs à l'avancée des réformes inter-fonctions publiques. Le rôle stratégique et prospectif du CCFP sera renforcé par la création d'une nouvelle formation spécialisée qui a vocation à devenir un lieu d'échanges sur l'impact, au regard de la situation et des conditions de travail des agents publics, des réorganisations de services communes à plusieurs versants de la fonction publique. Enfin, plusieurs propositions ont été formulées afin de simplifier et de rendre plus lisible le fonctionnement des instances.

La deuxième séquence, qui porte sur **l'amélioration des pratiques de négociation et de concertation dans la fonction publique**, nécessite la réalisation d'un bilan de la négociation auprès des employeurs publics. L'objectif de cette séquence est de mesurer la diffusion d'une culture de la négociation dans la fonction publique depuis la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010. Seront aussi étudiées les modalités de création d'un médiateur du dialogue social qui pourrait contribuer à résoudre des difficultés rencontrées en matière d'exercice du droit syndical et de dialogue social.

La troisième séquence conduira à examiner **les conditions d'exercice du syndicalisme dans la fonction publique** et à envisager l'extension des principes du droit syndical et de la participation à certaines personnes morales de droit public qui sont actuellement hors champ du statut général. Des améliorations pourront être apportées à la formation syndicale et à la possibilité d'ester en justice pour les organisations syndicales de fonctionnaires.

La quatrième séquence, programmée au premier semestre 2015, portera sur **la régulation des conflits collectifs** qui peuvent survenir au travail. L'ensemble de ces mesures seront de nature à améliorer structurellement le dialogue social dans les services.



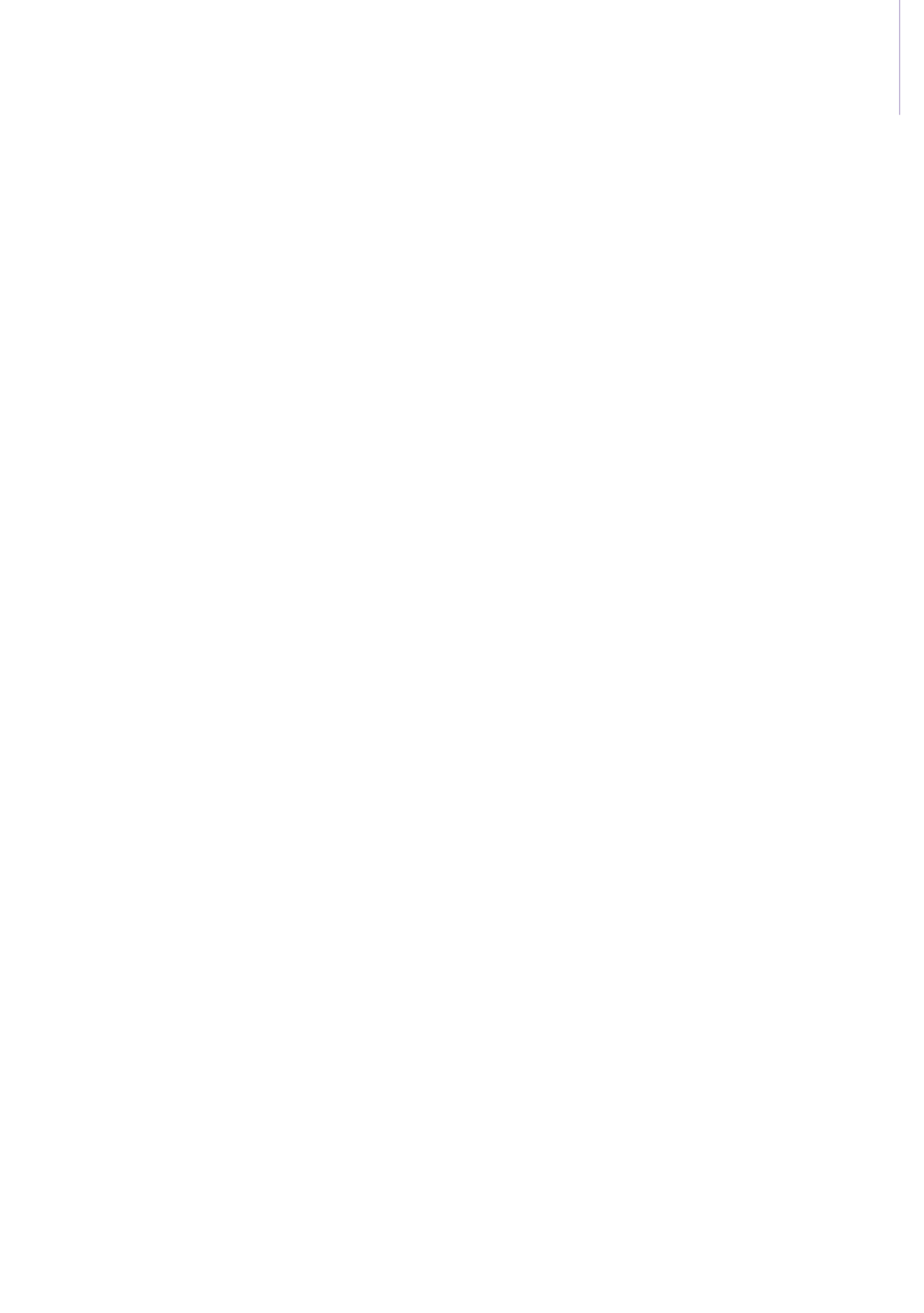
TITRE 2

Faits et chiffres

Vues d'ensemble

Dossier

Fiches thématiques



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

L'emploi public

1

L'emploi dans les trois versants
de la fonction publique en 2012 :
évolutions, localisation et caractéristiques des agents

L'emploi dans la fonction publique en 2012 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents

Eva Baradji
Olivier Dorothée
DGAFP¹

Chiffres clés

5,4 millions de personnes travaillent dans la fonction publique au 31/12/2012.

Évolution des effectifs de la fonction publique entre fin 2011 et 2012 :
3FP : +13 800 agents (+0,3 %)

FPE : -25 500 (-1,1 %)
FPT : +31 800 (+1,7 %)
FPH : +7 500 (+0,7 %)

Localisation des agents civils de la fonction publique fin 2012 :

France entière : 72 agents pour 1 000 habitants
île-de-France : 81 agents pour 1 000 habitants
province : 69 agents pour 1 000 habitants
DOM : 82 agents pour 1 000 habitants

Au 31 décembre 2012, la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, emploie 5,4 millions d'agents soit 20 % de l'emploi total (privé + public) en France. L'emploi public est en hausse de 13 800 agents en 2012 (+0,3 %), après avoir diminué de 20 700 agents en 2011 (-0,4 %).

En 2012, l'évolution des effectifs diffère selon le versant de la fonction publique. L'emploi poursuit sa baisse dans la fonction publique de l'État (FPE), alors qu'il accélère dans la fonction publique territoriale (FPT) et ralentit nettement dans la fonction publique hospitalière (FPH).

L'ensemble de la FPE perd 25 500 emplois en 2012 après 59 200 en 2011. La hausse des effectifs dans les Établissements publics administratifs (Épa), est plus élevée en 2012 qu'en 2011 (+18 100 après +5 100) mais ne compense pas la baisse des effectifs dans les ministères (-43 600 en 2012 après -64 300 en 2011). La réduction des personnels est sensible aux ministères de la Défense (-12 200 agents) et de l'Intérieur (-6 700) en lien avec la baisse des effectifs de militaires. Elle est également importante au ministère de l'Enseignement supérieur, mais bien plus faible que celle de 2011 (-9 700 agents après -30 300 en 2011) en raison de l'achèvement des transferts de la loi relative à l'autonomie des universités (LRU).

Dans la FPT, les effectifs sont de nouveau dynamiques (+1,7 % en 2012 après +1,1 %). La progression est sensible dans l'ensemble du secteur communal (+2,0 % après +1,3 %) : elle est particulièrement accentuée dans les établissements intercommunaux (+5,1 % après +4,9 %) et plus soutenue dans les communes (+1,2 % après +0,6 %).

La faible progression des effectifs de la FPH (+0,7 %) s'explique par le net ralentissement de la hausse de l'emploi des personnels hors médecins dans les hôpitaux. Ces personnels qui regroupent plus de 80 % des effectifs hospitaliers progressent de 0,3 % en 2012, un rythme bien inférieur à celui de la période 2002 à 2012 (+1,4 % en moyenne par an).

En 2012, on décompte 72 agents civils pour mille habitants sur l'ensemble du territoire national, soit un taux d'administration stable par rapport à 2011. Les évolutions régionales d'effectifs de la fonction publique sont très disparates avec des régions où l'emploi d'agents civils augmente de plus de 1 % (La Réunion, Guyane, Corse, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Haute-Normandie et Bretagne) et des régions qui au contraire voient leurs effectifs baisser (Martinique, Champagne-Ardenne et Basse-Normandie).

¹ Département des études et des statistiques.

La fonction publique se caractérise par une population plus féminisée et plus âgée que celle du secteur privé. Elle emploie 61 % de femmes contre 44 % dans le privé. Les salariés du public sont âgés en moyenne de 42 ans, soit 2 ans de plus que ceux du privé. En 2012, la fonction publique continue de se féminiser : la part des femmes y augmente de 0,3 point. Depuis 2007 c'est dans la FPE, le versant le moins féminisé, que la part des femmes a le plus progressé : +4 points, contre moins d'un point dans chacun des deux autres versants. En 2012, la FPH demeure le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes. Enfin, même si leur proportion progresse, les femmes restent moins présentes dans les emplois de direction et d'encadrement supérieur.

La part des 50 ans et plus continue d'augmenter dans la fonction publique, surtout dans la FPT. Ce dernier versant se distingue des deux autres par la proportion nettement supérieure des 50 ans et plus qu'il emploie relativement aux agents de moins de 30 ans (3 agents de 50 ans et plus pour 1 agent de moins de 30 ans contre un ratio inférieur à 2 dans les autres versants). Dans la FPT et la FPE, les agents relevant de la catégorie A (hors enseignants) sont les plus âgés tandis qu'ils constituent la population la plus jeune dans la FPH. Dans ce dernier versant, les infirmiers classés en catégorie A sont plus jeunes que leurs homologues relevant de la catégorie B en lien avec le droit d'option proposé à l'ensemble du corps en 2010 et la mise en extinction des corps d'infirmiers relevant de la catégorie B.

5,4 millions d'agents dans la fonction publique fin 2012 sur le territoire national, soit un emploi sur cinq

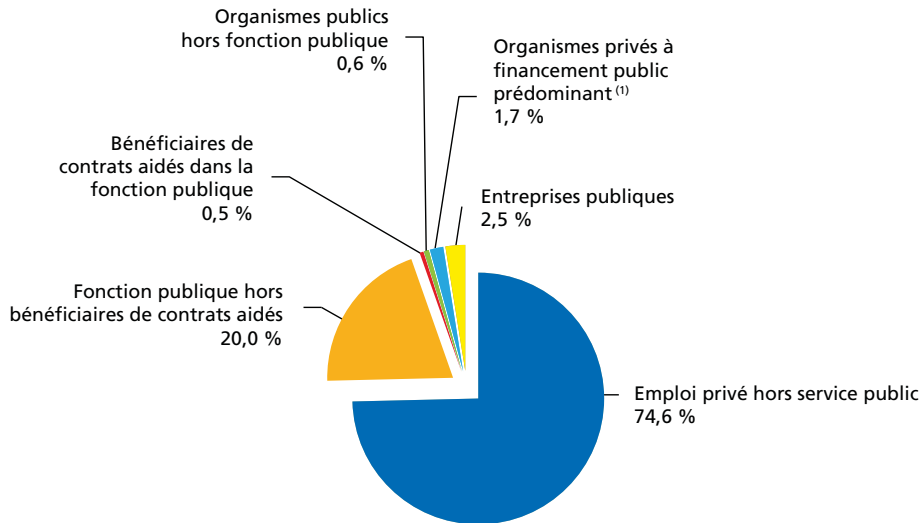
L'emploi public est suivi ici selon une acception juridique de la fonction publique. Dans cette approche juridique, les employeurs publics emploient 5,372 millions agents recrutés sur la base du droit public fin 2012 sur le territoire national (Métropole + DOM). Ils représentent l'emploi dans la fonction publique *stricto sensu*. Ces mêmes employeurs emploient en plus 135 300 bénéficiaires de contrats aidés fin 2012 généralement non comptés ici car ne relevant pas du droit public.

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 5,986 millions de personnes en France (Métropole + DOM) fin 2012.

La fonction publique représente 20,0 % de l'emploi total (salariés et non-salariés) en France, hors bénéficiaires de contrats aidés, et 20,5 % 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 V1-1).

Figure V 1-1 : Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2012 (Métropole + Dom)

[en %]



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

Champ : France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (139 900 en 2012), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

Légère hausse de l'emploi dans la fonction publique en 2012 (+ 0,3 %)

Au 31 décembre 2012, les trois versants de la fonction publique emploient sur le territoire national (Métropole + DOM), hors bénéficiaires de contrats aidés, 5,4 millions d'agents. Près de la moitié appartient à la fonction publique de l'État (44 %), plus d'un tiers (35 %) à la fonction publique territoriale et plus d'un cinquième (21 %) à la fonction publique hospitalière. Dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique, on décompte également 135 300 bénéficiaires de contrats aidés

Les 5,4 millions d'agents comptabilisés sur le territoire national ne travaillent pas tous à temps complet. 79 % des agents sont à temps complet et 21 % à temps partiel (Figure V1-2). Le décompte des agents en équivalents temps plein (ETP, voir définitions), c'est-à-dire en comptant les individus pour leur quotité de temps de travail hebdomadaire, conduit à un effectif de 4,995 millions au 31 décembre. En moyenne, compte tenu de la quotité de travail des agents à temps partiel, une personne physique correspond à 0,93 équivalent temps plein. C'est dans la fonction publique de l'État que la quotité de travail moyenne des agents est la plus forte, avec 95,1 % d'un temps plein. Dans la fonction publique hospitalière, les agents travaillent en moyenne, 92,5 % d'un temps complet en hausse de 0,4 point par rapport à 2011 tandis que ce taux est le plus faible pour les agents de la fonction publique territoriale (90,5 %) et baisse de 0,4 point par rapport à 2011.

Par ailleurs, le volume annuel de travail tient compte des entrées et sorties en cours d'année. Le volume de travail est exprimé en équivalents temps plein annualisés (EQTP), c'est-à-dire en pondérant les individus par leur quotité de temps de travail et leur durée de présence sur l'année. Il s'établit à 5,073 millions d'EQTP annualisés en 2012².

Figure V 1-2 : Effectifs physiques, effectifs en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés dans les trois versants de la fonction publique en 2012 en France (Métropole + DOM)

	Effectifs physiques au 31/12/2012		ETP au 31/12/2012	EQTP annualisés en 2012
	Ensemble	dont à temps partiel (en %)		
FPE	2 373 183	15,7	2 256 986	2 285 508
FPT	1 862 419	26,6	1 685 298	1 731 434
FPH	1 136 973	22,8	1 052 260	1 056 381
3 FP	5 372 575	20,9	4 994 545	5 073 322

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France. Pour les EQTP annualisés le champ comprend tous les postes actifs de l'année.

En hausse continue depuis 1980³, les effectifs relevant de l'emploi public, hors bénéficiaires de contrats aidés, se sont quasiment stabilisés sur le territoire national à partir de 2008 (+ 0,03 % en moyenne par an entre 2007 et 2012 soit 1 700 agents de plus chaque année). Fin 2012, le nombre d'agents progresse de 0,3 % (+ 13 800 agents) après une baisse de 0,4 % en 2011 (- 20 700 agents). Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique évolue peu : 135 300 en 2012 contre 134 500 fin 2011.

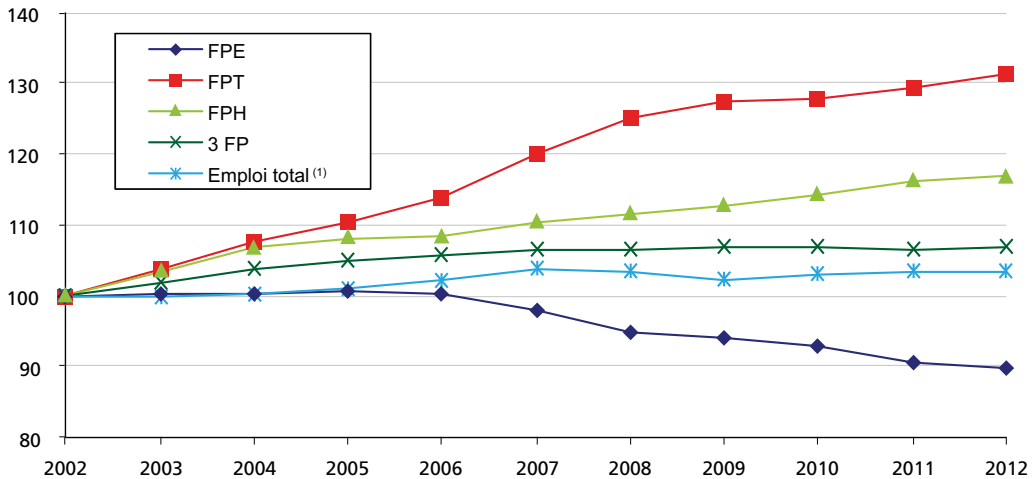
L'évolution globale de l'emploi public, hors bénéficiaires de contrats aidés, présente, selon les versants de la fonction publique, des disparités importantes : tandis que les effectifs de la fonction publique de l'État continuent de baisser (-1,1 % en 2012, après une baisse de -2,4 % l'année précédente), ceux des deux autres versants de la fonction publique poursuivent leur progression en 2012. Dans la FPT, les effectifs s'accroissent à un rythme plus soutenu (+ 1,7 % après + 1,1 % en 2011), proche de la moyenne des 5 dernières années (+ 1,8 % en moyenne par an entre 2007 et 2012) mais en dessous de la moyenne observée entre 2002 et 2007 (+ 3,8 % en moyenne par an). En 2012, l'emploi hospitalier ralentit (+ 0,7 % après +1,7 % en 2011) et progresse à un rythme bien inférieur à la moyenne annuelle des dix dernières années (+ 1,6 %).

² Le nombre d'EQTP annualisé représente la situation d'emploi moyenne de l'année ; en 2012, il est supérieur au nombre d'ETP en fin d'année du fait notamment du calendrier des recrutements et départs à l'intérieur de l'année.

³ 1980 est l'année la plus ancienne pour laquelle on dispose à ce stade de données comparables pour les trois fonctions publiques.

Figure V 1-3 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques depuis 2002 en France (Métropole + DOM)

[base 100 au 31 décembre 2002]



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

Champ 3 FP : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

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

Entre fin 2002 et fin 2012, l'emploi public (hors bénéficiaires de contrats aidés) a progressé de 6,7 %, soit + 0,7 % en moyenne par an (Figure V1-3). Dans le même temps, l'emploi total, public et privé (y compris bénéficiaires de contrats aidés) augmentait de 3,2 %, soit 0,3 % en moyenne par an. Au total, en dix ans la part de l'emploi public dans l'emploi total a progressé de 0,7 point passant de 19,3 % à 20,0 %. La hausse des effectifs s'est surtout produite entre 2002 et 2007 (+1,3 % en moyenne par an) avec un ralentissement à partir de 2005. Depuis 2007, les effectifs de la fonction publique sont quasi-stables (+0,03 % en moyenne par an).

Sur la période, la croissance de l'emploi public repose sur celle de la fonction publique territoriale, alimentée en partie par les transferts de personnels entre la FPE et la FPT dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation. La FPT enregistre la plus forte progression des effectifs entre fin 2002 et fin 2012 (+ 31,5 %, soit + 2,8 % en moyenne par an), suivie de la FPH (+ 16,8 %, soit + 1,6 % en moyenne par an). En revanche, les effectifs de la FPE diminuent sur la même période : - 10,3 %, soit - 1,1 % en moyenne par an (Figure V1-4).

En neutralisant l'effet des transferts de personnels⁴, les évolutions demeurent mais sont moins marquées dans la FPE et la FPT. Les effectifs de la FPE hors transferts ont baissé en moyenne de 0,5 % par an alors que ceux de la FPT ont progressé en moyenne de 2,0 % par an.

4 Selon la Direction générale des collectivités locales (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférés entre 2006 et 2010 de l'Etat vers la fonction publique territoriale.

Figure V 1-4 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques entre 2002 et 2012 en France (Métropole + DOM)

	Évolution en moyenne annuelle sur la période (en %)			Évolution 2010-2011		Évolution 2011-2012	
	Entre 2002 et 2012	Entre 2002 et 2007	Entre 2007 et 2012	En %	En effectifs	En %	En effectifs
Fonction publique de l'État	-1,1	-0,4	-1,7	-2,4	-59 226	-1,1	-25 489
Fonction publique territoriale	+2,8	+3,8	+1,8	+1,1	+19 637	+1,7	+31 758
Fonction publique hospitalière	+1,6	+2,0	+1,2	+1,7	+18 889	+0,7	+07 535
Trois fonctions publiques	+0,7	+1,3	+0,0	-0,4	-20 700	+0,3	+13 804

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière.

Baisse plus modérée de l'emploi dans la fonction publique de l'État en 2012 (- 1,1 %)

Au 31 décembre 2012, la fonction publique de l'État rémunère, hors bénéficiaires de contrats aidés, 2,373 millions d'agents : 81,0 % appartiennent à des ministères et 19,0 % à des établissements publics nationaux à caractère administratif (Figure V1-5). La FPE emploie également 68 700 bénéficiaires de contrats aidés fin 2012 essentiellement dans les Établissements publics locaux d'enseignement (93 %) ⁵.

Sur le territoire national, les effectifs des ministères diminuent de 43 600 individus entre fin 2011 et fin 2012 (- 2,2 %). Cette baisse n'est pas compensée par la hausse des effectifs des établissements publics à caractère administratif (ÉPA), qui s'élève à + 18 100 agents. Au total, la fonction publique de l'État voit ses effectifs reculer de 25 500 agents en un an (-1,1 %). La baisse des effectifs de la FPE est toutefois plus faible que celle de 2011 (-59 200 agents soit -2,4 %). Elle s'inscrit dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP) avec notamment le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux, mais dans un contexte de baisse des départs à la retraite en 2012 (voir « vue 2.2 : les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique »).

Depuis 2002, les effectifs de la FPE ont diminué en moyenne de 1,1 % par an. Hors transferts d'effectifs vers la FPT liés à la décentralisation, cette évolution serait de -0,5 %. Sur la même période, les effectifs des établissements publics administratifs ont augmenté en moyenne de 8,1 % par an, alors que ceux des ministères *stricto sensu* ont baissé en moyenne de 2,4 % par an. En 2002, 7,8 % des agents de la FPE étaient rémunérés directement par les Épa. Cette part a progressé en moyenne de 1,1 point par an en lien avec des transferts d'emplois depuis les ministères vers leurs EPA.

⁵ Les Établissements publics locaux d'enseignement (EPL) comprennent les établissements d'enseignement du second degré de l'Éducation nationale ainsi que les lycées agricoles.

Figure V 1-5 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre 2002 et 2012 en France (Métropole + DOM)

	Au 31 décembre 2012		Évolution par rapport à 2011		Évolution moyenne annuelle entre 2002 et 2012	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Ministères :	1 922 306	81,0	-2,2	-1,0	-2,4	-1,1
Dont :						
<i>Ministères économique et financier</i>	156 009	6,6	-2,0	-0,1	-2,2	-0,1
<i>Défense et anciens combattants</i>	272 396	11,5	-4,3	-0,4	-3,9	-0,4
<i>Écologie, développement durable, transports et logement</i>	69 997	2,9	-2,7	-0,0	-4,8	-0,1
<i>Ministères de l'enseignement</i>	988 134	41,6	-1,8	-0,3	-3,1	-0,9
<i>Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration</i>	280 628	11,8	-2,0	-0,1	+3,4	+0,4
<i>Justice et Libertés</i>	77 498	3,3	+1,7	+0,1	+1,3	+0,1
<i>Travail, emploi et santé</i>	21 256	0,9	-9,1	-0,1	-5,2	-0,0
Épa	450 877	19,0	+4,2	+1,0	+8,1	+1,1
Total FPE	2 373 183	100,0	-1,1		-1,1	

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

A l'exception du ministère de la Justice, les effectifs sont en baisse dans tous les ministères en particulier à la Défense et dans une moindre mesure à l'Enseignement supérieur et Recherche

Parmi l'ensemble des personnes rémunérées au 31 décembre 2012 par les ministères, tous statuts confondus, 51,4 % travaillent dans les ministères de l'enseignement (50,7 % à l'Éducation nationale et 0,7 % à l'Enseignement supérieur et Recherche). Le ministère de l'Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration emploie quant à lui 14,6 % des agents, celui de la Défense et anciens combattants 14,2 % et les ministères économique et financier 8,1 %.

A l'exception du ministère de la Justice et des Libertés qui enregistre une hausse de 1,7 % de ses effectifs en 2012 et dans une moindre mesure des Services du Premier ministre (+0,2 % en 2012), les effectifs sont en baisse dans tous les ministères.

La baisse des effectifs s'accroît en 2012 au ministère de la Défense (-4,3 %, après -3,0 % en 2011). La part des agents de la Défense dans l'ensemble de la FPE recule de 0,4 point en 2012, soit une baisse identique à celle observée en moyenne annuelle depuis 2002. En cumul sur les deux dernières années, les effectifs du ministère de la Défense ont diminué de 20 200 agents. En 2012, la baisse touche davantage les militaires que les personnels civils (respectivement -4,8 % et -0,8 %). Il s'agit de l'application de la loi de programmation militaire.

En 2012, les ministères de l'enseignement enregistrent une baisse plus faible de leurs effectifs : - 18 500 agents (après - 48 100 en 2011), soit - 1,8 % (après - 4,9 % en 2011). Au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche la baisse a été nettement moins forte qu'en 2011 (-9 700 agents en 2012 après -30 300) en raison d'un impact moindre de la LRU.

D'après la LFI, au 1^{er} janvier 2012, 12 établissements d'enseignement supérieur supplémentaires sont devenus autonomes contre 31 en 2011. Le processus de transferts de personnels est en train de s'achever puisqu'au 1^{er} janvier 2013, seulement 3 nouveaux établissements ont accédé à l'autonomie.

La baisse des effectifs s'est également poursuivie au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (-9,1 %, soit - 2 100 agents), à un rythme plus soutenu qu'en 2011 (-4,8 %) mais nettement plus faible qu'en 2010 (- 26,0 %). La forte baisse enregistrée en 2010 résultait des transferts des effectifs du ministère vers les agences régionales de santé (ARS) créées cette même année.

Sur la période 2002-2012, les évolutions annuelles moyennes des effectifs par ministère sont très contrastées. Les effectifs reculent dans la majorité des ministères, notamment au Travail, emploi et santé (- 5,2 % en moyenne par an), à l'Écologie, Développement durable, Transports et Logement (- 4,8 %), à la Défense (- 3,9 %), dans les ministères de l'enseignement (- 3,1 %) à la Culture et communication (- 2,8 %), et dans les ministères économique et financier (- 2,2 %). Cependant, ils augmentent dans le cadre des missions de sécurité, à l'Intérieur (+ 3,4 %) et à la Justice (+ 1,3 %). Il en est de même pour les Services du Premier ministre (+ 10,0 %) du fait des modifications de périmètre intervenues entre 2005 et 2006⁶.

Compte tenu de leur poids élevé dans les effectifs des ministères, les ministères de l'enseignement jouent un rôle important sur la dynamique d'ensemble. Ainsi, la baisse globale des effectifs des ministères, entamée en 2003 et poursuivie les années suivantes, leur est imputable à 70 % : on compte 363 900 agents de moins dans les ministères de l'enseignement entre fin 2002 et fin 2012 sur une baisse totale de 516 600 dans l'ensemble des ministères. La baisse des effectifs entamée depuis 2002 et davantage marquée à partir de 2006, s'explique surtout par l'impact de la décentralisation mise en œuvre dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales⁷ et les transferts de personnels vers le budget des EPA. Initié dès 2006, le transfert des personnels techniciens, ouvriers et de services (TOS) des collèges et des lycées vers la FPT a été très dynamique à partir de 2007 puis a ralenti entre 2009 et 2010 et semble quasiment achevé à la fin 2012. Quant au transfert des maîtres d'internat et surveillants d'externat (MI-SE) amorcé en 2006, il a pris fin en 2009.

Depuis fin 2009, la mise en place de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) entraîne le transfert de personnels rémunérés sur le budget du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche vers celui des universités. Selon les LFI, 128 700 ETPT⁸ ont été transférés entre 2009 et 2012. Hors effet de ces transferts, les effectifs des ministères de l'enseignement auraient reculé de 1,9 % en moyenne annuelle sur la période et ceux des EPA auraient augmenté de 4,5 %.

Entre 2002 et 2012, le nombre d'agents du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement a baissé de 4,8 % en moyenne annuelle. Cette baisse, davantage marquée entre 2007 et 2008 où les effectifs avaient diminué de 21,5 % (contre - 4,4 % entre 2006 et 2007 et - 5,7 % entre 2008 et 2009), s'explique surtout par la décentralisation et les transferts de personnels vers la FPT, conformément à la loi du 13 août 2004 relative à la décentralisation⁹. En 2012, la réduction des effectifs de ce ministère se poursuit (-1 900 agents soit 2,7 %) et intègre toujours des transferts vers la FPT (700 ETPT d'après la LFI).

6 Depuis 2006, la Cour des comptes et les juridictions financières ainsi que le Conseil d'État et les juridictions administratives dépendent des services du Premier ministre.

7 Selon la Direction Générale des Collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées de 2006 à 2010 de l'État (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer) vers la Fonction publique territoriale. Pour le ministère de l'Éducation nationale, les transferts concernent environ 90 000 personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS).

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

9 Voir note précédente.

En 2012, les effectifs des Épa progressent moins vite avec l'achèvement des transferts liés à la LRU

En 2012, parmi les 2,373 millions d'agents de la fonction publique de l'État, 450 900 (soit 19,0 % des effectifs) sont rémunérés sur le budget propre des établissements publics à caractère administratif (subventions de l'État et ressources propres dans le cadre de conventions). Il conviendrait d'y ajouter les effectifs rémunérés directement par le ministère de rattachement actuellement comptabilisés sur le champ des ministères. En effet, un tiers des agents rémunérés directement sur le budget de l'État est en fonction dans un établissement public. C'est notamment le cas des personnels des lycées, collèges, écoles d'ingénieurs et d'architecture, ou encore de quelques agents des universités, qui sont comptabilisés comme agents des ministères. Certains établissements qualifiés de « **dérogatoires** », en raison du caractère particulier de leurs missions, dérogent au principe selon lequel les emplois civils permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires¹⁰.

Compte tenu de leurs missions, certains ministères ont, plus que les autres, recours à des établissements publics ou opérateurs pour les exercer. Ainsi sur 97 600 agents relevant du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 78 % sont rémunérés par un établissement public administratif (dont 49 600 au sein de Pôle emploi et 9 100 agents dans les Agences régionales de santé (ARS)).

La part des agents de ce ministère rémunérés directement par les Épa augmente de 2 points en 2012 après avoir fortement augmenté en 2010 (+17 points) et en 2011 (+25 points), en lien avec la création des 26 ARS dans le cadre de la loi du 21 juillet 2009 portant sur la réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (article 118), d'une part ; et le rattachement en 2011 du ministère de l'Emploi et de ses établissements publics (dont Pôle emploi), anciennement placés sous la tutelle du ministère de l'Économie, Industrie et Emploi, d'autre part.

La part des agents relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche rémunérés par un établissement public administratif continue à augmenter, passant de 80 % en 2010 à 95 % en 2012 : la hausse des effectifs des ÉPA rattachés au ministère se poursuit en 2012 (+ 10 400 agents en 2012, après + 32 200 en 2011 et + 67 700 en 2010) parallèlement à la baisse des effectifs dans le ministère lui-même. Les principaux ÉPA concernés sont les universités (+10 100 en 2012, après + 28 500 agents en 2011 et + 52 700 en 2010), en lien avec la mise en œuvre de la LRU.

Au ministère de la Culture et de la Communication, un peu plus de la moitié des effectifs relève également des Épa. Dans les ministères régaliens et les plus importants en termes d'effectifs, la part des agents dans les Épa est plus faible : moins de 5% à la Défense, à l'Intérieur, au Budget-Comptes publics et Fonction publique et à la Justice, 6 % à l'Éducation nationale.

Hors transferts liés à la loi LRU et à la création des ARS et hors intégration des salariés sous statut privé anciennement à l'Unédic, les effectifs des Épa auraient augmenté de 3,7 % en moyenne par an entre 2002 et 2012.

¹⁰ On décompte environ 60 Épa dérogatoires dont Pôle emploi, les agences de l'eau, les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires, l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail.

Les effectifs de la fonction publique territoriale continuent de progresser en 2012 (+ 1,7 %)

Au 31 décembre 2012, la FPT emploie 1,862 million d'agents sur emploi principal, hors bénéficiaires de contrats aidés. Pour mémoire, 50 400 bénéficiaires de contrats aidés y sont employés fin 2012 (51 200 fin 2011).

Le secteur communal, qui comprend essentiellement les communes et les établissements intercommunaux, représente 76,2 % des agents territoriaux (Figure V1-6). Les départements et établissements départementaux regroupent 19,2 % et les régions 4,4 % des agents territoriaux.

Depuis 2002, les effectifs, hors bénéficiaires de contrats aidés, ont progressé de 31 %, soit +2,8 % en moyenne annuelle, dans le contexte particulier de la deuxième vague de décentralisation. Hors transferts liés à la décentralisation, l'évolution annuelle moyenne des effectifs aurait été de + 2,0 %. Après le pic de croissance de 2008 (+5,7 %) la croissance de l'emploi territorial n'a cessé de ralentir (+3,9 % en 2008, +2,1 % en 2009 et +0,3 % en 2010), mais depuis 2011, il est reparti à la hausse (+1,1 % en 2011 et +1,7 % en 2012).

La deuxième vague de décentralisation est l'un des éléments qui expliquent la hausse des effectifs dans la FPT au cours de ces quatre dernières années. Selon la Direction Générale des Collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées entre 2006 et 2010 de l'État (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement) vers la fonction publique territoriale. Les transferts d'agents TOS du ministère de l'Éducation nationale et d'agents techniques du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable, des Transports et du Logement, amorcés en 2006, s'étaient amplifiés en 2007, 2008 et ralentissent depuis 2009. Dans le même temps, le nombre d'adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement et celui d'adjoints techniques territoriaux avaient nettement progressé dans la FPT. Enfin, quelques transferts de la FPE vers la FPT (800 ETPT selon la LFI 2012) étaient prévus en 2012.

Dans les collectivités locales *stricto sensu* (régions, départements, communes), les effectifs hors bénéficiaires de contrats aidés ont augmenté en moyenne sur la période 2002-2012 de 2,3 % par an (Figure V1-7). Durant ces dix années, la part des effectifs des communes dans l'ensemble de la FPT a baissé de 10 points, tandis que les parts des départements et régions ont augmenté, respectivement, de 3 et 4 points, en relation avec les transferts de personnels de la FPE vers la FPT (régions et départements). La part des établissements publics locaux¹¹ progresse de 4 points sur la période. Les communes restent néanmoins les premiers employeurs avec 55 % du total des agents en 2012. Tout en ayant multiplié leurs effectifs par 7 entre 2002 et 2012, les régions ne représentent que 4 % de l'emploi territorial fin 2012.

Les effectifs des établissements publics locaux ont augmenté de 4,5 % en moyenne annuelle entre 2002 et 2012. Sur la dernière année, leur progression est de 3,5 %, tandis que l'ensemble de la FPT progresse de 1,7 %. La plus forte progression concerne les établissements intercommunaux dont les effectifs ont été multipliés par 2 en dix ans et progressent de 5,1 % au cours de la dernière année¹². Cette dynamique résulte en grande partie de celle des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre (+ 5,6 % en 2012). La baisse des effectifs sur les dix dernières années dans les autres ÉPA locaux (-11,1 % en moyenne par an) s'explique pour l'essentiel par la disparition progressive des Offices publics d'habitation à loyer modéré (OPHLM) qui sont remplacés progressivement par les Offices publics de l'habitat (OPH)¹³. En 2012, les effectifs de ces établissements progressent fortement (+14,9 %).

11 Ils regroupent les établissements communaux, intercommunaux, départementaux et autres Épa locaux.

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

13 Les OPH ont généralement le statut d'établissement public à caractère industriel et commercial (Epic) et sont donc exclus du champ de la fonction publique.

Figure V 1-6 : Évolution des effectifs de la FPT entre 2002 et 2012

	Au 31 décembre 2012		Évolution par rapport à 2011		Évolution moyenne annuelle entre 2002 et 2012	
	Effectifs	Structure	en %	en point de %	en %	en point de %
Communes *	1 025 232	55,0	1,2	-0,3	1,0	-1,1
Départements	294 543	15,8	0,7	-0,2	5,1	0,3
Régions	81 682	4,4	2,1	0,0	21,0	0,4
Ensemble des collectivités territoriales	1 401 457	75,2	1,2	-0,4	2,3	-0,4
Établissements communaux *	130 614	7,0	1,7	0,0	2,9	0,0
Établissements intercommunaux *	258 057	13,9	5,1	0,4	7,5	0,5
Établissement départementaux	65 589	3,5	-0,2	-0,1	2,3	0,0
Autres Épa locaux *	6 702	0,4	14,9	0,0	-11,1	-0,1
Ensemble des Épa locaux	460 962	24,8	3,5	0,4	4,5	0,4
Total FPT	1 862 419	100,0	1,7	0,0	2,8	0,0
dont secteur communal⁽¹⁾	1 420 605	76,3	2,0	0,2	1,9	-0,7

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger)

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

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

Faible progression des effectifs dans la FPH en 2012 (+ 0,7 %)

Les personnels des hôpitaux publics, des établissements d'hébergement pour personnes âgées et des établissements sociaux et médico-sociaux représentent, hors bénéficiaires de contrats aidés, 1 137 000 personnes fin 2012 : 90 % travaillent dans les hôpitaux 7 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées et 3 % dans les établissements sociaux et médico-sociaux (Figure V1-7). Pour mémoire, 16 200 bénéficiaires de contrats aidés sont employés dans la FPH fin 2012 (15 800 fin 2011).

En 2012, les effectifs de la FPH progressent à un rythme plus faible (+0,7 % après +1,7 % en 2011) que celui des dix dernières années (+1,6 % en moyenne annuelle depuis 2002). Cette évolution s'explique par une croissance plus faible (+0,3 %) du personnel non médical des hôpitaux (qui pèse pour 89 % des effectifs hospitaliers) bien en dessous de celle observée en moyenne entre 2002 et 2012 (+1,4 %). Par ailleurs, toujours dans les hôpitaux, le nombre de médecins (11 % des effectifs) augmente de 3,2 %. En dix ans, la part des médecins dans l'ensemble des effectifs des hôpitaux a progressé de 0,2 point. Dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, les effectifs augmentent de +1,2 % en 2012 soit une progression trois fois plus faible que celle observée en moyenne au cours des dix dernières années.

Dans les autres établissements médico-sociaux, les effectifs progressent de 2,1 % soit 0,4 point de plus que le rythme annuel moyen sur la période 2002 à 2012.

Figure V 1-7 : Évolution des effectifs de la FPH entre 2002 et 2012

	Au 31 décembre 2012		Évolution par rapport à 2011 (en %)		Évolution en moyenne annuelle entre 2002 et 2012	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Total hôpitaux	1 026 477	90,3	+0,6	-0,08	+1,4	-0,14
<i>Médecins</i>	110 008	9,7	+3,2	+0,24	+1,8	+0,02
<i>Personnel non médical</i>	916 469	80,6	+0,3	-0,32	+1,4	-0,16
Établissement d'hébergement pour personnes âgées	77 206	6,8	+1,2	+0,04	+3,9	+0,14
Autres établissements médico-sociaux	33 290	2,9	+2,1	+0,04	+1,7	+0,00
Total fonction publique hospitalière	1 136 973	100,0	+0,7		+1,6	

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

Encadré 1 : Le champ des hôpitaux publics couverts par SIASP

Dans la FPH, des agents des établissements médico-sociaux peuvent être rattachés à un centre hospitalier n'ayant rempli qu'une seule déclaration annuelle de données sociales pour l'ensemble de ses établissements. Dans ce cas, ces agents sont comptabilisés dans les effectifs des hôpitaux publics. Par conséquent, les statistiques d'emploi publiées dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique pour les hôpitaux publics correspondent à un périmètre plus large que la Statistique annuelle sur les établissements de santé (SAE) qui se restreint aux seuls personnels de l'activité sanitaire – hors internes et bénéficiaires de contrats aidés.

L'évolution des effectifs en ETP mesurée par la SAE sur son champ est en hausse de 1,7 % en 2012. Tandis que sur le champ global des hôpitaux publics mesuré par SIASP, les effectifs en ETP sont en hausse (+1,1 %) du fait notamment d'une évolution moins dynamique du personnel des établissements médico-sociaux des centres hospitaliers.

Hausse du nombre de non-titulaires dans la FPT et la FPE et forte baisse des effectifs de militaires en 2012

La fonction publique est composée de 70,7 % de titulaires fin 2012. Sur un an la baisse des effectifs de titulaires dans la FPE (- 0,8 %) est plus que compensée par les hausses dans la FPT (+ 1,4 %) et la FPH (+ 0,6 %). Ainsi, en 2012, tous versants confondus, le nombre de titulaires augmente légèrement (+ 0,3 %), soit à peine moins que la moyenne annuelle entre 2002 et 2012 (+ 0,5 %). Dans le même temps, le nombre de non-titulaires augmente de 1,5 % par an. Leur part dans l'ensemble des effectifs de la fonction publique croît de 0,2 point en 2012 et atteint 17,0 %. Cette hausse est en ligne avec la tendance observée en moyenne depuis 2002.

Alors que l'ensemble de l'emploi de la FPE baisse de 1,1 % en 2012, celui des non-titulaires augmente de 1,1 %. Ainsi, la FPE est le versant dont la part des non-titulaires est la plus faible (14,8 %) mais augmente le plus (+0,5 point). En revanche dans la FPH, la part des non-titulaires recule de 0,2 point à 17,0 % en raison d'une baisse de l'emploi des non-titulaires de 0,4 % tandis que l'emploi total y progresse de 0,7 %. C'est le versant dont la part des non-titulaires a le plus augmenté au cours des dix dernières années avec une croissance des non-titulaires 2,5 fois plus rapide que celle de l'ensemble des effectifs (4,0 % en moyenne par an pour les non-titulaires contre 1,6 % pour l'ensemble des agents).

Avec 19,8 %, la FPT est le versant où la part des non-titulaires est la plus élevée en 2012. Sur l'ensemble de la période la part des non-titulaires dans ce versant est stable avec une croissance annuelle moyenne des effectifs de non-titulaires au même rythme que celle de l'ensemble des agents territoriaux (+ 2,8 % par an moyenne entre 2002 et 2012).

Fin 2012, la fonction publique emploie 304 000 militaires et volontaires militaires soit 14 000 de moins qu'en 2011 (Figure V1-8). Avec 4,4 % d'agents en moins en 2012, la baisse des effectifs de militaires s'accélère (- 1,2 % en 2011 et - 0,5 % en moyenne entre 2002 et 2012). Cette diminution est plus sensible chez les militaires volontaires (- 2 300 agents soit -14 % en 2012) qui sont le plus souvent des agents contractuels de catégorie C que chez les autres militaires (- 11 700 agents soit -4 %).

Chez les premiers, les effectifs employés par la Gendarmerie et par l'armée de Terre sont en nette baisse (respectivement 1 400 et 700 agents de moins) alors que chez les seconds, la baisse est surtout sensible pour les militaires du rang de l'armée de Terre (-5 000 agents en 2012) et pour les sous-officiers des armées de Terre et de l'Air (respectivement -2 500 et - 700 agents en 2012).

En 2012, la part des militaires dans l'ensemble des agents de l'État est ainsi en baisse de 0,4 point. Depuis 2004, année d'intégration des militaires volontaires dans les effectifs de l'État, cette part est passée de 6,6% à 5,7%.

Figure V 1-8 : Évolution des effectifs de la fonction publique par statut

	Au 31 décembre 2012		Évolution par rapport à 2011		Évolution annuelle moyenne entre 2002 et 2012	
	Effectifs fin 2012	Structure en 2012	Effectifs (en %)	Structure (point de %)	Effectifs 2002/2012 (en %)	Structure (point de %)
FPE, y compris Épa						
Titulaires	1 538 853	64,8	-0,8	0,15	-1,5	-0,28
Non-titulaires	351 759	14,8	1,1	0,32	0,6	0,23
Militaires ⁽¹⁾	304 290	12,8	-4,4	-0,45	-0,5	0,07
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	178 281	7,5	-1,3	-0,02	-1,4	-0,03
Total	2 373 183	100,0	-1,1	0,00	-1,1	0,00
FPT, y compris Épa						
Titulaires ⁽³⁾	1 429 935	76,8	1,4	-0,24	2,9	0,10
Non-titulaires	369 653	19,8	2,8	0,21	2,8	0,00
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62 831	3,4	2,6	0,03	0,2	-0,10
Total	1 862 419	100,0	1,7	0,00	2,8	0,00
FPH						
Titulaires	829 638	73,0	0,6	-0,06	1,1	-0,31
Non-titulaires	192 719	17,0	-0,4	-0,19	4,0	0,35
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	114 616	10,1	3,2	0,25	1,2	-0,04
Total	1 136 973	100,0	0,7	0,00	1,6	0,00
FPE+FPT+FPH						
Titulaires ⁽³⁾	3 798 426	70,7	0,3	0,04	0,5	-0,09
Non-titulaires	914 131	17,0	1,5	0,20	2,1	0,23
Militaires ⁽¹⁾	304 290	5,7	-4,4	-0,28	-0,5	-0,07
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	355 728	6,6	0,8	0,03	-0,4	-0,07
Total	5 372 575	100,0	0,3	0,00	0,7	0,00

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

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

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires (2 100 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Des structures de qualification sensiblement différentes dans les trois fonctions publiques

Les catégories (ou niveaux) hiérarchiques ¹⁴ 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.

Dans l'ensemble des trois versants réunis, près d'un agent sur deux relève de la catégorie C (46 %). Les agents de la catégorie C sont toutefois plus nombreux dans la FPT (77 %) et dans la FPH (49 %) que dans la FPE (20 %). Entre 2002 et 2012, la part de ces agents s'est maintenue dans la FPH mais a baissé dans la FPT (2 points) et dans la FPE (-11 points).

Figure V 1-9 : Répartition par catégorie hiérarchique (*) des effectifs de la fonction publique en 2002 et 2012

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2002	2012	2002	2012	2002	2012
Fonction publique de l'État (ministères et Épa)	44,3	54,6	24,5	25,2	31,2	20,1
Agents civils	48,9	60,8	19,6	20,9	31,5	18,3
<i>dont enseignants⁽¹⁾</i>	<i>87,7</i>	<i>98,0</i>	<i>12,3</i>	<i>2,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>
<i>hors enseignants</i>	<i>20,8</i>	<i>28,1</i>	<i>24,9</i>	<i>37,6</i>	<i>54,3</i>	<i>34,3</i>
Militaires	12,7	13,0	58,2	54,3	29,1	32,7
Fonction publique territoriale	7,8	9,2	13,6	13,6	78,7	77,1
Fonction publique hospitalière	13,7	30,2	36,9	20,4	49,4	49,4
Total	27,4	33,8	23,6	20,2	49,0	46,0
<i>dont civils hors enseignants</i>	<i>13,7</i>	<i>20,2</i>	<i>23,4</i>	<i>22,0</i>	<i>62,8</i>	<i>57,8</i>

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière.

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

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

Dans la FPT, les agents de catégorie C sont surreprésentés dans la filière technique (91 %) qui regroupe près de 46 % des agents territoriaux (voir FT 2.3). Ces agents sont également très nombreux dans des filières moins importantes en termes d'effectifs comme sécurité-police municipale (91 %), animation (83 %) et incendie et secours (81 %) qui rassemblent moins de 10 % des agents territoriaux. Dans la filière administrative qui regroupe un agent territorial sur cinq, 61 % des agents relèvent de la catégorie C.

Dans la fonction publique hospitalière, hors médecins, les agents de catégorie C sont surreprésentés dans les filières administratives et technique-ouvrière, respectivement 60 % et 90 % d'agents de catégorie C.

Au-delà de leur faible poids structurel dans la FPE, la part des agents de catégorie C dans la FPE recule pour deux raisons particulières : d'une part la requalification des corps d'encadrement et d'application de la Police nationale de catégorie C en catégorie B entre 2005 et 2006, d'autre part, les lois de décentralisation qui ont conduit à transférer des personnels de catégorie C de l'État vers la territoriale.

¹⁴ La qualité de la catégorie hiérarchique doit encore faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les non-titulaires.

Si dans les trois fonctions publiques réunies, un tiers des agents appartient à la catégorie A, la part de cette catégorie est beaucoup plus forte dans la FPE que dans les deux autres versants : fin 2012, 55 % des agents appartiennent à cette catégorie dans la FPE (61 % hors militaires) contre 9 % dans la FPT et 30 % dans la FPH, en y incluant les médecins. Les enseignants participent pour une part importante à la prépondérance de la catégorie A dans la fonction publique de l'État. En effet, dans la FPE, fin 2012, 98 % des enseignants sont de catégorie A contre 28 % des agents civils hors enseignants. Par rapport à 2002, la part des agents de catégorie A est en hausse de 10 points dans ce versant. Cette évolution est en grande partie due au remplacement progressif du corps des instituteurs classé en catégorie B jusqu'en 1990, par le corps des professeurs des écoles, classé en A.

La part des agents relevant de la catégorie A a progressé de 16 points dans la FPH entre 2002 et 2012. La fonction publique hospitalière a fait l'objet d'importantes mesures de revalorisation au cours des dix dernières années qui ont conduit à requalifier des corps de catégorie B en catégorie A. C'est d'abord le cas pour les corps des infirmiers spécialisés¹⁵ au début des années 2000 puis des infirmiers diplômés d'État en 2010.

Dans la filière soignante qui emploie presque 70 % des personnels non médicaux des hôpitaux publics, 30 % des agents relèvent de la catégorie A. Cette proportion est nettement supérieure à celle observée dans l'ensemble des filières.

Avec 72 agents civils publics (hors militaires) pour mille habitants, le taux d'administration en 2012 est identique à celui de 2011 mais masque des évolutions régionales variées

Hors bénéficiaires de contrats aidés, la fonction publique emploie 72 agents civils de la fonction publique (hors militaires¹⁶) pour 1 000 habitants au 31 décembre 2012 sur le territoire national soit un ratio identique à celui de 2011 (Figure V1-10). Cette stabilité masque des évolutions différentes sur l'ensemble du territoire.

Le taux d'administration est variable selon les régions : il est élevé en Île-de-France à cause uniquement du département de Paris (135 agents civils pour mille habitants) où l'administration centrale de la FPE concentre ses effectifs. Par ailleurs, il est également élevé dans les Dom (entre 76,1 agents pour mille habitants à La Réunion et 92,4 à La Martinique).

En 2012, le taux d'administration recule à Paris de 1,1 agent par rapport à 2011 mais demeure le plus élevé des départements français. Cette diminution résulte exclusivement d'une baisse du taux d'administration de la FPE (1,3 agent de moins pour 1000 habitant), les taux demeurant stables dans les deux autres versants. Le taux d'administration est en légère baisse dans les autres départements de la région francilienne (-0,1 agent par habitant) alors qu'il progresse faiblement en province et dans l'ensemble constitué par les quatre départements d'outre-mer (respectivement +0,1 et +0,2 agent par habitant).

¹⁵ Infirmiers anesthésistes, infirmiers de bloc opératoire et puéricultrices.

¹⁶ Si l'on inclut les militaires, on compte 76,2 agents de la fonction publique pour mille habitants fin 2012 soit 0,2 agent de moins par rapport à 2011. La ventilation des effectifs des militaires par région est indisponible dans cette édition en lien avec les difficultés du nouveau calculateur de paye dans les armées.

La Guyane et La Réunion font partie des sept régions dans lesquelles l'emploi d'agents civils a augmenté deux fois plus vite qu'au niveau national. S'y ajoutent la Corse (+2,2 %), les Pays-de-la-Loire (+1,5 %), la Bretagne, la Haute-Normandie et Poitou-Charentes (+1,3 % respectivement) (Figure V1-11). Pour La Réunion, les Pays de la Loire, la Corse, la Bretagne et la Haute-Normandie, la hausse globale du nombre d'agents civils s'explique essentiellement par celle des agents territoriaux avec une croissance des effectifs qui varie entre 2,7 % et 6,1 %. En Poitou-Charentes et en Guyane, c'est la hausse du nombre d'agents civils de l'État (respectivement + 2,4 % et + 2,1 %) qui explique la progression de l'ensemble des agents civils. La forte évolution en Guyane et à La Réunion est en relation avec des croissances fortes de la population et ces deux Dom ont des taux d'administration qui restent inférieurs à ceux des deux autres Dom.

A l'opposé, trois régions enregistrent une baisse de leurs effectifs civils. C'est à la Martinique que la réduction est la plus importante (-1,4 %), sous l'effet conjugué de la diminution des agents civils de l'État et des agents territoriaux (-1,6 % dans chacun de ces deux versants). En Champagne-Ardenne et en Basse-Normandie les diminutions des effectifs sont plus faibles (respectivement - 0,3 % et - 0,1 %). La Martinique reste toutefois en tête des régions quant au niveau de son taux d'administration.

Figure V 1-10 : Taux d'administration [en équivalent temps plein] dans la fonction publique au 31 décembre 2012 en France métropolitaine

[en %.]

Part	Fonction publique d'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques
Province	27,5	25,0	16,6	69,1
Île-de-France	39,4	27,7	14,0	81,1
<i>dont Paris</i>	80,5	30,7	24,1	135,3
<i>dont autres départements d'Île-de-France</i>	29,8	27,0	11,6	68,4
France métropolitaine	29,8	25,5	16,1	71,4
DOM	34,1	33,8	13,7	81,6
Guadeloupe	35,8	34,0	15,4	85,3
Martinique	34,2	37,0	21,2	92,4
Guyane	38,5	28,0	10,7	77,1
La Réunion	31,8	34,0	10,2	76,1
France entière⁽¹⁾	29,9	25,7	16,1	71,7

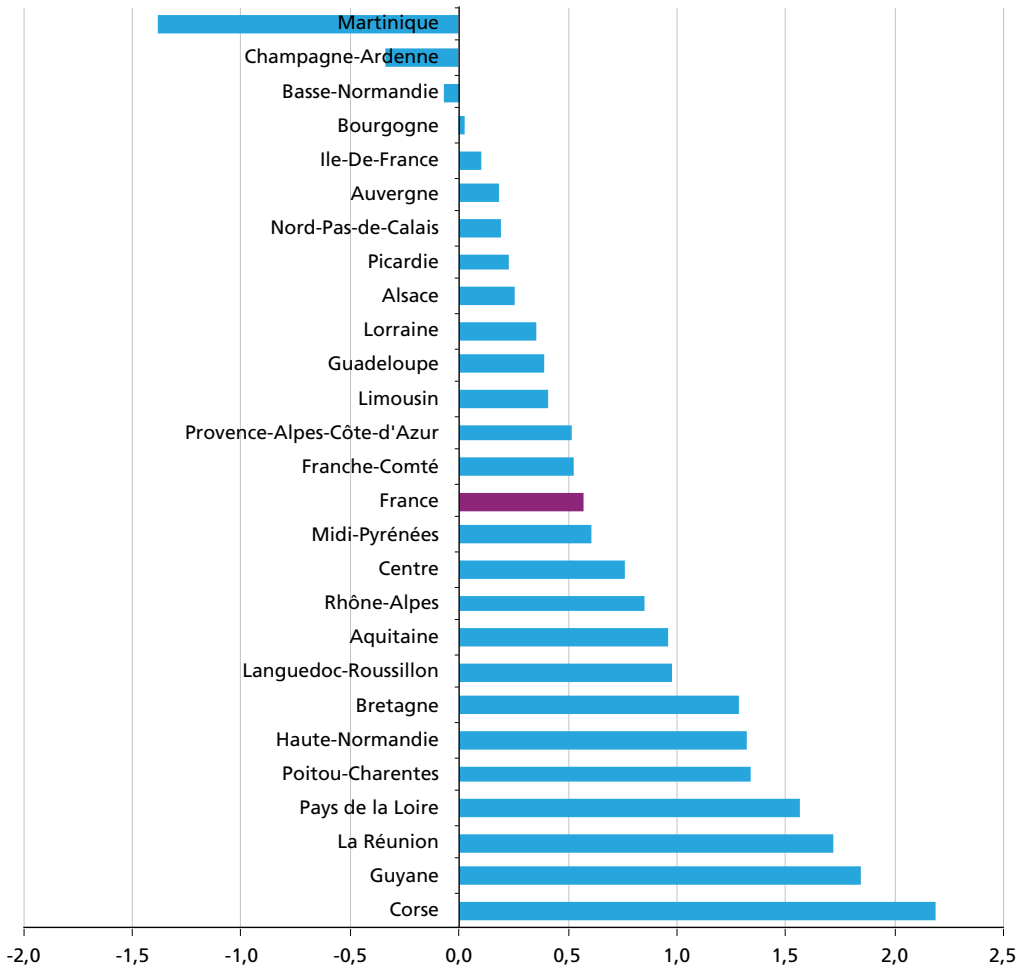
Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, civils. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

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

(1) Comprend la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane et La Réunion.

Figure V 1-11 : Évolution des agents civils (hors militaires) de la fonction publique par région en 2012.



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

Champ : Emplois principaux, agents civils hors militaires.

La fonction publique continue de se féminiser

Les agents en emploi dans la fonction publique présentent certaines spécificités sociodémographiques par rapport aux salariés du privé. En particulier, les femmes y sont largement majoritaires : au 31 décembre 2012, on compte 61 % de femmes dans la fonction publique (soit une hausse de 2 points depuis 2007), contre 44% parmi les salariés du secteur privé (+0,5 point depuis 2007).

Les effectifs des femmes augmentent en 2012 (+0,8 %) tandis que ceux des hommes baissent (-0,5 %) dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique. La part de femmes progresse ainsi de +0,3 point en un an. Dans la FPE, versant le moins féminisé, le nombre de femmes baisse moins vite que celui des hommes : -0,2 % contre -2,1 %. Dans les deux autres versants les effectifs des femmes augmentent plus vite que ceux des hommes : +1,9 % contre +1,5 % dans la FPT et +0,7 % contre +0,4 % dans la FPH. En 2012, la part des femmes a ainsi progressé de 0,9 point dans la FPT, 0,8 point dans la FPH et 0,5 point dans la FPE.

La FPH constitue le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes, proportion qui atteint 87 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées. Les filières administrative et soignante (hors personnels médicaux) sont les filières les plus féminisées avec près de 9 femmes pour 10 agents. Les femmes représentent 50 % des médecins et internes parmi lesquels leur proportion a augmenté de 0,8 point au cours de la dernière année.

Dans la FPT la part des femmes s'élève à 61 % et varie selon le type de collectivité. Ainsi, les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux et plus des deux tiers d'entre eux dans les départements. Par contre, elles ne constituent qu'un quart des effectifs des établissements départementaux et la moitié dans les structures intercommunales. Les femmes sont très présentes dans les filières sociale et médico-sociale (96 %), administrative (82 %), médico-technique (73 %) et la filière d'animation (71 %). Elles représentent également la quasi-totalité des effectifs des assistants maternels et familiaux de la FPT (96 %).

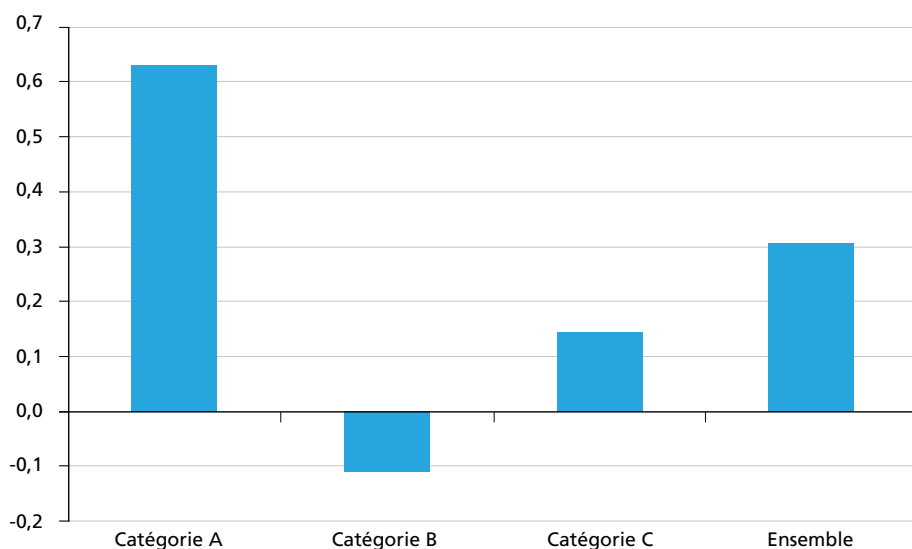
Enfin, avec 54 % de femmes, la FPE est le versant le moins féminisé (voir FT 2.4). La part des femmes y a toutefois sensiblement progressé au cours de ces cinq dernières années : + 4 points depuis 2007 contre une hausse inférieure à 1 point dans les 2 autres versants.

Les ministères les plus féminisés sont ceux de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative (71 %) – où la majorité des enseignants sont des femmes (70 %) – et du Travail, emploi et santé (65 %). Les Epa sont légèrement plus féminisés que les ministères (56 % contre 54 % dans les ministères). Les femmes sont surtout nombreuses dans les Epa sous tutelle du Travail, emploi et santé (71 %, dont 74 % à Pôle emploi) et de l'intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration (68 %, dont 77 % à l'Office français de l'immigration et de l'intégration).

Dans la FPE, les femmes sont particulièrement sous-représentées parmi les militaires (15 %) et les ouvriers d'État (13 %).

Figure V 1-12 : Évolution de la part de femmes par catégorie hiérarchique dans l'ensemble de la fonction publique entre fin 2011 et fin 2012

[en point de pourcentage]



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

Champ : emploi principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

La part des femmes s'accroît en catégorie A mais elles restent sous représentées dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction

La part des femmes dans l'emploi s'élève à 63 % dans la catégorie A, 62 % dans la catégorie C et 56 % dans la catégorie B (voir FT 2.4). La FPH est le versant dont la catégorie A est la plus féminisée : 73 % contre 60 % dans la FPE et la FPT. Hors enseignant, la part de femmes au sein de catégorie A de la FPE est seulement de 44%.

En un an, la part des femmes a progressé plus vite dans la catégorie A que dans l'ensemble de la fonction publique : +0,6 point de pourcentage contre +0,3 point dans l'ensemble (voir figure V1-12). Cette tendance est plus marquée dans la FPH (+0,6 point) et dans la FPE (+0,5 point) que dans la FPT (+0,2 point). Dans la FPH, la part des femmes progresse chez les médecins et les internes en médecine (+0,7 point). Dans ces emplois, les effectifs féminins ont progressé plus vite que les effectifs masculins en 2012 (+4,7 % contre +1,8 %).

Dans la FPE, l'augmentation de la part des femmes parmi les catégories A s'explique essentiellement par le reclassement en catégorie A des corps des infirmiers de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Ces corps très féminisés – 96 % de femmes en 2011 – relevaient jusqu'en 2011 de la catégorie B.

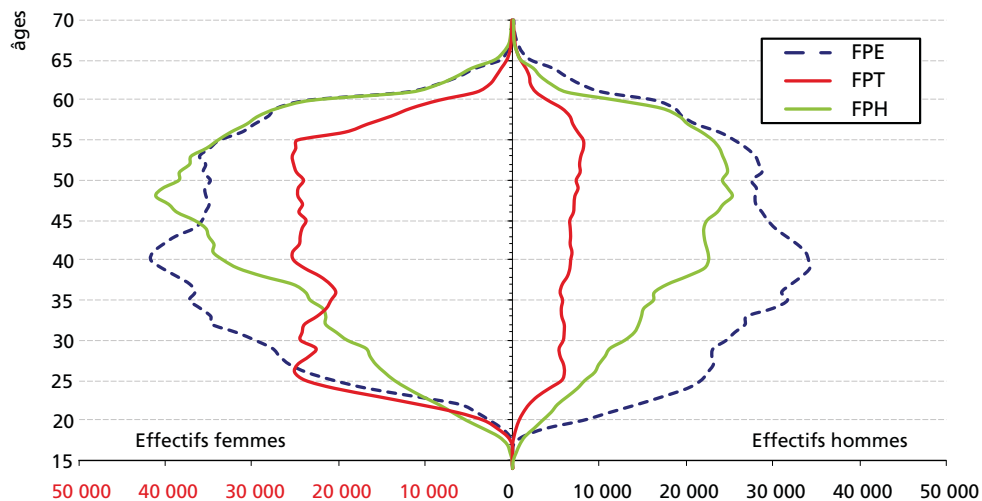
La proportion de femmes relevant des emplois d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique est plus faible que leur part respective dans chacun des versants : 26 % contre 61 % dans la FPT, 27 % contre 46 % dans la FPE, et 44 % contre 77 % dans la FPH (voir FT 2.4). Toutefois, par rapport à 2011 la part des femmes qui occupent ces emplois augmente de 0,7 point dans la FPE (dont +1,9 point dans les corps Ena conception et management), +0,8 point dans la FPH (dont +3,3 points dans les emplois fonctionnels de directeurs d'hôpitaux) et de +0,9 point dans la FPT (dont +1,8 point parmi les emplois de direction).

La part des 50 ans et plus continue d'augmenter dans la fonction publique en 2012, surtout dans la FPT

Les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que ceux du secteur privé (42 ans contre 40 ans pour le privé). L'âge médian est également plus élevé dans la fonction publique (43 ans contre 41 ans pour le privé). Le profil par âge des secteurs public et privé indique une proportion de salariés de moins de 30 ans supérieure dans le secteur privé, alors qu'inversement, la proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique (voir FT 2.5). On compte un agent de 50 ans ou plus, pour un agent de moins de 30 ans dans le privé alors que ce ratio est deux fois plus élevé dans l'ensemble de la fonction publique. Cette situation résulte du rythme des recrutements et des départs à la retraite passés. À la différence du privé, le principe même de la carrière conduit dans la fonction publique, au maintien en emploi des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents du secteur public, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé, explique des entrées tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

En 2012, le nombre d'agents de 50 ans et plus progresse de 3 % (+ 6 % parmi les 55 ans et plus et +14 % parmi les 60 ans et plus) dans les trois versants de la fonction publique. À l'inverse, le nombre d'embauches dans la FPE étant orienté à la baisse depuis 2003, les effectifs des agents de moins de 30 ans chutent dans ce versant (- 6 %) surtout parmi les titulaires (-10 %) et les militaires (-6 %) et restent stables dans les deux autres versants. Dans les trois versants réunis les effectifs des moins de 30 ans baissent de 3 %. En 2012, la part des 50 ans et plus a ainsi progressé de 0,9 point dans l'ensemble de la fonction publique tandis que la part des moins de 30 ans a baissé de 0,4 point.

Figure V 1-13 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2012



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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Les pyramides des âges par versant de la fonction publique font état d'une certaine hétérogénéité. La part des 50 ans et plus est nettement supérieure dans la FPT (35 % des agents), notamment dans les collectivités territoriales. Les agents de 50 ans et plus représentent 40 % des agents employés par les départements et les régions. Seul un agent employé par la FPT sur dix a moins de 30 ans et les 50 ans et plus sont trois fois plus nombreux que les moins de 30 ans. Les agents âgés de 50 ans et plus sont plus nombreux dans la filière technique (39 % contre 35 % pour l'ensemble des agents). Ils sont également surreprésentés parmi les assistants maternels et familiaux. Au contraire, les agents de moins de 30 ans sont proportionnellement plus nombreux dans les filières d'animation (31 % ont moins de 30 ans contre 11 % dans l'ensemble de la FPT) et d'incendie (14 %). Ils sont également très présents parmi les non-titulaires (29 %).

Dans la FPE, les agents de 50 ans et plus représentent 29 % des effectifs, soit près du double de la part des agents âgés de moins de 30 ans (15 %).

Les ministères les plus âgés sont ceux du Travail, de l'emploi et de la santé, de la Culture et de la communication et les ministères économique et financier dans lesquels plus de la moitié des agents ont 50 ans ou plus (contre 29 % dans l'ensemble des ministères). Dans les Épa, près de la moitié des agents rattachés au ministère du Budget, des comptes publics et de la réforme de l'État ont 50 ans ou plus (contre 28 % dans l'ensemble des Épa). Les ouvriers d'État, dont plus de la moitié des effectifs est âgée de 50 ans ou plus, constituent la population la plus âgée.

Les agents de moins de 30 ans sont plus nombreux dans les Épa (21 %) que dans les ministères (14 %). Les Épa sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative comptent le plus de jeunes (49 % ont moins de 30 ans). Les ministères les plus jeunes sont la Défense et l'Intérieur où la part des moins de 30 ans s'élève respectivement à 33 % et 18 %, en lien avec la présence des militaires dans ces deux ministères. Agés en moyenne de 38 ans, les militaires constituent, avec les non-titulaires (34 ans en moyenne) les populations les plus jeunes de la FPE. 38 % des militaires et un tiers des non-titulaires ont moins de 30 ans. Certains militaires de par leur statut bénéficient, en effet, de conditions leur permettant de partir en retraite plus tôt. Quant aux non-titulaires - qui constituent une population au turn-over élevé - leur proportion diminue progressivement avec l'âge.

Enfin, avec 19 % d'agents âgés de moins de 30 ans, la FPH est le versant qui recense le plus de jeunes. Ces derniers sont particulièrement nombreux dans la filière soignante (21 % ont moins de 30 ans). Tout comme dans les deux autres versants, les non-titulaires comptent le plus de jeunes (43 % d'entre eux ont moins de 30 ans). Les médecins et internes comptent également un quart d'agents âgés de moins de 30 ans, soit une proportion en hausse de 1,1 point par rapport à l'année précédente.

Les 50 ans et plus représentent quant à eux 28 % des effectifs de la FPH. Ils sont surreprésentés dans les filières administrative et technique-ouvrière (36 % contre 29 % pour l'ensemble) et parmi les médecins (33 %).

Les agents de catégorie A sont plus jeunes dans la FPH

Dans la FPT et la FPE, la catégorie A se caractérise par l'âge moyen (45,4 et 43,1 ans) et la part de 50 ans et plus (respectivement 40 % et 30 %) les plus élevés alors qu'elle constitue la catégorie la plus jeune dans la FPH (39,2 ans en moyenne et 27 % ont moins de 30 ans) (voir FT 2.5). Dans ce dernier versant, la catégorie B regroupe les agents les plus âgés : ils ont 43,0 ans en moyenne et plus d'un tiers a 50 ans ou plus. Cet écart peut partiellement s'expliquer par les passerelles plus importantes entre catégorie B et A dans les deux premiers versants que dans la FPH où les professions médicales sont réglementées. De plus, les infirmiers ayant opté pour le passage en catégorie A sont les plus jeunes, les plus âgés ayant plus intérêt à rester classés en catégorie B (active). Entre 2011 et 2012, l'âge moyen des infirmiers classés en catégorie B a augmenté plus vite que celui des infirmiers classés en catégorie A (respectivement +0,6 an et +0,2 an) creusant l'écart d'âge entre les deux corps. Fin 2012, l'âge moyen des premiers est de 43,3 ans contre 33,7 ans pour les infirmiers de catégorie A.

En 2012, l'âge moyen des agents de catégorie A de la FPH est en baisse de 0,2 an en lien notamment avec l'augmentation de 4 % des effectifs des internes en médecine.

Entre 2011 et 2012, c'est dans la catégorie C que la proportion d'agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus a le plus progressé (+1,4 point contre +0,9 point toutes catégories confondues), plus particulièrement dans la FPT (+1,6 point). Dans la FPH, la part des moins de 30 ans, en baisse dans chacun des versants de la fonction publique, a augmenté de +0,9 point dans la catégorie A.

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

	Situation au 31 décembre 2012				Évolution entre les 31 décembre 2011 et 2012			
	Part des hommes (en %)	Part de femmes en %	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des hommes (en point de %)	Part des femmes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	37,2	62,8	15,8	29,8	-0,6	0,7	-0,4	0,2
Catégorie B	44,2	55,8	17,8	28,0	0,1	-0,1	-0,5	0,8
Catégorie C	37,6	62,4	17,0	32,7	-0,2	0,2	-0,6	1,3
Toutes catégories	38,8	61,2	16,8	30,8	-0,3	0,3	-0,5	0,8

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Les personnels de direction et d'encadrement supérieur sont sensiblement plus âgés que la moyenne des agents dans l'ensemble des trois fonctions publiques en raison de la nécessaire expérience professionnelle qu'ils doivent avoir pour atteindre ces postes : ils ont en moyenne 47,8 ans dans la FPE, 48,8 ans dans la FPH et 52,0 ans dans la FPT, soit entre 5,7 ans et 7,9 ans

de plus que l'âge moyen de l'ensemble des agents de chaque versant de la fonction publique. La part des moins de 30 ans dans ces emplois s'élève à 8 % dans la FPE, 4 % dans la FPH et 1 % dans la FPT et reste quasi stable en 2012. Celle des 50 ans et plus y est élevée : 51 % parmi les emplois de direction et d'encadrement supérieur dans la FPE et 68 % dans la FPT, soit une hausse respective de +0,8 et +0,3 point par rapport à 2011. Dans la FPH, la part des personnels de direction et d'encadrement supérieur âgés de 50 ans et plus baisse quant à elle de -1,5 point et s'établit à 55 % en 2012. Au sein de l'encadrement supérieur de la FPE, les agents relevant des emplois à la décision du Gouvernement sont âgés en moyenne de 56 ans et 85 % d'entre eux ont 50 ans et plus.

Bibliographie

- BAHU M., « Les contrats d'aide à l'emploi en 2012 : des entrées en baisse, mais des contrats plus ciblés sur les publics en difficulté », Dares Analyses n°021, mars 2014
- BARADJI, E. et HAMA, S. (2013), « L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2011 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres*, DGAFP, La Documentation française.
- BARADJI, E., DOROTHEE, O. et HAMA, S. (2012), « L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2010 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique -2012, Faits et chiffres*, DGAFP, La Documentation française.
- BARADJI, E., HAMA, S et SCHREIBER, A. (2011), « L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2009 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011, Faits et chiffres*, DGAFP, La Documentation française.
- BESSON, L. (2013), « L'emploi territorial en 2011 : stabilisation des effectifs globaux et moindre recours aux contrats aidés », DGCL, *Bulletin d'information statistique de la DGCL*, n°96, juillet
- BESSON, L. (2012), « La croissance des effectifs dans la fonction publique territoriale ralentit depuis 2008 », DGCL, *Bulletin d'information statistique de la DGCL*, n°89, juillet
- ERNST, E et DOROTHEE, O. (2013), « L'emploi dans la fonction publique en 2011 », Insee première, n°1460, juillet
- SENIGOUT, E, BARADJI, E et IDMACHICHE, S. (2014), « L'emploi dans la fonction publique en 2012 », Insee première, n°1496, avril 2014
- « Légère hausse de l'emploi dans la fonction publique entre 2011 et 2012 », Informations Rapides, n°288, décembre 2013.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

2

Les recrutements externes
dans la fonction publique de l'État et
la fonction publique territoriale en 2012 **2.1**

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



2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2012

Nunzia Bounakhla
DGAFP¹

Chiffres clés

24 971 recrutements externes dans la FPE avec 62,9% de femmes en 2012.

32 164 admis aux concours de la FPT, dont la moitié sans concours.

En 2012, 37 050 lauréats ont été admis par recrutement externe comme titulaires dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État (respectivement 13 521 et 23 529), auxquels s'ajoutent 20 085 recrutements directs sans concours (18 643 et 1 442 respectivement).

La fonction publique territoriale constitue ainsi le premier recruteur public avec 32 164 recrutements externes, dont plus de la moitié sans concours.

L'État a légèrement augmenté son offre d'emplois en 2012 (+5 %) : 25 003 postes ont été offerts, dans le cadre de 487 concours aux recrutements externes, contre 23 778 l'année précédente pour 498 concours. Le nombre de recrutements réalisés est en progression par rapport à 2011, pour toutes les catégories hiérarchiques mais constitue avec 2011 le niveau le plus bas depuis 10 ans (67 050 recrutés au pic de 2002).

La fonction publique territoriale a diminué le nombre de lauréats aux concours en 2012 par rapport à l'année précédente (- 4 333 admis) soit un recul de 12 %. Cette baisse concerne les trois catégories hiérarchiques, A et B, mais aussi le recrutement direct en catégorie C. Seuls les agents recrutés en catégorie C avec concours sont entrés en plus grand nombre (+21,4 %) par rapport à 2011.

Orienté à la baisse depuis 2003, le nombre de recrutements externes dans la fonction publique de l'État progresse en 2012

Chaque année, l'État renouvelle son personnel par le biais de concours organisés dans chaque ministère. La sélection des candidats aux emplois publics, qui s'opère traditionnellement par concours externe, 3^{ème} concours ou concours unique, s'est diversifiée. Depuis 2002, des procédures dérogatoires permettent de pourvoir sans concours certains emplois de catégorie C. En 2005, l'administration a créé le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) et depuis 2007, elle cherche à mieux prendre en compte la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP).

Quel que soit le mode de sélection, le contexte de réduction du nombre de corps de la fonction publique (fusions de corps), se traduit par une baisse continue du nombre de concours externes depuis 2005. En 2012, 487 concours ont été organisés contre 498 en 2011 et 850 en 2005.

Le nombre de postes offerts bien qu'en hausse en 2012 (+ 5 %), a diminué par paliers successifs depuis l'année 2003 pour atteindre un niveau historiquement bas. L'État offre 50 % de postes en moins qu'il y a 10 ans, l'année 2002 ayant constitué un pic de recrutement.

¹ Département des études et des statistiques.

En 2012, l'offre d'emploi sans concours diminue tandis que celle via le concours externe est en hausse.

En 2012, les administrations ont ouvert 25 003 postes au recrutement externe, soit 1 225 postes de plus par rapport à l'année précédente (23 778). Les postes supplémentaires ont été proposés aux concours externe et au 3^{ème} concours qui enregistrent une hausse respectivement de 8 % et de 25 %. Mais cette progression reste faible et ne permet pas de retrouver le niveau des années antérieures. Au 3^{ème} concours, l'État n'a ouvert que 393 postes en 2012 (1,6% des offres) alors qu'il en proposait 1 730 en 2003. Entre 2006 et 2012, les postes offerts ont été divisés par deux et demi (897 en 2006). Le constat est le même pour le concours externe, qui a proposé 21 896 postes (87,6 % des offres) et dont l'offre n'a cessé de décroître depuis 2003 (44 373 en 2003).

Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, l'offre au concours unique est restée stable pendant 5 années, oscillant autour d'une moyenne de 1 800 postes par an. En 2012, Le nombre de postes offerts baisse de façon significative par rapport à 2011 (1 232 postes soit -488) pour atteindre son niveau le plus bas, en dessous de celui de 2004 (1 341).

Aux sélections sans concours (recrutement externe et Pacte), l'offre d'emploi diminue très légèrement en 2012. Le nombre de postes proposés est de 1 118 au recrutement externe sans concours (soit -50 par rapport à 2011) et de 364 postes au recrutement par Pacte (soit -10).

Au total, ces nouveaux modes d'accès comptabilisent 5,9 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés le sont toujours via la voie traditionnelle, externe avec concours, à 88 %.

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

Postes offerts	2002	2003	2011	2012	Part (en %)	2011-2012 Évolution (en %)	2002-2012 Évolution (en %)
Concours externe	48 860	44 373	20 202	21 896	87,6	8,4	-55,2
Concours unique	2 380	2 346	1 720	1 232	4,9	-28,4	-48,2
3 ^{ème} concours	1 684	1 730	314	393	1,6	25,2	-76,7
Autres recrutements externes	2 899	2 058	1 542	1 482	5,9	-3,9	-48,9
<i>Dont sans concours</i>	<i>2 899</i>	<i>2 058</i>	<i>1 168</i>	<i>1 118</i>	<i>4,5</i>	<i>-4,3</i>	<i>-61,4</i>
<i>Pacte (sélection sans concours)</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>374</i>	<i>364</i>	<i>1,5</i>	<i>-2,7</i>	<i>-</i>
Total recrutement externe	55 823	50 507	23 778	25 003	100,0	5,2	-55,2

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Le repli des recrutements externes amorcé en 2003 dans la FPE, marque une pause en 2012.

L'État a recruté 24 971 titulaires² en 2012, soit 11,8 % de plus qu'en 2011. Néanmoins le niveau de recrutement est inférieur de 62,8 % par rapport à 2002 où l'État avait accueilli 67 050 agents. Dans la durée, on assiste à un mouvement de repli qui s'est effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres (-24 % en 2009, -17 % en 2006 et en 2004), 2012 constitue ainsi une année de stabilisation.

2 Pour la deuxième 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.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

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

Recrutements	2002	2003	2011* (résultats estimés)	2012* (résultats estimés)	Part (en %)	2011-2012 Évolution (en %)	2002-2012 Évolution (en %)
Concours externe	59 619	52 510	18 838	22 045	88,3	17,0	-63,0
Concours unique	2 445	2 565	1 497	1 132	4,5	-24,4	-53,7
3 ^{ème} concours	1 454	1 532	291	352	1,4	21,0	-75,8
Autres recrutements externes	3 532	2 685	1 712	1 442	5,8	-15,8	-59,2
<i>Dont sans concours</i>	<i>3 532</i>	<i>2 685</i>	<i>1 411</i>	<i>1 082</i>	<i>4,3</i>	<i>-23,3</i>	<i>-69,4</i>
<i>Pacte (sélection sans concours)</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>301</i>	<i>360</i>	<i>1,4</i>	<i>19,6</i>	<i>0,0</i>
Total recrutement externe	67 050	59 292	22 338	24 971	100,0	11,8	-62,8

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la FPE, DGAFP, département des études et des statistiques.

* Les résultats estimés incluent le nombre des postes offerts des concours pour lesquels les résultats n'ont pu être obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre.

En 2012, les administrations ont recruté plus d'agents via les concours externes (+ 3 207 personnes, soit une hausse de + 17 %) essentiellement dans le corps de professeur des écoles (+ 1 817 personnes).

Le troisième concours, réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral, a permis l'entrée de 352 personnes (+ 61 par rapport à 2011, soit + 21 %). Bien qu'en légère progression en 2012, le recrutement par cette voie reste faible et s'inscrit en net recul sur plusieurs années.

Le nombre d'agents recrutés par concours unique a diminué en 2012 (365 agents de moins qu'en 2011) pour se situer à son niveau le plus bas sur les 10 dernières années. Cette voie d'accès qui permet l'entrée de personnels sur des postes spécialisés (chercheurs, ouvriers spécialisés...) avait atteint un niveau de recrutement record en 2000 avec 4 376 entrées.

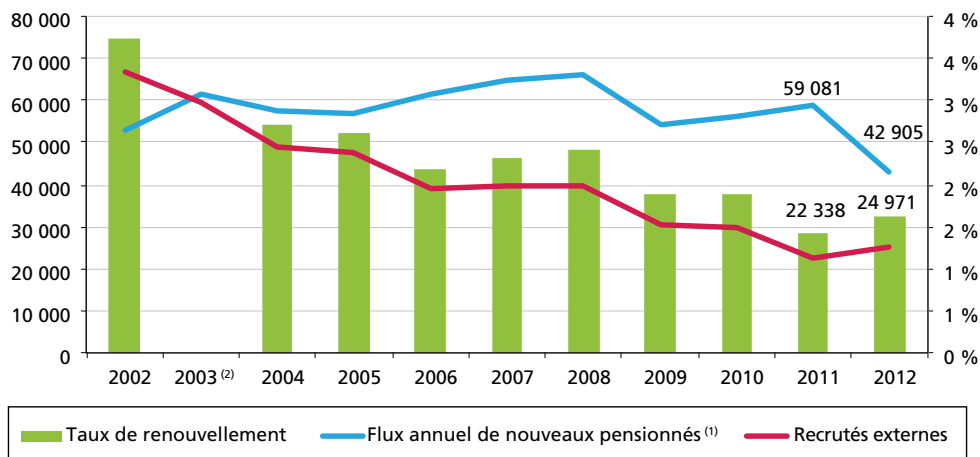
Les recrutements directs sans concours, qui permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C sont moins nombreux en 2012 qu'en 2011 (- 329) alors que les recrutements par contrat Pacte progressent légèrement (+ 59). La part des emplois de catégorie C accessibles sans concours représente un tiers des agents recrutés en catégorie C (32,7 %).

Chaque année, les concours externes permettent à l'administration de renouveler son personnel titulaire. Entre 2002 et 2012, le taux de renouvellement dans la FPE (nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des titulaires au 31 décembre) varie entre 1,4 et 2,7 % après un pic à 3,7 % en 2002.

Jusqu'en 2002, le nombre de recrutements externes de titulaires s'établissait à un niveau supérieur à celui des départs à la retraite, évalué ici à partir des entrées en pension de droit direct : de l'ordre de 120 recrutements pour 100 départs à la retraite en moyenne annuelle de 1998 à 2002.

Après un point de quasi-équilibre en 2003, l'écart s'est inversé, tout en se creusant de façon continue. En 2012, la baisse significative du nombre de nouveaux pensionnés réduit l'écart.

Figure V.2.1 a-3 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la FPE, et taux de renouvellement



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques, et : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003

* Résultats estimés pour l'année 2008, 2009 et 2011, 2012.

La sélectivité est en baisse pour l'ensemble des recrutements externes de l'État sauf au concours unique

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Ce taux permet d'évaluer l'attractivité de l'offre et sa variation d'une année sur l'autre. En 2008, 2009, 2011 et 2012, compte tenu des difficultés de collecte, essentiellement sur les catégories C (voir avertissement méthodologique), la sélectivité au recrutement externe (rapport présents/admis), a été calculée à partir des seuls résultats partiels obtenus, hors recrutement externe sans concours et hors Pacte. Pour les concours dont le résultat n'avait pu être collecté, le nombre de candidats présents et admis est une donnée manquante qui ne peut être estimée.

Il convient de façon générale d'être prudent lorsque l'on compare la sélectivité d'une année sur l'autre : dans un contexte de recul des postes offerts, l'évolution dans le temps de la sélectivité n'est pas aisée à interpréter faute d'éléments qualitatifs complémentaires.

L'ensemble des recrutements externes par concours sont moins sélectifs en 2012 qu'en 2011. Le taux se situe à 11,1 (soit 1 candidat admis pour 11 présents) alors qu'il était à 12,2 en 2011 (1 sur 12).

La sélectivité enregistre son niveau le plus bas depuis 2008 (10,5). Alors que l'offre totale d'emplois via le recrutement externe a augmenté de 5,2 % en 2012 par rapport à 2011 le nombre de candidats a diminué de 1,6 % (255 596 présents aux épreuves de sélection en 2012 contre 259 845 en 2011).

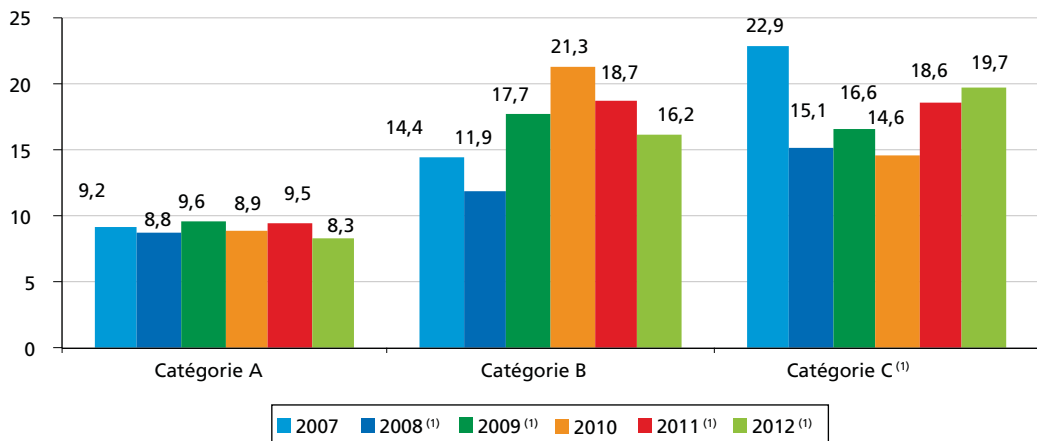
Au seul concours externe, il est de 10,6 en 2012 alors qu'il n'est que de 7,2 au 3^{ème} concours. En revanche, au concours unique, il augmente de 2 points par rapport à 2011 (11,9) du fait de la diminution du nombre de postes offerts bien plus forte (-28 %) que celle du nombre de candidats présents au concours (-5,1 %).

Le nombre de candidats aux emplois de catégorie A et B dans la FPE est en recul

Le recul du nombre de candidats se constate aux concours de catégorie A (- 3 769 candidats en 2012 par rapport à 2011 soit -2,6 %) mais aussi aux concours de catégorie B (- 6 380 candidats soit -10,2 %). A elles deux, ces catégories totalisent une baisse de 4,9 % pour une offre de postes en augmentation de 7,6 %.

Pour les postes de catégorie C, hors recrutements sans concours et Pacte, la sélectivité est de 19,7 en 2012, soit un taux d'un point supérieur à celui de l'année précédente.

Figure V 2.1 a-4 : Évolution du taux de sélectivité (ensemble des recrutements externes de l'État) par catégorie hiérarchique ⁽¹⁾



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

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

Note de lecture : en 2012, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 8,3 soit 1 admis pour 8 présents.

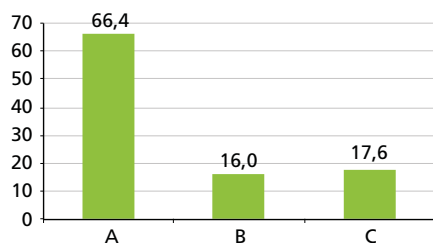
Les recrutements en catégorie A essentiellement offerts aux Master 2 et titulaires d'un doctorat progressent en 2012

L'État recrute majoritairement sur des emplois de catégorie A (66,4%) soit 16 572 agents recrutés par concours en 2012 en hausse de 11,9 % par rapport à 2011, pour ces recrutements, un niveau Bac+5 est exigé dans 81,9 % des cas en 2012 (soit 13 562 recrutés, +12,9 %). Cela concerne notamment les postes d'enseignants et de chercheurs. Pour les concours de l'Éducation nationale (accès aux postes d'agrégés, de certifiés, de professeurs des écoles, ou encore de conseillers principaux d'éducation), l'État a augmenté ses exigences en matière de niveau d'étude avec la mise en place en 2009 de la « mastérisation » (Décret n° 2009-913 à 920 du 28 juillet 2009). En pratique les candidats peuvent s'inscrire aux concours avec une licence ou une maîtrise (ou Master 1) tout en poursuivant leurs études, mais l'obtention du Master 2 est indispensable pour être nommé fonctionnaire-stagiaire en cas de réussite au concours.

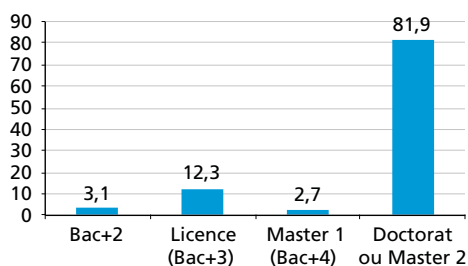
En revanche, l'accès aux postes de chercheurs (chargés de recherche, directeurs de recherche et ingénieurs de recherche), qui nécessite l'obtention du doctorat ou un niveau minimum d'études équivalent à Bac+5 a concerné 873 recrutés en 2012 contre 1271 en 2011.

Figures V 2.1 a-5 : Recrutements 2012 par catégorie hiérarchique et niveau de diplôme requis en catégorie A dans la FPE

Part de chaque catégorie dans le recrutement



Part de chaque niveau de diplôme requis



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : 81,9 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie A nécessitant un niveau de diplôme équivalent au Doctorat ou au Master 2

Les concours accessibles avec un Master 1 (Bac+4) ne représentent que 2,7 % des sélections en catégorie A : il s'agit du concours d'entrée à l'école de la magistrature et des concours d'ingénieurs élèves des Ponts Eaux et forêts ou de conseiller d'éducation populaire et de la jeunesse. Sur les 452 agents recrutés sur ces critères en 2012, la moitié (223) avaient un diplôme de niveau Bac+5, soit un an d'étude supplémentaire.

Seuls 12,3 % des concours de la catégorie A sont accessibles aux candidats n'ayant que la licence (Bac+3). En 2012, 2 030 personnes ont été recrutées (+ 3 % par rapport à 2011) pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : conseillers d'orientation psychologues, élèves attachés (IRA), inspecteurs des impôts et du trésor public, chargés d'études documentaires, secrétaires des affaires étrangères ou ingénieurs d'études. Parmi les lauréats dont le diplôme était connu (soit 89 % des reçus), 70 % avaient un diplôme supérieur à la licence (41 % un Bac+5 et 29 % un Bac+4).

Enfin, certains concours font exception et permettent d'accéder à la catégorie A, avec un niveau de formation Bac+2 (BTS, DUT, classes préparatoires). Ils concernent l'accès aux corps d'assistants ingénieurs, ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne ou attachés-statisticiens. Ils représentent 3,1 % des recrutés dans cette catégorie (soit 508 lauréats en 2012, + 8,5 %). Parmi ceux dont le diplôme était connu (84 % d'entre eux), 57 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (33 % un Bac+5, 10 % un Bac+4 et 14 % un Bac+3).

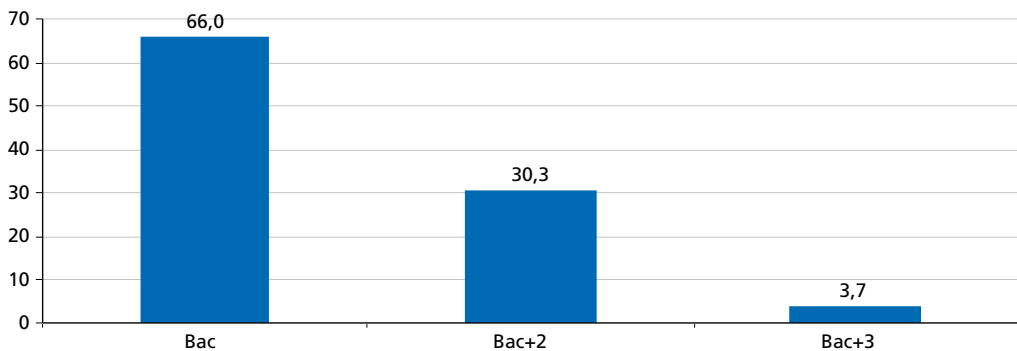
Au final, sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2012, 88 % des reçus dont le diplôme était connu, avaient un niveau Bac+5 et 6 % un niveau Bac+4 (voir figure V 2.1 a-8).

Les lauréats de la catégorie B sont à plus de 30 % titulaires d'au moins Bac+4 et ceux de la catégorie C à près de 12 %

Les concours de la catégorie B représentent 16,0% du recrutement total par concours dans la FPE en 2012 (soit 3 992 agents en hausse de 14,0 % par rapport à 2011). Pour l'accès à cette catégorie hiérarchique, le baccalauréat ne suffit pas toujours. Pour certains corps, le niveau Bac+2 est requis : conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation, éducateur, greffier, lieutenant pénitentiaire, secrétaire administratif classe supérieure (depuis la refonte de la grille des secrétaires administratifs dans le nouvel espace statutaire (NES), technicien de la police nationale, technicien sanitaire. Parfois, un diplôme d'État spécifique est requis, obtenu au terme de deux années d'étude après le Bac (éducateur spécialisé Institut National Jeunes Sourds et Aveugles), ou même trois (technicien paramédical civil, assistant de service social, et infirmier jusqu'en 2011).

En 2012, le niveau Bac était requis pour 66,0% des reçus aux concours de catégorie B, et un niveau Bac+2 ou Bac+3 pour les 34,0 % autres reçus pour cette catégorie. Or sur l'ensemble des lauréats de ces concours, au moins 15,7 % possédaient un niveau Bac+5 et 9,7 % un niveau Bac+4. Sous l'hypothèse que les 27,1 % lauréats dont le diplôme est inconnu se répartissent comme les autres, ces proportions pourraient atteindre respectivement 19,9 % et 12,3 %.

Figure V 2.1 a-6 : Part des recrutements 2012 dans la catégorie B par niveau d'étude requis dans la FPE

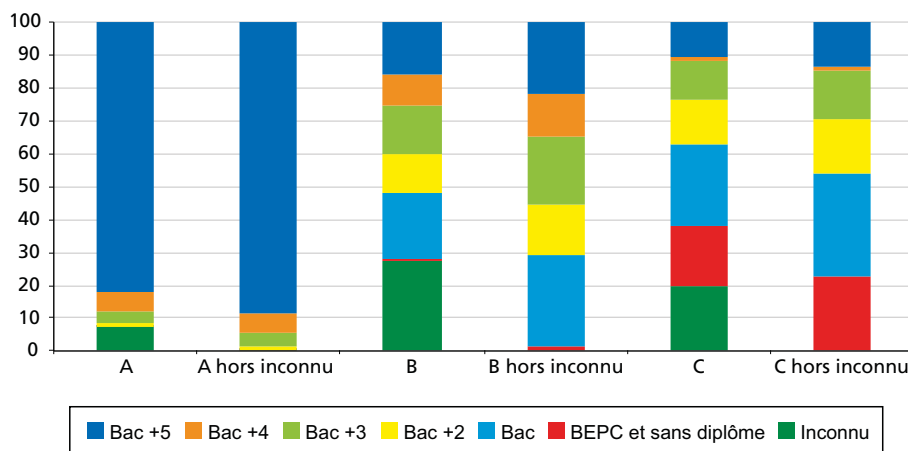


Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : 30,3% des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie B nécessitant un niveau de diplôme équivalent à Bac+2

Les concours de la catégorie C représentent 17,6% du recrutement total par concours dans la FPE en 2012 (soit 4 407 agents, + 9,5 %). Ces emplois sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au brevet, mais dans certains cas, aucune condition de diplôme n'est exigée. Les données sur le niveau des lauréats à ces concours en 2012 sont inconnues dans 19,8 % des cas. Mais les données collectées montrent que 11,8 % au moins des reçus à ces concours avaient un niveau Bac+4 ou Bac+5, 25,4 % au moins un niveau Bac+2 ou Bac+3 et au moins 24,7 % un niveau Bac.

Figure V 2.1 a-7 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes dans la FPE en 2012



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Encadré 1 : La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) aux concours de la FPE

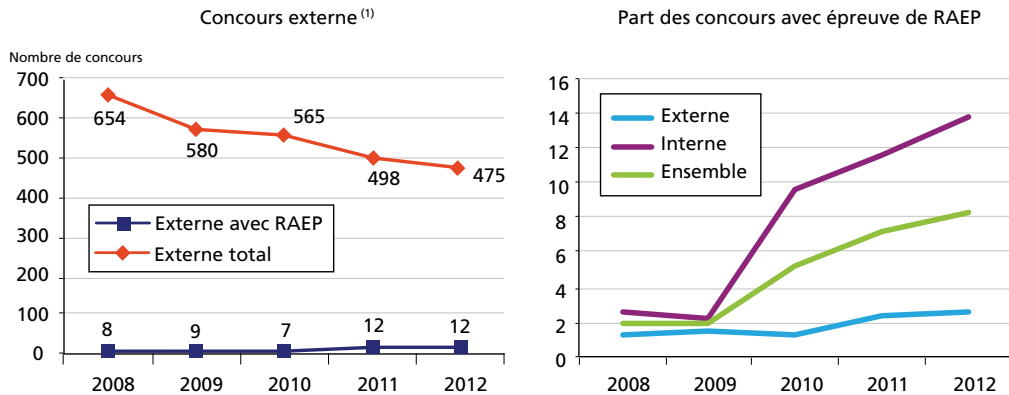
La RAEP est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique et pour la promotion interne, dans le but de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, conformément à la loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique, elle est mise en œuvre dans le cadre des concours déjà existants, par l'introduction d'un nouveau type d'épreuve qui vise une sélection des candidats moins centrée sur les connaissances académiques, mais davantage sur les compétences et aptitudes ainsi que sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

L'introduction de la RAEP concerne essentiellement les concours internes et examens professionnels, mais également quelques recrutements externes. En 2012, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 80 concours et promotions : 29 concours internes, 32 examens professionnels, 8 concours externes et 4 organisés du type 3^{ème} concours.

En externe, la RAEP a été proposée dans 5 concours de catégorie A (inspecteur du travail, attaché d'administration-Ira, directeur et directeur technique au ministère de la justice, ingénieur de génie sanitaire) 6 de catégorie B (éducateur, greffier des services judiciaires, contrôleur des douanes, officier de port et officier de port adjoint, technicien de l'administration pénitentiaire) et 1 de catégorie C (surveillant de l'administration pénitentiaire).

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure V.2.1 a-8 : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de concours



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

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

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement durant les cinq années concernées, surtout dans les sélections internes. Sur la période 2008-2012, l'épreuve de RAEP a attiré au total 36,3 % des postulants à l'interne contre 4,2 % à l'externe.

Les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à participer aux épreuves de RAEP en 2012 (64,5 % des candidats sont des femmes), alors que globalement, sur les 5 années d'application du dispositif elles représentent 47,2 % des participants.

Les femmes sont majoritaires à se présenter aux concours de la fonction publique de l'État et réussissent mieux que les hommes

En 2012, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes s'élève à 62,9 % soit trois points de plus qu'en 2011 ; elles sont 56,1 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection.

Elles réussissent mieux que les hommes sur les postes de catégorie A (54,1 % de femmes parmi les présents et 67,2 % parmi les recrutés) ; En 2012, sur les postes de catégorie B, elles représentent 55,8 % de des candidats présents comme en 2011 mais réussissent cette année moins bien que les hommes (54,3 % parmi les recrutés). De même, dans la catégorie C, elles sont 61,0 % de femmes parmi les présents et 53,1 % parmi les recrutés. Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (68,5 % de femmes parmi les candidats), où les recrutements sont plus encore féminisés (70,5 % des lauréats).

Pour les concours non enseignants, toutes catégories hiérarchiques confondues, elles représentent un peu plus de la moitié des candidats (53,2 %) et sont recrutées en proportion un peu plus grande que les hommes (55,2 %).

En 2012, l'évolution du recrutement externe est contrastée selon les ministères

Hors sortants de l'ENA et des IRA, comptabilisés au sein des services du Premier Ministre, plusieurs ministères enregistrent une croissance de leur niveau de recrutements externes (Éducation nationale, Intérieur, Justice, Défense, Ministères économique et financier) tandis que le recrutement recule dans d'autres (Agriculture, Culture, Écologie).

Au ministère de l'Éducation nationale, la hausse du recrutement externe en 2012 concerne essentiellement les corps d'enseignants. Ce ministère a proposé 4 923 postes de professeur des écoles soit 1 837 de plus qu'en 2011. La rentrée 2012 s'est caractérisée par la fin du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux. Le nombre de lauréats dans ce corps est bien plus faible que par le passé (7 089 professeurs des écoles avaient été recrutés en 2010, 12 002 en 2008). Les professeurs d'éducation physique et sportive sont entrés en plus grand nombre par rapport à 2011 (+101) ainsi que les professeurs agrégés (+73).

En revanche, dans les corps de catégorie B, le recrutement est en baisse notamment dans les corps de technicien recherche et formation (-91) et assistant de service social (-23), ainsi que dans la catégorie C dans les corps d'adjoint administratif et technique (-194 recrutés).

Figure V 2.1 a-9 : Nombre de recrutés par ministère

Ministères	2002	2011	2012	Évolution en %	
				2012/2011	2012/2002
Affaires étrangères et européennes	120	110	108	-1,8	-10,0
Alimentation, Agriculture et Pêche	1 329	566	457	-19,3	-65,6
Ministères économique et financier	5 869	2 106	2 445	16,1	-58,3
Culture et communication	521	199	180	-9,5	-65,5
Défense	2 225	193	410	112,4	-81,6
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	3 801	880	720	-18,2	-81,1
Ministères de l'enseignement :					
Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche ⁽¹⁾	42 662	14 593	15 922	9,1	-62,7
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales ⁽¹⁾	6 987	794	1 363	71,7	-80,5
Justice et libertés	2 387	2 054	2 459	19,7	3,0
Ministères sociaux :					
Santé, Jeunesse et Sports	514	388	378	-2,6	-26,5
Travail, Relations sociales et Solidarités ⁽³⁾	96	9	66	ns	-31,3
Services du Premier ministre ⁽²⁾	539	446	463	3,8	-14,1
Total	67 050	22 338 ⁽¹⁾	24 971 ⁽¹⁾	11,8	-62,8

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

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

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : en 2011 (ministère de l'Intérieur) en 2012 (Éducation nationale et Intérieur). Les résultats présentés sont estimés. Ils prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) y compris l'Éna et les Ira.

ns : non significatif.

En 2012, le ministère de l'Intérieur retrouve son niveau de recrutement de 2009 en accueillant 1 363 nouveaux agents (hors IRA et ENA). Cette hausse s'explique par l'entrée de 870 gardiens de la paix supplémentaires par rapport à 2011. Mais cette augmentation fait suite à plusieurs années de baisse régulière. Ils étaient 5 184 lauréats à intégrer ce corps en 2002, 1 908 en 2008 et seulement 225 en 2011. Globalement, entre 2005 et 2012, ce ministère a réduit son accueil de 69 % (4 389 recrutés en 2005).

Le recrutement est globalement en progression dans les ministères économiques et financiers où l'on enregistre 2 445 lauréats soit +339 par rapport à 2011. La hausse pour ces ministères ne concerne que le recrutement dans la catégorie C, (+669 agents). En revanche, dans les catégories A (hors IRA et ENA) et B, on enregistre un recul de respectivement 18 % et 36 %, notamment dans les corps d'inspecteur (68 recrutés de moins) et de contrôleur (-209). Ces ministères restent à

leur niveau de recrutement le plus bas depuis 2005, après un nombre de recrutés record en 2008 (4 000 nouveaux entrants).

Le ministère de la justice a augmenté son recrutement de 19,7% par rapport à 2011 (2 459 au lieu de 2 054, hors IRA et ENA). Les greffiers sont entrés en plus grand nombre (+260), ainsi que les greffiers en chef (+66). L'administration pénitentiaire a accueilli 834 surveillants au lieu de 747 en 2011, et 79 conseillers pénitentiaires au lieu de 17. Entre 2005 et 2012, l'offre de postes dans ce ministère connaît une évolution relativement stable qui oscille entre 1 794 et 2 677 recrutés.

En 2012, les recrutements du ministère de la défense ont plus que doublé par rapport à 2011 (410 contre 193) mais restent très en deçà de la moyenne annuelle des recrutements des années 2005-2008 (884).

Ces recrutements n'ont concerné qu'une seule personne de catégorie A (hors IRA et ENA), 68 de catégorie B et 341 de catégorie C.

Le nombre de recrutés a reculé aux ministères de l'Agriculture (-109) de l'Écologie (-160) et de la Culture (-19).

Les agents d'exploitation spécialisés sont entrés en moins grand nombre (74 au lieu de 156) tout comme les techniciens de l'agriculture (138 au lieu de 184).

Dans les autres ministères, le niveau de recrutement est resté globalement stable. C'est le cas du ministère des affaires étrangères (108 recrutés en 2012 pour 110 en 2011), de la santé (378 au lieu de 388) ou encore des services du Premier ministre (463 en 2012 pour 446 en 2011).

L'augmentation globale du nombre de recrutements externes dans la FPE en 2012 se traduit par une hausse des recrutements au niveau déconcentré

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en région. En 2012 ces emplois ont augmenté : 9 030 recrutements (résultat estimé) au lieu de 6 859 en 2011, soit une hausse de 31 %, plus forte que celle enregistrée pour l'ensemble des recrutements externes (+5,2 %).

Les emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (80 %) dans les services académiques et établissements scolaires. Ce ministère a proposé 5 972 postes déconcentrés en 2012 contre 4 010 en 2011. Parmi les corps concernés, on trouve essentiellement celui de professeur des écoles recrutés en nombre plus important qu'en 2011.

Les ministères de l'Intérieur, économiques et financiers, et de la Défense sont également organisateurs de concours déconcentrés. Ils ont recruté respectivement 791, 453 et 76 agents en 2012, pour les services préfectoraux, les trésoreries publiques et les corps administratifs de la défense.

Les postes offerts aux recrutements externes sans concours sont pour moitié proposés en région (55 %), ainsi que la quasi-totalité des « Pacte ».

Toutes les régions enregistrent une hausse de ce type de recrutement en 2012. Pour certaines régions, l'augmentation est supérieure à 50 % : Aquitaine (+63%), Languedoc-Roussillon (+64 %), Provence-Alpes-Côte d'Azur (+60 %), Basse-Normandie (+58%). La région Île-de-France, qui totalise 36 % des postes offerts a augmenté le nombre de ses lauréats de 55% (2 502 après 1 613 en 2011).

Avertissement méthodologique relatif aux résultats 2008, 2009, 2011 et 2012

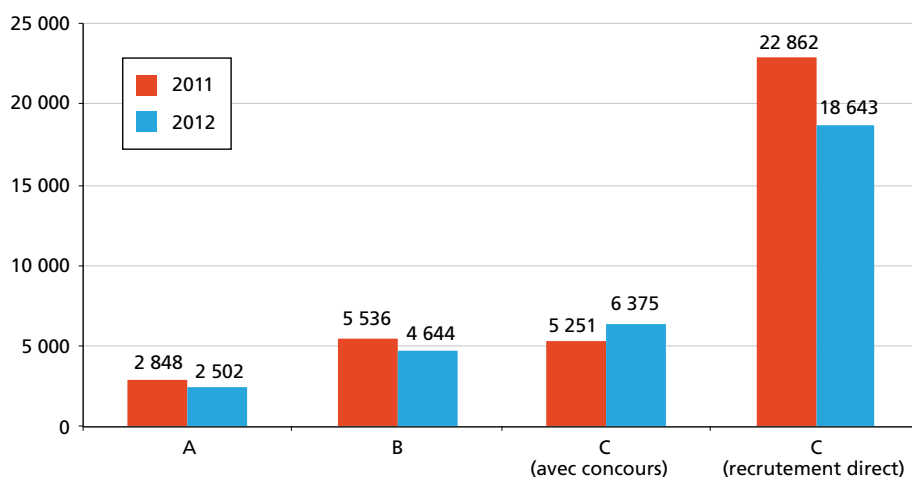
Pour les concours des années 2008, 2009, 2011 et 2012, certains ministères n'avaient pas pu fournir tous les résultats (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, Énergie et Aménagement du territoire, ministère de l'Intérieur). Les informations manquantes concernent 179 postes ouverts en catégorie A, 123 en catégorie B et 1 444 en catégorie C pour 2008, 11 postes ouverts en catégorie A, 104 en catégorie B et 312 en catégorie C pour 2009, 116 postes en catégorie B et 301 postes en catégorie C pour 2011, 20 en catégorie A, 50 en catégorie B et 654 en catégorie C pour 2012. Les études relatives à ces années portent sur des résultats partiels et des résultats estimés (en faisant l'hypothèse que tous les postes ouverts avaient été pourvus en nombre équivalent).

Recrutements externes dans la fonction publique territoriale en 2012

L'ensemble des employeurs territoriaux ont admis 13 521 agents par concours externes en 2012 (concours externes, concours unique et 3^{ème} concours). S'y ajoutent 18 643 recrutements directs sans concours.

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (administrateur territorial, conservateur des bibliothèques, ingénieur en chef territorial, conservateur du patrimoine, attaché territorial, bibliothécaire, médecin, ingénieur...) ont permis l'entrée de 2 502 agents et représentent 18,5 % des admissions totales par concours externe. La catégorie B en représente 34,3 % avec 4 644 admis, soit un nombre inférieur à la catégorie C (47,1%) qui enregistre 6 375 nouveaux agents admis par concours.

Figure V 2.1 b-1 Nombre de lauréats par catégorie hiérarchique aux concours externes de la fonction publique territoriale en 2012



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.

Parallèlement, 18 643 recrutements directs sans concours ont eu lieu, afin de pourvoir des postes ouverts dans les corps de catégorie C (adjoint administratif, adjoint technique, adjoint d'animation...). Le profil du recrutement par catégorie est ainsi à l'image de la structure des effectifs de la fonction publique territoriale dont les trois quart des effectifs relèvent de la catégorie C (76 %) : sur l'ensemble des recrutements directs ou par concours, 78 % concernent des emplois de catégorie C, dont plus de 75 % sont pourvus par recrutement direct sans concours.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 44 sélections en 2012 soit une de moins qu'en 2011. Parmi elles, 32 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 12 le 3^{ème} concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

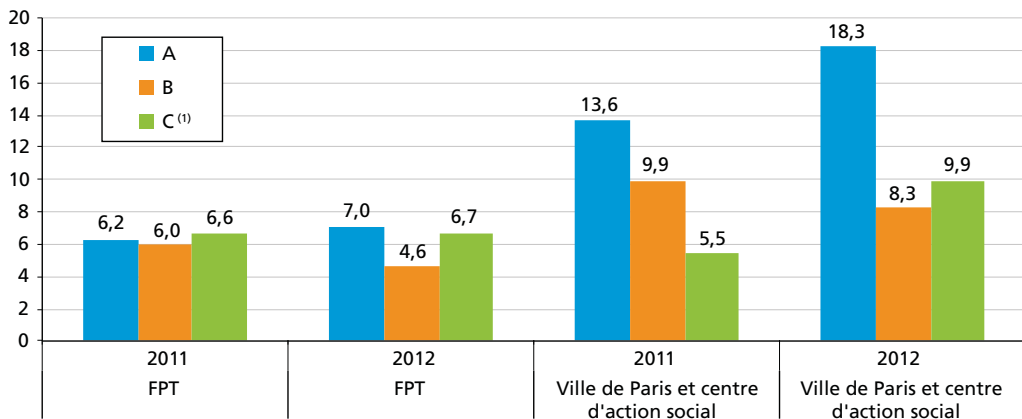
Certains concours ne sont pas organisés tous les ans mais une année sur deux et parfois tous les trois ans ou encore de manière irrégulière. Par ailleurs, contrairement à la fonction publique de l'État, la réussite à l'un des concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement : pour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

De son côté, la Ville de Paris et le centre d'action sociale de la Ville de Paris ont organisé en 2012 41 concours externes (soit 5 de plus qu'en 2011) et 26 concours uniques (ouverts aux candidats déjà qualifiés : infirmier, chercheur...).

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le taux de sélectivité se situe à 7,0 pour les concours de catégorie A, soit un candidat admis pour environ 7 présents aux épreuves de sélection. La sélectivité est moins forte pour les catégories B et d'un niveau approchant pour la catégorie C : entre un candidat admis pour 4 présents à un pour 7. En revanche, les concours de la Ville de Paris sont plus sélectifs et ce, plus encore en catégorie A (1 admis sur 18) et C (1 admis sur 10), qu'en catégorie B (1 candidat admis sur 8).

La sélectivité des concours de catégorie A s'est accrue sensiblement en 2012 par rapport à 2011 ce qui n'est pas le cas de la catégorie B dont la sélectivité recule aussi bien à la Ville de Paris que pour les concours des centres de gestion de la FPT. Pour la catégorie C où l'essentiel du recrutement a lieu sans concours, la sélectivité des concours a progressé de 4,4 points à la Ville de Paris mais s'est maintenue (+0,1 point) dans les autres concours territoriaux.

Figure V 2.1 b-2 Taux de sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale en 2012



Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris ; Centre d'Action Sociale de la ville de Paris.

(1) Concours de catégorie C hors recrutement directs de la FPT (données incomplètes).

Bibliographie

- Bounakhla, N., Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2011, *Rapport annuel sur l'État de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2013*, La Documentation française.
- *Les Concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement public à la session 2012*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Note d'information n° 13.17, août 2013.
- *Les Concours de recrutement de personnels enseignant du second degré dans l'enseignement public, session 2012*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Note d'information n° 13.23, octobre 2013.
- Flachère, M. Gautier, L. et Mercier F., *Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique, (2011), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2013*, La Documentation française.

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

Safiédine Hama
DGAFP
Frédérique Mercier
Service des retraites de l'État (DGFiP)
Loïc Gautier
CNRACL¹

Chiffres clés

Admission à la retraite en 2013 :

- **45 966** titulaires civils (hors La Poste et France Télécom) et **11 830** militaires dans la FPE ;
- **32 452** titulaires dans la FPT ;
- **21 696** titulaires de la FPH.

Âge moyen de départ à la retraite en 2013 :

- titulaires civils (hors La Poste et France Télécom) : **61,1 ans** et militaires dans la FPE : **47,4 ans** ;
- titulaires dans la FPT : **61,3 ans** ;
- titulaires dans la FPH : **58,9 ans**.

Le vieillissement des effectifs dans les trois versants de la fonction publique se poursuit. En particulier, la part des 50 ans et plus représente, fin 2012, 33,9 % des effectifs de titulaires civils de l'État, 36,9 % des agents titulaires affiliés à la CNRACL dans la fonction publique territoriale et 29,4 % dans la fonction publique hospitalière.

En 2013, les départs à la retraite de titulaires sont en hausse par rapport à l'année précédente, dans les trois versants de la fonction publique : 46 000 nouvelles pensions de droit direct ont été attribuées aux titulaires civils (+7 % par rapport à 2012) et 11 800 nouvelles pensions aux militaires par le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et France Télécom, et 54 150 nouvelles pensions par la CNRACL. La part des départs avant l'âge de 60 ans continue de se restreindre perdant près de 4 points dans la fonction publique territoriale comme dans l'hospitalière et 2 points dans la FPE. Elle s'établit à 18,3 % dans la fonction publique territoriale, 24,2 % dans la FPE et 54,3 % dans la fonction publique hospitalière. Ces départs anticipés concernent principalement les agents de catégorie active.

Dans le même temps, l'âge moyen de départ à la retraite pour ancienneté (hors départs pour invalidité et anticipé) progresse sensiblement et dépasse désormais 60 ans dans la FPE et la FPT. En effet, suite aux réformes des retraites menées depuis 2003, les modifications de comportement sont perceptibles, en particulier depuis 2012 sur l'âge de départ à la retraite.

Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique

À l'image de la population française, les effectifs des trois versants de la fonction publique ont vieilli en 2012 d'environ 3 mois. Fin 2012, l'âge moyen s'établit à 42,0 ans dans la fonction publique de l'État (après 41,7 ans en 2011), 44,1 ans (après 43,8 ans) dans la fonction publique territoriale et 41,3 ans (après 41,1 ans) dans la fonction publique hospitalière. Sur le seul champ des agents titulaires civils, l'âge moyen est passé entre fin 1998 et fin 2012 de 42,6 ans à 43,9 ans sur le périmètre restreint des ministères de la fonction publique de l'État, et pour les affiliés à la CNRACL, de 42,9 à 45,7 ans dans la fonction publique territoriale et de 41,7 à 43,0 ans dans la fonction publique hospitalière². Il s'agit donc d'une accélération par rapport à la moyenne des 15 dernières années où le vieillissement était inférieur à 1,5 mois par an dans la FPE et la FPH et de l'ordre de 2,2 mois par an dans la FPT.

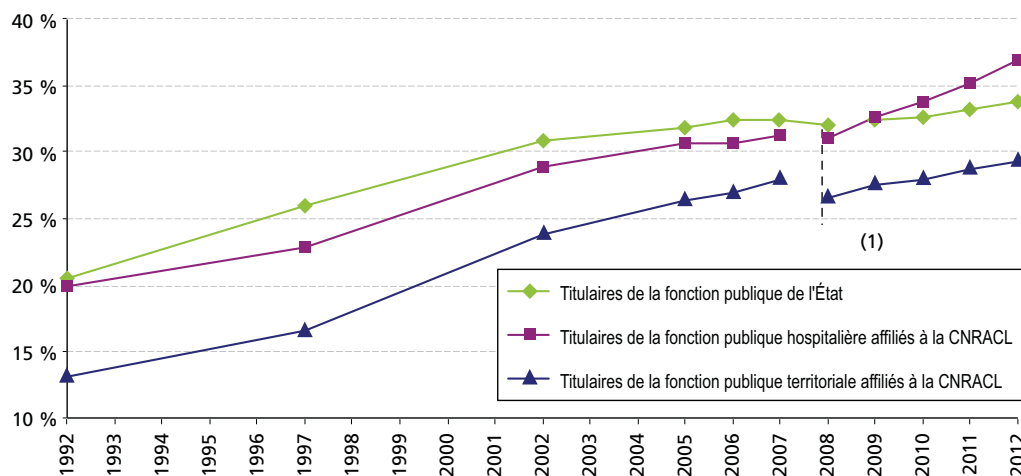
¹ Safiédine Hama est chargée d'études au département des études et des statistiques de la DGAFP. Loïc Gautier est responsable du service actuariat et statistiques de la direction de la gouvernance des fonds de l'établissement de Bordeaux de la CDC (CNRACL). Frédérique Mercier est chargée d'études au bureau financier et des statistiques du Service des retraites de l'État (DGFiP).

² Pour les agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière affiliés à la CNRACL.

Aussi, la part des agents titulaires de 50 ans et plus, autre indicateur du vieillissement de la structure démographique, n'a cessé de progresser depuis 1992, avec une hausse de plus de 13 points entre 1992 et 2012. Depuis 2002, cette proportion augmentait à un rythme ralenti du fait de départs à la retraite relativement importants. En 2012, la part des seniors augmente de 0,7 point dans la fonction publique de l'État ainsi que dans la fonction publique hospitalière et de 1,7 points dans la fonction publique territoriale.

Plus d'un agent titulaire sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2012 dans la fonction publique de l'État (33,9 % après 33,2 % en 2011), comme chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique territoriale (36,9 %³ après 35,2 %). Chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique hospitalière, cette proportion est inférieure (29,4 %⁴ après 28,7 %), principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet les deux tiers des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins) sont classés en catégorie active fin 2012 (voir encadré 1), celle-ci ouvrant droit à un départ à la retraite à 57 ans⁵.

Figure V 2.2-1 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus depuis 1992, chez les titulaires civils pour la FPE, chez les agents cotisant à la CNRACL pour la FPT et la FPH



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

Champ FPE : agents titulaires civils des ministères jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; agents titulaires civils des ministères et EPA depuis 2009 (SIASP, Insee).

Champ FPT et FPH : agents titulaires affiliés à la CNRACL au 31/12 de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures.

Un agent est affilié dès lors qu'il cotise ou a cotisé à la CNRACL jusqu'à sa radiation des cadres.

(1) Pour la FPT et la FPH, la fiabilisation du fichier des actifs, opérée en 2008 dans le cadre de la constitution de la liste électorale pour le conseil d'administration de la CNRACL, ne permet pas d'établir d'évolution entre 2007 et 2008.

3 Cette part est de 37,0 % (Siasp-Insee 2012) pour l'ensemble des titulaires de la fonction publique territoriale, avec une quotité de travail au moins égale à 80 %.

4 Cette part est de 30,3 % (Siasp-Insee 2012) pour l'ensemble des titulaires de la fonction publique hospitalière, avec une quotité de travail au moins égale à 80 %. L'écart est en partie dû au fait que la totalité des élèves stagiaires de la FPH sont pris en compte parmi les affiliés de la CNRACL.

5 La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève progressivement, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âges (voir encadré 5). Pour 2012, les titulaires doivent compter 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ en retraite.

Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite

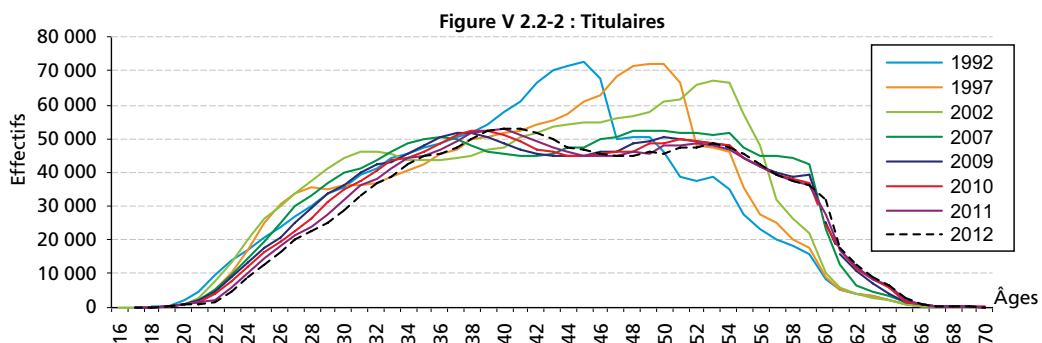
L'utilisation depuis 2013, de la nouvelle nomenclature harmonisée des statuts, permet de mieux illustrer le vieillissement des effectifs dans la fonction publique du fait de l'importante articulation entre les catégories statutaires des agents et les différents régimes de retraite de la fonction publique.

Les non-titulaires des trois versants de la fonction publique ainsi que des agents titulaires à temps non-complet de la FPT et des salariés d'établissements publics industriels et commerciaux, cotisent à l'Ircantec pour des durées relativement courtes, n'excédant pas 5 ans dans deux tiers des cas (voir encadré 2). Fin 2012, la part des 50 ans et plus parmi les non-titulaires de la fonction publique est de 20,3 %.

Les recrutements dans la fonction publique de l'État ont été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom, puis ont été réduits par la suite. La pyramide des âges des agents titulaires (dans les ministères et EPA) présente en 2012 une forme relativement aplatie, traduisant le phénomène des départs à la retraite depuis 2002 de ces générations du baby-boom (nées entre 1945 et 1960) qui étaient plus nombreuses. Les titulaires âgés de 60 ans sont en nette progression depuis 2011 (+15,8 % en 2012 et +11,5 % en 2011) après la baisse constatée en 2010 (-2,6 %). La part des titulaires quittant la FPE à l'âge de 60 ans (parmi ceux âgés de 59 ans en 2011) est de 13 % en 2012, nettement moindre qu'en 2011 (26 % parmi ceux âgés de 59 ans en 2010) ou qu'en 2010 (38 % parmi ceux âgés de 2009). Cette forte contraction s'explique par la réforme des retraites.

Les pyramides des âges des agents non-titulaires et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune, avec un pic chez les 23-26 ans (respectivement 20,4 % et 7,9 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations fin 2012). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts, qui prend notamment en compte les maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les ouvriers d'État, est plus arrondie, ce qui annonce des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années (36,9 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2012). À noter cependant que la population des ouvriers d'État (35 500 personnes fin 2012) est plus âgée que celle des maîtres du privé (139 900 personnes fin 2012).

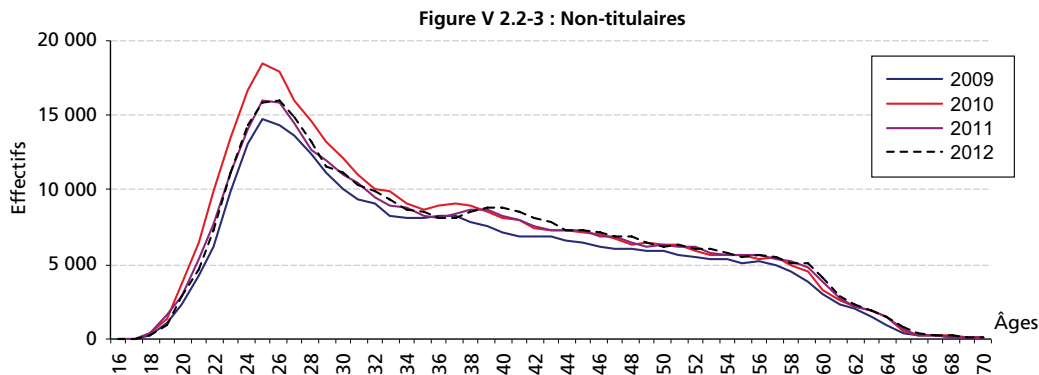
Figures V 2.2-2 à 2.2-5 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut



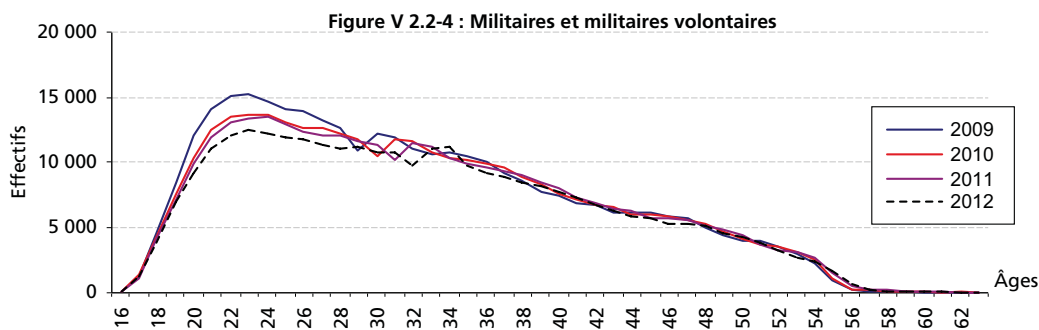
Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères au 31 décembre de l'année de 1992 à 2007 (FGE, Insee), agents titulaires civils des ministères et EPA au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (SIASP, Insee).

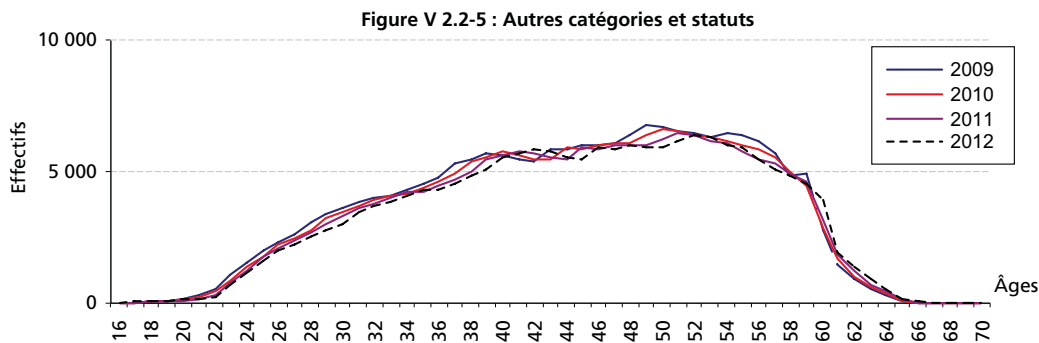
Figures V 2.2-2 à 2.2-5 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut (suite)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
 Champ : France entière. Agents non titulaires des ministères et EPA au 31 décembre 2012.



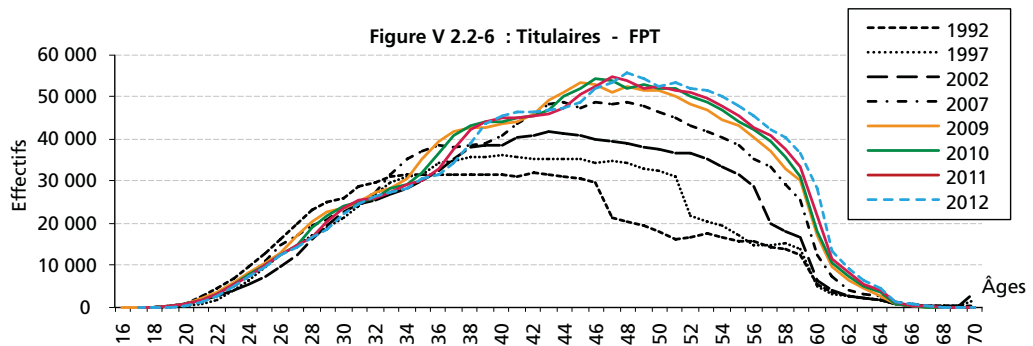
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
 Champ : France entière. Agents non titulaires des ministères et EPA au 31 décembre 2012.



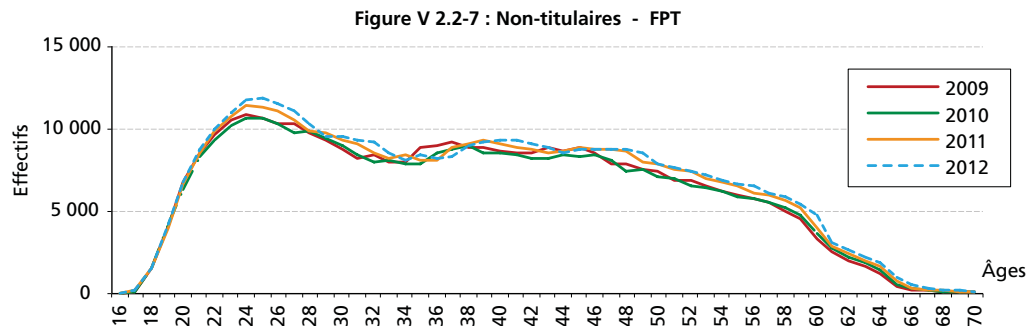
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
 Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts des ministères et EPA au 31 décembre 2012.
 Note : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes 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.

Dans la FPT, la pyramide des âges des agents titulaires (37,7 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2012), avec une forme « arrondie », laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années, phénomène qui aura été amplifié par les transferts d'agents⁶ issus des services de l'État. Le nombre de titulaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en nette progression depuis 1992 : il a augmenté de 29,4 % en 2012 (après 21,4 % en 2011 et 5,7 % en 2010). Le constat est le même pour la pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les assistants maternels et familiaux), les effectifs les plus importants se regroupant dans la tranche 50-60 ans (40,0 % fin 2012) : Après une très forte augmentation entre 2010 et 2011 (4,6 % en 2010 et 11,0 % en 2011), le nombre d'agents âgés de 60 ans augmente de 12,3 % en 2012. La pyramide des âges des agents non titulaires présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 25 ans. 22,9 % seulement des agents sont âgés de 50 ans et plus fin 2012. La part des titulaires âgés de 59 ans en 2011 et quittant la FPT à l'âge de 60 ans en 2012 est de 15 %. En lien avec les réformes des retraites cette part est en diminution : elle était de 30 % pour la cohorte de 2010 et de 40 % pour celle de 2009.

Figures V 2.2-6 à 2.2-8 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut



Sources : CNRACL jusqu'en 2007 ; SIASP, Insee à partir de 2009. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France entière. De 1992 à 1997, agents titulaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (CNRACL). A partir de 2009, agents titulaires au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).

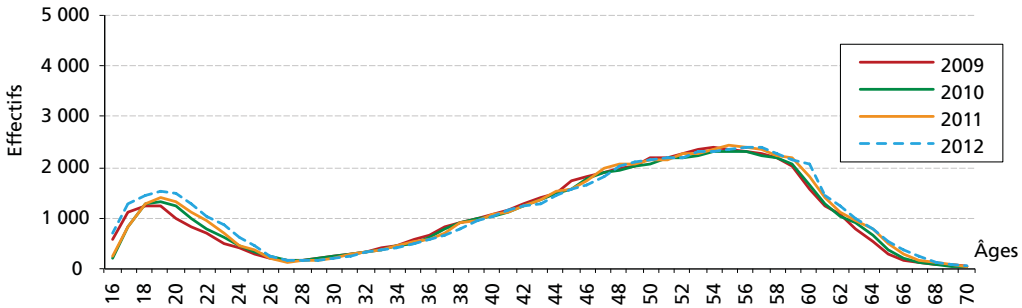


Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France entière. Agents non titulaires au 31 décembre de l'année.

⁶ Les agents de 50 ans et plus sont plus nombreux parmi les agents directement transférés aussi bien dans les départements que dans les régions. Au 1^{er} janvier 2009, la part des agents de 50 et plus chez les agents transférés était de 34 % dans les régions et de 38 % dans les départements.

Figures V 2.2-6 à 2.2-8 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut (suite)

Figure V 2.2-8 : Autres catégories et statuts - FPT



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

Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.

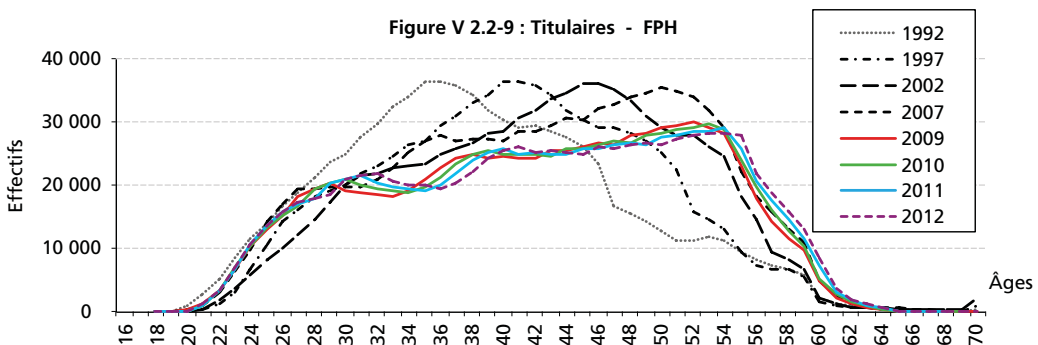
Note : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Dans la FPH, la succession des pyramides des âges des agents titulaires ressemble à celle de la FPE avec une bosse liée aux embauches du baby-boom et présente désormais, avec leur départ, une forme aplatie. Le pic correspondant à des générations nombreuses et âgées d'un peu plus de 50 ans (30,5 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2012) tend à se réduire, laissant augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir.

La pyramide des âges des agents non titulaires affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,7 % des agents sont âgés de 50 ans et plus fin 2012). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les médecins hospitaliers) laisse apparaître à la fois un pic autour de 26 ans et une part non négligeable d'agents âgés de 50 ans et plus (33,2 % fin 2012). La part des titulaires de la FPH quittant à l'âge de 60 ans en 2012 est de 26 % (parmi ceux âgés de 59 ans en 2011). Cette part a reculé sensiblement avec la réforme des retraites : elle était de 30 % en 2011 et de 46 % en 2010.

Figures V 2.2-9 à 2.2-11 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut

Figure V 2.2-9 : Titulaires - FPH

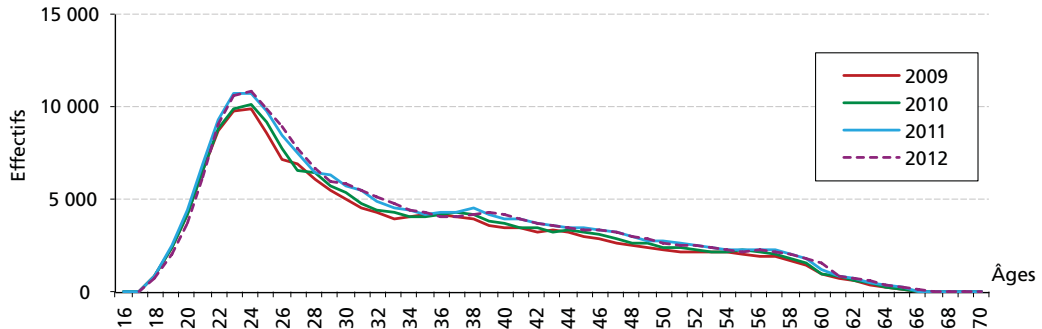


Sources : CNRACL jusqu'en 2007 ; SIASP, Insee à partir de 2009. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. De 1992 à 1997, agents titulaires de la FPH (y compris élèves stagiaires) affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (CNRACL). A partir de 2009, agents titulaires (hors élèves stagiaires) au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).

Figures V 2.2-9 à 2.2-11 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut (suite)

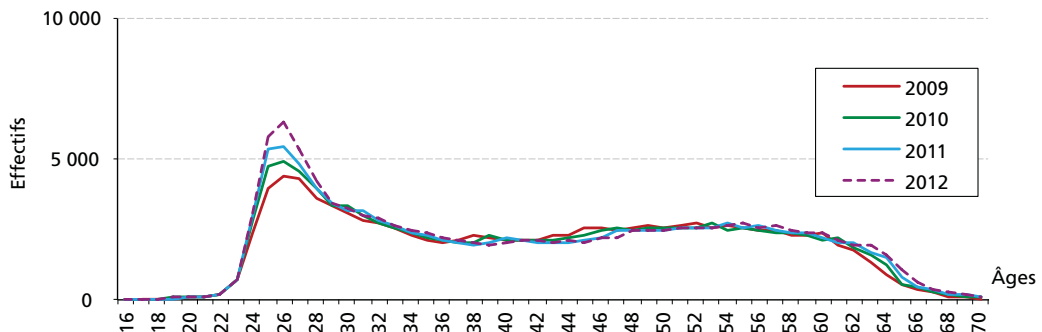
Figure V 2.2-10 : Non-titulaires - FPH



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

Champ : France entière. Agents non titulaires au 31 décembre de l'année.

Figure V 2.2-11 : Autres catégories et statuts - FPH



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

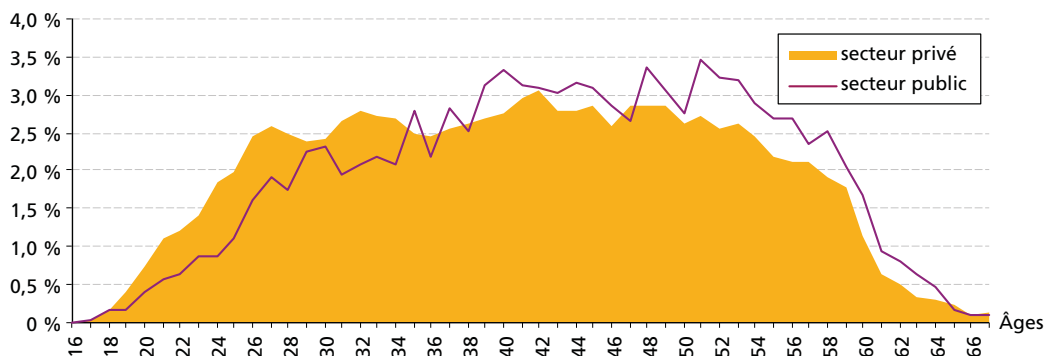
Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.

Note : 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.

Le profil par âge des secteurs public et privé indique une proportion de salariés de moins de 35 ans supérieure dans le secteur privé, alors qu'inversement, la proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique. Cette situation résulte du rythme des recrutements passés et départs à la retraite. Dans le privé, le recours à des dispositifs de préretraite (et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs), ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail contribuent à diminuer le poids des plus âgés.

À la différence du privé, le système de la carrière dans la fonction publique conduit, en règle générale, à une plus grande stabilité de l'emploi et donc au maintien dans l'emploi des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents de la fonction publique, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé (en 2013, 46 % des agents en emploi dans la fonction publique ont un diplôme du supérieur contre 32 % pour ceux en emploi dans le secteur privé, voir fiche thématique 2.8), explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Figures V 2.2-12 : Ventilation par âge des effectifs du secteur privé et de la fonction publique à la fin 2013



Source : enquête Emploi Insee, 4^{ème} trimestre 2013. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : salariés hors entreprises publiques, hors intérimaires, apprentis, contrats aidés et stagiaires.

Encadré 1 : Les effectifs des catégories actives dans les trois versants de la fonction publique

Le code des pensions pour les fonctionnaires civils de l'État et le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 pour la CNRACL (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite pour les personnes ayant accompli au moins 17 ans de services actifs à l'âge de 52 ou 57 ans (la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève progressivement, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées). La notion de services actifs est liée à l'occupation d'un emploi présentant un « risque particulier » ou des « fatigues exceptionnelles », aux termes de l'article L 24 du code des pensions.

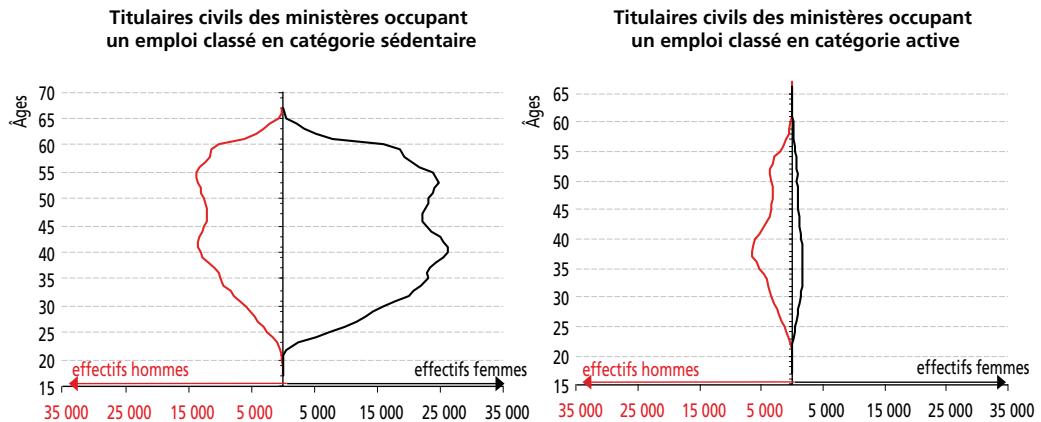
La détection des ayant-droit à la retraite anticipée au titre des catégories actives est relativement délicate. En effet, la source d'information utilisée (SIASP – Insee) permet seulement de repérer les agents occupant un emploi classé en catégorie active, sans garantie d'un départ à la retraite ultérieur en tant que tel, celui-ci étant conditionné par la durée de service. Il existe ensuite des problèmes inhérents à la source dans chaque versant de la fonction publique.

- Dans la **fonction publique de l'État**, les différentes catégories actives ont été identifiées parmi les titulaires civils des ministères à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois de l'État (soit la NNE). Les grades NNE des agents des établissements publics administratifs (EPA) n'étant pas renseignés dans SIASP – Insee, ces agents sont automatiquement exclus de l'étude.

Dans certains cas, les effectifs n'ont pu être estimés (cas des personnels paramédicaux des hôpitaux militaires) ; dans d'autres cas, le chiffre fourni constitue une **estimation plafond** (pas de distinction possible au sein des contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer des fonctions donnant lieu à un classement en catégorie active).

Dans les ministères, on estime à 161 600 le nombre d'agents titulaires civils occupant un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2012, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères, proportion stable par rapport à l'année précédente dans l'emploi des ministères. Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 17,3 %, en hausse comme pour l'ensemble des agents. Elle est de 35,2 % chez les titulaires civils occupant un emploi de catégorie sédentaire. Du fait de départs à la retraite généralement à 57 ans, voire 52 ans, la proportion d'agents de 50 ans et plus est mécaniquement plus faible au sein des catégories actives qu'au sein des catégories sédentaires.

Figure V 2.2-13 : Pyramide des âges des titulaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2012



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

Champ : agents titulaires civils des ministères au 31 décembre 2012.

Note de lecture : 161 600 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2012, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires des ministères. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

- Dans la **fonction publique territoriale**, les estimations des effectifs en catégorie active ne sont possibles que lorsqu'il existe une correspondance directe avec des grades disponibles dans SIASP-Insee, c'est-à-dire les sapeurs-pompiers professionnels et les agents de Police municipale.

La DGCL (Département des études et statistiques locales) estime cependant que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé en catégorie active seraient de l'ordre de 5 à 10 % des effectifs.

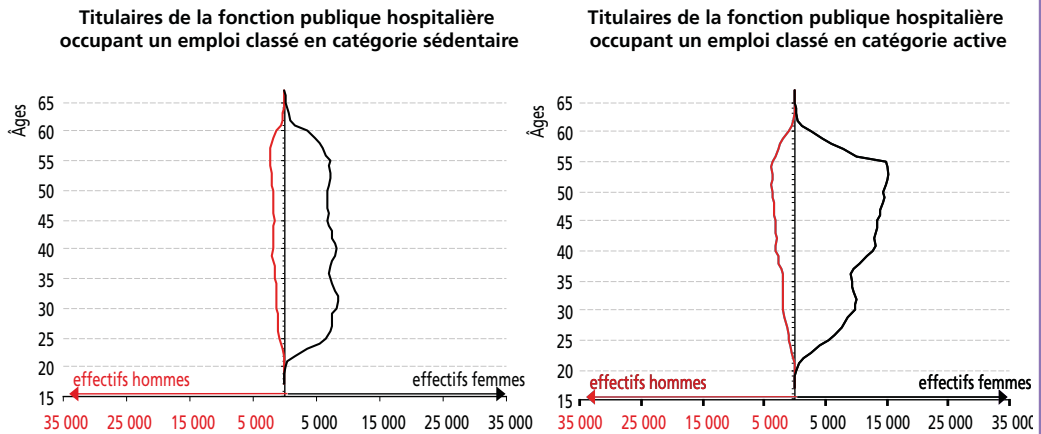
- Dans la **fonction publique hospitalière**, les différentes catégories actives ont été identifiées sur le champ des titulaires à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois hospitaliers (NEH).

Le classement en catégorie active concerne essentiellement les personnels infirmiers et paramédicaux en contact avec les malades et les autres personnels hospitaliers (soit environ 416 500 agents⁷). Les effectifs des autres catégories actives sont plus difficiles à estimer précisément, compte tenu de l'impossibilité de distinguer au sein des différents grades, les fonctions ou emplois concernés par le classement en catégorie active. Là encore **les chiffres fournis constituent une estimation plafond**.

498 800 agents titulaires (hors médecins) occupaient un emploi classé en catégorie active au 31/12/2012, soit 60,1 % de l'ensemble des agents titulaires de la FPH, en recul de plus d'un point par rapport à 2011. La part des 50 ans et plus est plus importante chez les agents de catégorie active et ceux de catégorie sédentaire (respectivement 31,6 % et 28,8 %). Ce résultat transitoire provient du choix offert aux infirmières de garder leur « statut actif » en restant classé en catégorie B ou de passer en catégorie A avec perte du caractère de catégorie active. Parmi les personnes proches de la retraite, peu ont choisi de passer en catégorie A.

7 Cette estimation prend en compte le fait qu'au 1^{er} décembre 2010, environ la moitié des agents infirmiers ont d'ores et déjà choisi d'être reclassés en catégorie A, soit hors catégorie active.

Figure V 2.2-14 : Pyramide des âges des titulaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2012



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

Champ : agents titulaires au 31 décembre 2012.

Note de lecture : 498 800 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2012, soit 60,1 % de l'ensemble des agents titulaires. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 2.2-15 : Effectifs des titulaires occupant un emploi classé en catégorie active des trois versants de la fonction publique

Fonction publique de l'État	Effectifs au 31/12/2012	Remarques
Personnels actifs de la Police nationale	110 071	
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	21 564	
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	3 155	
Personnels de la surveillance des douanes	9 325	
Instituteurs ⁽¹⁾	4 862	
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	7 491	
Éducatrices et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	4 574	
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	n.d.	
Contrôleurs des affaires maritimes et syndicats des gens de mer (certains emplois)	610	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	n.d.	
Sapeurs pompiers professionnels	37 931	
Agents de salubrité	n.d.	
Agents de Police municipale	16 418	
Agents de surveillance de la Préfecture de Police ⁽²⁾	n.d.	
Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	n.d.	
Fonction publique hospitalière		
Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010	116 031	
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	300 473	
Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	4 908	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en contact avec les malades
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) ⁽³⁾	9 125	Impossibilité de distinguer dans la source les services de pédiatrie
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	51 697	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents d'entretien (certaines fonctions)	16 304	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents de service mortuaire et de désinfection	241	

Source : SIASP, Insee. Traitements DGAFP, département des études et des statistiques ; DGCL.

Champ : France entière, agents titulaires civils au 31/12/2012.

n.d. : non disponible

(1) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A).

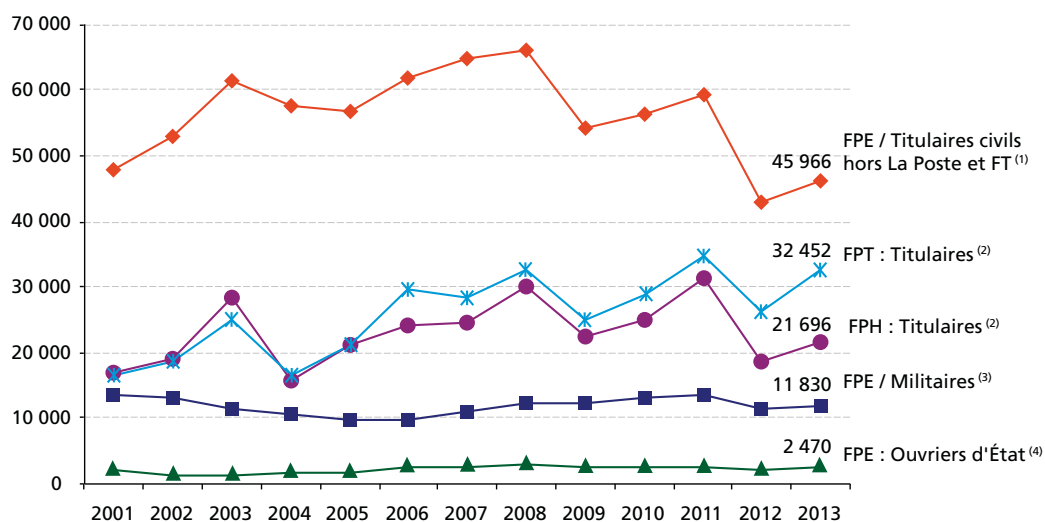
(2) Pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires, les agents de la préfecture de police de Paris sont désormais classés dans la fonction publique de l'État. A l'occasion du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011, l'introduction du nouveau système d'information SIASP-Insee pour le décompte des effectifs des trois fonctions publiques a conduit à réviser les périmètres de chacun des versants de la fonction publique, à partir de la catégorie juridique de l'employeur. En revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'identifier parmi les agents de la préfecture de police de Paris ceux classés en catégorie active.

(3) Droit d'option ouvert pendant une durée de six mois à compter du 1^{er} janvier 2012.

Le nombre de départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique est en hausse en 2013

Après avoir fortement baissé en 2012, en raison, d'une part, du décalage de l'âge légal de départ à la retraite, et, d'autre part, de la suppression depuis le 1^{er} janvier 2012 des départs anticipés des parents de trois enfants (voir encadré 4) ; le nombre de pensions de droit direct⁸ entrées en paiement en 2013 augmente dans les trois versants de la fonction publique. Fin 2012, dans la fonction publique de l'État, 46 000 nouvelles pensions ont été attribuées à des titulaires civils (hors La Poste et France Télécom), soit une hausse de +7,1 % par rapport à 2012, 11 800 à des militaires (soit +3,6 %) et 2 500 à des ouvriers d'État (soit +21,7 %). 32 500 nouvelles pensions ont été attribuées à des titulaires de la fonction publique territoriale (+22,8 % par rapport à 2012) et 21 700 à des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins hospitaliers, +15,9 % par rapport à 2012).

Figure V 2.2-16 : Flux annuels de pensions de droit direct entrées en paiement dans les trois fonctions publiques depuis 2001



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

- (1) Les pensions de fonctionnaires de La Poste et France Télécom ne sont pas prises en compte.
- (2) Titulaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.
- (3) Y compris soldes de réserve.
- (4) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avance.

Après avoir été tirés à la baisse par les départs anticipés des parents de trois enfants en 2011, les âges moyens de mise en paiement de la pension avaient augmenté, pour les titulaires, de plus de deux ans entre 2011 et 2012 dans la FPE et la FPT et de 3 ans et demi dans la FPH. En 2013, par rapport à l'année précédente, les âges de liquidation augmentent nettement moins : entre 1 et 3 mois selon le versant de la fonction publique. Sur trois ans, cet âge s'est accru de moins d'un an et demi pour les ouvriers d'État et de 7 mois pour les militaires.

⁸ Pensions versées à un agent du fait de son activité professionnelle, par opposition aux pensions de réversion qui sont versées au conjoint ou aux enfants (orphelins) suite au décès du pensionné de droit direct.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 2.2-17 : Âges moyens de départ à la retraite (pensions entrées en paiement en 2011, 2012 et 2013) y compris départ anticipé [en années]

			Âge moyen 2011	Âge moyen 2012	Âge moyen 2013
Fonction publique de l'État	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,8	60,9	61,1
		<i>dont catégories sédentaires</i>	59,8	62,0	62,1
		<i>dont catégories actives</i>	55,8	57,3	57,6
	Militaires	Ensemble (hors départs pour invalidité)	46,8	46,9	47,4
	Ouvriers d'État	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	58,4	59,5	59,8
Fonction publique territoriale	Titulaires ⁽¹⁾	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	58,9	61,2	61,3
		<i>dont catégories sédentaires</i>	61,5	62,1	62,2
		<i>dont catégories actives</i>	57,7	58,5	59,1
Fonction publique hospitalière	Titulaires ⁽¹⁾	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	55,1	58,6	58,9
		<i>dont catégories sédentaires</i>	61,1	61,5	61,7
		<i>dont catégories actives</i>	57,1	57,7	57,7

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.

Encadré 2 : La retraite des non-titulaires et l'Ircantec⁹

Le nombre de nouveaux pensionnés à l'Ircantec en 2013 est de 151 595 (pensions de droit direct dans le régime salarié), un nombre en nette hausse par rapport à 2012 (129 793).

Le régime couvre un champ très étendu puisqu'il s'adresse à :

- l'ensemble des agents non titulaires de la fonction publique de l'État (FPE) et des fonctions publiques territoriales (FPT) et hospitalières (FPH), dont les médecins hospitaliers ;
- les agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (travaillant moins de 28 heures par semaine) ainsi que les agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;
- les agents non titulaires des établissements publics à caractère industriel et commercial, ainsi que les agents salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques telles que La Poste, les industries électriques et gazières, la Banque de France ainsi que des associations.

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique. Excepté pour le régime des élus, la pension de l'Ircantec intervient en complément de la pension versée par le régime général. Contrairement aux régimes de titulaires, l'Ircantec est un régime par points.

Les durées de cotisation à l'Ircantec sont dans de nombreux cas relativement courtes : 6 ans en moyenne pour les pensions attribuées en 2013 et moins de 3 ans dans la moitié des cas. Il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés : aux 2,8 millions d'actifs cotisants qui y sont affiliés s'ajoutent environ 12,6 millions d'anciens salariés y ayant acquis des droits mais n'y cotisant plus. Actuellement, plus d'un affilié sur trois n'a pas liquidé ses droits à l'âge de 70 ans : ce sont des affiliés qui ont accumulé peu de droits. Cependant l'amélioration de l'information apportée aux actifs devrait progressivement faire diminuer ce taux.

Pour les pensionnés Ircantec ayant liquidé en 2013, l'étude portant sur leurs différentes périodes de cotisation à l'Ircantec et sur les employeurs correspondants a été actualisée et poursuivie (par l'Ircantec et la DGAFP). Il en ressort que 91 % des pensionnés de l'Ircantec ayant liquidé en 2013 ont cotisé au moins une fois dans leur carrière dans le périmètre de la fonction publique en tant qu'agent non titulaire (ou titulaire dans certains cas). 43% relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 40% de la FPT et 17% de la FPH.

⁹ Cet encadré a été réalisé en collaboration avec Philippe Micallef (Ircantec).

29 % des pensionnés de l'Ircantec ayant liquidé en 2013 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, dont 9 % entre 10 et 20 ans, 4 % entre 20 et 30 ans et 3 % plus de 30 ans. 15 % des nouveaux pensionnés de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 35 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

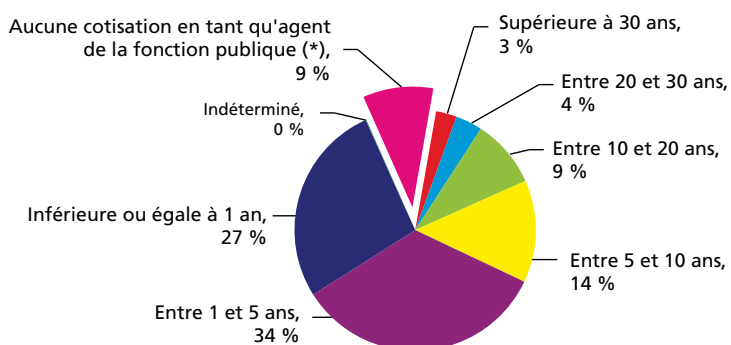
En 2013, 30 % des nouveaux pensionnés ayant cotisé dans le champ fonction publique et encore en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation, 52 % relevaient de la FPT et 18 % de la FPH. Ceux ayant travaillé dans la FPT sont plus fréquemment en poste au moment de l'entrée en paiement de leur pension Ircantec (22 % des nouveaux retraités de la FPT, contre 12 % pour la FPE et 18 % pour la FPH).

Parmi l'ensemble des nouveaux pensionnés ayant cotisé dans le champ fonction publique, 89 % avaient un statut de non-titulaire (la grande majorité) ou de titulaire à temps incomplet sur leur dernière période de cotisation, 8 % un statut de titulaire sans droit à pension, et 3 % un statut de médecin.

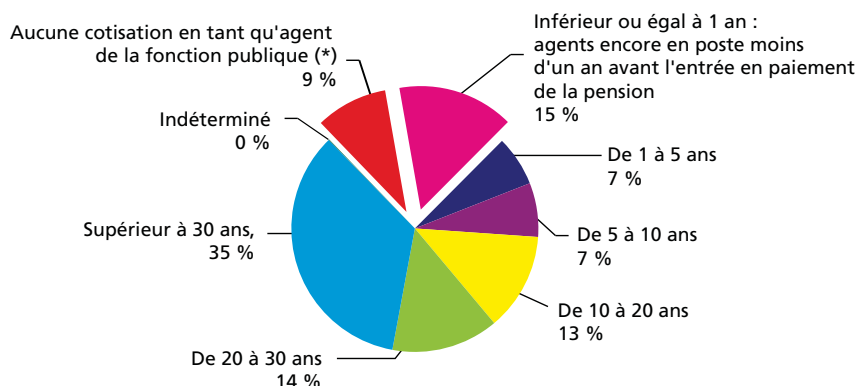
Figures V 2.2-18 et V 2.2-19 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2013

[en années]

1) la durée de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique



2) le délai écoulé depuis la dernière cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique



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

(*) Ces pensionnés ont cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

Note : seules les durées de cotisation correspondant à des employeurs relevant de la fonction publique ont été prises en compte. La borne supérieure de chaque intervalle est incluse.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 2.2-20 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2013 selon le statut et la fonction publique d'appartenance

	Total	en %	FPE	FPT	FPH
Pensionnés de l'Ircantec dont la pension est entrée en paiement en 2012 :	151 595	100 %			
- dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension ⁽¹⁾ :	23 097	15 %	7 097	11 911	4 089
non-titulaire	20 129	13 %	7 043	10 644	2 442
titulaire à temps incomplet ⁽²⁾	1 127	1 %		1 127	
titulaire sans droit à pension	140	0 %	41	83	16
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	1 701	1 %	13	57	1 631
- dont pensionnés ayant cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique mais plus en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension :	114 097	75 %	51 607	43 427	19 063
non-titulaire ou titulaire à temps incomplet ⁽²⁾	101 490	67 %	45 715	41 501	14 274
titulaire sans droit à pension	10 142	7 %	5 715	1 700	2 727
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	2 465	2 %	177	226	2 062
- dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique ⁽³⁾	14 288	9 %			
- Indéterminé	113	0 %			

Source : Ircantec. Traitement Ircantec et DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Délai écoulé entre la dernière période de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique et l'entrée en paiement de la pension Ircantec inférieur ou égal à 1 an.

(2) Les titulaires à temps incomplet (moins de 28 h hebdomadaire) relèvent de l'Ircantec. Aucun titulaire à temps incomplet n'est présent dans la FPE.

(3) Ces pensionnés ont cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

Progression du nombre de nouvelles pensions civiles des ayants droit au Service des retraites de l'État en 2013 ¹⁰.

Plus de 93 000 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires, ayants droit ou ayants cause (*voir définitions*), sont entrées en paiement en 2013, contre 86 000 nouvelles pensions en 2012 et 111 000 en 2003, soit respectivement une augmentation de 8 % et une baisse de 2 % en moyenne annuelle.

La hausse du volume de nouvelles pensions par rapport à l'an dernier est principalement due aux pensions d'ayants droit entrées en paiement en 2013 (respectivement + 13 % pour les civils et + 4 % pour les militaires).

Pour les ayants droit, ce sont ainsi près de 56 000 pensions civiles et plus de 11 800 pensions militaires qui sont entrées en paiement en 2013. Le nombre des pensions civiles d'ayants cause nouvellement entrées en paiement est stable, le nombre des pensions militaires d'ayants cause a légèrement diminué par rapport à l'an dernier (environ - 1 %).

Fin 2013, plus de 2,3 millions de pensions civiles (hors la Poste et France Télécom) et militaires de retraite sont en paiement. Leur nombre a progressé de 1 % entre 2012 et 2013. Plus des trois quarts du stock de pensions en paiement sont des pensions civiles, réparties en 1 493 000 pensions d'ayants droit et 305 000 pensions d'ayants cause. Les pensions militaires concernent près de 550 000 pensions.

¹⁰ La partie sur le service des retraites de l'État a été rédigée en collaboration avec Frédérique Mercier (SRE). Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

Les pensions de l'Éducation Nationale et les pensions militaires représentent respectivement environ 38 % et 23 % des pensions (ayants droit et ayants cause).

Le montant des pensions payées en 2013 s'est élevé à 40 501 millions d'euros pour les pensions civiles et 9 533 millions d'euros pour les pensions militaires.

Importante hausse du nombre des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2013¹¹ liée aux départs anticipés pour carrières longues

Après une baisse sensible (-27,8 %) de l'effectif des nouveaux pensionnés entre 2011 et 2012, la CNRACL a octroyé, en 2013, 63 874 nouvelles pensions (droits directs et droits dérivés), soit une hausse de 17,2 % par rapport au flux observé en 2012 (+42,5 % par rapport à 2002). Cette évolution est essentiellement due à l'augmentation de l'effectif du flux des pensionnés de droit direct (+20 % en 2012).

Ces fluctuations importantes trouvent leur origine dans les mesures prises ces dernières années dans le cadre des réformes des retraites. Parmi ces mesures peuvent être cités le décalage de l'âge légal de départ à la retraite (9 mois en 2012, 14 mois en 2013), la fermeture du dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants et l'assouplissement des conditions pour bénéficier du dispositif de départ anticipé pour carrière longue.

2013 se caractérise par une augmentation sensible des départs au titre du dispositif « carrière longue », conséquence de la réforme 2010 et de l'assouplissement des conditions en 2012 : un peu plus de 10 000 départs observés, soit quatre fois plus qu'en 2011.

Ces évolutions réglementaires ont également un impact sur l'âge moyen au départ. En effet, après avoir dépassé, pour la première fois en 2012, la barre des 60 ans, l'âge moyen à la radiation des cadres des départs pour ancienneté s'établit à 60,4 ans en 2013. Il était de 57,1 ans en 2002.

Au sein de la fonction publique territoriale, 32 452 départs à la retraite de droit direct ont été constatés en 2013 (contre 26 418 en 2012 et 18 568 en 2002), dont 10 % en invalidité. Près d'un pensionné sur quatre est parti au titre du dispositif carrière longue.

La distinction par sexe montre une prépondérance des femmes (54 %) mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,5 % des départs pour motifs familiaux (7 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent seulement un départ anticipé sur trois dans le cadre du dispositif carrière longue.

L'âge moyen de jouissance de la pension est de 60,8 ans pour l'ensemble des départs de droit direct. Il augmente très légèrement par rapport à 2012 en raison, principalement, du décalage de l'âge légal de départ à la retraite (9 mois en 2012 et 14 mois en 2013).

Le taux moyen de liquidation hors décote et surcote des nouveaux pensionnés territoriaux s'établit à 52,2 %. La proportion des pensions au taux plein est de 13,6 % et celle des pensions relevées au minimum garanti s'élève à 31,6 %. Au final, les nouveaux pensionnés territoriaux perçoivent une pension moyenne mensuelle de 1 233 euros, pour une durée moyenne de cotisation de 113,4 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications). Parmi les pensionnés de droit direct, 7,1 % se voient appliquer une décote avec un taux moyen de décote de 8,2 %. Cette minoration de pension ne concerne ni les invalides, ni les retraités dont la pension est relevée au minimum garanti. En 2013, 6 402 pensions territoriales de droit dérivé¹² sont entrées en paiement, dont 20,4 % suite à des décès d'agents en activité.

¹¹ La partie concernant la CNRACL a été rédigée en collaboration avec Loïc Gautier (CNRACL).

¹² Pensions de droit dérivé : pensions de droit indirect ou pensions de réversion.

Concernant la fonction publique hospitalière, 21 696 départs à la retraite de droit direct sont entrés en paiement en 2013 (contre 18 719 en 2012 et 19 057 en 2012), dont 7,9 % en invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans cette fonction publique, et concentre 78,2 % de l'ensemble des départs et quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent 11,5 % de l'ensemble des départs). De par une forte proportion d'emplois classés en catégorie active, seulement 46 % des départs s'effectuent à 60 ans ou plus. L'âge moyen de jouissance de la pension s'établit à 58,9 ans pour les pensionnés au titre de l'ancienneté ou pour motifs familiaux et 58,6 ans en prenant en compte les départs pour invalidité.

Les nouveaux pensionnés, dont le taux moyen de liquidation hors décote et surcote s'élève à 60,8 %, sont 16,2 % à recevoir une pension relevée au minimum garanti et 15,9 % à percevoir une pension à taux plein. La pension moyenne mensuelle s'élève à 1 480 euros, dont près de 6 % d'avantages accessoires¹³, pour une durée moyenne de cotisation de 121,6 trimestres (avant écartèlement et y compris bonifications). Parmi les pensionnés de droit direct, 10,1 % se voient appliquer une décote avec un taux moyen de décote de 8,5 %. Cette minoration de pension ne concerne ni les invalides ni les retraités dont la pension est relevée au minimum garanti.

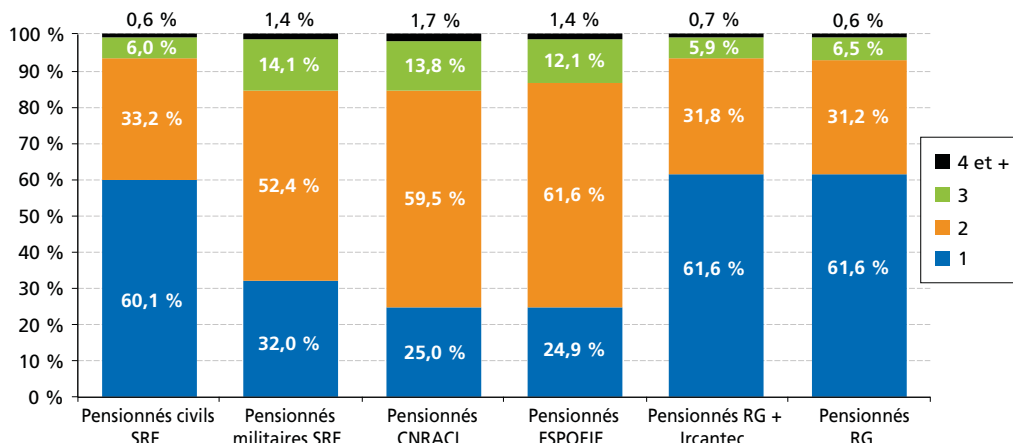
En 2013, 3 324 pensions de droit dérivé ont été concédées dans la fonction publique hospitalière, dont 16,4 % suite à des décès d'agents en activité

Encadré 3 : État des lieux des polypensionnés de la fonction publique

Par définition, un individu est dit polypensionné lorsqu'il perçoit plusieurs pensions de différents régimes de retraite de base. En 2008, d'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), la proportion de polypensionnés, parmi les pensionnés âgés de 60 ans ou plus des différents régimes, est de 68 % dans le régime des pensions militaires de retraite, de 75 % à la CNRACL et au FSPOEIE, contre 40 % dans le régime des pensions civiles de retraite de l'État et 38 % à l'Ircantec. À titre de comparaison, la proportion de polypensionnés est de 38 % parmi les pensionnés du régime général.

Un agent non titulaire de la fonction publique est susceptible d'occuper différents emplois sous différents statuts durant sa carrière. Cependant, du fait du périmètre très large du régime général auquel est associé le régime complémentaire de l'Ircantec, un agent a plus de chances d'avoir toujours occupé des emplois, que ce soit dans le public ou le privé, relevant de ce régime de base. Ainsi, la proportion de polypensionnés parmi les pensionnés de l'Ircantec est, au final, inférieure à celle des autres régimes.

Figure V 2.2-21 : Nombre de pensions de retraite dans un régime de base



Source : EIR 2008, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

SRE : service des retraites de l'État. RG : régime général.

13 Avantage accessoire : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base ou pension de réversion) correspondant à des majorations (pour enfants, pour charge d'enfants, pour conjoint à charge, pour tierce personne, etc.).

Dans le tableau suivant figure, pour chaque régime de retraite, la part des pensionnés de 60 ans ou plus bénéficiant également d'une pension de tel ou tel autre régime. Une proportion importante des pensionnés du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE cumule également une pension du régime général (36 % des pensionnés civils de l'État, 57 % des pensionnés militaires, et près de 70 % des pensionnés de la CNRACL et du FSPOEIE). Environ 10 % des pensionnés militaires perçoivent, outre leur pension militaire, une pension civile de l'État, une pension de la CNRACL ou une pension du FSPOEIE. Aucun pensionné ne cumule une pension civile de l'État et une pension CNRACL, étant donné qu'une pension unique est versée par le dernier des deux régimes auquel l'agent a été affilié.

Entre 6 % et 10 % des pensionnés des régimes de retraite des titulaires des trois fonctions publiques, des militaires et des ouvriers d'État perçoivent en parallèle une pension de l'Ircantec, malgré la possibilité de valider sous certaines conditions les services effectués en tant qu'agent non titulaire. Une proportion non négligeable de pensionnés, allant de 7 % (parmi les pensionnés civils de l'État) à 18,7 % (parmi ceux de l'Ircantec) bénéficie également d'une pension auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Figure V 2.2-22 : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions

Part des pensionnés de chacun des régimes ayant :	Pensionnés civils de l'État	Pensionnés militaires de l'État	Pensionnés de la CNRACL	Pensionnés du FSPOEIE	Pensionnés de l'Ircantec
- une pension du régime général	36,1 %	57,3 %	71,2 %	68,2 %	100,0 %
- une pension civile de l'État	100,0 %	6,7 %	0,0 %	0,1 %	5,7 %
- une pension militaire de l'État	1,2 %	100,0 %	0,5 %	4,1 %	1,1 %
- une pension de la CNRACL	0,0 %	1,6 %	100,0 %	0,0 %	4,4 %
- une pension du FSPOEIE	0,0 %	1,3 %	0,0 %	100,0 %	0,5 %
- une pension de la MSA	7,0 %	9,6 %	15,5 %	13,2 %	18,7 %
- une pension d'un autre régime	2,8 %	9,0 %	5,5 %	5,5 %	15,6 %
- une pension de l'Ircantec	6,3 %	7,2 %	9,2 %	9,4 %	100,0 %

Source : EIR 2008, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

Lecture : 36,1 % des pensionnés civils de l'État de 60 ans ou plus perçoivent une pension du régime général.

Selon une étude de la Drees¹⁴ menée à partir de l'échantillon interrégimes de retraités 2008 (EIR), le montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct perçu par les fonctionnaires civils de l'État unipensionnés est supérieur à celui des polypensionnés (2 012 euros, contre 1 840 euros). L'écart s'inverse en ce qui concerne les pensionnés de la CNRACL (1 402 euros pour les polypensionnés, contre 1 258 euros pour les unipensionnés), et se creuse pour les pensionnés militaires (2 415 euros pour les polypensionnés, contre 1 583 euros pour les autres). A noter que les montants mensuels moyens des pensions perçus par les hommes sont supérieurs à ceux concédés aux femmes tous régimes de la fonction publique confondus (voir FT 5.3).

¹⁴ Les données de ce paragraphe portent sur l'ensemble des bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans un régime de base, nés en France ou à l'étranger, résidents en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2008. Source : « Les retraités et les retraites en 2009 », Études et statistiques, Drees, juin 2011.

Parmi les titulaires, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concernent d'abord les catégories actives

Fin 2013, parmi les départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (y compris les départs pour motif d'invalidité), une proportion importante des départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concerne davantage les titulaires de la FPH (54,3 % dont 86,3 % d'agents en catégorie active) et de la FPE (24,2 % dont 74,3 % d'agents en catégorie active) que ceux de la FPT (18,3 % dont 20,7 % d'agents en catégorie active).

Parmi l'ensemble des pensions de titulaires entrées en paiement en 2013, seule 6,6 % concernaient des personnels en catégorie active dans la FPT contre 22,0 % dans la FPE et 60,4 % dans la FPH. A la fin 2013, dans les trois versants de la fonction publique, ces personnels partent en moyenne après 57 ans.

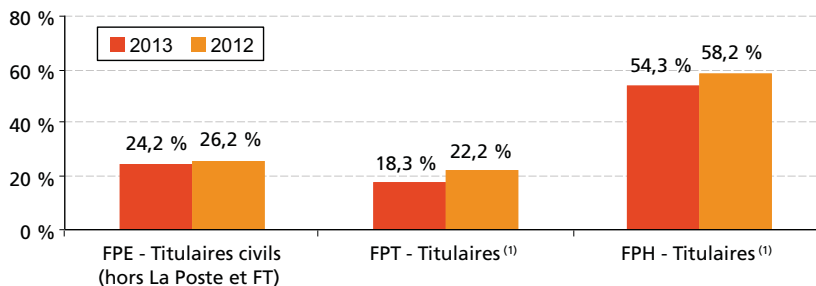
Dans la FPE et la FPT, les départs à la retraite anticipés sont majoritairement dus à d'autres dispositifs, notamment les départs pour carrières longues (respectivement : 11,0 % et 23,7 % de l'ensemble des départs), pour invalidité (respectivement : 5,8 % et 10,0 %) ou encore pour des motifs familiaux (7,4 % et 7,0 %).

En 2013, avec l'extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, la part de ce type de départ est en nette augmentation dans les trois versants par rapport à 2012 : ils représentent 11,0 % du flux des départs de titulaires de la FPE (5,9 % en 2012 et 1,3 % en 2011), 23,7 % dans la FPT (15 % en 2012 et 6,1 % en 2011) et 23,7 % dans la FPH (6,7 % en 2012 et 1,8 % en 2011). Les départs pour carrières longues représentent, en outre, 10,2 % parmi les départs d'ouvriers d'État (contre 20,1 % en 2012 et 8,8 % en 2011).

Avec la suppression des départs anticipés des parents de trois enfants, les départs pour motifs familiaux en 2012 continue de baisser. Fin 2013, ils ne représentent plus que 7,4 % du flux de départ des titulaires de la FPE (8,4 % en 2012 et 24,2 % en 2011), 7,0 % du flux de départ des titulaires de la FPT (8,7 % en 2012 et 25,7 % en 2011) et 11,5 % des titulaires de la FPH (13,6 % en 2012 et 38,8 % en 2011).

Figure V 2.2-23 : Part des agents titulaires, dont la pension est entrée en paiement en 2013, partant avant l'âge de 60 ans

[en %]



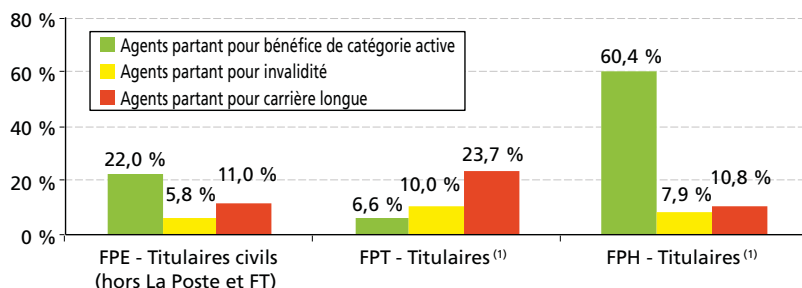
Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) ; CNRA. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Note : le pourcentage est exprimé par rapport à l'ensemble des départs y compris pour invalidité.

Lecture : en 2013 dans la FPT, 18,3 % des titulaires sont partis à la retraite avant l'âge de 60 ans.

Figure V 2.2-24 : Part des agents titulaires dont la pension est entrée en paiement en 2013, selon différents types de départ



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) ; CNRA. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Note : le pourcentage est exprimé par rapport à l'ensemble des départs y compris pour invalidité.

Lecture : en 2013 dans la FPT, 6,6 % des agents sont partis suite à au moins 15 ans et 9 mois de services actifs, 10,0 % sont partis pour invalidité et 23,7 % sont partis pour carrière longue.

Encadré 4 : Les différents types de départs anticipés dans la fonction publique

• Les départs anticipés de parents de trois enfants

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas : soit trois enfants vivants ou élevés pendant neuf ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité de plus de 80 %, soit un conjoint invalide. Ce type de départ concerne principalement des femmes. Depuis le 1^{er} janvier 2012, le dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants ayant quinze années de services effectifs est fermé. Le droit au départ anticipé est resté acquis pour les parents remplissant les conditions de parentalité et d'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2012 (voir encadré 5).

• Les départs anticipés pour carrières longues

Ce dispositif, introduit par la réforme des retraites de 2003, permettait de partir au plus tôt à 59 ans jusqu'au 1^{er} juillet 2006 et 58 ans sur la deuxième moitié de 2006. A partir du 1^{er} janvier 2008, un départ à 56 ans ou 57 ans était possible si un certain nombre de conditions de durée de carrière était rempli. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est assoupli en permettant aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de partir à la retraite à 60 ans. Ces départs concernent majoritairement des hommes.

Le décret n° 2014-350 du 19 mars 2014 portant application de la loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a élargi le champ des trimestres « réputés cotisés » pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue. Ainsi, depuis le 1^{er} avril 2014, certains trimestres (chômage, invalidité, maternité) peuvent être pris en compte dans la durée de cotisation nécessaire pour pouvoir partir à la retraite.

Qui est concerné ?

• Les départs pour invalidité

Les fonctionnaires dont l'invalidité ne permet plus d'exercer leurs fonctions sont placés en retraite pour invalidité quel que soit leur âge et leur durée de service.

• Les catégories actives dans la fonction publique

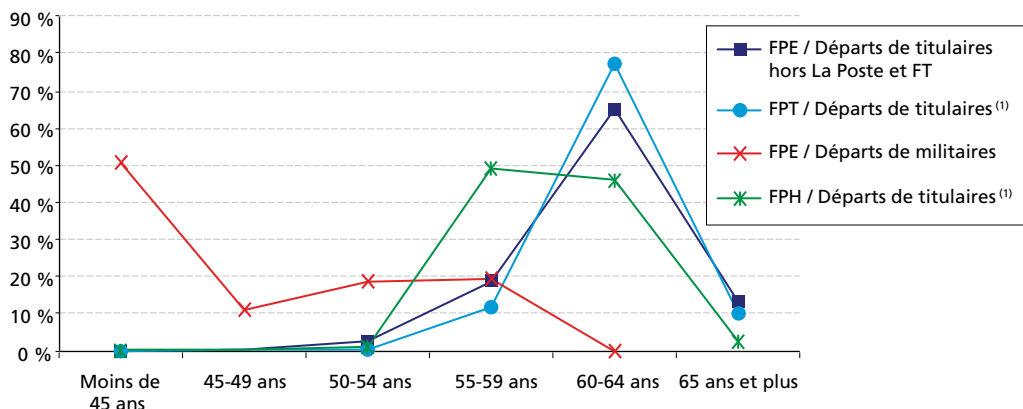
Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L 24-I-1° du Code des pensions civiles et militaires, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (les autres catégories d'emplois étant qualifiées de sédentaires). La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État. Les personnels ayant accompli au moins dix-sept ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 57 ans (au lieu de 62 ans), et 52 ans pour certaines professions (du domaine de la sécurité, essentiellement).

La réforme de 2010 a progressivement relevé de 55 à 57 ans l'âge de départ à la retraite pour les fonctionnaires appartenant à la catégorie active ainsi que les durées de services effectués (voir tableau « catégorie active » de la Fiche thématique 5.1). Dans les ministères, 161 700 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2012, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères, appartenant principalement au ministère de l'Intérieur (61,1 %) et au ministère de la justice (16,2 %). Dans la fonction publique territoriale, le classement en catégorie active concerne quelques corps, comme par exemple les sapeurs-pompiers professionnels, représentant entre 5 % et 10 % de l'effectif total. Dans la fonction publique hospitalière, environ les deux tiers des effectifs (hors médecins) relèvent d'un corps classé en catégorie active. Il s'agit principalement des personnels paramédicaux en contact avec les malades.

• Le cas particulier des militaires

Au 1^{er} janvier 2014, les militaires peuvent partir à la retraite après 16 ans et 7 mois de services (militaires du rang et sous-officiers) ou 26 ans et 7 mois de services (officiers de carrière). A partir de 2015, ces durées sont portées respectivement à 17 et 27 ans. Toutes catégories confondues, l'âge moyen du départ à la retraite des militaires était de 44,5 ans en 2013 (53,3 ans pour les officiers, 46,9 ans pour les sous-officiers et 32,2 ans pour les caporaux et soldats).

Figure V 2.2-25 : Ventilation des pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2013 selon l'âge de liquidation (hors départs pour invalidité)



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) et CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Encadré 5 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014

Les principaux points de la réforme de 2003 pour les agents titulaires de la fonction publique

La promulgation de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires (voir schéma dans la Fiche thématique 5.3), avec une entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004. Les principaux points sont notamment les suivants :

- l'alignement de la durée de cotisation du régime des fonctionnaires, nécessaire pour avoir une retraite au taux plein, sur celle applicable dans le régime général;
- l'instauration progressive d'une décote, lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à une durée de référence de 160 trimestres en 2008 et d'une surcote, dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence ;
- les paramètres de calcul de la retraite dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année où l'agent remplit les conditions d'âge et/ou de durée de services nécessaires à son admission à la retraite ;
- une modification du calcul de minimum garanti.

La réforme de 2003 a également ouvert la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans pour les individus ayant commencé leur carrière de manière précoce (dispositif dit de « carrière longue »). L'indexation des retraites a aussi été revue, avec une indexation non plus sur l'évolution des salaires mais sur celle des prix hors tabac. Un régime additionnel de retraite a également été créé pour les agents titulaires. Les cotisations sont assises sur les primes non soumises à cotisation pour pension (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut). Un droit à l'information a été instauré pour l'ensemble des retraités, concernant leur retraite, avec la mise en place d'une information régulière des actifs concernant leur future retraite, à partir du relevé de situation individuelle (RSI), répertoriant l'ensemble des périodes de cotisation, et l'estimation individuelle globale (EIG), reprenant l'estimation du montant total de la retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

Le rendez-vous sur les retraites de 2008

Les principales mesures portant sur les régimes de fonctionnaires ont été les suivantes :

- confirmation de l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance exigée pour le taux plein de 40 ans en 2008 à 41 ans en 2012 ;
- le taux de surcote évolue de 0,75 % à 1,25 % par trimestre à compter du 1^{er} janvier 2009 et les conditions pour bénéficier de la surcote sont alignées sur le régime général ;
- à partir de 2009, la revalorisation des pensions intervient chaque année au 1^{er} avril, de façon à prendre en compte l'inflation réellement constatée pour l'année précédente ;
- le cumul emploi-retraite n'est plus soumis à une condition de cumul, mais à la condition que l'assuré ait liquidé intégralement sa retraite en ayant rempli les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à 65 ans ;
- extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État ou militaires résidant dans certains départements ou territoires d'Outre-mer.

La réforme de l'Ircantec de 2008

La réforme, conduite en 2008 en concertation avec les partenaires sociaux, a porté à la fois sur les paramètres et la gouvernance du régime, afin d'en assurer la pérennité sur le long terme. D'ici à 2018, la réforme des paramètres combine une baisse progressive du rendement du régime par points (de 12,1 % à 7,75 %) et une hausse progressive des taux théoriques de cotisation (de 4,5 % à 5,6 % en tranche A et de 14 % à 15,6 % en tranche B), le taux de cotisation effectif étant égal à 125 % du taux de cotisation théorique.

La réforme introduit des critères de pilotage du régime sur le long terme. Il a été décidé que le paiement des pensions devait être assuré sur une durée de trente ans par les cotisations futures, ainsi que par les réserves. Ces dernières devront être, au minimum, équivalentes à une année et demie de prestations à l'horizon de vingt ans. En 2018, au terme d'une période transitoire de neuf ans, la responsabilité du pilotage du régime incombera au conseil d'administration.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique**La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites**

La réforme des retraites opérée en 2010 prolonge l'effort entrepris en 2003 et vise le retour à l'équilibre des régimes de retraite à l'horizon de 2018. À ce titre, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites modifie profondément les règles de pension pour les fonctionnaires, notamment par :

- le relèvement de deux ans des bornes d'âge de la retraite (âge légal d'ouverture du droit à la retraite ; âge de la retraite à taux plein ; limites d'âge et durée minimale de service pour les catégories actives) ;
- l'alignement progressif du taux de cotisation d'assurance vieillesse des fonctionnaires sur celui en vigueur au régime général ;
- la mise en extinction progressive, accompagnée de dispositions transitoires, du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants justifiant de quinze ans de services à compter du 1^{er} janvier 2012 ;
- la nécessité pour percevoir le minimum garanti de remplir les conditions de durée d'assurance exigées pour avoir le taux plein ;
- la réduction de 15 à 2 ans, pour les fonctionnaires, de la durée des services exigée pour ouvrir droit à une pension (« condition de fidélité ») ;
- la fermeture pour les agents titularisés après le 1^{er} janvier 2013 des validations de services auxiliaires ;
- la poursuite de l'harmonisation du minimum garanti, avec une linéarisation pour les durées inférieures à quinze ans, ainsi que l'écrêtement au vu du montant total des pensions comme pour le minimum.

Les réformes réalisées en 2012**• L'accélération du calendrier de relèvement de l'âge de départ à la retraite**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de la transition. Ainsi, l'âge d'ouverture des droits à la retraite pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire est relevé de 5 mois (au lieu de 4 mois) pour les générations nées entre 1952 et 1955. L'âge d'ouverture des droits sera ainsi porté à 62 ans dès 2017 pour la génération née à partir de 1955. L'âge de l'annulation de la décote suivra l'âge d'ouverture des droits (67 ans pour la génération 1955).

Les paramètres de la réforme de 2010 restent inchangés : à terme, l'âge légal d'ouverture des droits reste fixé à 62 ans, et l'âge d'ouverture des droits à taux plein à 67 ans.

• Le départ à la retraite anticipé pour carrière longue

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse est venu assouplir le dispositif de départ anticipé pour carrière longue qui avait été modifié dans le cadre de la réforme des retraites de 2010. Il permet aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de partir à la retraite à 60 ans. Les modifications portent essentiellement sur trois points :

- l'ouverture du dispositif aux assurés qui ont commencé à travailler avant 20 ans (et non plus seulement aux assurés qui ont commencé à travailler avant 18 ans) ;
- la suppression de la condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- l'assouplissement des conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés »). Outre les quatre trimestres déjà pris en compte au titre des services militaires et des congés pour maladie, sont ajoutés deux trimestres au titre du chômage et deux trimestres au titre de la maternité. Pour les fonctionnaires, cet avantage aura cependant uniquement un effet au titre de périodes acquises dans d'autres régimes.

• Le départ à la retraite anticipé au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Le décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012 permet désormais aux fonctionnaires ou ouvriers d'état qui se sont vus reconnaître la qualité de travailleur handicapé de partir à la retraite dans les mêmes conditions que ceux qui sont atteints d'une incapacité permanente de 80%. Ainsi, les travailleurs handicapés peuvent partir à la retraite avec un taux plein entre 55 et 59 ans, sous réserve de remplir des conditions de durée d'assurance et de durée d'assurance cotisée.

La réforme des retraites de 2014

La loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 20 janvier 2014 a eu pour objectif d'assurer la pérennité des régimes de retraites à plus ou moins long terme. La loi a ainsi mis en place diverses mesures qui concernent tant les actifs que les retraités :

• Pour les actifs :

- une augmentation progressive du taux de cotisation des employeurs et des salariés. La hausse sera répartie sur 4 ans, de 2014 à 2017. Depuis le décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013, le taux de cotisation à la charge des agents est de 9,14 % pour 2014.
- Afin de garantir l'équilibre à long terme, et compte tenu des évolutions démographiques, la durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein est augmentée d'un trimestre tous les ans à compter de la génération née en 1958 pour atteindre 172 trimestres (43 annuités) pour la génération née en 1973.

• Pour les retraités :

- la loi reporte la revalorisation des pensions de retraite au 1^{er} octobre de chaque année. La revalorisation au 1^{er} avril est cependant maintenue pour les petites retraites et pension d'invalidité.
- En outre, les majorations de 10 % perçues par les retraités qui ont élevé 3 enfants ou plus sont désormais imposées.

La réforme comporte également un nombre important de mesures visant à compenser les injustices et inégalités. Outre un assouplissement des conditions d'ouverture de droit à une carrière longue, la loi comprend toute une série de mesures visant à corriger les périodes d'interruption de carrière qui affectent les droits à la retraite (congé maternité, formation, chômage, travail à temps partiel...) : aide au rachat des trimestres d'étude pour les jeunes actifs, meilleure prise en compte de la formation professionnelle, élargissement du champ des fonctionnaires handicapés pouvant bénéficier d'un départ anticipé à la retraite...

Enfin pour chaque salarié exposé, un compte personnel de prévention de la pénibilité sera créé, dès 2015. Une négociation a été ouverte dans la fonction publique pour adapter ce dispositif prévu pour le secteur privé en tenant compte de l'existence de catégories actives.

Des modifications de comportement perceptibles suite aux réformes des retraites

Un certain recul reste nécessaire pour évaluer l'ensemble des impacts des réformes en termes de durée de carrière et de montant de pension (voir encadré 5 ci-dessus et encadré de la fiche thématique 5.3). Néanmoins, les caractéristiques des nouveaux retraités évoluent progressivement : le relèvement de l'âge de départ à la retraite ainsi que les nouvelles règles concernant les départs pour carrières longues et la surcote ont des effets perceptibles dans les trois versants.

Pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État, progression de six mois de l'âge moyen au départ des nouveaux liquidants pour ancienneté¹⁵

L'âge moyen de départ à la retraite **des personnels civils** a progressé légèrement en 2013 pour atteindre 60 ans 9 mois. La progression (+ 1 mois) est nettement moins marquée que celles de 2012 (+ 6 mois) et de 2011 (+ 5 mois). Le ralentissement de l'âge moyen de départ à la retraite s'explique par l'élargissement du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue prévu par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse.

¹⁵ La partie sur le service des retraites de l'État a été rédigée en collaboration avec Frédérique Mercier. Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

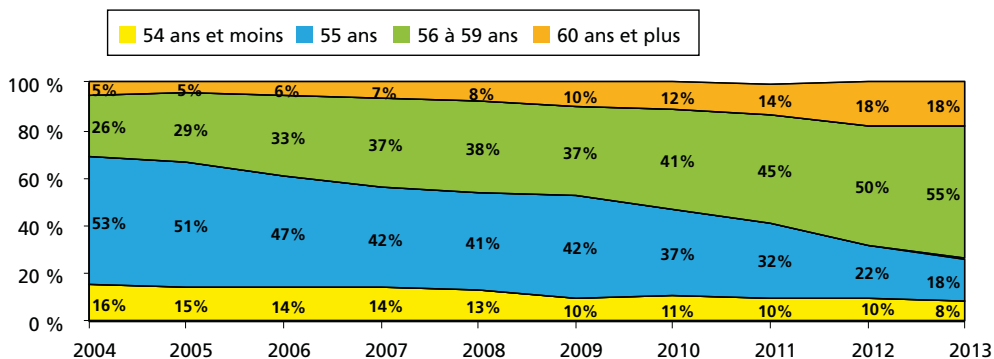
En effet, les départs anticipés pour carrière longue intervenus en 2013 sont deux fois plus nombreux qu'en 2012 (6 300 contre 3 000). Outre ce contretemps, la progression tendancielle de l'âge moyen de départ à la retraite, constatée en 2011, 2012 et 2013, s'explique par l'impact des réformes de 2003 et de 2010 et par une entrée sur le marché du travail en moyenne plus tardive.

Par rapport à 2012, l'âge observé en 2013 progresse de deux mois pour les catégories actives et est stable pour les catégories sédentaires. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 61 ans 10 mois (62 ans pour les hommes sédentaires et 61 ans et 8 mois pour les femmes). L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active n'est que de 57 ans et 7 mois (57 ans et 3 mois pour les hommes et 58 ans et 2 mois pour les femmes).

Tout confondu, l'âge moyen de départ des femmes reste supérieur à celui des hommes, de près de 7 mois en 2013.

Figures V 2.2-26 et 2.2-27 : Évolution des âges à la radiation des cadres depuis 2004

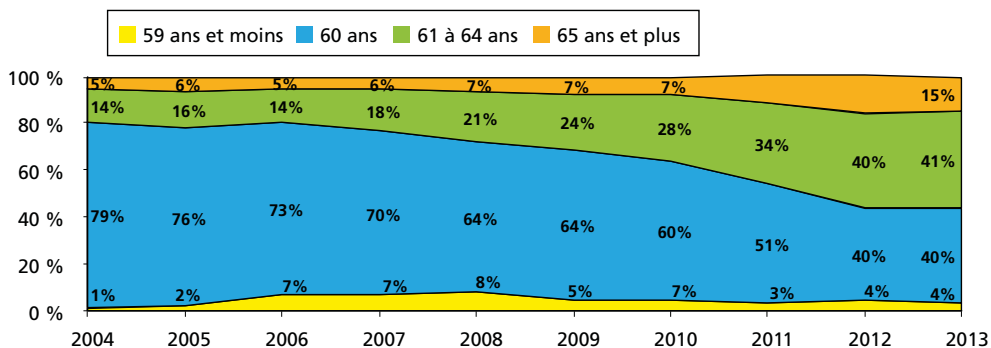
Pensions civiles de l'État : catégories actives



Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : départs pour ancienneté uniquement (hors invalidité et départs pour motifs familiaux), y compris La Poste et France Télécom.

Pensions civiles de l'État : catégories sédentaires



Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : départs pour ancienneté uniquement (hors invalidité et départs pour motifs familiaux), y compris La Poste et France Télécom.

L'âge moyen de radiation des cadres des militaires : **44 ans et 5 mois, (tous motifs de radiation)** progresse de 3 mois en 2013, Les effets des réformes des retraites sur les départs des militaires sont globalement modérés, du fait d'une montée en charge relativement lente. Dans le flux 2013, 50 % des militaires liquidant pour ancienneté avaient encore une durée de référence¹⁶ de 150 trimestres. Cette proportion a d'abord diminué vivement avec l'entrée en vigueur de la réforme de 2003 (90 % pour le flux 2004, 81 % pour le flux 2005, 68 % pour le flux 2007) puis plus lentement (53 % en 2012). Il faut noter cependant que les militaires ne bénéficient pas du dispositif de la surcote.

Le nombre de départs à la retraite des militaires est fortement fluctuant, étant largement déterminé par des facteurs propres à la politique de gestion des personnels militaires. Ainsi, les plans qui sont intervenus et les mesures d'incitation au départ qui les accompagnaient ont entraîné un fort volume de départs entre 1996 et 2002, notamment en 2000, 2001 et 2002 (de l'ordre de 13 000 départs). Puis, jusqu'en 2006, le nombre d'entrées en retraite a diminué régulièrement, par simple contrecoup du mouvement d'accélération qui a précédé. Le nombre de pensions militaires d'ayants-droit entrées en paiement est ensuite reparti fortement à la hausse (+ 7 % par an en moyenne entre 2007 et 2011) puis a diminué de 15 % en 2012 (11 415 contre 13 503 en 2011). En 2013, 11 800 pensions sont entrées en paiement, soit une augmentation de 4 % par rapport à 2012.

La baisse du nombre de bénéficiaire de la surcote se poursuit et leur part se réduit¹⁷

En 2013, la proportion du flux de nouveaux retraités civils bénéficiaires de la surcote est de 31 %, contre 36 % en 2012. Cette proportion présentait une forte augmentation en 2012 après la perturbation liée aux départs de parents de trois enfants en 2011 et la diminution de 2009 liée à la révision de la règle de calcul du trimestre de surcote.

En 2013, le nombre des surcotés (17 000) baisse de 1 % par rapport à 2012 alors que l'effectif des nouveaux retraités augmente de 10 %, notamment sous l'effet des départs anticipés pour carrières longues. En 2012, l'effectif de nouveaux retraités avait connu une forte baisse (- 34 %), principalement liée au contrecoup des départs anticipés massifs pour parents de trois enfants de 2011, et à la montée en charge de la mesure d'âge. De ce fait, malgré la progression de la part des surcotés, l'effectif de surcotés se réduisait à 18 000 concernés contre 21 000 en 2011.

Comme en 2012, les hommes et les femmes sont concernés par la surcote dans des proportions similaires : la part des femmes bénéficiant d'une surcote diminue de 4 points (à 31,4 % contre 35,3 % en 2012), celle des hommes baisse de 4 points (à 31,1 % contre 36,5 % en 2012). Les agents de catégories A et B continuent d'être davantage bénéficiaires d'une surcote que les autres.

Le montant moyen mensuel de la surcote était de 37 € mensuels en 2004, de 85 € en 2007 et de 153 € en 2009. Il avait nettement progressé en 2010 du fait de la diminution de la part des petites surcotes et de la majoration du taux de surcote (196 € par mois). En 2012, il était de 293 € par mois, en lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote. En 2013, le montant moyen mensuel de la surcote poursuit sa progression pour atteindre 304 € par mois. Le coût global induit par la surcote est estimé à 63,7 M€ en 2013, il est proche de celui de 2012 (62,1 M€), la hausse du gain moyen n'étant pas compensée par la réduction de l'effectif concerné.

La part des agents concernés par la décote en 2013 est de 16 %, contre 15 % en 2012. La part des hommes concernés par la décote augmente (elle passe de 16 % à 17 %), alors que celle des femmes est stable à 15 %.

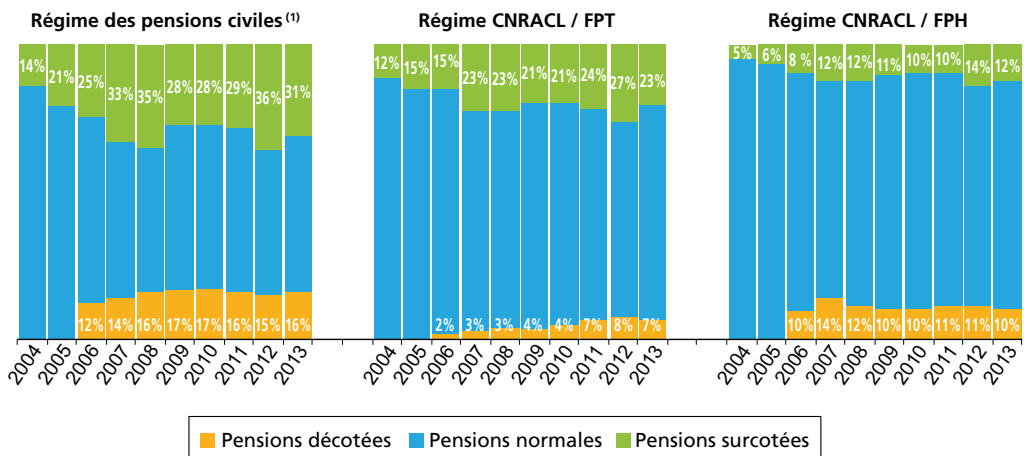
¹⁶ Nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension à taux plein dans le régime de retraite de l'assuré.

¹⁷ La partie sur le service des retraites de l'État a été rédigée en collaboration avec Frédérique Mercier. Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

Après une diminution importante du nombre de pensions décotées en 2012 (7 500 en 2012 contre près de 12 000 en 2011), l'effectif augmente en 2013 pour atteindre 8 800 pensions.

La perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 121 € pour les retraités concernés. L'économie globale induite par la décote, hors effet des reports de départ, est estimée à 13 M€ en 2013, contre 9 M€ en 2012.

Figure V 2.2-28 : Évolution de la part des pensions avec surcote (depuis 2004) et avec décote (depuis 2006)
[en %]



Sources : DGFIP - Services des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Hors pensions militaires.

À la CNRACL, les principales évolutions concernent les départs anticipés pour carrières longues et les départs anticipés pour motifs familiaux¹⁸

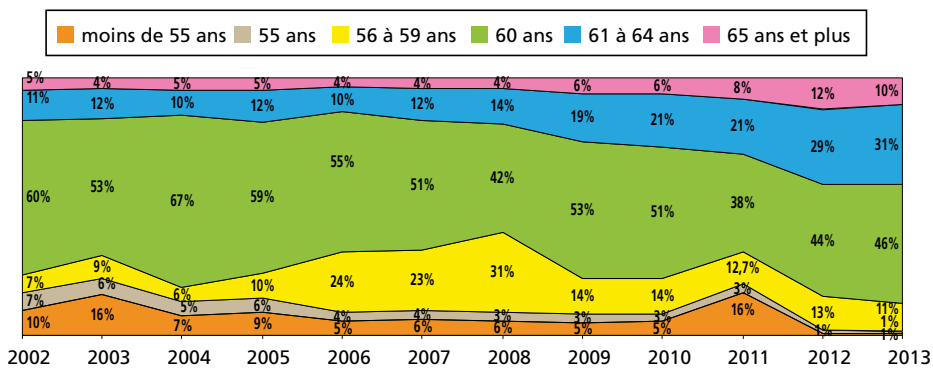
Dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale, le nombre de départs à la retraite de droit direct a progressé régulièrement jusqu'en 2002. L'année 2003 a constitué une année atypique avec une rupture de tendance dans l'évolution observée jusqu'alors. En effet, l'augmentation de 42 % par rapport à 2002 résulte d'un phénomène d'anticipation avant l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2004 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Cette anticipation est particulièrement sensible pour les départs anticipés après 15 ans de service des fonctionnaires parents de trois enfants ou d'un enfant handicapé. En 2003, ce type de départ correspond à un départ sur quatre alors qu'il en représentait un sur cinq environ les années précédentes. Les modifications apportées par la loi portant réforme des retraites de 2010, entraînent, en 2011, un flux de départs très importants d'agents, un pensionné sur quatre souhaitant bénéficier du dispositif « parent de trois enfants et 15 ans de services » selon la réglementation avant réforme. En 2013, ce type de départ représente moins de 3 % des nouveaux pensionnés de droit direct, soit à peine moins qu'en 2012 (3,4 %).

¹⁸ La partie relative à la CNRACL a été rédigée en collaboration avec Loïc Gautier (CNRACL).

Les premiers départs au titre du dispositif pour carrières longues s'effectuent en 2005, leur part restant toutefois limitée à 1,3 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct parmi les retraités pour ancienneté ou motifs familiaux. En 2006, la montée en charge de ce dispositif est très nette avec plus de 13 % des nouveaux retraités bénéficiant du dispositif. Suite aux nouvelles dispositions en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008, leur part qui avait atteint près de 17 % du flux en 2008 (quasiment un nouveau retraité sur quatre dans la FPT), redescend dès 2009 à 5,6 %, puis à 5,1 % en 2010 et à 4,1 % en 2011. Suite à la réforme des retraites de 2010 et à l'élargissement des conditions intervenu en 2012, le nombre de départs à la retraite pour carrières longues est reparti à la hausse pour atteindre 11,4 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct en 2012 et 18,5 % en 2013.

Figures V 2.2-29 et 2.2-30 : Évolution des âges à l'entrée en jouissance de la pension depuis 2002 dans le régime CNRACL

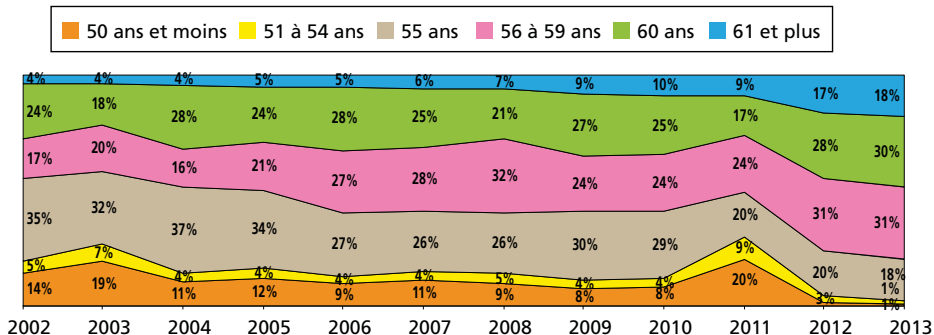
Fonction publique territoriale : catégories actives et sédentaires



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

Champ : départs pour ancienneté et anticipés pour motifs familiaux (hors invalidité).

Fonction publique hospitalière : catégories actives et sédentaires



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

Champ : départs pour ancienneté et anticipés pour motifs familiaux (hors invalidité).

La surcote, qui est entrée en vigueur en 2004 suite à la réforme de 2003 et dont les modalités d'application ont changé au 1^{er} janvier 2009, procure un gain moyen de 182 euros pour les nouveaux pensionnés de 2013 ayant perçu une pension en décembre (contre 169 euros en 2012). Ce gain ne concerne que les nouveaux pensionnés de droit direct qui remplissent les conditions pour bénéficier de la surcote, et qui ne sont pas relevés au minimum garanti, soit 22,9 % du flux des pensionnés de la FPT de droit direct en 2012 et 12,0 % dans la FPH (respectivement 27,3 % et 13,7 % en 2012).

La décote est entrée en vigueur en 2006 pour une fin de montée en charge en 2020. En 2013, la perte moyenne occasionnée par la décote s'établit à 85,6 euros par mois (contre 77,5 euros en 2012) et concerne 7,1 % du flux des pensionnés de droit direct pour la FPT et 10,1 % pour la FPH, contre respectivement 7,5 % et 11,0 % en 2012.

Encadré 6 : Construction de cas types CNRACL

Dans le cadre des travaux du secrétariat général du COR, des études ont déjà été menées en relation avec la CNAV, la DREES et le SRE afin de déterminer des cas-types pour les deux régimes de retraites.

Les travaux relatifs aux calculs des pensions et des taux de remplacement des retraités de la CNRACL sur la base de cas-types, répondent à la demande du COR de compléter ceux initiés sur les cas-types de retraités de la CNAV et de la fonction publique d'État.

Ces travaux apportent des informations sur la diversité des situations parmi les retraités de la CNRACL. Ils pourront être poursuivis en relation avec le COR afin d'enrichir les indicateurs de taux de remplacement notamment.

Des résultats sur les cas types FPE, sont déjà disponibles dans la Vue 2.2 - Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2013.

1. Définition des cas-types dans la FPT et la FPH

L'objectif est de caractériser les situations des agents titulaires de la fonction publique territoriale (FPT) ou hospitalière (FPH) arrivant en fin de carrière et ayant liquidé leur retraite de droit propre dans ce régime entre 55 et 65 ans. L'analyse de type générationnelle a été effectuée sur la génération 1948 dans la mesure où il s'agit de la génération la plus récente partie intégralement (ou quasiment) à la retraite fin 2013.

Après avoir défini les classes représentatives de la population affiliée à la CNRACL, un ou deux cas-types ont été déterminés pour illustrer chacune des classes. Ainsi, huit cas-types ont été retenus. A chacun est associé un niveau de rémunération de fin de carrière et une durée validée dans le régime permettant de calculer la pension versée par la CNRACL ainsi que son taux de remplacement.

La méthodologie mise en œuvre ainsi que les résultats sont présentés dans Bridenne I. et Leroy S. (2014), « Pension et taux de remplacement des retraités de la CNRACL : illustration par cas-type », Questions retraite & solidarité n°8, 12 pages, téléchargeable

https://www.cdc.retraites.fr/portail/spip.php?page=article&id_article=9317&cible=actif

Liste des cas-types illustrant les situations des affiliés de la CNRACL arrivant à la retraite

Cas-type 1	Fonctionnaire de catégorie A, sédentaire, FPT, carrière complète à la CNRACL
Cas-type 2	Fonctionnaire de catégorie B, FPH, bénéficiant de la catégorie active, sexe féminin
Cas-type 3	Fonctionnaire de catégorie B, FPT, sédentaire ayant liquidé à 60,1 ans
Cas-type 4	Fonctionnaire de catégorie C, FPH, catégorie active, carrière incomplète à la CNRACL, sexe féminin, bénéficiaire du minimum garanti
Cas-type 5	Fonctionnaire de catégorie C, FPH, catégorie active ayant liquidé à 55,1 ans, sexe féminin
Cas-type 6	Fonctionnaire de catégorie C, FPT, sédentaire, carrière incomplète à la CNRACL, indice faible, sexe féminin, bénéficiaire du minimum garanti
Cas-type 7	Fonctionnaire de catégorie C, FPT, sédentaire ayant liquidé à 60,1 ans, carrière incomplète à la CNRACL, indice moyen, sexe féminin, bénéficiaire du minimum garanti
Cas-type 8	Fonctionnaire de catégorie C, FPT, sédentaire, indice élevé

Par rapport à la population initialement considérée, les huit cas-types retenus représentent globalement 42% des situations identifiées parmi les affiliés de la génération 1948 ayant liquidé leur retraite entre 55 et 65 ans.

2. Illustration : utilisation des cas-types

Outre le fait de donner un aperçu relativement précis de la diversité des situations des affiliés de la CNRACL, les cas-types peuvent être mobilisés pour différents exercices de simulation et d'évaluation mais également pour des travaux prospectifs. L'exercice présenté ici est une première illustration de travaux pouvant être réalisés.

L'objectif a été de calculer les taux de remplacement sur la base de situations constatées de départ en retraite.

A chaque cas-type sont associés la pension de droit propre versée par la CNRACL ainsi que le taux de remplacement qui consiste à rapporter cette pension à la dernière rémunération perçue. Cet indicateur permet d'apprécier l'impact du passage à la retraite sur le niveau des ressources des individus. Attention toutefois, dans ce cas précis, le taux de remplacement obtenu ne permet pas d'évaluer la variation du niveau de vie puisque seule la pension de la CNRACL est prise en compte. Parmi les cas-types retenus, les taux de remplacement assurés par la pension versée par la CNRACL se répartissent entre 42 % et 62 %. Le taux de remplacement est d'autant plus élevé que l'affilié a une période de cotisation à la CNRACL importante. Cependant, le lien n'est pas strictement proportionnel du fait d'éléments de nature non contributive dans la pension (majoration pour enfant, minimum garanti, etc.) et de la présence plus ou moins importante des primes selon les situations. Ces dernières n'étant pas intégrées à l'assiette de cotisation de la CNRACL, elles n'ouvrent pas de droit à l'assurance vieillesse, induisant un taux de remplacement d'autant plus faible que la part des primes est importante.

Niveau de pension, taux de prime, pension et taux de remplacement attribués à chaque cas-type

Cas-type	1	2	3	4	5	6	7	8
cadre emploi	Attaché territorial principal	Infirmier diplômé d'État de service de soins	Rédacteur principal territorial	Agent des services hospitaliers	Aide soignante	Adjoint technique territorial	Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles	Adjoint technique territorial
Traitement hors prime, à la liquidation	3 443 €	2 670 €	2 408 €	1 759 €	1 945 €	1 527 €	1 741 €	2 034 €
Part des primes	26 %	22 %	22 %	21 %	21 %	17 %	17 %	19 %
Rémunération totale brute	4 339 €	3 258 €	2 937 €	2 128 €	2 354 €	1 787 €	2 037 €	2 420 €
Durée validée CNRACL	40 ans	35 ans	37 ans	27,5 ans	35,5 ans	17 ans	25,25 ans	36,5 ans
Pension brute totale de droit propre	2 709 €	1 878 €	1 693 €	1 112 €	1 381 €	746 €	1 022 €	1 462 €
Taux de liquidation	75 %	70 %	69 %	55 %	71 %	32 %	47 %	68 %
Taux de remplacement de la pension versée par la CNRACL	62 %	58 %	58 %	52 %	59 %	42 %	50 %	60 %

Champs : retraités de droit direct risque vieillesse prenant leur retraite à partir de 55 ans, génération 1948.

Pour les parts de primes déterminées pour les fonctionnaires hospitaliers : SIASP Insee, calcul DREES.

Pour les parts de primes déterminées pour les fonctionnaires territoriaux : SIASP Insee, calcul DGCL.

Il pourrait être envisagé d'apprécier la variation des niveaux de pension et taux de remplacement en faisant évoluer l'âge de départ en retraite ou bien en appliquant une modification de législation. De même, l'incidence sur le taux de remplacement de la retraite additionnelle de la fonction publique pourrait être étudiée en simulant une cotisation à l'ERAFP sur l'ensemble de la carrière.

Bibliographie

- « Vue 2.2 - Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2013.
- *Pensions civiles et militaires de l'État : Chiffres-clés 2012 des retraites de l'État* (Service des retraites de l'État), www.pensions.bercy.gouv.fr
- *Recueil statistique de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales* (CNRACL), www.cnracl.fr
- *Recueil statistique du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État* (FSPOEIE), www.fspoeie.fr
- *Annuaire statistique 2012 de l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques* (Ircantec), www.ircantec.fr
- PLF 2013, Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, Direction du Budget.
- *Les retraités et les retraites*, édition 2013, Drees, Études et statistiques.
- 11^{ème} rapport du COR : *Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060*, décembre 2012.
- 12^{ème} rapport du COR : *Retraites : un état des lieux du système français*, janvier 2013.
- *Nos retraites demain : équilibre financier et justice*, Rapport Moreau, juin 2013.



Les rémunérations dans la fonction publique

Les rémunérations dans la fonction publique en 2012



Les rémunérations dans la fonction publique en 2012

Ludovic Besson
(DGCL¹)
Julien Loquet
(Drees²)
Erwan Pouliquen
(DGAFP³)

Chiffres clés

En 2012,
le salaire net mensuel
moyen est de :
- **2 465** euros
dans la FPE
(ministères et Épa) ;
- **1 848** euros
dans la FPT ;
- **2 242** euros
dans le SHP.

En 2012, le salaire mensuel brut par agent en équivalent temps plein de la fonction publique de l'État est de 2 968 euros (3 016 euros dans les ministères et 2 805 euros dans les établissements publics). Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net moyen s'établit à 2 465 euros par mois (+1,1 % en euros courants par rapport à 2011) et le salaire net médian à 2 259 euros (+0,9 % par rapport à 2011).

Par rapport à 2011, le salaire net moyen augmente de 1,1 % en euros courants, en ralentissement par rapport à l'année précédente (+2,0 %). Pour les titulaires des ministères, l'évolution des primes et rémunérations annexes (+2,6 %) ralentit par rapport aux années précédentes et la hausse du traitement brut reste modérée en 2012 (+1,2 %), dans un contexte de stabilité de la valeur du point d'indice. Compte tenu d'une hausse des prix y compris tabac de 2,0 % en moyenne annuelle en 2012, le salaire net moyen diminue de 0,8 % en euros constants après avoir diminué de 0,1 % l'année précédente. La rémunération nette moyenne des personnes présentes (RMPP) en 2011 et 2012 pendant 24 mois consécutifs avec la même quotité de travail est, quant à elle, restée stable en euros constants après +0,9 % l'année précédente. Pour les agents titulaires, l'évolution de la RMPP brute en 2012 (+2,3 % après +3,2 % en 2011) est soutenue par le maintien des évolutions individuelles du traitement indiciaire liées à la carrière (contribution de +1,5 % après +1,6 % en 2012), dans un contexte de ralentissement des mesures générales et des primes.

En 2012, après déduction des prélèvements sociaux, le salaire net d'un agent en équivalent temps plein de la fonction publique territoriale s'établit en moyenne à 1 848 euros par mois (+1,4 % en euros courants par rapport à 2011) pour un salaire net médian de 1 659 euros (+1,4 % par rapport à 2011). Le salaire net moyen augmente de 1,4 % en euros courants par rapport à 2011, soit une diminution de 0,5 % en euros constants. La rémunération nette moyenne des personnes en place chez le même employeur territorial en 2011 et 2012 progresse de 0,4 % en euros constants après +0,2 % en 2011.

1 DGCL, Département des études et des statistiques locales.

2 Drees, Bureau des professions de santé.

3 DGAFP, Département des études et des statistiques. Cet article a bénéficié également des contributions de Pierrette Briant et Marion Defresne (Depp), Sandra Nahon et Rémy Marquier (Drees), Fabienne Gaude, Christophe Michel et Lionel Wilner (Insee), Laëtitia Collombet et Clément Corriol (DGOS), Michel Duée (DGCL), Sabine Coffe, François Giquel, Jean-Louis Pastor, Florian Petit et Jean-Éric Thomas (DGAFP).

En 2012, un agent du secteur hospitalier public a perçu en moyenne un salaire net mensuel de 2 242 euros par équivalent temps plein (+1,4 % en euros courants par rapport à 2011) pour un salaire net médian de 1 894 euros (+0,6 % par rapport à 2011). Le salaire net moyen global augmente de 1,4 % en euros courants en 2012, soit une diminution de 0,6 % en euros constants. La rémunération nette moyenne des personnes en place chez le même employeur public hospitalier en 2011 et 2012 diminue de 0,1 % en euros constants après +3,3 % en 2011, en lien notamment avec la baisse des heures supplémentaires rémunérées.

Dans la fonction publique de l'État, la moitié des agents titulaires a vu son traitement indiciaire augmenter entre 2008 et 2012 de plus de 2,3 % en euros courants en moyenne annuelle, tandis que 15,3 % des agents ont connu une évolution de traitement indiciaire brut inférieure à l'évolution enregistrée sur la période de l'indice des prix à la consommation (+1,4 % en moyenne annuelle). En 2013, le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de la période décembre 2008-décembre 2012 a bénéficié à plus de 104 000 agents dans les ministères, pour un montant moyen de 787 euros par agent.

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

Le champ de suivi des salaires dans les trois versants de la fonction publique porte sur la France métropolitaine et les DOM (hors Mayotte) et reste identique par rapport aux éditions précédentes :

- **dans la fonction publique de l'État (FPE)**, sont suivies les rémunérations des agents civils des ministères, des établissements publics administratifs (EPA) auxquels s'ajoutent les enseignants des établissements privés sous contrat et les bénéficiaires de contrats aidés. Ce champ exclut les militaires à ce stade, dans l'attente que les travaux d'expertise sur le sujet aboutissent. En outre, les statistiques de salaire publiées dans les fiches thématiques des éditions précédentes (figures 6.4-2, 6.4-3 et 6.4-4) portant sur les agents titulaires civils et militaires travaillant à temps complet en France métropolitaine sont restreintes dans cette édition aux seuls agents titulaires civils, les données 2012 relatives aux militaires n'étant pas d'une qualité suffisante. Les volontaires et les engagés du service civique sont exclus du champ.
- **dans la fonction publique territoriale (FPT)**, sont suivies les rémunérations de l'ensemble des salariés des collectivités locales et de leurs établissements publics y compris bénéficiaires de contrats aidés. Ce champ exclut encore les assistants maternels et familiaux pour lesquels des travaux d'expertise se poursuivent.
- **dans la fonction publique hospitalière**, seuls les salariés du **secteur hospitalier public (SHP)** sont suivis : salariés hors internes, externes, exerçant dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610²) ou relevant de la catégorie juridique « établissements d'hospitalisation » (7364). A ce titre, les établissements médico-sociaux rattachés aux centres hospitaliers sont comptabilisés dans le présent champ. Dans le secteur hospitalier, 1,1 million d'équivalents temps plein annualisés sont comptabilisés dans les établissements de santé publics et privés. Environ 80% se situent dans les établissements publics et 20% se répartissent à part égale dans les établissements privés à but lucratif et à but non lucratif. Les rémunérations prises en compte pour les agents du SHP sont uniquement celles versées par les établissements de santé. En particulier, le personnel hospitalo-universitaire (PU-PH) est inclus dans la catégorie des « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes), mais uniquement au titre de la partie de la rémunération qui leur est versée par les hôpitaux publics. Dans le SHP, les bénéficiaires de contrats aidés sont exclus.

Par ailleurs, de premiers résultats ont été publiés par la Drees sur les salaires dans **le secteur social et médico-social** en 2011 (voir encadré 5).

Ainsi, **le champ de suivi des salaires ne couvre pas l'ensemble de l'emploi dans la fonction publique.** En outre, il se base sur l'observation de postes, conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur et exclut certains postes notamment lorsque des valeurs de salaire horaire, variable de contrôle, paraissent manifestement incohérentes. C'est la raison pour laquelle **il est fait mention dans certains tableaux « d'effectifs utilisés pour le calcul des salaires ».**

Des changements sont intervenus pour le suivi statistique des salaires

La méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés (EQTP) a été améliorée en 2012, ce qui introduit des ruptures de séries sur les salaires. L'impact de cette modification est limité pour les principaux résultats, mais plus marqué pour certaines sous-populations, notamment dans le bas de la distribution des salaires ou pour certaines catégories d'emploi (médecins, pharmaciens et psychologues). **Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement de méthode.**

Par ailleurs, pour les postes de la fonction publique de l'État issus des fichiers de paie de la DGFiP, l'ensemble des composantes de la rémunération (primes et indemnités, traitement indiciaire brut, indemnité de résidence, supplément familial de traitement...) prennent désormais en compte le montant des rappels perçus par les agents. Cette amélioration a pour conséquence de modifier la répartition entre les composantes de la rémunération. **Par conséquent, la part de primes et le taux de primes désormais calculés ne sont pas pleinement comparables avec les indicateurs précédemment calculés.** Par ailleurs, certaines indemnités non imposables, précédemment non prises en compte, ont été intégrées dans le salaire brut.

Ainsi, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Des précisions complémentaires seront fournies dans un Documents et méthodes, DGAFP, à paraître.

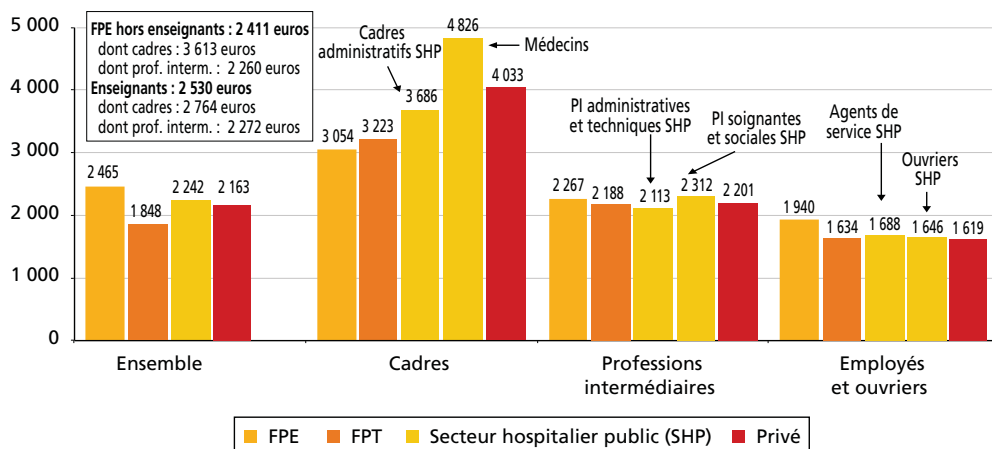
Salaires moyens : des niveaux différents entre les trois versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé, du fait des caractéristiques très différentes des salariés

La fonction publique de l'État offre le salaire net moyen le plus élevé (2 465 euros en 2012, figure V 3.1-1), suivi par le secteur hospitalier public (2 242 euros), le secteur privé (2 163 euros) et la fonction publique territoriale (1 848 euros). La comparaison des salaires moyens entre les trois versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé constitue un exercice méthodologiquement délicat. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification, d'âge (ancienneté, expérience), de conditions d'emploi (statuts). Joue également, bien que les salaires soient exprimés en équivalent temps plein, le plus ou moins grand recours au temps partiel.

Les écarts de salaire moyen résultent principalement d'effets de structure cumulés : on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et le secteur hospitalier public (SHP) que dans la fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé ; davantage d'employés et ouvriers dans la FPT que dans le secteur hospitalier public ; les agents à temps partiel sont plus nombreux dans la territoriale et l'hospitalière ; l'écart de salaires entre cadres et non cadres est plus important dans le secteur hospitalier public ; les salariés sont en moyenne plus âgés dans la fonction publique, notamment à l'État, que dans le privé.

Figure V 3.1-1 : Salaires nets mensuels moyens [*] par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2012

[En euros]



Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

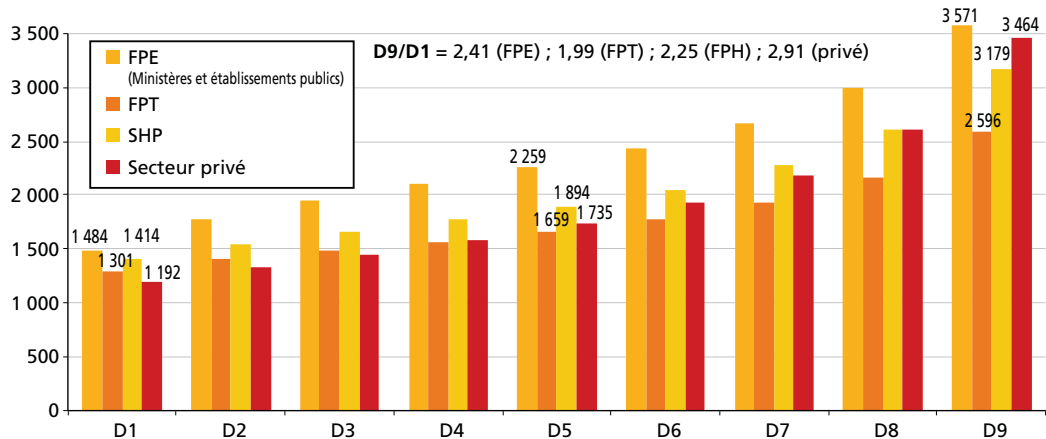
(*) Exprimés par équivalent temps plein.

La fonction publique de l'État 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 deux autres versants de la fonction publique offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé pour ces catégories. Les salaires moyens des professions intermédiaires (au sens de la nomenclature PCS de l'Insee) sont relativement proches dans tous les secteurs, si l'on isole la filière soignante et sociale (incluant les infirmiers).

Les salaires nets sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé (figure V 3.1-2) : le salaire net au-delà duquel on recense les 10 % les mieux rémunérés est 2,0 fois plus élevé que celui en deçà duquel on trouve les 10 % les moins bien payés dans la fonction publique territoriale. Ce ratio, appelé rapport inter-déciles (D9/D1), est plus important dans la fonction publique de l'État (2,41) et atteint 2,91 dans le secteur privé. La dispersion des salaires en 2012 est stable par rapport à 2011 dans le secteur privé et en diminution dans chaque versant de la fonction publique.

Figure V 3.1-2 : Distribution des salaires nets mensuels (*) dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé en 2012

[en euros]



Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés par équivalent temps plein.

La dispersion des salaires reflète pour partie la composition de l'emploi en termes de qualification. Globalement, l'éventail des salaires tend à augmenter avec la qualification, approchée ici par la catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) agrégée. Par rapport à 2011, dans la fonction publique, la dispersion des salaires augmente pour les cadres, se stabilise pour les professions intermédiaires, tandis qu'elle diminue pour les employés et les ouvriers.

En 2012 dans la fonction publique de l'État, le salaire net mensuel médian s'élève à 2 259 euros. La dispersion est pratiquement aussi large en termes relatifs au sein des cadres ou des employés et ouvriers⁴ (avec un rapport inter-déciles respectivement de 2,41 et 2,23) que dans l'ensemble de la FPE. Il est moindre chez les professions intermédiaires (1,81, voir figure V 3.1-3).

Le salaire mensuel net médian des agents territoriaux est de 1 659 euros en 2012. L'écart entre le salaire médian de l'ensemble des agents de la FPT et celui des ouvriers et employés est limité à 90 euros mensuels du fait de la part prépondérante qu'y occupe cette catégorie (75% des EQTP). Par rapport à 2011, cet écart s'est légèrement réduit en lien avec l'augmentation plus rapide du salaire net médian des employés et ouvriers (voir infra) que de l'ensemble des agents territoriaux. L'éventail des rémunérations est stable quelle que soit la catégorie socio-professionnelle des agents. Il est plus large chez les cadres (avec un rapport inter-décile de 2,32), que pour l'ensemble des salariés (1,99). Il s'établit à 1,81 pour les professions intermédiaires et 1,61 pour les employés et ouvriers.

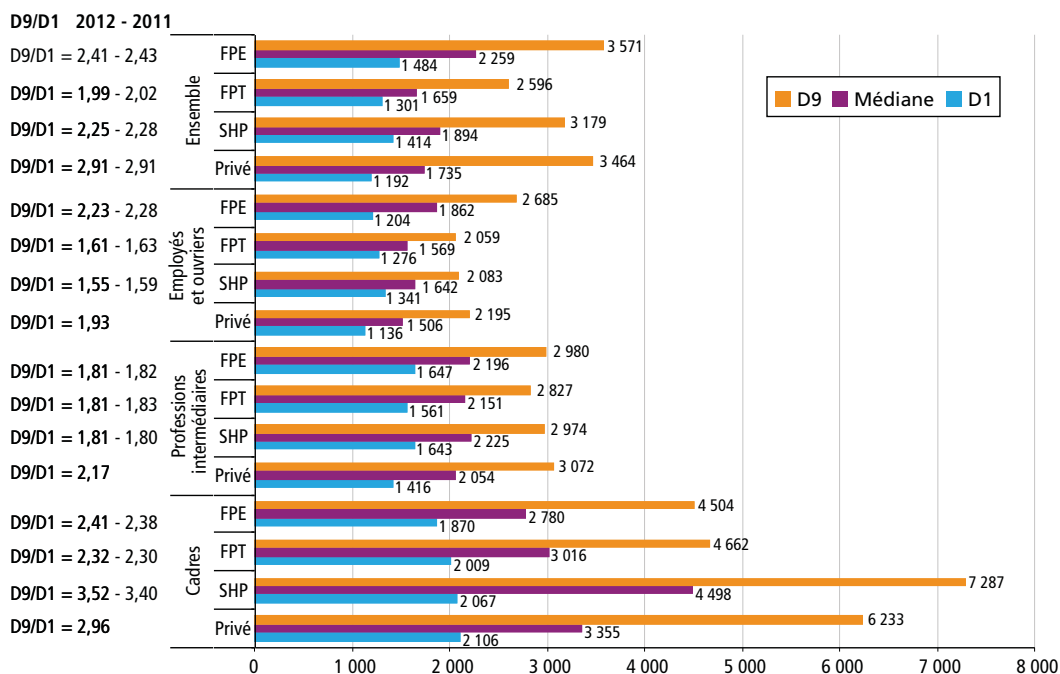
⁴ La catégorie « employés et ouvriers » au sens de la PCS-Insee est composée quasiment pour moitié d'agents du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale, qui relèvent de la catégorie B.

Le salaire mensuel net médian des salariés⁵ du secteur hospitalier public est de 1 894 euros en 2012. L'éventail des rémunérations est plus large chez les médecins, pharmaciens et cadres, avec un rapport inter-décile de 3,52, que parmi l'ensemble des salariés des hôpitaux publics (2,25). Il s'établit à 1,81 pour les professions intermédiaires et 1,55 pour les employés et ouvriers.

Dans le secteur privé, le salaire net médian s'élève à 1 735 euros en 2012. Le rapport inter-décile croît avec la qualification (de 1,93 pour les employés et ouvriers à 2,96 pour les cadres). A niveau de qualification donné, la dispersion des salaires dans le privé tend globalement à être plus marquée que dans la fonction publique.

Figure V 3.1-3 : Distribution des salaires nets mensuels (*) dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2012

[en euros]



Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFF, Département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés par équivalent temps plein.

Note : pour le SHP (hors stagiaires), la catégorie « cadres » comprend les médecins, pharmaciens et psychologues ainsi que les cadres de direction ; la catégorie « professions intermédiaires » comprend les professions soignantes, sociales et administratives ; la catégorie « employés et ouvriers » comprend les agents de service et les employés.

⁵ Hors stagiaires, internes et externes.

Au sein de la fonction publique, la ventilation par statut, situation d'emploi et catégorie hiérarchique⁶ permet une comparaison plus fine des rémunérations entre versants. Par exemple, le poids des non-titulaires (17,0 % de l'emploi public au 31 décembre 2012) n'est pas homogène d'un versant à l'autre, sachant qu'en 2012, le salaire net moyen des non-titulaires est inférieur dans chaque versant à celui des titulaires (voir Figure V 3.1-4), en lien notamment avec le fait qu'ils relèvent le plus souvent de la catégorie C et le fait que ce sont des agents plus jeunes.

Figure V 3.1-4 : Salaires nets mensuels moyens (*) en 2012 et évolution en euros courants entre 2011 et 2012 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPT			SHP		
	Structure des effectifs 2012 utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire mensuel moyen net de prélèvement		Structure des effectifs 2012 utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire mensuel moyen net de prélèvement		Structure des effectifs 2012 utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire mensuel moyen net de prélèvement	
		Niveau 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 en euros courants (en %)		Niveau 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 en euros courants (en %)		Niveau 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 en euros courants (en %)
Ensemble	100,0	2 465	1,1	100,0	1 848	1,4	100,0	2 242	1,4
Titulaires	74,2	2 622	1,2	79,8	1 910	1,3	76,8	2 077	1,2
<i>dont catégorie A</i>	47,4	2 885	0,9	7,0	3 263	1,2	19,2	2 481	0,6
<i>dont catégorie B</i>	14,6	2 389	1,2	10,9	2 263	0,8	19,0	2 344	1,4
<i>dont catégorie C</i>	12,1	1 872	1,3	61,2	1 690	1,3	38,6	1 743	1,2
Non-titulaires	14,9	2 007	1,0	17,4	1 656	2,1	15,4	1 574	2,5
Autres catégories et statuts	8,4	2 263	0,9	0,5	1 551	-14,7	7,8	5 200	2,1
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,6	2 497	1,1	97,8	1 863	1,4	100,0	2 242	1,4
Bénéficiaires de contrats aidés	2,4	1 186	3,1	2,2	1 182	2,1			
Femmes	58,9	2 301	1,2	57,7	1 762	1,7	76,8	2 104	1,4
Hommes	41,1	2 701	1,1	42,3	1 965	1,2	23,2	2 697	1,2

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

(*) Exprimés par équivalent temps plein.

Des écarts salariaux entre hommes et femmes contrastés selon le type d'employeur

Les écarts de salaires moyens entre hommes et femmes observés entre les différents types d'employeurs proviennent en majeure partie des différentes caractéristiques des emplois qu'ils occupent. En 2012, l'écart moyen se resserre par rapport à 2011 dans chacun des versants de la fonction publique, comme dans le privé : la progression du salaire moyen des femmes est en effet supérieure à celle du salaire des hommes dans chacun des trois versants et dans le privé (voir figure V3.1-5) sauf pour les cadres du SHP et pour les employés et ouvriers du privé. Le resserrement est particulièrement notable dans la FPT, où l'écart était déjà le plus faible des trois versants, avec une progression de 1,7 % du salaire des femmes contre 1,2 % pour celui des hommes.

⁶ Même si une certaine correspondance existe entre les catégories socioprofessionnelles agrégées (PCS-Insee : cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) et les catégories hiérarchiques de la fonction publique (A, B et C), elle n'est toutefois pas systématique. Par exemple, les professeurs des écoles appartiennent à la catégorie A mais sont classés au sens de la PCS-Insee au sein des professions intermédiaires, et non parmi les cadres. Les agents du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale relèvent de la catégorie B et sont classés selon la PCS-Insee au sein des employés et ouvriers et non au sein des professions intermédiaires.

Les femmes sont aussi diplômées que les hommes, mais justifient encore d'un parcours professionnel différent, en raison notamment d'interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que les hommes et de périodes à temps partiel durant lesquelles l'accès à certains postes est plus difficile. Dans la FPE, en 2012, parmi les entrants de 1998 (cohorte 1998), on observe 13,9 % de femmes ayant connu au moins un épisode de temps partiel au cours des cinq premières années de leur carrière, contre 5,1 % des hommes. C'était le cas, pour la cohorte 1990, de 20,8 % des femmes et de 2,1 % des hommes.

Elles sont également moins nombreuses à occuper les postes les plus rémunérateurs et à travailler dans les établissements qui versent les salaires les plus élevés. Par exemple, au 31 décembre 2012, les femmes représentaient 60,5 % des agents de catégorie A de la fonction publique de l'État, mais seulement 40,0 % des corps d'encadrement supérieur et 26,8 % des emplois d'encadrement et de direction. Elles sont en revanche très représentées parmi les enseignants (de l'ordre des deux tiers). Or cette profession affiche un salaire net moyen plus faible que celui des autres agents de la FPE, notamment du fait d'une part moyenne de primes dans le salaire brut (10,5 %) plus faible que pour les autres agents (29,5 %, voir figure V 3.1-6, voir aussi encadré 2).

L'écart de rémunération entre hommes et femmes est plus marqué en matière d'attributions indemnitaires, autrement dit les primes et autres indemnités, systématiquement inférieures à catégorie donnée⁷ pour les femmes dans la FPE (15,7 % du salaire brut en moyenne en 2012, voir figure V 3.1-6) par rapport aux hommes (24,6 %). Ainsi, par exemple, parmi les agents titulaires travaillant à temps complet en 2012, les femmes appartenant à la catégorie des adjoints administratifs et techniques (catégorie C), ont perçu en moyenne 21,0 % de leur salaire brut sous forme de primes et les hommes 25,6 %. L'écart de traitement indiciaire entre hommes et femmes à catégorie donnée est plus faible.

⁷ Même à catégorie donnée, il demeure potentiellement des différences en matière de fonctions occupées, d'ancienneté, qui peuvent contribuer à expliquer cet écart.

Figure V 3.1-5 : Salaires nets mensuels moyens (*) par sexe et par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2012

[En euros courants]

	Niveaux mensuels moyens (en euros)				Évolutions 2012/2011 en euros courants			
	Femmes	Hommes	Ensemble	dont ministères	Femmes	Hommes	Ensemble	dont ministères
FPE (Ministères et établissements publics)	2 301	2 701	2 465	2 512	1,2 %	1,1 %	1,1 %	0,9 %
Cadres	2 836	3 295	3 054	3 035	0,5 %	0,3 %	0,4 %	0,2 %
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 371	3 816	3 613	4 002	1,0 %	0,9 %	0,9 %	0,6 %
Professions intermédiaires	2 191	2 437	2 267	2 322	0,9 %	0,8 %	0,9 %	0,8 %
Employés, ouvriers	1 778	2 123	1 940	2 058	1,9 %	1,7 %	1,8 %	1,3 %
FPT	1 762	1 965	1 848		1,7 %	1,2 %	1,4 %	
Cadres	2 972	3 520	3 223		0,8 %	0,6 %	0,6 %	
Professions intermédiaires	2 138	2 283	2 188		0,7 %	0,7 %	0,7 %	
Employés, ouvriers	1 551	1 741	1 634		1,9 %	1,3 %	1,6 %	
Secteur hospitalier public	2 104	2 697	2 242		1,4 %	1,2 %	1,4 %	
Cadres	4 057	5 274	4 665		1,8 %	2,1 %	1,7 %	
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 185	5 463	4 826		1,8 %	2,4 %	1,9 %	
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	3 301	4 089	3 686		2,4 %	1,1 %	1,6 %	
Professions intermédiaires	2 270	2 381	2 288		0,8 %	0,2 %	0,7 %	
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 299	2 386	2 312		0,7 %	0,0 %	0,6 %	
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 038	2 358	2 113		1,8 %	1,1 %	1,8 %	
Employés, ouvriers	1 670	1 712	1 680		1,6 %	1,0 %	1,4 %	
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>	1 679	1 738	1 688		1,6 %	1,1 %	1,5 %	
<i>ouvriers</i>	1 559	1 686	1 646		1,2 %	0,9 %	1,0 %	
Secteur privé	1 898	2 347	2 163		1,7 %	1,5 %	1,5 %	
Cadres	3 409	4 354	4 033		1,4 %	1,2 %	1,1 %	
Professions intermédiaires	2 030	2 330	2 201		1,0 %	0,9 %	0,9 %	
Employés, ouvriers	1 512	1 698	1 619		1,2 %	1,5 %	1,4 %	

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés par équivalent temps plein.

Encadré 2 : Les salaires des enseignants titulaires du Ministère de l'éducation nationale en 2012

Parmi les 925 000 enseignants dénombrés en équivalents temps plein annualisé (EQTP) en 2012 dans la fonction publique de l'État, un peu plus des deux tiers (68 %) sont des titulaires relevant du Ministère de l'éducation nationale et travaillant en France métropolitaine⁸. Ces derniers exercent à 48 % dans le premier degré et à 52 % dans le second degré.

En 2012, pour les enseignants exerçant dans l'enseignement scolaire et relevant du Ministère de l'éducation nationale, le salaire mensuel net moyen s'élève à 2 475 euros : 2 187 euros pour ceux exerçant dans le premier degré, 2 736 euros pour ceux exerçant dans le second degré (voir figure V 3.1-7).

Plusieurs phénomènes sont à l'origine de cet écart. D'abord, les enseignants du second degré perçoivent davantage de primes (14,1 % de leur salaire brut total), notamment sous la forme d'heures supplémentaires, d'indemnités de suivi et d'orientation des élèves, que ceux du premier degré (4,7 %), ces derniers n'ayant pas accès à ce type d'indemnité. C'est, jusqu'à 50 ans, la principale source d'écart entre les deux groupes d'enseignants. Parmi les enseignants de plus de 50 ans, le différentiel de primes entre second et premier degrés se réduit quelque peu, sous l'effet conjoint d'une augmentation sensible des primes dans le premier degré avec la prise de fonctions de directeur d'école et d'une pratique légèrement moins intense des heures supplémentaires en fin de carrière, dans le second degré ; les écarts de salaire à partir de cet âge sont davantage le fait de la rémunération indiciaire.

Alors que les professeurs des écoles (premier degré) et les professeurs certifiés et d'éducation physique et sportive (second degré) sont rémunérés selon la même grille indiciaire⁹, le différentiel de salaire brut hors primes¹⁰ entre ces deux corps, faible chez les moins de 30 ans, s'accroît jusqu'à plus de 300 euros mensuels pour les plus de 50 ans. Ceci correspond à un positionnement moyen plus élevé sur la grille indiciaire des enseignants du second degré en fin de carrière ; les enseignants du premier degré peuvent partir en retraite cinq ans avant leurs collègues du second degré, ils sont donc moins nombreux à accéder aux échelons les plus élevés et notamment à la hors classe. En outre, le taux de promotion à la hors classe parmi les professeurs des écoles promouvables reste inférieur à celui des professeurs certifiés.

⁸ Le tiers restant correspond à l'ensemble des enseignants des établissements privés sous contrat, des EPA (principalement les universités devenues autonomes), aux enseignants non titulaires, aux enseignants des DOM (hors Mayotte) ainsi qu'aux enseignants titulaires travaillant dans d'autres ministères.

⁹ Les professeurs de lycée professionnels sont également rémunérés selon la même grille indiciaire.

¹⁰ Proche du différentiel de traitement brut indiciaire.

Figure V 3.1-7 : Salaires mensuels [*] des enseignants du Ministère de l'éducation nationale en 2012

(en euros)

	Salaire brut	dont Primes et indemnités		Salaire net	Rapport inter-décile D9/D1	Écart de salaire net moyen hommes/femmes (en %)
		Montant (1)	Part des primes (en %)			
Ensemble des enseignants de la FPE	3 054	nd	nd	2 530	1,92	16,8
dont enseignants des Épa	3 821	nd	nd	3 188	2,93	15,2
dont titulaires	4 139	445	10,8	3 455	2,05	13,0
dont titulaires, France métropolitaine	4 139	444	10,7	3 455	2,05	13,0
dont enseignants des ministères	2 975	nd	nd	2 463	1,82	13,6
dont titulaires	3 043	363	11,9	2 539	1,79	14,8
dont titulaires, France métropolitaine	2 986	305	10,2	2 488	1,74	14,3
Ensemble des enseignants titulaires du Ministère de l'éducation nationale, France métropolitaine, dont :	2 971	302	10,2	2 475	1,73	13,6
Enseignants du premier degré	2 633	124	4,7	2 187	1,45	7,8
Moins de 30 ans	2 232	127	5,7	1 855	1,19	1,8
Entre 30 et 50 ans	2 543	112	4,4	2 112	1,33	3,5
Plus de 50 ans	3 030	153	5,1	2 514	1,37	6,3
Professeurs des écoles	2 635	123	4,7	2 189	1,45	8,0
Moins de 30 ans	2 232	127	5,7	1 855	1,19	1,8
Entre 30 et 50 ans	2 544	111	4,4	2 113	1,34	3,5
Plus de 50 ans	3 046	151	5,0	2 528	1,37	6,6
Instituteurs	2 527	178	7,0	2 093	1,34	4,5
Enseignants du second degré	3 277	463	14,1	2 736	1,71	7,6
Moins de 30 ans	2 529	387	15,3	2 115	1,39	3,1
Entre 30 et 50 ans	3 083	466	15,1	2 578	1,57	6,6
Plus de 50 ans	3 837	476	12,4	3 194	1,57	5,8
Professeurs de chaire supérieure	6 710	2 346	35,0	5 727	1,54	9,1
Professeurs agrégés	4 159	695	16,7	3 483	1,65	6,3
Moins de 30 ans	3 102	591	19,0	2 603	1,58	5,8
Entre 30 et 50 ans	3 937	704	17,9	3 303	1,54	6,3
Plus de 50 ans	4 736	695	14,7	3 954	1,41	3,4
Professeurs certifiés et d'EPS	3 076	401	13,0	2 565	1,62	5,2
Moins de 30 ans	2 454	358	14,6	2 051	1,32	1,4
Entre 30 et 50 ans	2 927	410	14,0	2 445	1,45	4,8
Plus de 50 ans	3 618	395	10,9	3 007	1,44	3,4
Professeurs des lycées professionnels	3 221	467	14,5	2 689	1,59	3,8
Moins de 30 ans	2 536	425	16,8	2 124	1,40	3,8
Entre 30 et 50 ans	2 995	479	16,0	2 507	1,45	3,3
Plus de 50 ans	3 658	450	12,3	3 044	1,45	2,9
Professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC)	3 617	349	9,6	3 003	1,22	2,1
Adjoints et chargés d'enseignement	3 374	290	8,6	2 803	1,30	1,9

Source : SIASP, Insee. Traitement DEPP, bureau des études statistiques sur les personnels.

Champ : France métropolitaine. Enseignants titulaires du Ministère de l'éducation nationale.

(1) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activités diverses. Le salaire brut hors primes est donc essentiellement composé du salaire indiciaire, mais inclut aussi l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Note : Les statistiques présentées concernent uniquement les rémunérations versées par le Ministère de l'éducation nationale à ses agents relevant d'un corps enseignant, au titre de leur poste de travail « principal ». Autrement dit, la rémunération des activités annexes que peuvent exercer les enseignants, comme par exemple les surveillances d'étude, ne sont pas cumulées à la rémunération présentée ici, au double titre qu'elles sont marginales (annexes) et non payées par le Ministère de l'éducation nationale. Les informations sont détaillées selon les différents corps enseignants sur la base d'une correspondance des corps-grade du Ministère de l'éducation nationale avec ceux de la nouvelle nomenclature des emplois (NNE), disponible dans SIASP.

Un autre phénomène qui contribue à l'écart de rémunération moyenne entre les deux degrés tient à l'existence dans le second degré de corps dont la grille indiciaire est plus favorable que celle des professeurs certifiés et équivalents. Le traitement indiciaire des professeurs agrégés (14 % des enseignants titulaires du second degré public) et a fortiori de celui des professeurs de chaire supérieure (moins de 1 %) tirent également la moyenne des salaires hors prime des enseignants du second degré vers le haut. Le différentiel de salaire mensuel brut moyen hors primes entre un professeur agrégé et un professeur certifié varie de 415 euros pour les moins de 30 ans à 817 euros pour les plus de 50 ans. Entre un professeur de chaire supérieure (dont près des trois quarts ont plus de 50 ans) et un professeur agrégé de plus de 50 ans, le différentiel de salaire mensuel brut moyen hors primes est de 323 euros.

A une grille indiciaire plus favorable, s'ajoute pour les enseignants de ces deux corps le fait qu'ils perçoivent davantage de primes, car ils assurent davantage d'heures supplémentaires que leurs collègues du second degré. Les heures supplémentaires sont plus fréquentes au lycée (en particulier dans les classes post-bac), où ils sont très majoritairement affectés, qu'au collège. De plus, en classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE), les enseignants perçoivent des indemnités pour heures d'interrogation. Un professeur agrégé perçoit ainsi en moyenne 294 euros de primes de plus qu'un professeur certifié. Au total, le salaire mensuel net moyen d'un professeur agrégé est supérieur de 918 euros à celui d'un professeur certifié.

En 2012, les enseignants hommes ont perçu un salaire net de 13,6 % supérieur à celui des femmes, à l'éducation nationale, en lien avec une présence plus faible des femmes dans les corps les plus rémunérateurs : elles sont 32 % parmi les professeurs de chaire supérieure, 51 % parmi les agrégés, 59 % parmi l'ensemble formé par les certifiés et professeurs de lycée professionnels et 81 % parmi les professeurs des écoles. Par ailleurs, même à corps et groupe d'âges donnés, les rémunérations des femmes sont légèrement inférieures. La légère sous-représentation des femmes parmi les directeurs d'école et une pratique moindre des heures supplémentaires réservées aux enseignants à temps complet contribuent à expliquer ces écarts.

Baisse des salaires nets moyens en euros constants dans les trois versants de la fonction publique entre 2011 et 2012

Dans la fonction publique de l'État (FPE), le salaire net moyen a augmenté de 1,1 % en euros courants entre 2011 et 2012 (voir figure V 3.1-8). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix à la consommation de +2,0 %¹¹ (y compris tabac), en léger ralentissement par rapport à 2011 (+ 2,1 %), le salaire net moyen a baissé de 0,8 % en euros constants (après -0,1 % l'année précédente). Dans la fonction publique territoriale (FPT), l'évolution du salaire net moyen entre 2011 et 2012 est de + 1,4 % en euros courants, soit - 0,5 % en euros constants (après -0,8 % l'année précédente). Dans le secteur hospitalier public (SHP), le salaire net moyen croît de 1,4 % en euros courants entre 2011 et 2012 et baisse de 0,6 % en euros constants (après -0,6 % également l'année précédente).

En 2012, le salaire net des agents de la fonction publique évolue de façon moins dynamique que leur salaire brut, en lien notamment avec l'augmentation de l'assiette de CSG et de CRDS et avec l'augmentation du taux de cotisation pour pension civile des titulaires.

¹¹ En 2012, l'indice des prix à la consommation hors tabac a augmenté de 1,9 %.

Figure V 3.1-8 : Évolution entre 2011 et 2012 du salaire mensuel moyen (*) et de la rémunération moyenne des personnes en place dans les trois versants de la fonction publique [en %]

	Évolution 2012/2011 du salaire moyen (en %)		Évolution 2012/2011 de la RMPP (en %)	
	En euros courants	En euros constants ⁽¹⁾	En euros courants	En euros constants ⁽¹⁾
FPE (Ministères et établissements publics)				
Brut	1,5	-0,4	2,3	0,3
Net	1,1	-0,8	1,9	0,0
FPT				
Brut	1,7	-0,2	2,7	0,7
Net	1,4	-0,5	2,4	0,4
SHP				
Brut	1,7	-0,3	2,1	0,2
Net	1,4	-0,6	1,8	-0,1

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).

Note : la RMPP est établie sur le champ des salariés présents 24 mois consécutifs en 2011 et 2012 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

L'évolution, sur une période donnée, du salaire moyen par tête (SMPT) prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite), qui se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'agents en fin de carrière qui perçoivent un salaire relativement élevé et l'arrivée de salariés en début de carrière. Cet effet, également appelé « effet de noria » est plus fortement marqué dans la FPE. Au-delà du renouvellement des agents, les mouvements d'entrée-sorties peuvent également intégrer des transferts de personnels dont l'effet sur l'évolution du salaire moyen est délicat. Toutefois, en 2012, le nombre de postes transférés de l'État vers les collectivités s'étant nettement réduit (de l'ordre de 700 en 2012)¹², l'effet peut être négligé. Au total en 2012, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse de façon moins prononcée que l'année précédente dans la FPT et la FPE (-0,9 % dans la FPT après -1,0 %, -0,8 % dans la FPE après -1,0 % en 2011) et surtout dans le SHP -0,5 % en 2012 après -1,8 %), compte tenu notamment de la baisse importante du nombre d'agents partis à la retraite en 2012.

Dans la FPE, 64,8 % des agents de 2011 ont travaillé 24 mois consécutifs en 2011 et 2012 (voir figure V 3.1-9) chez le même employeur, avec la même quotité, 67,1 % dans la FPT et 70,8 % dans le SHP, ce taux moyen étant différencié dans chaque versant selon le statut ou la situation d'emploi. En particulier, les non-titulaires sont globalement deux fois moins nombreux dans cette situation que les agents titulaires.

¹² Le transfert massif dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation (environ 135 000 transferts sur la période 2006-2011) d'agents de catégorie C parmi les moins rémunérés depuis l'État vers les collectivités locales a eu un impact positif dans le passé sur l'évolution du salaire moyen de la FPE. Par ailleurs, ces transferts de personnels de la FPE (plus âgés en moyenne que leurs collègues territoriaux) vers la FPT ont entraîné un relèvement du niveau du salaire moyen des salariés les moins qualifiés dans la territoriale.

Dans un contexte de stabilité du point d'indice et de baisse du recours aux heures supplémentaires, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP, définie sur le champ de ces agents en emploi dans des conditions stables), c'est-à-dire le salaire net moyen des seules personnes présentes 24 mois au cours des années 2011 et 2012 chez le même employeur avec la même quotité de travail, est stable en euros constants dans la FPE (+0,0 %, après +0,9 % en 2011), progresse de 0,4 % dans la FPT (après +0,2 % en 2011), du fait de l'augmentation des primes dans les collectivités ayant accéléré malgré la baisse du recours aux heures supplémentaires (voir infra) et diminue de 0,1 % dans le SHP (après +1,1 % en 2011).

Dans la FPE, la RMPP nette moyenne baisse de 0,1 % en euros constants pour les agents titulaires de catégorie A, reste stable pour ceux de catégorie C, tandis qu'elle est relativement plus dynamique pour les agents de catégorie B (+0,4 % en euros constants) en lien avec la poursuite en 2011 et 2012 du passage au nouvel espace statutaire (NES) d'une grande partie d'entre eux. La rémunération nette moyenne des agents relevant des autres catégories et statuts¹³ baisse de 0,5 % en euros constants. Pour les 34,6 % des non-titulaires présents les deux années, la RMPP nette progresse de 0,2 % en euros constants.

Dans la FPT, la RMPP nette évolue de façon plus dynamique pour les agents titulaires de catégories A et B (+0,8 % en euros constants) que pour les agents titulaires de catégorie C (+0,1 % en euros constants). Les non-titulaires et les agents relevant des autres catégories et statuts, nettement moins souvent présents deux années complètes d'affilée chez le même employeur avec la même quotité de travail (respectivement 35,7 % et 20,4 % d'entre eux) ont bénéficié d'évolutions de leur RMPP nette plus favorables (respectivement +1,4 % et +1,2 % en euros constants).

Dans le SHP, la RMPP des titulaires de catégorie C recule de 0,4 % en euros constants et celle des agents relevant des autres catégories et statuts – principalement des médecins – recule de -0,2 % (voir infra). La RMPP nette est restée stable pour les agents titulaires de catégorie B et a légèrement progressé pour ceux de la catégorie A (+0,2 %). La RMPP nette moyenne des non-titulaires ayant travaillé 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité (39,2 % des non-titulaires de 2011) a augmenté de 0,5 % en euros constants.

Parmi les agents présents 24 mois en 2011 et 2012, 54,2 % des salariés de la FPE ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à l'évolution des prix¹⁴, cette proportion étant de 52,3 % dans le SHP et de 47,1 % dans la FPT. Dans les trois versants de la fonction publique, l'érosion du pouvoir d'achat du salaire net moyen a ainsi concerné en premier lieu les agents relevant des autres catégories et statuts, dans des proportions sensiblement différentes toutefois : 60,3 % d'entre eux dans la FPE, 49,2 % d'entre eux dans la FPT et 57,4 % dans le SHP. Les agents titulaires ont été affectés dans des proportions légèrement moindres : pour ceux de catégorie A (respectivement 56,1 % dans la FPE, 47,8 % dans la FPT et 51,9 % dans le SHP) comme pour ceux de catégorie C (respectivement 51,7 % dans la FPE, 48,8 % dans la FPT et 53,3 % dans le SHP).

13 Dans la fonction publique de l'État, cette catégorie regroupe majoritairement des enseignants et des documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contra et dans une moindre mesure, des ouvriers d'État. Dans les collectivités locales, cette catégorie regroupe les apprentis, les collaborateurs de cabinet et les PACTE puisque les assistants maternels et familiaux sont à ce stade exclus du champ retenu pour le suivi des salaires. Enfin, sur le champ partiel du secteur hospitalier public (SHP), cette catégorie correspond quasi-exclusivement aux médecins,

14 Indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 %).

Figure V 3.1-9 : Évolution entre 2011 et 2012 de la RMPP [*] nette moyenne dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie hiérarchique

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPT			SHP		
	Proportion des agents de 2011 présents en 2012 (en %)	Évolution en euros constants de la RMPP nette ⁽¹⁾ (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC ⁽¹⁾ (en %)	Proportion des agents de 2011 présents en 2012 (en %)	Évolution en euros constants de la RMPP nette ⁽¹⁾ (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC ⁽¹⁾ (en %)	Proportion des agents de 2011 présents en 2012 (en %)	Évolution en euros constants de la RMPP nette ⁽¹⁾ (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC ⁽¹⁾ (en %)
Ensemble	64,8	0,0	54,2	67,1	0,4	47,1	70,8	-0,1	52,3
Titulaires	71,9	0,0	54,1	75,8	0,3	48,1	76,7	-0,1	52,6
<i>dont catégorie A</i>	70,8	-0,1	56,1	74,2	0,8	47,8	73,3	0,2	51,9
<i>dont catégorie B</i>	76,6	0,4	49,8	74,9	0,8	44,1	72,1	0,0	51,8
<i>dont catégorie C</i>	72,9	0,0	51,7	76,3	0,1	48,8	80,8	-0,4	53,3
Non-titulaires	34,6	0,2	49,8	35,7	1,4	38,8	39,2	0,5	43,8
Autres catégories et statuts	70,4	-0,5	60,3	20,4	1,2	49,2	71,6	-0,2	57,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	66,1	0,0	54,3	68,5	0,4	47,0	70,8	-0,1	52,3
Bénéficiaires de contrats aidés	12,7	1,7	23,1	10,2	7,2	10,6			
Femmes	61,7	0,0	54,5	61,2	0,6	44,8	68,7	-0,1	52,0
Hommes	69,3	-0,1	53,8	75,0	0,2	49,6	77,6	-0,1	53,2

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

(*) Exprimée en équivalent temps plein annualisé, sur le champ des salariés présents 24 mois consécutifs en 2011 et 2012 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

(1) Évolution de l'indice des prix y compris tabac (+2,0 % en 2012).

Encadré 3 - Le nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B

Le NES est devenu le nouveau cadre statutaire et indiciaire de la quasi-totalité des corps et cadres d'emplois de la catégorie B. Il permet notamment de regrouper en une grille unique des corps qui relevaient auparavant de grilles indiciaires différentes.

Un décret mettant en œuvre le NES de la catégorie B a été publié pour chaque versant de fonction publique : décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 pour la fonction publique de l'État, décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 pour la fonction publique territoriale et décret n° 2011-661 du 14 juin 2011 pour la fonction publique hospitalière.

Pour la fonction publique de l'État, les différents corps de catégorie B ont progressivement intégré le dispositif, dont l'application a été conditionnée à la réalisation de fusions de corps. Au 1^{er} juillet 2014, 53 corps, regroupant 173 000 agents, bénéficient de la grille du NES.

La grille du NES a en outre fait l'objet d'une adaptation aux corps d'assistants de service social des administrations de l'État (ASS, 4 500 agents) : à compter du 1^{er} octobre 2012, les treize corps d'ASS ont fusionné pour donner naissance à un corps interministériel unique, dont les bornes indiciaires sont identiques à celles des deuxième et troisième grades du NES.

Dans la fonction publique territoriale, l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie B bénéficient du NES : 142 000 fonctionnaires territoriaux (estimés d'après les bilans sociaux, hors Ville de Paris) auxquels s'ajoutent d'une part 35 000 agents relevant des cadres d'emplois d'assistants socio-éducatifs et d'éducateurs de jeunes enfants qui bénéficient, à compter du 1^{er} juillet 2013, de la grille NES adaptée aux personnels sociaux, et d'autre part 1 800 techniciens paramédicaux (qui bénéficient, depuis le 1^{er} mai 2013, de la grille NES adaptée aux professions paramédicales).

Dans la fonction publique hospitalière, le NES a été étendu aux corps administratifs et techniques depuis juin 2011. Les corps de personnels de rééducation et de personnels médico-techniques ont bénéficié, quant à eux, d'une structure de carrière en deux grades. **Les bornes indiciaires du premier grade sont identiques à celles du deuxième grade du NES et la borne indiciaire supérieure du second grade correspond à celle du troisième grade du NES.**

Une structure de carrière identique a été appliquée au corps des infirmiers de catégorie B, dans lequel ont été reclassés les personnels infirmiers qui n'ont pas opté pour une intégration dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés, classé en catégorie A. Pour la fonction publique hospitalière, environ 190 000 agents (dont près de 100 000 infirmiers qui n'ont pas opté pour l'intégration dans le nouveau corps de catégorie A) relèvent, à ce jour, du NES. Les agents de catégorie B de la filière socio-éducative ont bénéficié de la grille NES adaptée aux personnels sociaux à compter du 7 février 2014.

Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen augmente de 1,1 % en euros courants en 2012, soit une baisse de 0,8 % en euros constants

Les agents civils de la fonction publique d'État (ministères et établissements publics confondus) travaillant en métropole ou dans les DOM ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 968 euros en 2012 (3 016 euros dans les ministères, 2 805 euros dans les établissements publics voir figure V 3.1-10). Une fois prélevés 502 euros de cotisations salariales moyennes (504 euros dans les ministères, 498 euros dans les établissements publics), la rémunération mensuelle moyenne nette de prélèvements s'établit à 2 465 euros (2 512 euros dans les ministères, 2 307 euros dans les établissements publics).

Par rapport à 2011, le salaire brut moyen dans la fonction publique d'État a augmenté en 2012 de 1,5 % en euros courants en ralentissement par rapport à l'année précédente (+2,2 %). Le salaire brut moyen augmente moins vite dans les ministères (+ 1,3 %, voir figure V 3.1-12) que dans les établissements publics (+ 2,7 %), en raison notamment des structures de personnels différentes mais aussi de transferts de personnels ministériels vers les établissements publics qui contribuent pour +0,4 point à l'évolution du salaire moyen des établissements publics. Compte tenu d'une hausse de l'indice des prix y compris tabac de 2,0 %, le salaire brut moyen a diminué en 2012 de 0,4 % en euros constants (-0,6 % dans les ministères, +0,7 % dans les établissements publics) après avoir crû de 0,1 % en 2011.

En 2012, les agents civils titulaires des ministères ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 3 091 euros, ce qui correspond à un traitement indiciaire brut (voir définitions) de 2 395 euros et à des compléments de rémunérations (primes et indemnités ainsi qu'éventuellement indemnité de résidence et supplément familial de traitement) de 696 euros. Une fois prélevés 503 euros de cotisations salariales moyennes, la rémunération mensuelle moyenne nette de prélèvements des agents titulaires civils s'établit à 2 588 euros. Le salaire brut moyen des agents titulaires des ministères a augmenté en 2012 de 1,4 % en euros courants, soit une baisse de 0,5% en euros constants, tandis que leur salaire net moyen a augmenté de 1,1 % en euros courants, soit une diminution de 0,9 % en euros constants.

Dans un contexte où la valeur du point Fonction publique est restée stable en 2012, après plusieurs années d'évolution modérée (+0,2 % en moyenne annuelle en 2011, +0,7 % en 2010 et +0,6 % en 2009), la hausse du traitement brut des titulaires civils reste modérée en 2012 (+1,2 % en euros courants, voir figure V 3.1-11, après +0,9 % en 2011, +1,0 % en 2010 et +1,1 % en 2009). La croissance des primes et rémunérations annexes se poursuit sur un rythme ralenti (+2,6 % par rapport aux années précédentes +5,6 % en 2011 après +6,4 % en 2010 et +7,5 % en 2009). Les primes et rémunérations annexes incluent notamment les indemnités liées au paiement des heures supplémentaires, les montants versés liés à la garantie individuelle de pouvoir d'achat versée en 2012 et portant sur la période 2007-2011 ainsi que les montants liés au rachat de jours épargnés au titre des comptes épargne temps.

En 2012, les montants moyens d'heures supplémentaires perçus en 2012 diminuent en lien avec l'abrogation du dispositif d'exonération en cours d'année¹⁵. Les agents de la fonction publique de l'État ont pu bénéficier de la reconduction du dispositif de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA, voir encadré 4), avec 137 270 agents bénéficiaires au titre de la période décembre 2007-décembre 2011 (le dispositif précédent avait profité à 73 400 bénéficiaires en 2011 au titre de la période décembre 2006-décembre 2010), ainsi que la mesure de rachat de jours épargnés au titre du Compte Epargne temps (CET), avec 47 586 bénéficiaires en 2012 (après 43 300 bénéficiaires en 2011). Au total, sur l'ensemble des agents titulaires civils des ministères travaillant à temps complet en métropole en 2012, la part des primes et indemnités s'élève à 19,9 % du salaire brut (voir figure V 3.1-6)¹⁶.

Figure V 3.1-10 : Décomposition du salaire mensuel moyen [*] dans la fonction publique de l'État en 2012

	Ensemble des agents (ministères et établissements publics)			Ensemble des agents des établissements publics			Ensemble des agents des ministères		
	Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %)		Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %)		Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %)	
		Euros courants	Euros constants ⁽³⁾		Euros courants	Euros constants ⁽³⁾		Euros courants	Euros constants ⁽³⁾
Salaire brut (a)	2 968	1,5	-0,4	2 805	2,7	0,7	3 016	1,3	-0,6
Cotisations sociales	502	3,4	1,5	498	4,3	2,3	504	3,2	1,2
- Cotisations sociales salariées ⁽²⁾ (b)	270	3,8	1,8	278	4,6	2,5	268	3,6	1,6
- CSG et CRDS (c)	232	3,0	1,0	219	4,1	2,1	236	2,8	0,8
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 465	1,1	-0,8	2 307	2,3	0,3	2 512	0,9	-1,0
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	2 465	1,1	-0,8	2 299	1,9	0,0	2 512	1,0	-1,0

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

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(3) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

15 Le dispositif TEPA a été abrogé par l'article 3 de la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012.

16 Sur le champ plus large des agents titulaires civils des ministères (voir figure V 3.1-11), la part des primes et indemnités s'élève en 2012 à 20,6 % du salaire brut. La part de primes pour 2012 calculée ici n'est pas directement comparable à la part de primes publiée dans les éditions précédentes du Rapport annuel (voir encadré 1).

Figure V 3.1-II : Décomposition du salaire mensuel moyen [*] des titulaires des ministères en 2012

	Titulaires des ministères			Titulaires de catégorie A des ministères			Titulaires de catégorie B des ministères			Titulaires de catégorie C des ministères		
	Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %)		Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %)		Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %)		Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %)	
		Euros courants	Euros constants ⁽⁴⁾		Euros courants	Euros constants ⁽⁴⁾		Euros courants	Euros constants ⁽⁴⁾		Euros courants	Euros constants ⁽⁴⁾
Salaire brut (a)	3 091	1,4	-0,5	3 355	1,1	-0,8	2 891	1,7	-0,2	2 260	1,5	-0,5
- Traitement brut	2 395	1,2	-0,8	2 702	0,9	-1,1	1 992	1,1	-0,8	1 650	0,8	-1,1
- Indemnité de résidence ⁽¹⁾	25	-1,0	-2,9	26	-1,5	-3,4	26	2,0	0,0	19	-0,4	-2,4
- Supplément familial ⁽¹⁾	33	2,7	0,8	37	3,1	1,1	26	1,8	-0,1	21	-0,3	-2,2
- Primes et rémunérations annexes	638	2,6	0,6	589	2,1	0,1	847	3,2	1,2	570	3,6	1,6
<i>dont heures supplémentaires exonérées</i>	<i>58</i>	<i>-23,9</i>	<i>-25,4</i>	<i>79</i>	<i>-24,2</i>	<i>-25,7</i>	<i>12</i>	<i>-23,9</i>	<i>-25,3</i>	<i>27</i>	<i>-25,9</i>	<i>-27,3</i>
Cotisations sociales	503	3,5	1,5	545	3,2	1,2	480	3,5	1,5	361	2,9	0,9
- Cotisations sociales salariées ⁽²⁾ (b)	261	3,9	1,9	282	3,7	1,7	253	4,0	2,0	184	3,2	1,2
- CSG et CRDS (c)	242	2,9	1,0	263	2,7	0,8	227	3,0	1,0	177	2,7	0,8
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 588	1,1	-0,9	2 810	0,7	-1,2	2 411	1,4	-0,6	1 899	1,2	-0,7
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	2 588	1,1	-0,8	2 810	0,8	-1,1	2 411	1,3	-0,6	1 899	1,1	-0,8

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

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères.

(1) Rapports à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(3) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Entre 2011 et 2012, les cotisations sociales évoluent plus rapidement (+3,4 % en euros courants pour l'ensemble des agents civils des ministères et des établissements publics) que le salaire brut (+1,5 %), en lien avec l'augmentation survenue sur la période de l'assiette de CSG et CRDS et, pour les agents titulaires, du taux de retenue pour pension civile. Pour mémoire, entre 2010 et 2011, les cotisations sociales avaient déjà évolué à un rythme supérieur à celui du salaire brut, en lien avec l'augmentation de la retenue pour pension civile des agents titulaires intervenue en 2011.

Dès lors, la part des prélèvements augmente en 2012 à 16,9 % du salaire brut (après 16,6 % en 2011). Compte tenu d'une hausse des prix y compris tabac de 2,0 %, le salaire net moyen diminue de 0,8 % en euros constants (-1,0 % dans les ministères, +0,3 % dans les établissements publics) après avoir diminué de 0,1 % en 2011.

L'évolution du salaire moyen des agents comprend deux composantes : d'une part une évolution à structure constante de corps, grades et échelons qui contribue à hauteur de +0,7 % à l'évolution en euros courants du salaire net ; d'autre part, une évolution de cette structure qui explique +0,5 % de l'évolution du salaire net. Cette évolution de la structure des emplois de la FPE est attribuable à plusieurs facteurs : les promotions et avancements individuels des personnes en place, l'effet des recrutements et des départs (effet d'entrées-sorties), parmi lesquels on compte notamment les départs en retraite, les transferts de personnel et les reclassements résultants de mesures catégorielles.

La progression du salaire brut à structure constante en 2012 (+1,0 % en euros courants) ralentit par rapport à 2011 (+1,4 %). Ce ralentissement résulte pour partie de la stabilité de la valeur du

point combinée au ralentissement des primes, en lien notamment avec l'abrogation du dispositif d'exonération des heures supplémentaires (voir infra). Par ailleurs, la dépense consacrée aux enveloppes catégorielles en 2012 (438 millions d'euros, voir fiches thématiques 6.4) est en recul de 22,1 % par rapport à 2011.

En 2012, les changements dans la structure des qualifications ont contribué pour +0,5 % à l'évolution du salaire net moyen de l'ensemble des agents (+0,4 % dans les ministères et +0,8 % dans les EPA, voir figure V 3.1-12), après +0,8 % en 2011.

L'effet de structure dans les EPA s'explique pour moitié par les transferts de personnels des ministères : en 2012 comme en 2011, la majorité de ces transferts se sont opérés à l'intérieur de la fonction publique de l'État vers les établissements publics et ont concerné des personnels majoritairement qualifiés. Il s'agit essentiellement d'agents précédemment employés par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et transférés vers les universités ainsi que, plus marginalement, d'agents des ministères sociaux vers les agences régionales de santé. Le volume de ces transferts a ralenti, atteignant en 2012 de l'ordre de 8 000 postes (après 33 000 postes en 2011 et 65 000 en 2010), si bien que leur effet sur l'évolution du salaire moyen dans les ministères est relativement faible. En revanche, ils affectent positivement l'évolution du salaire moyen dans les établissements publics : l'évolution du salaire net moyen dans les établissements publics est supérieure (+2,3 %) à celle calculée hors personnels transférés (+1,9 %). En 2011, les effets de structure avaient contribué fortement (+4,2 %) à l'évolution du salaire net moyen dans les EPA (+3,5 % en euros constants), en lien avec la forte évolution des effectifs dans ces établissements sur la période (+12,9 %).

Figure V 3.1-12 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2012

[en %]

	Ministères et établissements publics		Établissements publics		Ministères	
	en euros courants	en euros constants ⁽²⁾	en euros courants	en euros constants ⁽²⁾	en euros courants	en euros constants ⁽²⁾
Salaire moyen						
Salaire brut	1,5	-0,4	2,7	0,7	1,3	-0,6
Salaire net de prélèvements	1,1	-0,8	2,3	0,3	0,9	-1,0
<i>dont : effet de structure</i>		0,5		0,8		0,4
Salaire à structure constante						
Salaire brut	1,0	-0,9	1,9	-0,1	0,9	-1,0
Salaire net de prélèvements	0,7	-1,3	1,5	-0,4	0,6	-1,3
Salaire brut des personnes en place ⁽¹⁾	2,3	0,3	2,5	0,5	2,3	0,3
Salaire net des personnes en place ⁽¹⁾	1,9	0,0	2,1	0,1	1,9	-0,1
Inflation hors tabac	2,0		2,0		2,0	

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

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(2) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) entre 2011 et 2012 dans la fonction publique de l'État augmente de 1,9 % en euros courants, soit une stabilité (0,0 %) en euros constants

En 2012, la RMPP a progressé à des rythmes différenciés selon les statuts (titulaires, non-titulaires...) et les catégories hiérarchiques d'agents (voir supra). En particulier, la RMPP des enseignants a diminué de 0,4 % en euros constants (voir figure V 3.1-13).

Figure V 3.1-13 : Évolution des salaires nets mensuels moyens [*] et de la RMPP nette moyenne dans la fonction publique de l'État selon la catégorie socioprofessionnelle [**] et le statut ou la situation d'emploi entre 2011 et 2012

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)		Salaires nets moyens en 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %) (en euros constants) ⁽¹⁾		RMPP nette 2012/2011 ⁽²⁾		
	structure des effectifs 2012 (en %)	évolution 2012/2011 (en %)		Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2011 présents en 2012 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %) ⁽¹⁾	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC ⁽¹⁾ (en %)
Ensemble	100,0	-1,8	2 465	-0,8	-1,3	64,8	0,0	54,2
dont : enseignants	45,6	-2,3	2 530	-1,5	-2,3	68,5	-0,4	57,5
dont : non enseignants	54,4	-1,4	2 411	-0,2	-0,1	61,7	0,3	51,0
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	36,3	0,2	3 054	-1,6	-1,8	66,7	-0,1	54,6
dont :								
Titulaires de catégorie A + ⁽³⁾	5,2	0,8	4 194	-1,4	-2,3	69,5	-0,2	55,4
Titulaires de catégorie A (à l'exception des A +)	22,3	-0,6	3 038	-1,5	-1,7	72,5	-0,1	53,9
Non-titulaires	4,5	0,9	2 454	-2,5	-1,2	32,0	0,4	55,5
Autres catégories et statuts	4,2	2,2	2 372	-1,0	-2,4	69,1	-0,6	57,3
PCS professions intermédiaires	37,0	-2,5	2 267	-1,0	-1,5	65,4	0,0	55,6
dont :								
Titulaires de catégorie A	19,9	-3,5	2 369	-1,1	-2,1	69,3	-0,2	58,9
Titulaires de catégorie B	9,6	-1,0	2 361	-1,0	0,0	71,4	0,6	49,8
Non-titulaires	4,7	-0,9	1 744	-0,4	-0,9	31,6	0,2	45,6
Autres catégories et statuts	2,8	-3,3	2 096	-1,1	-1,6	72,8	-0,2	59,2
PCS employés et ouvriers	26,7	-2,6	1 940	-0,2	-0,1	62,2	0,0	51,5
dont :								
Titulaires de catégorie B	4,9	-1,7	2 442	-0,2	-0,8	86,7	0,0	49,7
Titulaires de catégorie C	12,1	-2,7	1 872	-0,7	-0,4	72,9	0,0	51,6
Non-titulaires	5,7	0,6	1 867	0,3	1,8	39,3	0,0	49,0
Autres catégories et statuts	1,4	-9,3	2 277	-1,7	-2,3	69,3	-0,8	70,4
Ministères	77,1	-3,0	2 512	-1,0	-1,3	69,8	-0,1	54,7
dont : enseignants	41,3	-3,2	2 463	-1,7	-2,2	69,4	-0,4	57,6
dont : non enseignants	35,7	-2,9	2 570	-0,2	-0,3	70,3	0,3	51,5
Établissements publics	22,9	2,5	2 307	0,3	-0,4	47,2	0,1	51,1
dont : enseignants	4,3	7,6	3 188	-1,6	-3,0	59,6	-0,3	56,5
dont : non enseignants	18,7	1,4	2 106	0,4	1,2	44,5	0,3	49,6
Titulaires	74,2	-2,2	2 622	-0,8	-1,3	71,9	0,0	54,1
Non-titulaires	14,9	0,3	2 007	-0,9	0,2	34,6	0,2	49,8
Autres catégories et statuts	8,4	-1,8	2 263	-1,0	-2,1	70,4	-0,5	60,3
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,6	-1,8	2 497	-0,9	-1,3	66,1	0,0	54,3
Bénéficiaires de contrats aidés	2,4	-4,5	1 186	1,2	-2,7	12,7	1,7	23,1
Ensemble France métropolitaine	96,7	-1,8	2 438	-0,8	-1,4	64,8	0,0	54,2
Ensemble DOM	3,3	-2,4	3 263	-0,6	-1,5	65,5	-0,1	53,8

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

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).

(2) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) dans le même ministère et ayant la même quotité de travail les deux années.

(3) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Pour les agents qui n'ont changé ni de statut ni de catégorie hiérarchique entre 2011 et 2012 (soit 98,5 % des agents présents les deux années chez le même employeur et avec la même quotité de travail), la RMPP nette moyenne a diminué de 0,1 % en euros constants (voir figure V 3.1-14). A l'inverse, la RMPP nette moyenne des agents qui ont bénéficié d'un changement statutaire de ce type a été plus dynamique, que ce changement soit lié à des mesures catégorielles de reclassement¹⁷ ou à des évolutions individuelles liées à l'avancement automatique, aux promotions ou à la réussite aux concours : +3,6 % en euros courants pour ceux d'entre eux qui ont accédé à une catégorie hiérarchique supérieure¹⁸, +3,8 % pour ceux d'entre eux qui ont changé de statut¹⁹ sur la période et +12,1 % pour ceux qui ont changé à la fois de statut et de catégorie hiérarchique.

En 2012, ce sont les agents les plus jeunes qui connaissent les évolutions de RMPP nette les plus dynamiques (+1,1 % en euros constants pour les agents âgés de moins de 30 ans en se basant sur l'âge atteint en 2011), au moment de leur carrière où les grilles indiciaires sont en moyenne les plus dynamiques²⁰, les évolutions ralentissant ensuite au fil de l'âge (jusqu'à -0,5 % en euros constants pour les agents de 50 ans et plus). Toutefois, près de 44% des agents âgés de moins de 30 ans ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation, c'est le cas de 59% des agents de 50 ans et plus.

La hiérarchie des rémunérations étant relativement liée à l'âge, on retrouve le même type de résultats lorsqu'on ventile la RMPP selon la position dans la distribution des rémunérations, avec une évolution de la rémunération nette pour les salariés classés dans le premier décile en 2011 (+2,5 % en euros constants) supérieure à l'évolution pour ceux qui étaient relativement mieux positionnés dans la distribution. En particulier, les agents rémunérés en-dessous du premier décile correspondent essentiellement aux agents les plus jeunes, relevant de la catégorie C ou bénéficiaires de contrats aidés. L'évolution du pouvoir d'achat de la RMPP devient négative à partir de la médiane et les pertes augmentent tout au long de la distribution.

17 En 2012, les corps d'infirmiers des services médicaux des administrations de l'État qui appartenaient précédemment à la catégorie B ont été reclassés en catégorie A.

18 Y compris le passage en A+.

19 Les principaux changements de statut concernent des non-titulaires devenus titulaires (65,4 % des cas) ou ayant accédé à un corps ou emploi relevant des autres catégories et statuts (12,4 %) ou de bénéficiaires de contrats aidés devenus non-titulaires (10,6 % des cas).

20 Il s'agit d'un résultat moyen englobant toutes les catégories d'agents. En revanche, les évolutions de grilles ne sont pas plus dynamiques en début de carrière pour tous les agents, notamment pour ceux relevant des corps de catégorie C sur la période considérée.

Figure V 3.1-14 : Ventilation de la RMPP nette [*] dans la fonction publique de l'État en 2012
[en %]

	Structure des effectifs (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros courants (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants (en %) ⁽¹⁾	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC ⁽¹⁾ (en %)
Ensemble FPE	100,0	1,9	0,0	54,2
Évolution de la situation entre 2011 et 2012				
N'ont changé ni de statut ni de catégorie hiérarchique	98,5	1,9	-0,1	54,6
Ont changé de catégorie hiérarchique	1,0	5,6	3,6	34,5
Ont changé de statut	0,4	5,8	3,8	35,4
Ont changé de statut et de catégorie hiérarchique	0,0	14,3	12,1	22,6
Age				
Moins de 30 ans	4,7	3,1	1,1	43,9
30 - 39 ans	24,1	2,5	0,5	48,7
40 - 49 ans	33,1	1,9	-0,1	55,1
50 ans et plus	38,1	1,5	-0,5	59,4
Position relative dans la distribution des salaires nets en 2011				
<D1	10,0	4,5	2,5	35,6
D1-D2	10,0	3,2	1,2	48,6
D2-D3	10,0	2,6	0,6	52,6
D3-D4	10,0	2,3	0,3	54,9
D4-D5	10,0	2,0	0,0	57,4
D5-D6	10,0	1,8	-0,2	57,8
D6-D7	10,0	1,7	-0,3	57,4
D7-D8	10,0	1,6	-0,4	57,0
D8-D9	10,0	1,3	-0,6	60,0
>=D9	10,0	1,0	-0,9	60,4

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

Champ : France entière. Agents présents 24 mois consécutifs en 2011 et 2012 chez le même employeur, avec la même quotité de travail. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).

(*) Exprimée en équivalent temps plein annualisé.

Note : Les 10 % d'agents qui percevaient en 2011 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2012 une évolution de leur RMPP nette de +2,5 % en euros constants.

En 2012, la RMPP des titulaires est davantage portée par les évolutions individuelles du traitement indiciaire liées à la carrière, dans un contexte de ralentissement des mesures générales et des primes

En moyenne en 2012, l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI, voir définitions) a augmenté de +0,41 % en euros courants (voir figure V 3.1-15) et l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) a diminué de 0,03 %.

Plusieurs éléments ont concouru à l'évolution de l'indice brut en 2012 : la poursuite de l'intégration dans le Nouvel Espace Statutaire (NES, voir encadré 3) des corps de catégorie B, la poursuite du plan pluriannuel de requalification de certains corps de la Police nationale, le nouvel échelonnement

indiciaire des corps et emplois des personnels des services actifs de la Police nationale, l'amélioration de la rémunération en début de carrière de certains personnels relevant du ministère de l'Éducation nationale, le passage en catégorie A des infirmiers des services médicaux des administrations de l'État ainsi que le relèvement à plusieurs reprises du minimum de traitement.

Depuis 2000, l'évolution annuelle moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) s'établit à 0,9 % par an (pour en savoir plus, voir les séries longues sur www.fonction-publique.gouv.fr). Sur cette période, l'évolution annuelle moyenne est de 0,9 % pour les agents de catégorie A et de 1,0 % pour ceux de catégories B et C.

L'ITB-GI reflète l'évolution, liée aux mesures générales et catégorielles, du traitement indiciaire brut des agents titulaires. L'ITB-GI étant un indice à structure de population constante, son évolution peut donc s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents 24 mois consécutifs, imputable à la mise en œuvre de ces mesures. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour décomposer la RMPP brute des agents titulaires civils présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles, une composante indiciaire liée à la carrière des agents²¹ et une composante liée à l'évolution des primes. Cette dernière composante peut elle-même être décomposée en une contribution des heures supplémentaires et en une contribution de l'ensemble des autres primes et indemnités.

En 2013, l'ITB-GI augmente de 0,11 % en euros courants, en ralentissement par rapport à 2012, et l'ITN-GI diminue de 0,34 %, l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) ayant augmenté de 0,86 % (pour en savoir plus, voir Stats Rapides, juin 2014 :

<http://bo-fonction-publique.jouve-hdi.com/files/files/statistiques/ITBG/ITBGI-2014-T1.pdf>)

Figure V 3.1-15 : Évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) et de l'indice net (ITN-GI) entre 2000 et 2012

[en %]

	2012/2011	2012/2000 (en moyenne annuelle)
ITB-GI Ensemble	0,4	0,9
Catégorie A	0,4	0,9
Catégorie B	0,4	1,0
Catégorie C	0,6	1,0
ITN-GI Ensemble	0,0	0,8
Catégorie A	-0,1	0,8
Catégorie B	0,0	0,9
Catégorie C	0,2	0,9

Source : Insee ; DGAFP, Département des études et des statistiques.

En 2012, la RMPP brute des agents titulaires civils a augmenté de 2,3 % en euros courants, en ralentissement par rapport à l'année précédente (+ 3,2 %). L'évolution de la RMPP de ces agents est désormais essentiellement portée par les évolutions du traitement indiciaire liées à la carrière²² (contribution de +1,5 % après +1,6 % en 2011), tandis que la contribution des primes (+0,5 % après +1,1 % en 2011) et des mesures générales portant sur le traitement indiciaire (+0,3 % après +0,6 % en 2011) ralentissement (voir figure V 3.1-16).

²¹ Calculée par solde.

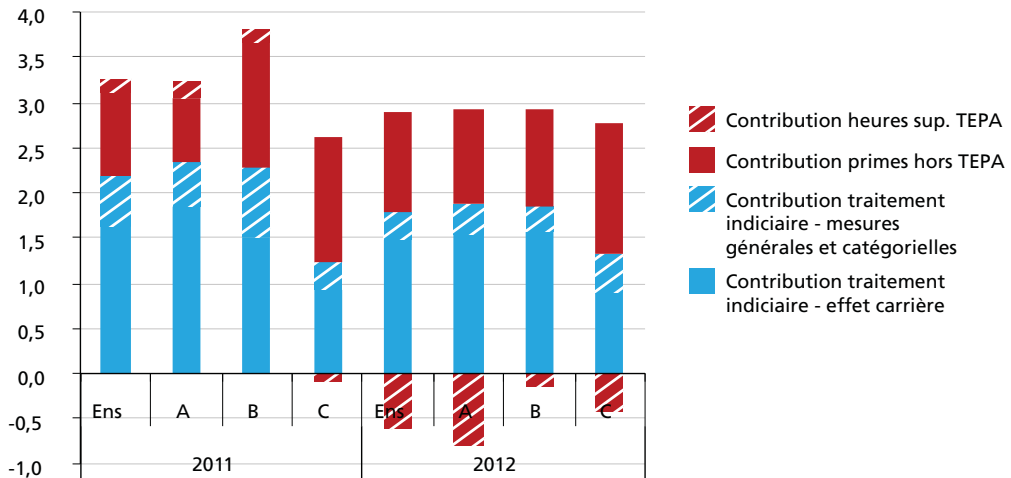
²² C'est-à-dire résultant de l'avancement automatique, des promotions et de la réussite aux concours.

Le ralentissement des primes, lié à la diminution de la rémunération des heures supplémentaires exonérées, contribue particulièrement à expliquer le ralentissement de la RMPP des agents titulaires de catégories A et B.

Le ralentissement des mesures portant sur le traitement indiciaire concerne particulièrement les titulaires de catégorie B, la majorité d'entre eux ayant intégré le nouvel espace statutaire (NES) avant 2012. En revanche, la RMPP des agents de catégorie C ralentit moins fortement que pour les autres catégories (+2,4 % après +2,5 % en 2011) en lien avec les mesures dont ces agents ont pu bénéficier en 2012, en particulier le relèvement du minimum de traitement en janvier et juillet 2012.

Figure V 3.1-16 : Décomposition de l'évolution en euros courants de la RMPP brute des agents titulaires civils présents 24 mois consécutifs en 2010-2011 et en 2011-2012

[en %]



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

Champ : France entière. Agents titulaires civils présents 24 mois consécutifs (en 2010 et 2011, en 2011 et 2012) chez le même employeur avec la même quotité.

Lecture : en 2012, la RMPP brute des agents titulaires 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, +0,3 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires, +1,1 % imputable à l'augmentation des primes hors heures supplémentaires relevant du dispositif TEPA et -0,6 % imputable à l'évolution des montants versés au titre des heures supplémentaires TEPA.

Les facteurs individuels d'évolution des salaires dans les ministères et les établissements publics entre 2008 et 2012

Pour la moitié des agents titulaires civils des ministères et des établissements publics qui étaient présents toute l'année en 2008 et en 2012, chez le même employeur et avec la même quotité de travail les deux années, le salaire net moyen (y compris les primes et indemnités) a augmenté d'au moins 11,1 % en euros courants sur la période. Cela correspond à une évolution annuelle moyenne du salaire net de 2,7 % en euros courants et de 1,2 % en euros constants, compte tenu d'une évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de 5,8 %²³ sur la période, soit une évolution de 1,4 % en moyenne annuelle. Pour un agent sur cinq (20,7 %), le salaire net a moins progressé que les prix. Pour la moitié des 2,5 % des agents ayant accédé à une catégorie hiérarchique supérieure²⁴, le salaire net a augmenté d'au moins 20,9 % en euros courants sur la période (voir figure V 3.1-17), soit une évolution annuelle moyenne de 3,4 % en euros constants.

Les plus jeunes (les moins de 30 ans, et dans une moindre mesure, les 30-39 ans) enregistrent des évolutions de salaire net sur cette période plus favorables que le reste de la population (voir figure V 3.1-18), en relation avec des grilles indiciaires plus favorables en début de carrière. Cet avantage diminue nettement avec l'âge : la moitié des moins de 30 ans a bénéficié d'une évolution moyenne en euros constants de son salaire net d'au moins 2,3 % par an sur la période 2008-2012 tandis que pour la moitié des 50 ans et plus, cette évolution était en moyenne d'au moins 0,9 % par an. Ainsi, la proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix (y compris tabac) est plus importante parmi ceux de 50 ans et plus (25,7 % d'entre eux) que parmi les moins de 30 ans (13,6 % d'entre eux).

Les agents de catégorie B en 2008 connaissent les évolutions de salaire net les plus favorables de toutes les catégories hiérarchiques (voir figure V 3.1-19), du fait depuis la fin 2010, de l'intégration progressive des corps de catégorie B dans le NES (voir encadré 3). Au total, la moitié des agents qui appartenaient à la catégorie B en 2008 a vu son salaire net progresser d'au moins 14,1 % en euros courants sur la période 2008-2012, soit +1,9 % d'évolution annuelle moyenne, en euros constants. Les agents de catégorie B sont proportionnellement moins nombreux (12,8 % d'entre eux) à avoir eu une augmentation de leur salaire net inférieure à l'évolution des prix que les agents de catégorie A (22,7 % d'entre eux) et de catégorie C (22,3 % d'entre eux).

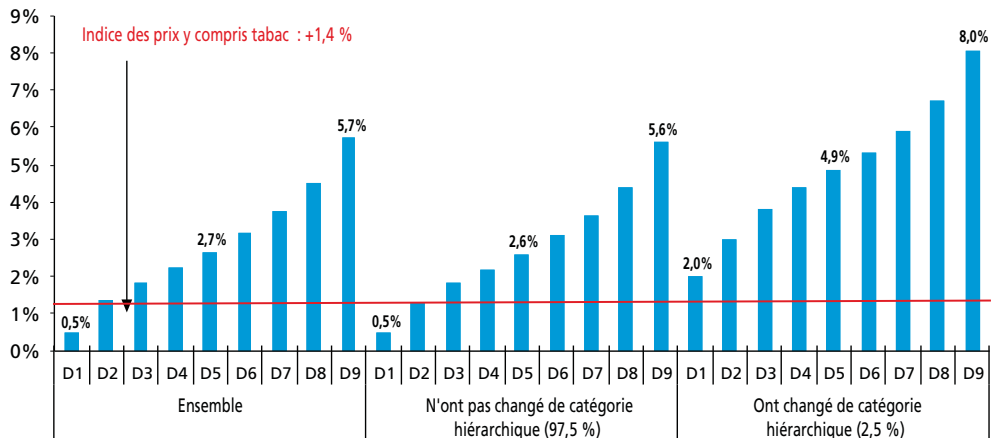
Sur la période 2008-2012, les évolutions de salaire net sont un peu plus dynamiques pour les hommes que pour les femmes, surtout en haut de la distribution (voir figure V 3.1-20). L'évolution annuelle moyenne est d'au moins 1,4 % en euros constants pour la moitié des hommes, et d'au moins 1,1 % pour la moitié des femmes.

²³ Sur la période, l'indice des prix hors tabac a évolué de +5,5 %, soit +1,4 % en moyenne annuelle.

²⁴ De C en B ou de B en A.

Figure V 3.1-17 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire net (*) entre 2008 et 2012 selon le fait d'avoir changé de catégorie hiérarchique en euros courants

[en %]



Source : SIAASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

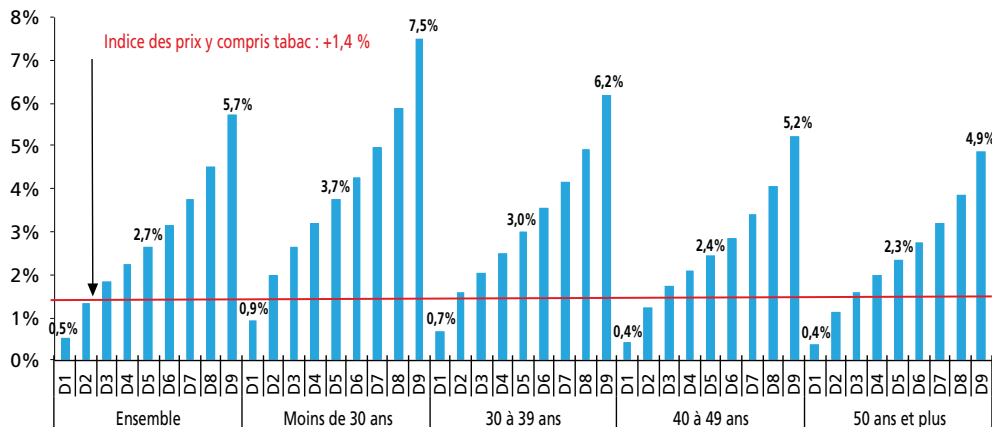
Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2008 et en 2012, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % de l'ensemble des agents présents en 2008 et en 2012 ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 0,5 % ; 50 % des agents présents en 2008 et en 2012 et n'ayant pas changé de catégorie hiérarchique ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 2,6 % ; 90 % des agents présents en 2008 et en 2012 et ayant changé de catégorie hiérarchique ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 8,0 %.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Figure V 3.1-18 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire net (*) entre 2008 et 2012 selon l'âge en 2008 en euros courants

[en %]



Source : SIAASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

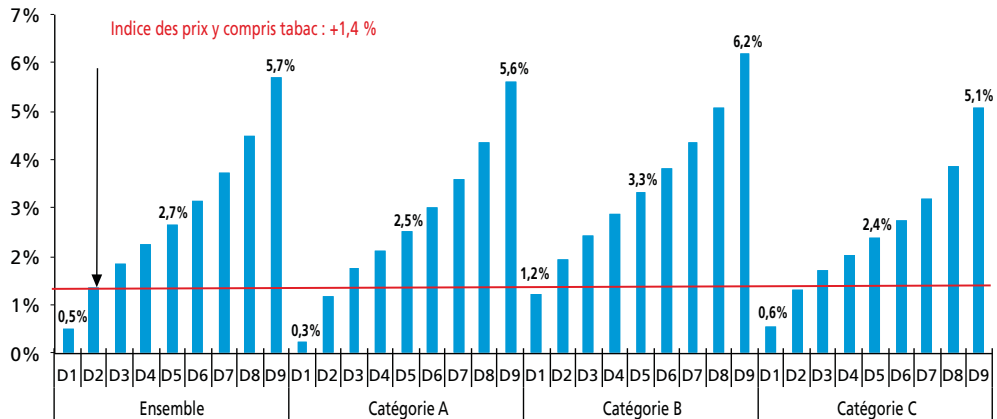
Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2008 et en 2012, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents de moins de 30 ans en 2008, présents en 2008 et en 2012, ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 0,9 % ; 50 % des agents âgés de 30 à 39 ans en 2008, présents en 2008 et en 2012, ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 3,0 % ; 90 % des agents âgés de 50 ans ou plus en 2008, présents en 2008 et en 2012, ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 4,9 %.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Figure V 3.1-19 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire net [*] entre 2008 et 2012 selon la catégorie hiérarchique de 2008 en euros courants

[en %]



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

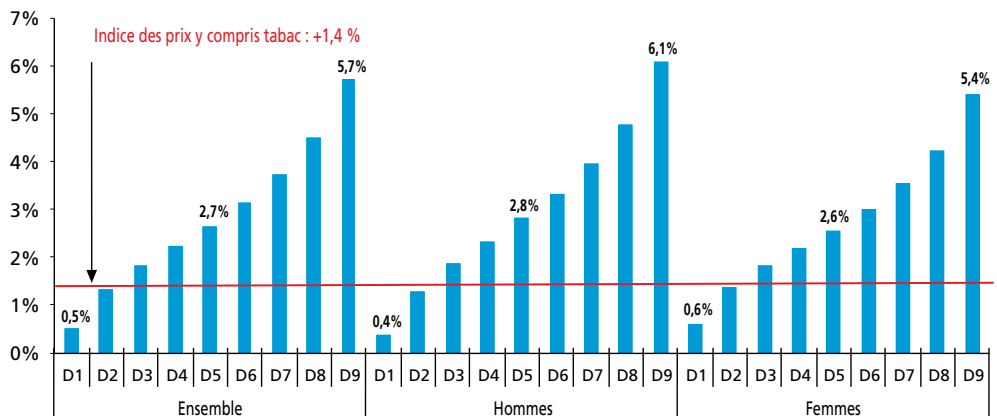
Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2008 et en 2012, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents de catégorie A de 2008, présents en 2008 et en 2012, ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 0,3 % ; 50 % des agents de catégorie B en 2008, présents en 2008 et en 2012, ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 3,3 % ; 90 % des agents de catégorie C en 2008, présents en 2008 et en 2012, ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 5,1 %.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Figure V 3.1-20 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire net [*] entre 2008 et 2012 selon le sexe en euros courants

[en %]



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

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2008 et en 2012, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % de l'ensemble des agents présents en 2008 et en 2012 ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 0,5 % ; 50 % des hommes présents en 2008 et en 2012 ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 2,8 % ; 90 % des femmes présentes en 2008 et en 2012 ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 5,4 %.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Encadré 4 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

Instituée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008, la « garantie individuelle de pouvoir d'achat » est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation. L'inflation prise en compte est l'inflation moyenne sur la période de référence exprimée en pourcentage. Le TIB de l'année pris en compte correspond à l'indice majoré détenu au 31 décembre de chacune des deux années bornant la période de référence multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour chacune de ces deux années.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics non titulaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle ouvre des droits pour la retraite dans le cadre du RAFF, en dehors du plafond de 20 %.

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents sont exclus de l'assiette. Toutes les majorations et indexations relatives à l'Outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour le calcul de la GIPA.

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé pour l'année 2014, en application des dispositions du décret du 6 juin 2008 modifié par le décret n°2014-33 du 14 janvier 2014.

Dans les ministères, 104 665 bénéficiaires de la GIPA en 2013 au titre de la période décembre 2008-décembre 2012 contre 137 270 en 2012 (au titre de décembre 2007-décembre 2011).

En 2013, 79,9 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA relativement à la période décembre 2008-décembre 2012, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la LOLF). La dépense consacrée au dispositif 2013, fondé sur les évolutions de traitement indiciaire de décembre 2008 à décembre 2012, est en baisse de 20 % par rapport à celle consacrée au dispositif 2012 (99,4 millions d'euros au titre de la période décembre 2007-décembre 2011).

Sur le seul champ des agents civils des ministères et des universités, la prime correspondant à la GIPA versée en 2013 (au titre de la période décembre 2008-décembre 2012) a été versée à 104 665 agents, soit un quart de moins que lors du dispositif en vigueur en 2012, pour un montant total de 82,4 millions d'euros (voir figure V 3.1-22). Pour mémoire, sur ce même champ, 137 270 agents avaient été concernés par la GIPA versée en 2012 pour un montant total de 98,7 millions d'euros. Le ministère de l'Éducation nationale fournit le plus important contingent de bénéficiaires (41,4 %) ainsi, surtout, qu'en termes de montants versés (60,6 %).

En 2013 pour la deuxième année consécutive, les femmes bénéficiaires sont désormais plus nombreuses (56,7 %) que les hommes (43,3 %) à bénéficier du dispositif mais pour des montants versés inférieurs (un montant moyen de 705 euros et un montant médian de 664 euros pour les femmes contre un montant moyen de 895 euros et un montant médian de 832 euros pour les hommes). Pour la deuxième année consécutive également, les agents titulaires de catégorie C sont désormais les premiers bénéficiaires (44,5%), alors qu'il s'agissait des agents de catégorie A lors des dispositifs antérieurs.

Figure V 3.1-21 : Bilan des versements GIPA effectués en 2013 au titre de la période décembre 2008-décembre 2012 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 %	82,4	787	69	754	1 662
Titulaires de catégorie A	37,0 %	53,6	1 458	1 127	1 397	2 044
Titulaires de catégorie B	13,3 %	6,3	479	10	522	1 134
Titulaires de catégorie C	44,5 %	11,0	248	51	134	832
Titulaires de catégorie inconnue	5,2 %	7,7	1 485	1 093	1 478	1 743
Non-titulaires	4,7 %	3,5	720	119	715	1 314
Statut non spécifié	0,3 %	0,3	716	68	228	2 044
moins de 30 ans	0,1 %	0,1	758	183	750	1 044
30 à 34 ans	0,5 %	0,3	461	98	279	870
35 à 39 ans	2,1 %	0,7	325	94	183	841
40 à 44 ans	10,2 %	3,7	351	49	167	1 127
45 à 49 ans	14,5 %	7,2	473	51	167	1 204
50 à 54 ans	22,5 %	14,7	622	63	505	1 397
55 ans et plus	50,1 %	55,8	1 064	82	1 204	1 743
Hommes	43,3 %	40,6	895	92	832	1 743
Femmes	56,7 %	41,8	705	51	664	1 662

Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

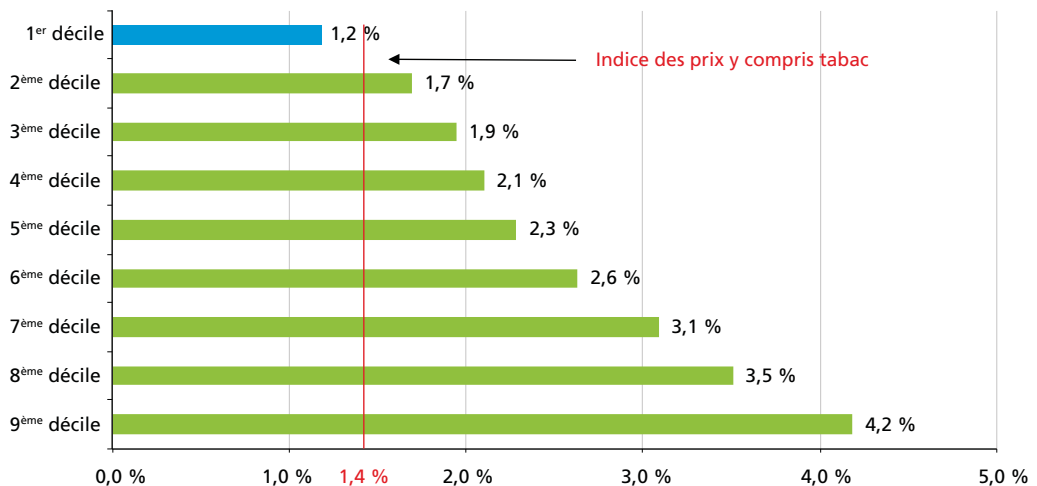
Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Note de lecture : les agents titulaires de catégorie C représentent 44,5 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2013 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 11,0 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 248 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 51 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 134 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 832 euros.

Compte tenu de la population ciblée, les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (72,6 % des bénéficiaires de la mesure) du dispositif 2013. Si l'on excepte les moins de 35 ans qui ne représentent que 0,6 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 064 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

A défaut de pouvoir calculer des évolutions de traitements indiciaires entre décembre 2008 et décembre 2012 compte tenu de l'information disponible dans SIASP, mais afin de fournir des indications de distribution, des évolutions quadriennales ont été calculées sur les agents titulaires des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année à la fois en 2008 et en 2012 chez le même employeur et travaillant selon la même quotité. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire supérieure à 9,5 % en euros courants (voir figure V 3.1-21). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 4,8 %, tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 17,8 %. Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (y compris tabac) de 5,8 % sur la période, le traitement brut indiciaire de 15,3 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

Figure V 3.1-22 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire entre 2008 et 2012



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

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2008 et 2012, dans le même ministère et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 1,2 % en moyenne par an entre 2008 et 2012 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 4,2 % en moyenne par an entre 2008 et 2012.

Formellement, les déciles d'évolution calculés ici ne sont pas nécessairement identiques aux déciles d'évolution de décembre 2008 à décembre 2012.

Dans la fonction publique territoriale, le salaire net moyen augmente de 1,4 % en euros courants en 2012 mais diminue de 0,5 % en euros constants.

En 2012, le salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein annualisé d'un agent territorial s'élève à 1 848 euros. Ce salaire net mensuel moyen s'échelonne de 1 643 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale et des caisses des écoles à 2 495 euros pour ceux des services départementaux d'incendies et de secours (voir figure V 3.1-23).

En 2012, le salaire brut moyen en euros courants progresse de 1,7 %, à un rythme supérieur à l'année précédente (après +1,4 % en 2011). Cependant, compte tenu de l'augmentation d'une partie des cotisations portant sur le salaire brut (voir *supra*), la progression en euros courants du salaire net moyen dans la fonction publique territoriale reste proche de celle observée l'année précédente (+1,4 % après 1,3 % en 2011). Le salaire net moyen s'accroît plus rapidement chez les employés et les ouvriers (+1,6 %) en lien avec les deux revalorisations du minimum de traitement intervenues en janvier et juillet 2012. Le salaire net évolue différemment selon la collectivité employeur : parmi les principaux types de collectivité, la progression la plus faible est enregistrée dans les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre (+0,9 %) tandis que la plus élevée concerne, comme l'année précédente, les conseils régionaux (+1,8 %).

Compte tenu de l'évolution de l'indice des prix (+2,0 % y compris tabac), le salaire net moyen dans la FPT décroît de 0,5 % en euros constants.

Figure V 3.1-23 : Évolution des salaires mensuels nets moyens (*) et de la RMPP nette entre 2011 et 2012 dans la fonction publique territoriale

	Effectifs (*) utilisés pour le calcul des salaires		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2012	Évolution du salaire net moyen 2012/2011 (en %)		RMPP (2) nette 2012/2011			
	Structure des effectifs 2012 (en %)	Évolution 2012/2011 (en %)		En euros courants	En euros constants (1)	Proportion des agents de 2011 présents en 2012 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (1) (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC (1) (en %)
Ensemble	100,0	1,6	1 848	1,4	-0,5	67,1	2,4	0,4	47,1
Cadres	8,0	2,4	3 223	0,6	-1,3	70,7	2,8	0,8	46,7
Professions intermédiaires	14,8	0,2	2 188	0,7	-1,2	68,1	2,7	0,7	45,5
Employés et ouvriers	75,1	1,6	1 634	1,6	-0,3	67,2	2,2	0,3	47,4
Indéterminés	2,1	11,2	1 897	6,7	4,7	40,3	1,5	-0,4	48,2
Communes	55,7	0,9	1 760	1,6	-0,4	66,7	2,5	0,6	45,4
CCAS et caisses des écoles	6,7	2,2	1 643	1,6	-0,4	51,8	2,3	0,4	48,1
EPCI à fiscalité propre	10,5	5,7	1 924	0,9	-1,1	66,4	2,3	0,4	45,6
Autres structures intercommunales	3,5	2,4	1 807	1,8	-0,2	60,5	2,9	0,9	45,4
Départements	14,8	0,8	2 062	1,0	-0,9	73,5	2,0	0,1	52,4
Services départementaux d'incendie et de secours	3,1	0,5	2 495	1,3	-0,6	86,6	2,2	0,2	49,8
Régions	4,6	2,3	1 903	1,8	-0,2	71,3	2,5	0,6	48,3
Autres collectivités locales	1,1	7,8	2 058	0,1	-1,9	46,6	2,6	0,6	48,8

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).

(2) La rémunération nette moyenne (RMPP) est calculée sur le champ des salariés des collectivités locales présents les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

En 2012, le salaire mensuel brut moyen des agents titulaires des collectivités s'établit à 2 259 euros, composé de 1 727 euros de traitement brut indiciaire moyen auxquels s'ajoutent 532 euros de primes et indemnités (comprenant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement). Déduction faite de 349 euros de cotisations salariales moyennes, le salaire mensuel net moyen des agents titulaires s'établit à 1 910 euros (voir figure V 3.1-24).

En 2012, le salaire brut moyen des titulaires augmente de 1,7 % en euros courants, porté par une évolution des primes et indemnités (comprenant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement) plus dynamique (+4,7 %) qu'en 2011 (+2,4 %), malgré la forte diminution du recours aux heures supplémentaires défiscalisées. Les primes perçues en 2012 par les agents des collectivités incluent la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) versée au titre de la période décembre 2007-décembre 2011, qui a bénéficié à 159 000 agents (dont 150 000 titulaires, voir figure V 3.1-26 de l'édition précédente 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 agents titulaires de catégorie C qui en ont bénéficié (cinq fois plus nombreux qu'en 2011). L'évolution du traitement brut indiciaire est plus modérée et ralentit par rapport à l'année précédente (+0,8 % en 2012, après +1,0 % en 2011). En 2012, en lien avec l'augmentation de l'assiette de CSG et de CRDS et du taux de retenue pour pension

civile, le montant moyen de cotisations sociales s'accroît plus rapidement (+3,5 %) que le salaire brut moyen. Au total, le salaire net moyen des agents titulaires augmente de 1,3 % en euros courants en 2012, soit une baisse de 0,6 % en euros constants.

Figure V 3.1-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen [*] dans la fonction publique territoriale en 2012

	Ensemble des agents			Titulaires		
	Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %)		Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %)	
		en euros courants	en euros constants ⁽¹⁾		en euros courants	en euros constants ⁽¹⁾
Salaire brut (a)	2 195	1,7	-0,2	2 259	1,7	-0,3
- Traitement brut				1 727	0,8	-1,2
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement				532	4,7	2,7
<i>dont heures supplémentaires exonérées</i>				24	-21,1	-22,6
Cotisations sociales	347	3,4	1,4	349	3,5	1,5
- Cotisations sociales salariées ⁽²⁾ (b)	176	3,7	1,8	172	4,1	2,1
- CSG et CRDS (c)	172	3,0	1,0	177	3,0	1,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 848	1,4	-0,5	1 910	1,3	-0,6

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) en 2011 et 2012 dans la fonction publique territoriale progresse de 2,4 % en euros courants, soit +0,4 % en euros constants

La rémunération moyenne des agents présents chez le même employeur les deux dernières années consécutives avec la même quotité de travail s'est accrue en 2012 de 2,4 % en euros courants (voir figure V 3.1-23) et de 0,4 % en euros constants compte tenu de l'évolution de l'indice des prix (+2,0 % y compris tabac). L'évolution des rémunérations des salariés en place varie fortement selon l'employeur, reflétant la diversité des politiques de ressources humaines menées par les collectivités locales et des différences dans la composition des emplois. Ainsi, la progression de la RMPP est la plus faible dans les conseils généraux, soit +2,0 % en euros courants (+0,1 % en euros constants). À l'opposé, l'augmentation de la RMPP atteint 2,9 % en euros courants (soit +0,9 % en euros constants) dans les autres structures intercommunales qui regroupent essentiellement les syndicats de collectivités (SIVU, SIVOM et syndicats mixtes).

Dans le secteur hospitalier public (SHP), le salaire net moyen progresse de 1,4 % en euros courants en 2012, soit une baisse de 0,6 % en euros constants

Dans le secteur hospitalier public²⁵, les salariés ont perçu en 2012 un salaire net mensuel moyen de 2 242 euros (voir figure V 3.1-25). Le salaire net moyen progresse de 1,4 % en euros courants en 2012 (après +1,5 % en 2011), soit -0,6 % en euros constants comme en 2011. Hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis, le salaire net mensuel moyen s'établit à 1 961 euros, en hausse de +1,2 % en euros courants (soit une baisse de 0,8 % en euros constants).

²⁵ Voir encadré 1.

Le salaire mensuel moyen baisse en euros constants quelle que soit la catégorie considérée. La baisse est la moins élevée pour la catégorie des « médecins, pharmaciens, psychologues » (-0,1 % en euros constants).

Figure V 3.1-25 : Évolution des salaires mensuels nets moyens (*) et de la RMPP nette entre 2011 et 2012 dans le secteur hospitalier public

	Effectifs (*) utilisés pour le calcul des salaires		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2012	Évolution du salaire net moyen 2012/2011 (en %)		RMPP (2) nette 2012/2011			
	Structure des effectifs 2012 (en %)	Évolution 2012/2011 (en %)		En euros courants	En euros constants (1)	Proportion des agents de 2011 présents en 2012 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (1) (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC (1)
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)****	100,0	0,6	2 242	1,4	-0,6	70,8	1,8	-0,1	52,3
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)****	89,6	0,5	1 961	1,2	-0,8	70,7	1,8	-0,2	46,5
Médecins, pharmaciens, psychologues	8,9	0,6	4 826	1,9	-0,1	71,3	1,7	-0,2	57,4
Cadres direction, adm., gestion	1,5	4,4	3 686	1,6	-0,3	74,5	4,6	2,6	42,3
PI soignantes et sociales**	36,3	1,4	2 312	0,6	-1,3	67,4	1,7	-0,2	53,8
PI administratives et techniques	5,0	4,0	2 113	1,8	-0,2	80,1	3,2	1,2	41,9
Agents de service et employés adm. ***	39,8	-0,3	1 688	1,5	-0,4	70,7	1,6	-0,4	51,5
Ouvriers	8,5	-0,6	1 646	1,0	-0,9	79,5	1,6	-0,3	52,8

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

**** y.c. non ventilés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).

(2) La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) est calculée sur le champ des salariés ayant exercé en 2011 et en 2012 dans le même établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610² ou catégorie juridique 7364) avec la même quotité de travail.

En 2012, on estime à 53,4 millions d'euros ²⁶ le montant de GIPA versé aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public pour la période 2007-2011, soit un montant en hausse de 85,3 % par rapport au montant versé en 2011 pour la période décembre 2006-décembre 2010. A ce stade, il n'existe pas de données disponibles sur les personnels concernés ni sur leurs caractéristiques.

26 Ces données sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) brutes 2012.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) en 2011 et 2012 dans le secteur hospitalier public augmente de 1,8 % en euros courants, soit une baisse de 0,1 % en euros constants

Le salaire net moyen des personnes en place tout au long de l'année en 2011 et 2012 dans le même établissement avec la même quotité de travail - hors stagiaires, contrats aidés, externes et internes - a progressé de 1,8 % en euros courants dans les hôpitaux publics (voir figure V 3.1-25), en ralentissement par rapport à l'année précédente (+3,3 % entre 2010 et 2011).

L'écart entre la rémunération moyenne des personnes en place (+1,8 %) et le salaire net annuel moyen (+1,4 %) est dû aux effets d'entrées-sorties dans le secteur hospitalier public. Ces effets pèsent cependant beaucoup moins sur le salaire moyen en 2012 (-0,5 %) qu'en 2011 (-1,8 %) compte tenu notamment d'un nombre de départs à la retraite en forte baisse (-22 % dans le SHP), en lien avec le décalage de l'âge légal de départ à la retraite et la suppression des départs anticipés pour parents de trois enfants.

Le ralentissement de la RMPP dans le secteur hospitalier public en 2012 peut s'expliquer par plusieurs facteurs. En 2012, le montant des heures supplémentaires rémunérées baisse de 30 % en moyenne pour les agents du SHP suite à l'abrogation au deuxième semestre 2012 du dispositif TEPA de défiscalisation des heures supplémentaires. Par ailleurs, les autres primes et indemnités perçues par les agents du service hospitalier public ralentissent également en 2012 (+4 % après +8 % en 2011). Enfin et dans une moindre mesure, l'évolution des salaires en 2011 avait été particulièrement dynamisée par un certain nombre de revalorisations : l'intégration dans le nouvel espace statutaire (NES, voir encadré 3) des personnels administratifs, techniques et médico-techniques de catégorie B ainsi que le passage en catégorie A du corps des infirmiers.

En tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (+2,0 % y compris tabac), la rémunération nette moyenne des personnes en place dans le secteur hospitalier public en 2011 et 2012 baisse de 0,1 % en euros constants et de 0,2 % en euros constants sur le champ des salariés hors « médecins, pharmaciens, psychologues et cadres ». Pour les « médecins, pharmaciens, psychologues » des hôpitaux publics, la RMPP diminue de 0,2 % en euros constants.

Encadré 5 – Premiers résultats sur les salaires dans le secteur social et médico social (Nahon, 2014)

Le secteur social et médico social regroupe diverses activités : accueil de jeunes enfants, adultes en difficulté, adultes handicapés, enfants en difficulté, enfants handicapés, personnes âgées, aide à domicile, aide par le travail. Les établissements et les salariés relevant de ce champ sont ainsi assez hétérogènes.

Au sein de ce secteur, la fonction publique territoriale domine : 54% des salariés du secteur y travaillent en 2011. La fonction publique d'État est assez peu représentée avec seulement 7% des salariés du secteur. La fonction publique hospitalière rassemble quant à elle 39% des salariés du secteur. Les salaires médians sont en moyenne plus élevés dans la fonction publique d'État : 1 969 euros nets mensuels, contre 1 593 euros dans la fonction publique hospitalière et 1 503 euros dans la fonction publique territoriale.

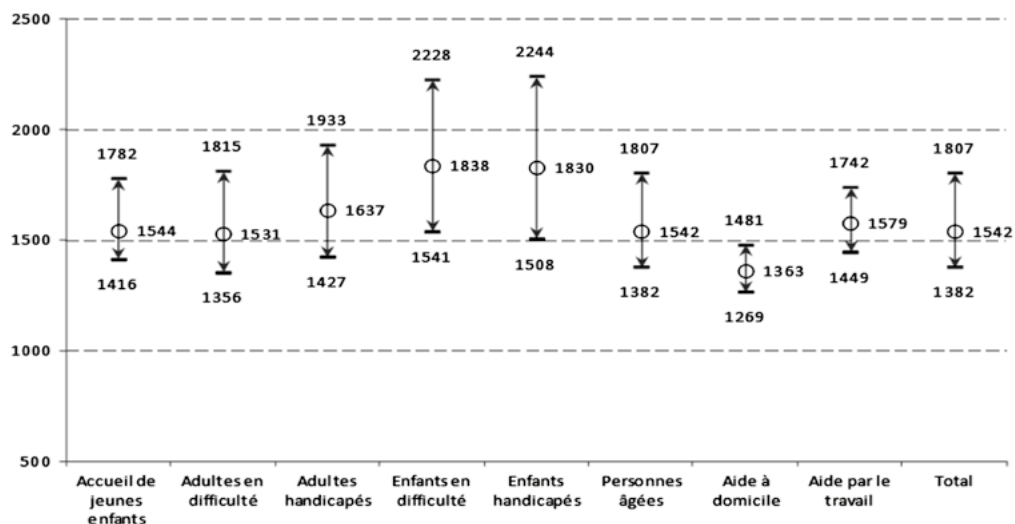
Le salaire médian de l'ensemble du secteur s'établit à 1 542 euros nets (voir figure V 3.1-26) mensuels mais les disparités salariales sont importantes suivant le type d'activité. Les salaires sont ainsi plus élevés dans les établissements qui emploient les personnes les plus qualifiées, comme les établissements pour enfants handicapés et ceux pour les enfants en difficulté sociale. Les salaires médians de ces secteurs y sont respectivement de 1 830 et 1 838 euros nets mensuels. A l'opposé, les salaires les plus bas se retrouvent dans l'aide à domicile avec un salaire médian de 1 363 euros et un quart des salariés ont un salaire relativement proche du SMIC, inférieur à 1 269 euros²⁷. On trouve très peu d'agents de catégorie A dans ce secteur, tout comme dans le secteur de l'accueil de jeunes enfants (moins de 4 %), alors qu'ils sont 44 % dans le secteur des enfants handicapés. C'est également dans ce secteur et dans celui de l'accueil pour personnes âgées que les salaires sont les plus homogènes. À l'inverse, les écarts sont les plus importants dans les établissements pour enfants handicapés avec un écart interquartile de 736 euros.

Occupant des postes plus qualifiés que les femmes, les hommes perçoivent des salaires en moyenne plus élevés, mais les écarts de salaires sont moins marqués que dans les établissements privés.

²⁷ Le niveau du SMIC était de 1072,07 euros mensuels nets au début 2011, et de 1094,71 euros mensuels nets à la fin 2011 pour un emploi à temps plein (151,67 heures mensuelles).

Figure V 3.1-26 : Distribution des salaires dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux publics en 2011

[En euros]



Sources : INSEE - SIASP (Système d'information sur les agents des services publics).

Champ : France, poste principal actif, hors stagiaires et contrats aidés, hors assistantes maternelles. Lecture : la valeur centrale (le rond) représente la médiane des salaires pour un secteur donné. Les flèches délimitent les rémunérations de 50 % des personnes situées autour de la médiane.

Le rachat de jours RTT ou de congés annuels dans les trois versants de la fonction publique

L'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours CET dans la FPE pour l'année 2012 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. Sur ce champ, 47 586 agents ont racheté des jours de CET (soit +9,9 % par rapport à 2011) pour un montant total de 61,8 millions d'euros (+21,4 % par rapport à 2011), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 300 euros et un montant médian de 800 euros (voir figure V 3.1-27).

Ainsi, pour un agent titulaire des ministères, le montant moyen perçu au titre du rachat de jours en 2012 représente 17 % du total de ses primes.

Figure V 3.1-27 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans les ministères en 2012

	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 %	61,8	1 300	250	800	2 960
Titulaires de catégorie A	38,2 %	30,1	1 654	375	1 125	3 625
Titulaires de catégorie B	34,0 %	16,1	996	240	700	2 160
Titulaires de catégorie C	14,3 %	4,6	674	130	455	1 430
Titulaires de catégorie inconnue	7,7 %	6,3	1 715	313	1 040	4 000
Non-titulaires	4,1 %	2,9	1 475	260	1 000	3 250
Autres	1,7 %	1,9	2 372	400	1 625	5 375
Moins de 30 ans	2,4 %	1,0	893	160	640	1 875
30 à 34 ans	8,6 %	4,3	1 051	240	720	2 375
35 à 39 ans	14,2 %	8,1	1 200	250	800	2 625
40 à 44 ans	14,9 %	9,0	1 265	250	800	2 800
45 à 49 ans	13,9 %	9,1	1 367	250	875	3 125
50 à 54 ans	17,7 %	10,9	1 297	250	800	3 000
55 ans et plus	28,3 %	19,5	1 446	250	845	3 280
Hommes	67,0 %	46,6	1 463	260	938	3 250
Femmes	33,0 %	15,2	969	195	625	2 125

Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont inclus les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données entre 2011 et 2012.

En 2012 comme les deux années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné une majorité d'hommes. Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie A continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires. Les principaux ministères concernés restent le ministère de l'Intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales ainsi que le ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, ce ministère est fortement sous-représenté.

En 2013, sur ce même périmètre, 53 339 agents ont racheté des jours de CET (soit +12,1 % par rapport à 2012) pour un montant total de 66,8 millions d'euros (+8,0 % par rapport à 2012), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 253 euros et un montant médian de 845 euros.

Dans la fonction publique territoriale, les données concernant le nombre de bénéficiaires et les montants versés au titre du rachat de jours CET n'ont pu être réactualisées. Les dernières données disponibles ont déjà été publiées dans les éditions précédentes du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Ainsi, aucun rachat de jour de CET n'avait eu lieu dans la FPT en 2009, le décret FPE ayant été transposé par le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010. Fin 2007, 40 % des agents disposant d'un CET (35 600 agents) avaient demandé à bénéficier du dispositif de « rachat ».

Dans les établissements publics de santé, on estime à 16 270 le nombre de jours rachetés aux agents en 2012 (en baisse de 5,1 % par rapport à 2011), pour un montant total de 4,8 millions d'euros (-7,3 % par rapport à 2011), dont 74 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. A ce stade, il n'existe pas de données disponibles sur les personnels concernés ni sur leurs caractéristiques.

Encadré 6 : Le rachat de jours de congés ou de comptes épargne-temps

Dans la fonction publique de l'État, quatre dispositifs sont à distinguer :

- la mesure de rachat de jours RTT ou congés annuels issue du décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007. Le paiement correspondant s'est étalé dans les ministères sur treize mois, de décembre 2007 à décembre 2008 ;
- la mesure de rachat de jours CET issue du décret n° 2008-1136 du 03 novembre 2008. Les premiers paiements ont été versés avec la paie de février 2009 ;
- la réforme globale du dispositif des CET instituée par le nouveau décret du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État (impact en 2010 : les agents ayant jusqu'au 31 décembre 2009 pour faire leur choix) ;
- la mesure de transferts de jours de CET au RAFF (retraite additionnelle de la fonction publique) issue également du décret du 28 août 2009.

Dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, le compte épargne temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Dans la FPT, la possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi 2004. Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée : les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 125€ pour la catégorie A, 80 € pour la catégorie B et 65€ pour la catégorie C ;
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFF).

Les agents ont eu jusqu'au 31 décembre 2009 pour décider de l'usage de leur stock acquis au 31/12/2008 et jusqu'au 31 janvier 2010 pour les jours déposés au titre de l'année 2009. Préalablement à cette refonte d'ensemble, plusieurs procédures de rachat avaient été proposées aux agents en 2007 et 2008. La FPH a bénéficié d'un dispositif spécifique de paiement des jours CET allant au-delà des modalités ouvertes à la FPE (décrets n° 2008-454 et n° 2008-455 du 14 mai 2008) : au lieu d'un plafond à 4 jours/an, les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation de 50% des jours épargnés au 31 décembre 2007 dans les comptes épargne-temps. Les personnels médicaux et les agents non-médicaux de la FPH avaient jusqu'au 30 juin 2008 pour faire connaître leur souhait de bénéficier de ces dispositions.

Bibliographie

- BARADJI, E. et PEYRIN, A. (2011), « L'encadrement supérieur dans les ministères : première caractérisation exhaustive des agents appartenant aux corps A + en 2007 », Dossier 2.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011*, DGAFP, La Documentation française.
- BESSON, L., LOQUET, J et POULIQUEN, E (2013) « Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011 », Vue 3.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Faits et chiffres édition 2013, DGAFP, La Documentation française.
- BESSIERE, S. et POUGET, J. (2007) « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », in *Les Salaires en France*, Insee Références.
- DEPP (2013), *Bilan social 2012-2013 – Partie 1. Enseignement scolaire*.
- DGAFP, Documents et méthodes (février 2012) « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information SIASP (Insee) ».
- DGAFP, Documents et méthodes (mars 2013) « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information SIASP (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique ».

- « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État - Grille Indiciaire – Premier trimestre 2014 », DGAFP, Stats Rapides, n° 8, juin 2014.
- Insee (2013), Insee Références Emploi et salaires, fiches thématiques.
- Insee (2013), Insee Références Femmes et Hommes. Regards sur la parité, fiches thématiques.
- Insee (2013), Insee Références France Portrait Social.
- Kerjosse R. et Pinel C. (2013), « Secteur privé et entreprises publiques. En 2011, les salaires ralentissent de nouveau en euros constants », Insee Première n° 1471.
- Michel C. (2014), « Les salaires dans la fonction publique d'État. En 2012, les salaires baissent de 0,8 % en euros constants » Insee Première n° 1509
- Michel C. (2014), « Les salaires dans la fonction publique territoriale. En 2011, baisse de 0,8 % en euros constants », Insee Première n° 1486.
- Nahon S (2014), « Les salaires dans le secteur social et médico-social en 2011. Une comparaison entre les secteurs privé et public », Études et Résultats n°879.



Les risques psychosociaux dans la fonction publique



**Les risques psychosociaux
dans la fonction publique**



Les risques psychosociaux dans la fonction publique

Emma Davie
DGAFP¹

A la suite du rapport Nasse-Légeron de 2008 sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux, un collègue d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail a regroupé les facteurs de RPS en six dimensions.

De grandes familles de métiers de la fonction publique ont été analysées sous cet angle à partir de l'enquête Conditions de travail de 2013. Les agents exerçant un métier de « Soins » sont particulièrement concernés par l'intensité du travail. Aux côtés des agents des familles de métiers « Action sociale », « Sécurité, défense » et « Justice », ils sont également les plus exposés aux exigences émotionnelles et victimes d'agressions de la part du public. Ils font aussi plus fréquemment que les autres face à des tensions dans les relations de travail, de même que les agents de l'« Action sociale ». Les familles « Bâtiment, travaux publics » et « Entretien, maintenance » sont les plus nombreux à déclarer un manque d'autonomie au travail. Un agent de la fonction publique sur dix déclare devoir faire des choses qu'il désapprouve, et près de deux sur dix dans la famille « Sécurité, défense ». L'insécurité économique, plus fréquente chez les salariés du privé, concerne dans la fonction publique particulièrement les familles « Sport et loisirs, animation, culture », « Action sociale », et « Entretien, maintenance ». Enfin, les agents des « Finances publiques » et des « Soins » sont les plus affectés par des changements organisationnels.

Afin de mieux caractériser les agents de la fonction publique au regard de l'exposition ou non aux différents facteurs de risques psychosociaux, une classification à partir d'une méthode statistique a été menée. Elle met en évidence cinq groupes d'agents. Le groupe qui se distingue par une faible exposition comprend 36 % des salariés. Plus d'un quart de la fonction publique est dans le groupe des agents soumis à de fortes exigences de travail mais assorties de reconnaissance professionnelle. Celui des individus déclarant des exigences modérées mais avec un environnement de travail dégradé représente 16 % des agents. Enfin, parmi les agents fortement exposés aux risques psychosociaux, on distingue deux groupes : ceux qui rencontrent des tensions avec le public (14 %) et ceux qui connaissent des tensions entre collègues (7 %).

Les deux groupes les plus exposés aux risques psychosociaux sont également ceux qui sont le plus souvent concernés par les contraintes physiques intenses. Ces agents déclarent également plus fréquemment un état de santé moins bon que dans les autres groupes.

¹ Département des études et des statistiques.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

Dans un contexte de demande politique et sociale grandissante sur le thème des risques psychosociaux (RPS) au travail, et à la suite du rapport Nasse-Légeron sur la détermination, la mesure et le suivi des RPS au travail², un collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, présidé par l'Insee, a réuni des experts de différentes disciplines. Il définit les RPS comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental »³ et regroupe les facteurs de RPS en six dimensions : l'intensité et le temps de travail ; les exigences émotionnelles ; l'autonomie au travail ; les rapports sociaux au travail ; la souffrance éthique ; et l'insécurité de la situation de travail. Le collège préconise également un suivi des RPS incluant les salariés de la fonction publique, tout en prenant en compte leurs spécificités. Le lien entre l'exposition aux RPS et la santé des salariés, de la fonction publique et du secteur privé, a en particulier été mis en évidence dans une récente étude de la Dares⁴.

L'enquête Conditions de travail (voir Encadré 1) intègre pour la première fois dans son édition 2013 un échantillon augmenté des agents des trois versants de la fonction publique - État (FPE), territoriale (FPT), hospitalière (FPH). Elle permet ainsi d'obtenir des résultats détaillés sur les conditions de travail et les risques psychosociaux dans la fonction publique, notamment par famille de métiers, et d'étudier la santé au travail de façon homogène entre les différents versants de la fonction publique, ainsi qu'avec le secteur privé.

En outre, dans la lignée de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, le protocole d'accord sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, signé le 22 octobre 2013, a réaffirmé l'importance des enquêtes statistiques sur les risques professionnels, les conditions de travail et les risques psychosociaux dans le dialogue social de la fonction publique (voir partie 1, paragraphe 3.4, page 63).

Cette étude est consacrée aux risques psychosociaux dans la fonction publique. Les expositions aux RPS sont détaillées selon les six dimensions définies par le collège d'expertise et sont, en particulier, étudiées sous l'angle des grandes familles de métiers de la fonction publique, de tailles différentes, qui ont été constituées en s'appuyant sur les nomenclatures d'emplois et de métiers existantes. Après le passage en revue de chaque dimension, une analyse de l'exposition globale aux RPS est menée.

Si travailler dans le secteur public augmente le « degré de bonheur » toutes choses égales par ailleurs⁵, les conditions de travail, ainsi que les expositions aux facteurs de risques psychosociaux, varient sensiblement d'un versant de la fonction publique à l'autre, selon le risque considéré ; mais au-delà des versants de la fonction publique, les risques professionnels sont souvent spécifiques aux métiers⁶.

2 Nasse P., Légeron P., 2008, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, Ministère du Travail, des relations sociales et de la solidarité, mars.

3 Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, 2011, « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », avril.

4 Beque M., 2014, « Les risques psychosociaux au travail : panorama d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel 2010 », *Dares analyses*, n°31, Dares, avril.

5 Gollac M., Volkoff S., 2006, « Perception subjective du travail : Rôle des identités de genre et des conditions d'emploi (quelques éléments d'analyse statistique) », *Document de travail*, n°69, CEE, octobre.

6 Coutrot T., Davie E., 2014, « Les conditions de travail en 2013 : une analyse par secteur du privé et versants de la fonction publique », *Dares analyses*, Dares, à paraître.

Encadré 1 : L'enquête Conditions de travail 2013 et le découpage par métier

L'enquête Conditions de travail

Les enquêtes Conditions de travail, sont pilotées par la Dares depuis 1978 et interrogent les salariés sur leurs conditions de travail telles qu'ils les perçoivent. L'enquête est effectuée à domicile sur un échantillon représentatif de la population de 15 ans ou plus exerçant un emploi.

La dernière édition de l'enquête, réalisée en 2012-2013, comprend, en plus du volet salarié, un volet « établissement » pour interroger les établissements qui emploient les salariés interrogés et permettre des analyses couplant la réponse des salariés à celle de leurs employeurs, ainsi qu'un questionnaire rempli par l'enquêté lui-même afin d'aborder des questions plus délicates (comportements hostiles, santé, RPS). L'enquête intègre pour la première fois un ensemble de questions sur les risques psychosociaux au travail.

Pour la première fois en 2013, l'enquête intègre une surreprésentation des agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière) et du secteur hospitalier privé, c'est-à-dire un échantillon augmenté de manière à pouvoir détailler plus de résultats concernant ces agents. Cette extension est financée par la DGAFP et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees, ministère de la santé). Cet échantillon supplémentaire permet de réaliser des analyses fines, notamment par famille de métiers, et des comparaisons détaillées, en particulier entre versants de la fonction publique et secteur privé. L'enquête a également été réalisée dans quatre départements d'Outre-mer. Dans le cadre de l'enquête 2013, 34 000 individus ont été interrogés, dont plus de 12 000 dans les trois versants de la fonction publique.

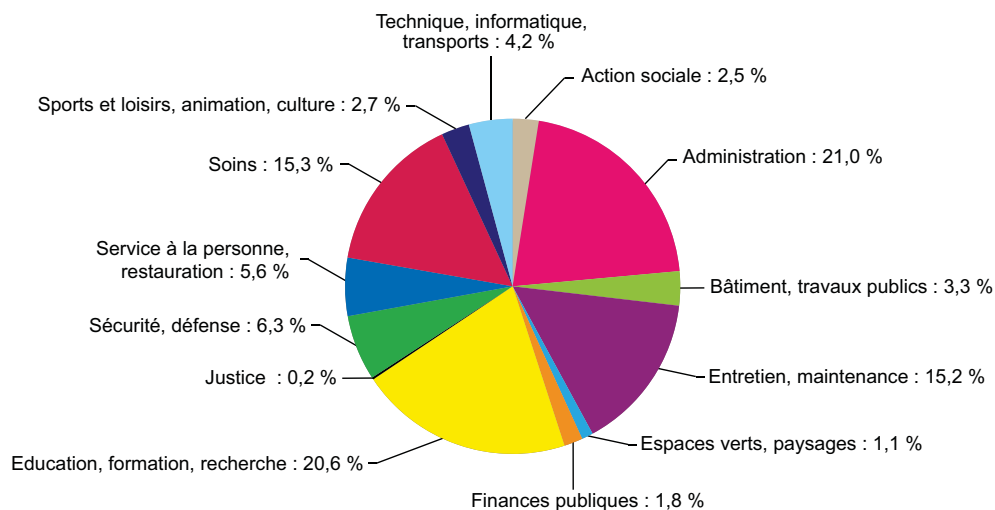
L'enquête Conditions de travail s'inscrit dans un système pérenne d'observation statistique des conditions de travail et des expositions aux risques professionnels. Les enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux (première édition prévue en 2016) alterneront tous les trois ans, avec un suivi des individus en panel, ce qui permettra d'étudier en détail les trajectoires des individus. Ce dispositif est complété par les enquêtes Sumer (Surveillance médicale des risques professionnels), qui sont collectées via les médecins du travail et les médecins de prévention.

Le découpage par famille de métiers de la fonction publique

A partir du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) et des nomenclatures des emplois territoriaux (NET) et des emplois hospitaliers (NEH), associés aux familles professionnelles de la Dares et aux codes PCS de l'Insee, treize grandes familles de métiers de la fonction publique ont été déterminées pour les besoins de cette étude⁷ : Action sociale ; Administration ; Bâtiment et travaux publics ; Éducation, formation, et recherche ; Entretien et maintenance ; Espaces verts et paysages ; Finances publiques ; Justice ; Sécurité et défense ; Services à la personne et restauration ; Soins ; Sport et loisirs, animation et culture ; Technique, informatique et transport.

⁷ Alors que dans l'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (SUMER) 2009-2010, la fonction publique de l'État n'était que partiellement couverte, les agents du ministère de la Justice, ceux des ministères sociaux ainsi que les enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'étant pas inclus, ici tous les métiers de la fonction publique sont représentés.

Figure D I-1 : Répartition des agents de la fonction publique par famille de métiers
[en %]



Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

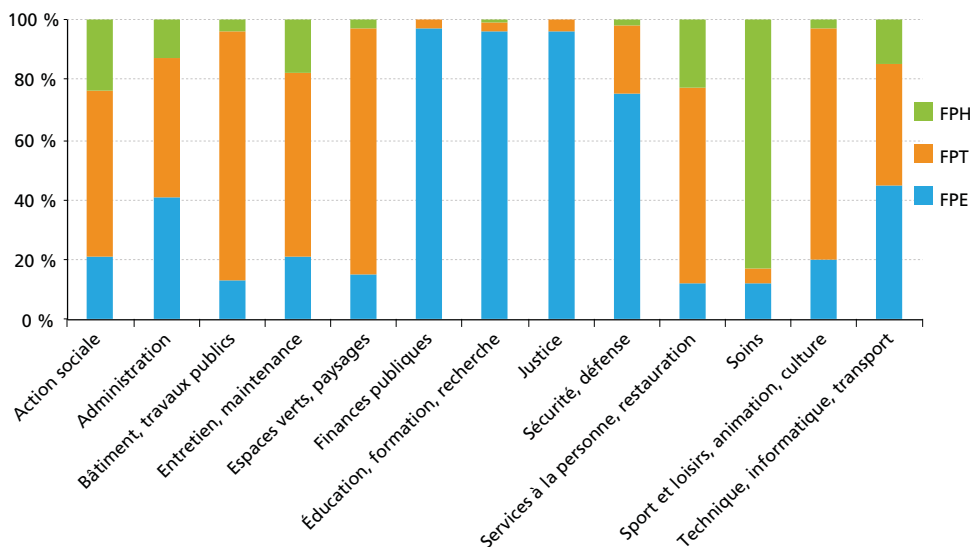
Champ : France, agents de la fonction publique.

La composition des familles de métiers

Certains métiers sont transversaux et présents significativement dans les trois versants de la fonction publique comme les métiers du « Bâtiment, travaux publics » (qui rassemblent les ingénieurs, les techniciens et les ouvriers du bâtiment et des travaux publics) ou de l'« Administration » (Figure 2). En revanche, pour la plupart, les familles de métiers sont plutôt spécifiques d'un versant (voire de deux). Ainsi, les familles de métiers « Espaces verts et paysages » (en majorité des jardiniers qui coexistent avec les métiers d'entretien et d'exploitation des forêts) et « Action sociale » (qui regroupe par exemple les assistants de service social et les éducateurs) concernent plutôt la FPT, les familles « Sécurité, défense » (agents de Police, de Gendarmerie et des Armées ainsi que les agents civils de sécurité et de surveillance et les pompiers) ou « Finances publiques » (agents des Impôts, du Trésor et des Douanes) plutôt la FPE, et la famille « Soins » surtout la FPH. Dans le cadre de cette étude, les analyses seront le plus souvent effectuées par famille de métiers, sans ventiler selon le versant de la fonction publique. L'objectif est ici d'étudier de façon approfondie les risques psychosociaux selon les populations exposées, et notamment par famille de métiers, quel que soit le versant.

Figure D 1-2 : Répartition des agents des familles de métiers selon le versant de la fonction publique

[En euros]



Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFF, Drees, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : France, agents de la fonction publique.

Intensité du travail : les agents exerçant un métier des « Soins » particulièrement concernés

L'intensité du travail est liée aux exigences du travail ainsi qu'à la notion de « demande psychologique »⁸. Comme l'ont montré les premiers résultats de l'enquête, les contraintes de rythme de travail se sont accrues entre 2005 et 2013, pour l'ensemble des salariés, dans le cadre d'une intensification plus générale du travail⁹. Cette intensification est plus marquée dans la fonction publique que dans le secteur privé. L'augmentation est particulièrement importante dans la FPE et la FPT, dont les niveaux d'exposition restent toutefois inférieurs à ceux de la FPH ou du secteur privé. Comme dans le secteur privé, les agents publics déclarent plus souvent en 2013 qu'en 2005 ne pas pouvoir quitter leur travail des yeux quand ils l'exécutent, avoir un travail morcelé ou devoir changer de poste en fonction des besoins de l'employeur. Le travail en urgence a également légèrement augmenté dans la fonction publique.

⁸ La demande psychologique appréhende la quantité de travail, sa cadence, sa complexité, son morcellement. Elle est évaluée grâce au questionnaire de Karasek, reconnu internationalement pour caractériser l'environnement psychosocial.

⁹ Algava E., en collaboration avec Davie E., Loquet J., Vinck L., 2014, « Conditions de travail : reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares analyses*, n°49, Dares, juillet.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

En 2013, les agents les plus confrontés à un travail intense sont les salariés du secteur hospitalier (voir Encadré 2), et, en particulier, les agents exerçant un métier de la famille des « Soins » (Figure 3). Plus de la moitié d'entre eux déclarent qu'on leur demande une quantité de travail excessive (55 %), contre 43 % pour l'ensemble de la fonction publique. Ils sont également plus souvent exposés aux contraintes de rythme¹⁰ (44 % ont au moins 3 contraintes de rythme, contre 28 % pour l'ensemble), au travail en urgence (68 % contre 47 %) et au travail morcelé (80 % contre 66 %). 53 % déclarent travailler sous pression, contre 37 % pour l'ensemble. Les agents de la famille de métiers « Justice » sont également plus souvent exposés au travail sous pression, ainsi qu'à des durées longues de travail. 96 % d'entre eux déclarent travailler 40 heures ou plus par semaine. Enfin, l'intensité du travail touche également la famille de métiers « Sécurité, défense », fréquemment exposée au travail en urgence et aux contraintes de rythme. Ces constats se vérifient « toutes choses égales par ailleurs¹¹ » : les familles de métiers « Soins » et « Sécurité, défense » ont une probabilité plus élevée d'être exposés à un travail intense. Ces contraintes sont également plus présentes, toutes choses égales par ailleurs, pour les agents de la FPE et de la FPH que de la FPT, les agents de catégorie A, ainsi que les titulaires.

Pour ces familles de métiers, l'intensité du travail est souvent associée à une conciliation entre activité professionnelle et vie familiale plus difficile. Plus d'un quart des agents exerçant ces métiers déclarent que leurs horaires ne s'accordent pas très bien ou pas bien du tout avec leurs engagements sociaux ou familiaux, contre 16 % dans l'ensemble de la fonction publique. Pour la FPH notamment, ceci rejoint les résultats de l'enquête Familles-employeurs de l'Ined qui mettait en évidence que les agents de la FPH se déclarent moins satisfaits des possibilités de conciliation vie familiale-vie professionnelle que ceux de la FPE et de la FPT¹².

L'intensification du travail depuis une vingtaine d'années en France est associée à une dégradation globale des conditions de travail et de la qualité de vie au travail perçue par les salariés de la fonction publique et du secteur privé¹³. Ceci fait écho au lien observé entre intensité du travail et « mal-être au travail »¹⁴ et pose la question de la soutenabilité des organisations de travail intense¹⁵.

10 Avoir un rythme de travail imposé par 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 des collègues, des normes de production à satisfaire en une journée, une demande extérieure, des contraintes ou surveillances permanentes exercés par la hiérarchie ou un contrôle ou suivi automatisé.

11 A sexe, âge, versant, famille de métier, statut (titulaires ou militaires/non-titulaires ou autres catégories et statuts) et catégorie hiérarchique donnés.

12 Idmachiche S., 2009, « Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans : caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2008-2009*, La Documentation française.

13 Gollac M., 2005, « L'intensité au travail. Formes et effets », *Revue économique*, volume 56.

14 Baudelot C., Gollac M., en collaboration avec Bessière C., Coutant I., Godechot O., Serre D., Viguier F., 2003, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, éditions Fayard, janvier.

15 Amosse T., Gollac M., 2007, « Intensité du travail et trajectoire professionnelle : le travail intense est-il soutenable ? », *Document de travail*, n°93, CEE, septembre.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

Figure D 1-3 : Intensité du travail selon les familles de métiers de la fonction publique [en %]

	Avoir au moins 3 contraintes de rythme ⁽¹⁾	Devoir toujours ou souvent se dépêcher	Devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue	Les horaires ne s'accordent pas très bien ou pas bien du tout avec mes engagements sociaux et familiaux	Changer de poste en fonction des besoins de l'administration	On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive (d'accord, tout à fait d'accord)	Je travaille sous pression (toujours, souvent)	Je continue à penser à mon travail même quand je n'y suis pas (toujours, souvent)
Action sociale	22,3	48,8	62,3	20,4	16,1	46,7	43,8	59,4
Administration	26,4	43,5	78,6	10,2	17,6	41,6	36,8	46,1
Bâtiment, travaux publics	31,1	20,4	63,7	4,8	26,0	29,9	18,3	28,4
Entretien, maintenance	26,4	36,4	53,5	10,6	24,3	32,9	19,4	30,6
Espaces verts, paysages	36,4	16,3	57,6	5,0	27,9	23,9	13,5	34,3
Finances publiques	39,1	47,7	78,2	12,5	25,2	47,0	45,4	45,2
Éducation, formation, recherche	15,7	48,4	53,4	11,2	9,3	49,7	45,6	82,4
Justice	25,8	65,7	60,3	26,7	16,1	57,2	55,2	66,7
Sécurité, défense	37,8	49,4	77,5	34,3	34,0	39,0	42,0	41,6
Services à la personne, restauration	31,6	47,6	58,5	20,1	16,2	34,5	27,7	37,7
Soins	43,9	68,3	79,9	32,3	18,9	55,2	53,1	49,9
Sport et loisirs, animation, culture	18,1	41,1	61,1	19,1	20,3	28,2	31,5	57,4
Technique, informatique, transport	29,6	37,8	61,4	13,6	24,8	37,4	31,7	36,0
Ensemble	28,2	46,7	66,2	16,4	19,0	42,6	37,4	50,6

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, agents de la fonction publique.

(1) Cf note 10.

Encadré 2 : Les RPS dans le secteur hospitalier

Julien Loquet et Layla Ricroch, Drees

Le secteur hospitalier (public et privé) a fait l'objet, comme la fonction publique, d'un échantillonnage spécifique pour l'enquête Conditions de Travail, afin d'y recueillir des résultats plus représentatifs. Ce secteur est composé d'établissements de santé publics, qui représentent 90% des établissements de la fonction publique hospitalière, et d'établissements de santé privés.

Les différences les plus importantes entre le secteur hospitalier et l'ensemble des secteurs d'activité portent sur la dimension « intensité et temps de travail ». Par exemple, 61 % des salariés du secteur hospitalier déclarent devoir penser à trop de choses à la fois et 48 % travaillent sous pression contre respectivement 49 % et 36 % de l'ensemble des salariés en France, et 53 % et 37 % de l'ensemble des agents de la fonction publique. Ces exigences au travail supérieures dans le secteur hospitalier sont particulièrement élevées pour les infirmiers et les sages-femmes ainsi que pour les médecins et assimilés ; les agents d'entretien et les aides-soignants par exemple y étant moins soumis. A l'instar des autres secteurs professionnels, à l'hôpital, les exigences sont plus intenses pour les salariés les plus qualifiés¹⁶, et notamment, ici, les agents de catégorie A de la fonction publique.

Les exigences émotionnelles sont également plus importantes dans le secteur hospitalier que dans l'ensemble des secteurs d'activité : 85 % des salariés du secteur hospitalier sont au contact des personnes en détresse et 85 % déclarent devoir calmer des gens, soit respectivement 41 et 33 points de plus que dans l'ensemble des secteurs, et respectivement 18 et 13 points de plus que dans l'ensemble de la fonction publique. De plus, les salariés victimes d'une agression verbale de la part du public sont plus nombreux dans le secteur hospitalier (39 %, soit 21 points de plus que dans l'ensemble des secteurs et 10 points de plus que dans l'ensemble de la fonction publique). Les familles professionnelles qui sont les plus fréquemment en contact avec les patients ou leurs accompagnants souffrent le plus de ces agressions : la moitié des infirmiers, sages-femmes ou aides-soignants déplorent une agression verbale dans l'année. Les professions administratives qui travaillent dans le secteur hospitalier déclarent également plus souffrir d'agressions verbales que les professions administratives de l'ensemble des secteurs d'activité (26 % contre 18 %).

¹⁶ Coutrot T., Mermillod C., 2010, « Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles », *Dares Analyses*, n°081, Dares, décembre.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

Les différences entre le secteur hospitalier et l'ensemble des secteurs d'activité sur la dimension « autonomie au travail » sont moins marquées que celles sur l'intensité et le temps de travail. Le personnel hospitalier peut moins fréquemment choisir l'organisation de son travail mais il a pratiquement autant l'occasion que les salariés de l'ensemble des secteurs de développer des compétences. Ce sont surtout les agents d'entretien qui regrettent de ne pas être en mesure d'améliorer leurs connaissances. La famille professionnelle « Entretien, maintenance » dont ils font partie est par ailleurs celle qui déplore le plus dans l'ensemble de la fonction publique le non développement des compétences.

La dimension « rapports sociaux au travail » est la plus homogène entre familles professionnelles au sein du secteur hospitalier. Sur le plan des relations avec les collègues, elle est également celle où le secteur hospitalier se démarque le moins : 8 % des salariés du secteur hospitalier ne sont pas aidés par leurs collègues pour mener leurs tâches à bien contre 9 % de l'ensemble des salariés et 8 % dans la fonction publique, tandis qu'inversement 10 % des salariés du secteur hospitalier ne trouvent pas leurs collègues amicaux contre 7 % de ceux de l'ensemble des secteurs de l'économie et 8 % dans la fonction publique. La seule différence marquée sur cette composante des risques psychosociaux concerne la proportion plus grande de salariés qui déclarent avoir été victimes d'une agression verbale de la part de leurs collègues ou supérieurs (20 % dans le secteur hospitalier, contre 12 % pour l'ensemble des secteurs d'activité et 15 % dans la fonction publique). Cet écart est en partie dû au quart des infirmiers et sages-femmes qui déclarent subir des violences verbales de leurs collègues ; néanmoins toutes les familles professionnelles du secteur hospitalier en sont également davantage victimes que celles des autres secteurs.

Les conflits de valeur semblent plus importants dans le secteur hospitalier, surtout ceux en lien avec les exigences et le rythme de travail. Quatre salariés du secteur hospitalier sur dix ont le sentiment de devoir faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin, tandis qu'ils ne sont qu'environ trois sur dix dans l'ensemble des secteurs de l'économie ainsi que dans la fonction publique. Il n'y a en revanche pratiquement pas de différence pour l'assertion « Je dois faire des choses que je désapprouve ». Pour la dimension « insécurité de la situation de travail » le secteur hospitalier se démarque de l'ensemble des secteurs sur certains aspects : 29 % vivent des changements imprévisibles ou mal préparés dans le secteur hospitalier contre 20 % pour l'ensemble des salariés et 22 % en moyenne dans la fonction publique.

Sur l'ensemble des indicateurs de risques psychosociaux observés dans le secteur hospitalier, il n'existe que peu de différences, « toutes choses égales par ailleurs »¹⁷, entre public et privé. Aucune différence n'est observée sur la dimension des exigences au travail, mais, probablement en raison d'une ouverture sur un public large, les salariés des établissements publics de santé se déclarent plus souvent agressés verbalement, ce qui renforce les contraintes émotionnelles. En ce qui concerne l'approche sur l'autonomie au travail, les salariés des hôpitaux publics déclarent plus fréquemment que leur travail leur permet de développer leurs compétences (77 % contre 72 %). Plusieurs raisons expliquent cette différence : la présence des CHU parmi les hôpitaux publics, où l'exercice de la médecine et les activités d'enseignement sont complémentaires, la diversité des pathologies rencontrées et des actes réalisés dans les hôpitaux publics. Enfin, les agents de la fonction publique hospitalière déclarent un peu plus souvent vivre des changements imprévisibles ou mal préparés.

¹⁷ Âge, sexe, famille professionnelle des salariés, ainsi que taille d'établissement équivalents.

Figure D.1-4 : Exposition aux facteurs de risques psychosociaux dans le secteur hospitalier public et privé
[en %]

	Ensemble des secteurs	Ensemble fonction publique	Ensemble secteur hospitalier	Agents d'entretien	Aides-soignants	Infirmiers, sages-femmes	Médecins et assimilés	Professions paramédicales	Professions administratives	Autres professions
Intensité du travail										
Je dois penser à trop de choses à la fois	49,0	52,8	60,8	39,6	54,5	74,6	68,7	53,4	64,1	52,3
Je travaille sous pression	36,0	37,4	47,5	30,3	43,1	63,2	57,3	35,6	41,8	37,5
Exigences émotionnelles										
[...] Devoir calmer des gens	52,0	71,8	85,1	68,4	95,3	96,1	89,8	80,0	71,1	56,7
[...] Avez-vous été victime d'une agression verbale de la part du public	18,0	28,6	38,6	20,3	45,6	53,1	36,4	30,3	25,7	19,2
Autonomie et marges de manœuvre										
Je peux organiser mon travail de la manière qui me convient le mieux (pas du tout d'accord, pas d'accord)	17,0	17,8	25,3	21,1	29,7	28,6	25,2	23,4	14,3	24,2
J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles (Pas du tout d'accord, pas d'accord)	28,0	25,4	24,0	30,7	27,1	19,2	7,2	24,6	29,0	33,3
Rapports sociaux et relations au travail										
Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mes tâches à bien (pas du tout d'accord, pas d'accord)	9,0	9,9	7,7	12,3	6,7	4,6	3,9	7,8	13,2	11,5
[...] Avez-vous été victime d'une agression verbale de la part de vos collègues ou supérieurs	12,0	15,2	20,1	18,8	17,4	24,2	20,5	16,6	20,2	17,6
Conflits de valeur										
Il m'arrive de faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin	27,0	30,7	40,0	33,7	46,5	49,9	35,1	27,6	29,3	26,5
Je dois faire des choses que je désapprouve	9,0	9,5	9,9	9,4	13,1	9,9	6,3	7,7	7,7	10,1
Insécurité économique										
Si je devais m'arrêter maintenant, je serais à l'abri financièrement (Pas du tout d'accord, pas d'accord)	84,0	86,0	86,9	86,4	89,9	85,8	77,4	90,7	86,7	89,5
Je vis des changements imprévisibles ou mal préparés	20,0	21,7	28,7	22,7	30,6	36,6	25,1	23,1	21,7	22,4

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Drees.

Champ : France, salariés du secteur hospitalier.

Lecture : 61 % des salariés des établissements de santé publics ou privés déclarent qu'ils doivent penser à trop de choses à la fois.

Les familles de métiers « Soins », « Action sociale », « Sécurité, défense » et « Justice » sont plus souvent exposées aux exigences émotionnelles et victimes d'agressions de la part du public

La fonction publique est plus souvent exposée aux exigences émotionnelles que le secteur privé¹⁸. Ainsi, 43 % des agents de la fonction publique vivent des situations de tension dans leurs rapports avec le public (Figure 5). C'est particulièrement le cas dans les familles de métiers « Justice » (76 %) et « Action sociale » (67 %). De par la nature de leurs métiers, les agents publics doivent souvent calmer les gens (72 %), ou côtoyer des personnes en détresse (67 %). Les familles les plus exposées sont celles des « Soins », de l'« Action sociale », de la « Justice » et de la « Sécurité, défense ». Plus de 4 agents sur 10 de ces familles doivent également cacher leurs émotions dans le cadre de leur travail.

« Toutes choses égales par ailleurs », les agents des familles de métiers « Sécurité, défense », « Action sociale », « Éducation, formation, recherche », « Soins » et « Justice » ont une probabilité sensiblement plus élevée d'être exposés aux exigences émotionnelles dans le cadre de leur travail. Les agents de la FPH, les femmes, les agents de catégorie C, ainsi que les titulaires ont également un risque plus élevé d'avoir un travail émotionnellement exigeant.

Les agents de ces familles sont également plus souvent victimes d'agressions verbales de la part du public. C'est le cas de plus de 40 % des agents des familles « Sécurité, défense », « Action sociale », « Soins » et « Justice ». La famille « Éducation, formation, recherche » est également plus exposée (32 %) que la moyenne (29 %). En effet, les personnels du ministère de l'Éducation nationale font sensiblement plus souvent l'objet de menaces et d'insultes que l'ensemble des salariés, ce qui peut avoir des conséquences négatives sur leur santé, notamment via des troubles du sommeil ou une perte de confiance en soi¹⁹. Globalement, les agents de la fonction publique, qui travaillent plus souvent en contact avec le public, sont plus fréquemment victimes d'agressions de la part du public que les salariés du secteur privé.

18 Coutrot T., Davie E., 2014, « Les conditions de travail en 2013 : une analyse par secteur du privé et versants de la fonction publique », *Dares analyses*, Dares, à paraître.

19 Guedj H., Beaumont B., 2014, « Education nationale : des métiers exposés aux menaces et insultes », *Insee première*, n°1506, Insee, juillet.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

Figure D.1-5 : Exigences émotionnelles selon les familles de métiers de la fonction publique [en %]

	Vivre des situations de tensions dans ses rapports avec le public	Etre en contact avec des personnes en détresse	Devoir calmer des gens	Je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur (toujours, souvent)	Je dois éviter de donner mon avis, mon opinion (toujours, souvent)	Il m'arrive d'avoir peur pour ma sécurité ou celle des autres (toujours, souvent)	Au cours des 12 derniers mois, avoir été victime d'une agression verbale de la part du public	Au cours des 12 derniers mois, avoir été victime d'une agression physique ou sexuelle de la part du public
Action sociale	66,6	88,8	92,8	44,3	15,1	8,8	47,0	9,2
Administration	32,6	55,0	62,3	30,2	21,0	4,4	23,3	1,6
Bâtiment, travaux publics	28,9	30,9	41,1	15,4	16,6	10,1	18,8	1,4
Entretien, maintenance	25,9	52,5	56,5	28,3	21,6	8,7	14,3	2,3
Espaces verts, paysages	23,3	31,5	42,7	18,0	12,3	8,6	18,3	0,0
Finances publiques	42,8	67,5	73,4	32,1	24,9	3,4	33,2	0,4
Éducation, formation, recherche	55,5	78,3	83,6	45,7	28,2	7,0	31,9	1,9
Justice	75,7	84,9	82,8	48,2	31,1	0,0	44,1	0,0
Sécurité, défense	53,4	73,2	78,2	41,5	33,6	22,1	49,9	19,5
Services à la personne, restauration	40,0	69,4	71,8	36,4	19,2	8,2	15,8	3,1
Soins	58,7	92,1	93,2	42,2	18,2	12,5	45,0	11,2
Sport et loisirs, animation, culture	41,8	60,7	68,1	34,1	25,1	6,5	17,0	0,9
Technique, informatique, transport	25,9	42,3	49,7	21,3	18,1	8,6	21,0	3,3
Ensemble	42,8	66,7	71,7	35,5	22,5	8,7	28,6	4,6

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, agents de la fonction publique.

Des marges de manœuvre plus faibles dans les familles « Bâtiment, travaux publics » et « Entretien, maintenance »

Les agents d'entretien et de maintenance et les salariés du « Bâtiment et des travaux publics » font plus souvent face à un travail ennuyeux : respectivement 28 et 20 % d'entre eux déclarent effectuer des tâches monotones, contre 16 % en moyenne dans la fonction publique (Figure 6). Ils sont plus nombreux à ne pas avoir l'occasion de développer leurs compétences professionnelles (respectivement 33 % et 30 % contre 25 % en moyenne) et à ne pas faire des choses qui leur plaisent (54 % et 50 % contre 38 %).

D'autre part, en cas d'incident, 30 % des agents de la fonction publique font appel à d'autres pour le régler. Cette proportion s'élève à 41 % dans la famille « Entretien, maintenance » et 38 % dans la famille « Soins ». Les agents qui déclarent le plus de contraintes relatives à l'autonomie dans l'organisation de leur travail figurent également parmi les plus exposés à des contraintes de rythme de travail. Les agents des « Soins » déclarent ainsi plus souvent ne pas pouvoir organiser leur travail de la manière qui leur convient le mieux (28 %), tout comme la famille « Sécurité, défense » (31 %), contre 18 % en moyenne dans l'ensemble de la fonction publique. Enfin, près de la moitié des agents des familles « Entretien, maintenance » et « Sécurité, défense » déclarent appliquer strictement des consignes, contre 35 % pour l'ensemble de la fonction publique.

En revanche, les agents des familles « Administration » et « Finances publiques » sont peu exposés au manque d'autonomie et ont plus de marges de manœuvre. Plus généralement, les agents de la FPE témoignent de plus d'autonomie que ceux des deux autres versants de la fonction publique, et les salariés du secteur privé²⁰.

20 Coutrot T., Davie E., 2014, « Les conditions de travail en 2013 : une analyse par secteur du privé et versants de la fonction publique », *Dares analyses*, Dares, à paraître.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

Figure D 1-6 : Autonomie et marges de manœuvre selon les familles de métiers de la fonction publique

[en %]

	Appliquer strictement des consignes	Faire généralement appel à d'autres pour régler les incidents	Faire des tâches monotones (toujours, souvent)	Je peux organiser mon travail de la manière qui me convient le mieux (pas du tout d'accord, pas d'accord)	J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles (pas du tout d'accord, pas d'accord)	J'ai la possibilité de faire des choses qui me plaisent (parfois, jamais)
Action sociale	25,6	33,1	6,3	21,8	22,9	31,6
Administration	35,5	26,9	13,6	11,9	22,6	40,6
Bâtiment, travaux publics	28,5	31,9	19,7	17,0	30,1	50,0
Entretien, maintenance	46,3	40,7	27,5	17,8	32,5	53,9
Espaces verts, paysages	33,1	33,8	17,9	12,6	20,9	40,6
Finances publiques	35,7	23,3	13,1	16,9	27,7	55,5
Éducation, formation, recherche	22,8	18,7	11,1	12,2	28,3	21,8
Justice	10,0	5,9	3,6	7,3	3,7	18,2
Sécurité, défense	46,8	21,3	17,4	30,9	24,7	49,8
Services à la personne, restauration	33,7	36,8	21,8	17,6	24,6	37,9
Soins	36,4	38,4	15,5	28,1	18,9	35,5
Sport et loisirs, animation, culture	28,6	25,0	8,7	17,7	18,7	22,3
Technique, informatique, transport	34,6	26,1	18,1	17,9	27,6	43,9
Ensemble	34,5	29,5	16,3	17,8	25,4	38,4

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, agents de la fonction publique.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

Figure D 1-7 : Rapports sociaux et relations de travail selon les familles de métiers de la fonction publique
[en %]

	Vivre des situations de tension dans ses rapports avec les supérieurs hiérarchiques	Vivre des situations de tension dans ses rapports avec les collègues	Compte tenu du travail réalisé, être plutôt mal ou très mal payé	Etre en désaccord avec ses supérieurs sur la façon de bien faire le travail (toujours, souvent)	Etre en désaccord avec ses collègues sur la façon de bien faire le travail (toujours, souvent)	Mon supérieur prête attention à ce que je dis (pas du tout d'accord, pas d'accord)	Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail (pas du tout d'accord, pas d'accord)	Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes (pas du tout d'accord, pas d'accord)	Au cours des 12 derniers mois, avoir été victime d'une agression verbale de la part des collègues ou supérieurs	Vivre au moins un comportement hostile
Action sociale	41,4	31,7	49,9	20,8	8,5	24,3	36,6	57,0	19,3	46,3
Administration	26,6	25,0	39,7	12,6	5,3	15,5	27,8	52,8	16,2	37,1
Bâtiment, travaux publics	24,5	17,2	41,0	19,0	6,0	18,3	27,9	53,5	14,3	38,1
Entretien, maintenance	19,6	23,3	46,0	13,6	8,4	23,8	28,4	46,6	13,2	41,6
Espaces verts, paysages	23,5	25,1	42,7	10,7	5,9	20,0	21,0	39,5	13,3	40,2
Finances publiques	25,8	21,3	19,9	18,5	3,7	16,6	31,1	50,2	9,9	27,6
Éducation, formation, recherche	24,4	24,9	43,8	15,1	6,8	21,3	38,1	60,4	11,6	38,6
Justice	9,5	13,3	21,2	0,0	3,2	13,4	14,2	26,1	2,7	26,4
Sécurité, défense	37,8	25,8	25,0	20,6	7,9	21,8	30,6	44,3	16,9	41,5
Services à la personne, restauration	24,2	22,5	43,6	12,5	5,4	16,8	25,6	44,9	9,3	32,6
Soins	35,8	32,8	48,6	18,7	7,3	22,4	36,8	45,5	21,8	45,2
Sport et loisirs, animation, culture	35,5	28,8	44,0	21,2	6,3	20,7	27,1	57,7	18,0	39,5
Technique, informatique, transport	27,4	17,8	35,9	18,7	5,5	19,4	25,9	50,1	15,4	36,0
Ensemble	27,5	25,4	42,0	15,7	6,7	20,2	31,5	51,2	15,2	39,5

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, agents de la fonction publique.

Plus de tensions dans les relations de travail dans les familles « Soins » et « Action sociale »

Entre 2007 et 2010, si plusieurs indicateurs de RPS se sont dégradés, les relations de travail, notamment entre collègues, sont restées bonnes d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel (Dares-Drees)²¹. Cependant, en 2013, un quart des agents de la fonction publique déclarent vivre des situations de tension dans leurs rapports avec leurs supérieurs hiérarchiques et avec leurs collègues (Figure 7). C'est encore plus fréquent dans les familles « Action sociale » et « Soins ». Les agents de ces deux familles de métiers sont également plus nombreux à déclarer que leur supérieur ne prête pas attention à ce qu'ils disent (respectivement 24 % et 22 %), tout comme ceux de la famille « Entretien, maintenance » (24 %). C'est également dans l'« Action sociale » et les « Soins » que les agents sont le plus souvent exposés aux agressions verbales de la part des collègues et des supérieurs (19 % et 22 % contre 15 % en moyenne dans la fonction publique) et aux comportements hostiles : respectivement 46 % et 45 % des salariés des familles « Action sociale » et « Soins » déclarent vivre un comportement hostile dans le cadre de leur activité professionnelle, contre 40 % en moyenne dans la fonction publique. On entend par comportement hostile tout comportement méprisant, déni de reconnaissance ou atteinte dégradante. Les comportements hostiles, généralement internes à l'établissement, voire au service, ont des conséquences plus importantes sur la santé perçue par les agents que celles des agressions de la part du public. Ils sont, tout comme les agressions de la part du public, souvent associés à des contraintes liées à l'organisation du travail²².

Les agents de la famille « Éducation, formation, recherche » se distinguent par un manque de reconnaissance de leur travail. 38 % d'entre eux estiment qu'ils ne reçoivent pas le respect et l'estime que mérite leur travail, et 60 % que leurs perspectives de promotion ne sont pas satisfaisantes (contre 32 % et 51 % pour l'ensemble de la fonction publique).

« Toutes choses égales par ailleurs », les agents de la FPH et dans une moindre mesure de la FPE ont une probabilité plus élevée d'avoir des rapports sociaux au travail difficiles, tout comme les femmes, les plus de 30 ans, les titulaires et les agents de catégorie C.

A partir d'une enquête québécoise, deux chercheurs ont souligné l'importance du soutien social au travail en montrant que les symptômes de mal-être au travail, notamment de santé mentale dégradée, sont fortement diminués lorsque l'exposition à un travail exigeant, en particulier émotionnellement, est associé à un soutien social développé et un bon niveau d'autonomie et de latitude décisionnelle²³.

Un agent de la fonction publique sur dix déclare devoir faire des choses qu'il désapprouve

10 % des agents publics déclarent devoir faire toujours ou souvent des choses qu'ils désapprouvent et ainsi être en souffrance éthique (Figure 8). Cette proportion s'élève à 17 % dans la famille « Sécurité, défense », et 13 % dans les « Finances publiques » et l'« Action sociale ». L'insatisfaction liée à la nécessité de devoir faire trop vite une opération qui demanderait plus de temps est soulignée par la moitié des agents de la « Justice » (50 %), contre 31 % en moyenne dans la fonction publique. Ce sentiment est également partagé par 45 % des agents des familles « Soins » et à moindre degré par ceux de la famille « Finances publiques » (38 %). « Toutes choses égales par ailleurs », les agents de la FPH, les femmes et les titulaires ont un risque plus élevé de conflits de valeur.

21 Beque M., 2014, « Les risques psychosociaux au travail : panorama d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel 2010 », *Dares analyses*, n°31, Dares, avril.

22 Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », *Revue française des affaires sociales*, volume 2, n°2-3.

23 Vezina M., Saint-Arnaud L., 2011, « L'organisation du travail et la santé mentale des personnes engagées dans un travail émotionnellement exigeant », *Travailler*, n°25.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

Figure D 1-8 : Conflits de valeur selon les familles de métiers de la fonction publique
[en %]

	Il m'arrive de faire trop vite une opération qui me demanderait davantage de soin (toujours, souvent)	Je dois faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	Les personnes qui évaluent mon travail le connaissent bien (pas du tout d'accord, pas d'accord)
Action sociale	33,1	13,4	30,4
Administration	28,2	6,7	30,9
Bâtiment, travaux publics	16,8	12,0	30,2
Entretien, maintenance	21,7	8,9	29,9
Espaces verts, paysages	19,7	10,7	24,2
Finances publiques	37,6	13,3	32,0
Éducation, formation, recherche	34,1	8,9	29,0
Justice	50,4	0,0	30,7
Sécurité, défense	31,8	17,4	33,1
Services à la personne, restauration	25,1	10,9	25,6
Soins	44,9	10,1	30,1
Sport et loisirs, animation, culture	27,2	8,1	25,4
Technique, informatique, transport	22,8	9,2	34,3
Ensemble	30,7	9,5	30,0

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, agents de la fonction publique.

Figure D 1-9 : Insécurité économique et organisationnelle selon les familles de métiers de la fonction publique
[en %]

	Avoir des craintes pour votre emploi dans l'année	Si je devais m'arrêter de travailler je serais à l'abri financièrement (pas du tout d'accord, pas d'accord)	Je vis des changements imprévisibles ou mal préparés (toujours, souvent)	Au cours des 12 derniers mois, l'environnement de travail a été modifié par ...				
				un changement de votre poste/fonction	un changement dans les techniques utilisées	une restructuration ou un déménagement de votre administration	un changement de l'organisation du travail dans l'établissement	Ces changements sont plutôt négatifs pour le travail
Action sociale	22,3	91,0	27,1	25,2	15,5	18,7	29,9	18,2
Administration	12,7	85,9	19,5	23,2	16,5	20,2	27,7	12,8
Bâtiment, travaux publics	17,7	86,4	18,5	13,1	11,2	7,9	17,7	8,4
Entretien, maintenance	21,3	85,7	15,3	16,6	11,5	8,8	17,4	8,9
Espaces verts, paysages	11,6	84,8	18,0	21,8	18,3	10,6	24,9	9,3
Finances publiques	8,5	82,1	22,2	30,6	27,8	22,9	31,2	27,2
Éducation, formation, recherche	14,3	87,0	18,3	14,8	14,7	9,3	17,7	14,6
Justice	0,0	53,8	6,2	17,4	23,9	6,3	33,2	3,6
Sécurité, défense	9,2	87,5	34,0	19,6	19,1	17,5	21,8	15,2
Services à la personne, restauration	16,8	83,3	18,2	11,9	9,7	10,3	21,8	8,3
Soins	13,6	85,7	32,6	20,2	18,5	20,6	32,3	18,3
Sport et loisirs, animation, culture	30,4	90,8	21,6	18,5	14,1	15,3	34,1	15,7
Technique, informatique, transport	11,6	82,7	18,9	18,0	14,1	16,9	27,4	12,7
Ensemble	15,2	86,0	21,7	18,6	15,3	14,8	24,0	13,6

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, agents de la fonction publique.

Une insécurité économique concentrée dans quelques familles de métiers, et des changements organisationnels qui touchent les salariés des « Finances publiques » et des « Soins »

La dimension « insécurité de la situation de travail » définie par le collège d'expertise prend en compte l'insécurité économique, liée notamment à la perte d'emploi, ainsi que le risque de changements dans l'organisation du travail ou les conditions de travail²⁴. Comme attendu, les salariés du privé sont plus exposés à l'insécurité économique que les agents publics²⁵.

Toutefois, au sein de la fonction publique, 30 % des agents de la famille « Sport et loisirs, animation, culture » et un peu plus d'un agent sur cinq dans l' « Action sociale », et l' « Entretien, maintenance » déclarent avoir des craintes pour leur emploi dans l'année, contre 15 % en moyenne dans la fonction publique (Figure 9) et 27 % dans le privé. C'est également dans la famille « Sport et loisirs, animation, culture » que les salariés déclarent le moins souvent être à l'abri financièrement s'ils devaient s'arrêter de travailler. Cette famille fait partie de celles où la part de non-titulaires est la plus élevée.

Les changements organisationnels touchent plus souvent les agents de la fonction publique que les salariés du secteur privé. Les agents de la famille « Finances publiques » sont les plus affectés par l'ensemble des composantes du changement, qu'il relève d'un changement de poste, de techniques, de localisation ou d'organisation du travail. Ils jugent dans une proportion deux fois plus élevée que la moyenne des agents publics que ces changements ont un impact négatif pour le travail mais ne les considèrent pas particulièrement imprévisibles ou mal préparés. Ce constat pourrait être en partie lié à la réorganisation des ministères économiques et financiers et à la fusion des services fiscaux et de la comptabilité publique. Les agents de la famille « Soins » sont également plus nombreux à vivre un changement de l'organisation du travail dans l'établissement, une restructuration ou un déménagement, changements qu'ils jugent plutôt négativement.

Un tiers des agents des « Soins » et de la « Sécurité, défense » disent vivre des changements imprévisibles ou mal préparés, contre 22 % en moyenne.

Les changements ne sont pas toujours mal perçus ; ainsi, dans la « Justice », où une proportion relativement importante d'agents déclare avoir connu un changement d'organisation et de technique de travail, très peu considèrent ces changements comme négatifs ou mal préparés.

Une classification des salariés selon leurs expositions aux risques psychosociaux

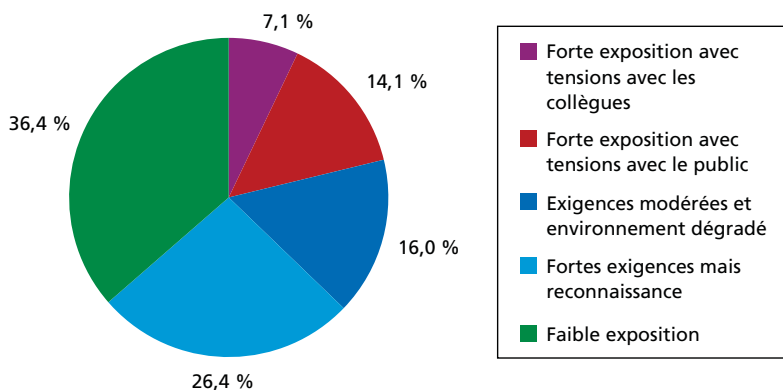
Afin de caractériser les agents de la fonction publique au regard de l'exposition ou non aux différents facteurs de risques psychosociaux et de mieux illustrer les différentes facettes de ces expositions dans la fonction publique, une analyse des correspondances multiples (voir Encadré 3) a été réalisée sur les données de l'enquête Conditions de travail 2013. Elle sert de base à la classification qui a permis de mettre en évidence cinq groupes homogènes de salariés quant à leur exposition aux risques psychosociaux (Figure 10) :

- ceux qui sont caractérisés par une faible exposition (36 % de l'ensemble des agents),
- ceux qui sont soumis à de fortes exigences mais avec de la reconnaissance (26 %),
- ceux qui ont des exigences modérées mais un environnement de travail dégradé (16 %),
- ceux qui sont fortement exposés subissant des tensions avec le public (14 %),
- ceux qui sont fortement exposés subissant des tensions avec leurs collègues (7 %).

²⁴ Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, 2011, « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », avril.

²⁵ Coutrot T., Davie E., 2014, « Les conditions de travail en 2013 : une analyse par secteur du privé et versants de la fonction publique », *Dares analyses*, Dares, à paraître.

Figure D 1-10 : Répartition des agents de la fonction publique selon leur groupe d'exposition aux RPS



Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, agents de la fonction publique.

Encadré 3 : Méthodologie de l'étude et classification des agents de la fonction publique en fonction de leur exposition aux risques psychosociaux

La régression logistique pour raisonner « toutes choses égales par ailleurs »

La régression logistique permet d'étudier l'effet sur une variable dichotomique (c'est-à-dire de type oui/non) de variables explicatives indépendamment les unes des autres. On parle de raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». Les variables explicatives retenues dans le cadre de cette étude relèvent des caractéristiques d'emploi et des critères socio-démographiques des salariés : sexe, âge, famille de métiers, catégorie hiérarchique (A, B, C), statut (titulaires ou militaires / non-titulaires ou autres catégories et statuts), versant employeur de la fonction publique. Des indicateurs synthétiques d'exposition à chacune des 6 dimensions du collège d'expertise ont été créés et constituent les variables à expliquer dans les régressions logistiques (par exemple : être exposé à au moins six facteurs d'intensité du travail parmi douze).

L'analyse des composantes multiples (ACM)

Une ACM a été réalisée sur les données de l'enquête Conditions de travail 2013. Elle permet de mettre en évidence les principales corrélations et oppositions relatives à l'exposition aux risques psychosociaux dans la fonction publique. L'analyse se fonde sur des variables actives. Des variables illustratives peuvent être ajoutées à l'analyse : elles ne sont pas prises en compte dans les calculs mais peuvent être situées par rapport aux autres variables.

Dans le cadre de cette étude, les variables actives sont l'ensemble des facteurs de risques psychosociaux des 6 dimensions, auxquels sont exposés les agents.

Les variables illustratives choisies relèvent des caractéristiques des agents : sexe, âge, famille de métiers, quotité de travail (temps partiel/complet), catégorie hiérarchique (A, B, C), statut (titulaires ou militaires / non-titulaires ou autres catégories et statuts), versant employeur de la fonction publique.

Ainsi sont mises en évidence des plus ou moins grandes proximités entre groupes de population au regard des variables actives, c'est-à-dire les expositions aux RPS et leurs combinaisons.

La classification des agents en groupes homogènes d'exposition aux RPS

Sur la base de l'ACM, une classification ascendante hiérarchique a ensuite été réalisée pour regrouper les individus selon des critères de proximité statistique et a conduit à retenir cinq groupes homogènes d'agents de la fonction publique quant à leur exposition aux facteurs de RPS.

Les dénominations retenues pour désigner chaque groupe s'appuient sur les caractéristiques en termes de RPS des agents qui y sont fortement représentés, même si tous les agents du groupe ne partagent pas ces caractéristiques. Ainsi, le profil « Fortes exigences mais reconnaissance » n'est pas uniquement composé d'agents dans ce cas, mais ils y sont largement surreprésentés.

Le groupe « Faible exposition » rassemble les agents peu exposés aux RPS

Les agents peu exposés aux risques psychosociaux représentent 36 % des effectifs de la fonction publique. Dans ce groupe, l'intensité du travail est nettement moins importante que la moyenne. Ainsi 4 % d'entre eux déclarent travailler sous pression, contre 37 % en moyenne dans la fonction publique (Figure 11).

Ils sont moins souvent amenés à être en contact avec des personnes en situation de détresse (53 % contre 67 % en moyenne), ou à devoir calmer des gens (58 % contre 72 %). Leur activité professionnelle leur donne de l'autonomie : seuls 7 % déclarent ne pas pouvoir organiser leur travail de la manière qui leur convient le mieux (contre 18 % en moyenne), et leur permet de développer leurs compétences professionnelles. Ils vivent peu de situations de tensions au travail. Leur travail est reconnu : 4 % estiment qu'ils ne reçoivent pas le respect et l'estime que mérite leur travail, contre près d'un tiers pour l'ensemble de la fonction publique. Ils ne sont que peu concernés par les conflits de valeurs (1 % déclarent faire des choses qu'ils désapprouvent, contre 10 % en moyenne), et ont moins souvent des craintes pour leur emploi que la moyenne de la fonction publique.

Par rapport à l'ensemble des agents de la fonction publique, ce groupe de « faible exposition » concerne plutôt les agents de la FPT : ceux-ci représentent 41 % des agents du groupe, contre 35 % en moyenne dans la fonction publique (Figure 12). Les agents exerçant des métiers des familles « Bâtiment, travaux publics », « Espaces verts et paysages », « Entretien, maintenance », « Service à la personne, restauration », et « Technique, informatique et transport » se trouvent également plus souvent dans ce groupe. 53 % des salariés « faiblement exposés » sont des agents de catégorie C (contre 46 % en moyenne dans la fonction publique) et 29 % sont non titulaires (contre 23 % en moyenne dans la fonction publique).

Le groupe « Fortes exigences mais reconnaissance » regroupe les salariés qui cumulent exigences du travail et exigences émotionnelles

Les salariés du groupe « Fortes exigences mais reconnaissance », qui représente 26 % des agents de la fonction publique, font face à une forte intensité du travail : ils travaillent souvent sous pression (66 % contre 37 % en moyenne dans la fonction publique), et déclarent très fréquemment devoir penser à trop de choses à la fois (92 %, contre 53 % en moyenne). Ils sont également confrontés à des exigences émotionnelles importantes en cachant leurs émotions (46 %), ou en côtoyant des personnes en situation de détresse (78 %). Ils sont 38 % à avoir été victime d'une agression verbale de la part du public dans les 12 derniers mois (contre 29 % pour l'ensemble de la fonction publique).

Ils ont des marges de manœuvre relativement importantes dans leur travail et déclarent moins souvent que la moyenne ne pas avoir la possibilité de faire des choses qui leur plaisent (22 % contre 38 % en moyenne). Ils sont moins concernés par les situations de tension dans le cadre du travail que la moyenne de la fonction publique, que ce soit avec la hiérarchie ou les collègues. 2 % d'entre eux déclarent que leurs collègues ne sont pas amicaux, contre 8 % en moyenne dans la fonction publique. Ils sont également moins confrontés à un manque de reconnaissance de leur travail : 25 % des agents du groupe déclarent ne pas recevoir le respect et l'estime que mérite leur travail, contre 32 % en moyenne dans la fonction publique.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

Les femmes et les moins de 30 ans sont plus représentés dans ce groupe que ne le voudrait leur poids dans la population : 66 % des individus du groupe sont des femmes (contre 61 % en moyenne dans la fonction publique) et 16 % ont moins de 30 ans (contre 14 %). De même, les agents de la FPE (51 % dans ce groupe contre 45 % en moyenne dans la fonction publique), ceux exerçant un métier des familles « Éducation, formation, recherche »²⁶ (31 % contre 21 %) ou « Soins » (21 % contre 15 %) sont plus souvent présents dans ce groupe. Les agents de catégorie A, souvent exposés à l'intensité du travail, y sont également surreprésentés, avec 52 % des agents du groupe qui sont de catégorie A, contre 34 % en moyenne dans la fonction publique.

Les agents du groupe « Exigences modérées et environnement dégradé » ont des rapports sociaux au travail difficiles

Le groupe « Exigences modérées et environnement dégradé » (qui réunit 16 % des agents de la fonction publique) n'est pas confronté à une forte intensité du travail. 12 % des agents du groupe déclarent travailler sous pression, contre 37 % pour l'ensemble de la fonction publique. Ils font également légèrement moins souvent face à des exigences émotionnelles dans le cadre du travail (être en contact avec des personnes en situation de détresse, devoir calmer des gens, cacher ses émotions) que la moyenne.

Ils ont cependant moins d'autonomie que la moyenne. 62 % d'entre eux déclarent ne pas avoir la possibilité de faire des choses qui leur plaisent (contre 38 % pour l'ensemble des agents de la fonction publique). Ils vivent également plus souvent des situations de tensions avec la hiérarchie (42 % contre 28 % en moyenne), et les collègues (40 % contre 25 %). Ils sont plus nombreux à déclarer ne pas recevoir l'estime et le respect que leur travail mérite (44 % contre 32 %) et à déclarer vivre un comportement hostile actuellement (58 % contre 40 % en moyenne).

Ce groupe réunit plus souvent des hommes (43 % sont des hommes dans le groupe, contre 39 % dans l'ensemble de la fonction publique). Les agents de la FPT sont également plus présents au sein du groupe : 42 % des individus du groupe sont des agents de la FPT, contre 35 % de l'ensemble des agents de la fonction publique et ceux de catégorie C (Figure 12). De même, les familles « Entretien, maintenance » (qui représente 24 % des salariés du groupe, contre 15 % de l'ensemble des agents de la fonction publique), « Bâtiment, travaux publics » (5 % contre 3 %) et « Espaces verts, paysages » (2 % contre 1 %) sont plus fréquemment dans le groupe « Exigences modérées et environnement dégradé ».

Le groupe « Forte exposition avec tensions avec le public » est composé d'agents exposés à de nombreux facteurs de RPS

14 % des agents de la fonction publique font partie du groupe « Forte exposition et tension avec le public ». Ils sont caractérisés par une forte intensité du travail : 83 % d'entre eux déclarent travailler sous pression, contre 37 % en moyenne. Ils font également face à des exigences émotionnelles élevées, avec près de 9 agents sur 10 confrontés à des personnes en situation de détresse ou amenés à devoir calmer des gens. 55 % des salariés du groupe ont été victimes d'une agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois, contre 29 % en moyenne. Ils manquent d'autonomie (40 % déclarent ne pas pouvoir organiser leur travail de la manière qui leur convient le mieux, contre 18 % en moyenne) et ont moins souvent l'occasion de développer leurs compétences professionnelles.

²⁶ Globalement, en moyenne, les agents de la famille « Education, formation, recherche », et notamment les enseignants (voir Encadré 4), déclarent plus souvent que la moyenne de la fonction publique ne pas recevoir le respect et l'estime que mérite leur travail. Pourtant, ce constat cache des disparités au sein de la famille de métiers. Les agents de la famille « Education, formation, recherche » sont ainsi surreprésentés dans le groupe « Forte exposition avec tensions avec le public », caractérisé par un manque de reconnaissance affirmé mais également dans le groupe « Fortes exigences mais reconnaissance », qui associe exigences du travail et reconnaissance.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

Ils vivent des situations de tensions, en particulier avec la hiérarchie (73 % déclarent en vivre, contre 28 % en moyenne dans l'ensemble de la fonction publique) et témoignent d'un manque de reconnaissance de leur travail : 79 % d'entre eux déclarent qu'ils ne reçoivent pas le respect et l'estime que mérite leur travail (contre 32 % pour l'ensemble). Ils sont plus souvent exposés aux conflits de valeur, avec un tiers des agents déclarant devoir faire des choses qu'ils désapprouvent (contre 10 % pour l'ensemble). Ils sont également plus concernés que la moyenne par l'insécurité économique : 22 % d'entre eux craignent de perdre leur emploi dans l'année, contre 15 % en moyenne.

Ils ont en revanche plus souvent l'occasion d'aborder collectivement avec d'autres personnes de leur service des questions d'organisation ou de fonctionnement (91 % contre 87 % en moyenne). Pour 54 % d'entre eux, ils ont participé à une discussion autour de problème liés à leur travail avec un représentant du personnel au cours des 12 derniers mois (contre 34 % pour l'ensemble). 6 % d'entre eux estiment que leurs collègues sont amicaux, contre 8 % en moyenne, ce qui témoigne également de liens sociaux non dégradés.

Les agents âgés de 30-49 ans se trouvent plus souvent dans ce groupe (60 % des agents du groupe sont dans cette classe d'âge, contre 54 % des agents publics en moyenne), ainsi que ceux qui travaillent dans la FPE (50 % des agents du groupe travaillent dans la FPE, contre 45 % des agents publics en moyenne) et la FPH (26 % contre 21 %). Les agents de catégorie A et les titulaires sont également surreprésentés dans ce groupe. Les métiers surreprésentés appartiennent aux familles « Sécurité, défense » (qui représente 10 % des agents du groupe, contre 6 % de l'ensemble des agents publics), « Finances publiques » (3 % contre 2 %), « Éducation, formation, recherche » (26 % contre 21 %) ou « Soins » (20 % contre 15 %).

Les agents du groupe « Forte exposition avec tensions avec les collègues » cumulent les expositions dans les 6 dimensions des facteurs de RPS avec en particulier des rapports conflictuels avec leurs collègues

7 % des agents de la fonction publique sont soumis à de « Forte exposition avec tensions avec les collègues » et présentent tous les indicateurs d'expositions aux facteurs de risques psychosociaux au rouge, dans les six dimensions mises en évidence par le collège d'expertise. Ils sont confrontés à l'intensité du travail, avec 7 agents sur 10 qui travaillent sous pression (contre 37 % en moyenne), ainsi qu'aux exigences émotionnelles, avec un travail fréquent au contact de personnes en situation de détresse. Ils doivent également plus fréquemment éviter de donner leur avis, pour 57 % d'entre eux, contre 23 % pour l'ensemble de la fonction publique. Ils ont peu d'autonomie et n'ont pas l'occasion de développer leurs compétences professionnelles (51 %, contre 25 % en moyenne). Ils vivent des situations de tensions dans le cadre du travail, mais contrairement au groupe précédent, ils ont moins souvent que la moyenne l'occasion d'aborder collectivement les problèmes ou d'échanger avec des représentants du personnel. Leurs relations dans le cadre du travail sont très dégradées, avec 62 % des agents du groupe qui déclarent que leurs collègues ne sont pas amicaux, contre 8 % en moyenne. Près de 9 agents de ce groupe sur 10 déclarent vivre actuellement un comportement hostile au travail. Ils sont enfin plus souvent concernés que la moyenne par les conflits de valeur et l'insécurité économique : 29 % d'entre eux déclarent devoir faire, toujours ou souvent, des choses qu'ils désapprouvent (contre 10 % en moyenne dans la fonction publique), et 43 % vivre des changements imprévisibles ou mal préparés (contre 22 % en moyenne).

Les agents de ce groupe sont plus souvent des femmes et des agents de 50 ans et plus : 68 % des agents du groupe sont des femmes (contre 61 % des agents publics en moyenne) et 43 % ont 50 ans et plus (contre 33 % en moyenne dans la fonction publique). Les agents de catégorie C sont également plus présents dans ce groupe. La famille de métiers « Entretien, maintenance », qui représente 22 % des salariés du groupe, contre 15 % de l'ensemble des agents, est ainsi nettement plus présente dans ce groupe. Les familles « Action sociale » et « Sport et loisirs, animation, culture » sont également plus représentées dans ce groupe que ne le voudrait leur poids dans la population.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

Figure D 1-II : Expositions aux RPS selon les groupes d'exposition aux RPS
[en %]

	Faible exposition (36,4%)	Fortes exigences mais reconnaissance (26,4%)	Exigences modérées et environnement dégradé (16,0%)	Forte exposition avec tensions avec le public (14,1%)	Forte exposition avec tensions avec les collègues (7,1 %)	Ensemble fonction publique (100,0%)
Intensité du travail						
On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive (d'accord, tout à fait d'accord)	18,8	63,7	29,2	72,1	59,3	42,6
Je travaille sous pression (toujours, souvent)	4,4	66,4	12,1	82,6	67,9	37,4
Je dois penser à trop de choses à la fois (toujours, souvent)	20,3	91,7	23,7	87,3	74,9	52,8
Je continue à penser à mon travail même quand je n'y suis pas (toujours, souvent)	26,1	80,8	24,3	77,1	72,8	50,6
Exigences émotionnelles						
Je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur (toujours, souvent)	10,9	46,2	26,0	72,2	71,2	35,5
Etre en contact avec des personnes en situation de détresse	53,0	77,8	62,3	86,7	74,2	66,7
Devoir calmer des gens	58,0	82,7	69,4	89,8	79,0	71,8
Je dois éviter de donner mon avis, mon opinion (toujours, souvent)	6,9	21,7	20,9	49,2	56,7	22,5
Il m'arrive d'avoir peur pendant mon travail pour ma sécurité ou celle des autres (toujours, souvent)	1,5	8,7	4,9	24,6	22,6	8,7
Au cours des 12 derniers mois, avoir été victime d'une agression verbale de la part du public	12,8	37,7	26,5	54,4	30,1	28,6
Autonomie et marges de manœuvre						
Je peux organiser mon travail de la manière qui me convient le mieux (pas du tout d'accord, pas d'accord)	7,0	14,6	22,7	39,6	30,4	17,8
J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles (pas du tout d'accord, pas d'accord)	10,6	13,8	40,5	54,6	51,2	25,4
J'ai la possibilité de faire des choses qui me plaisent (parfois, jamais)	27,5	22,0	62,1	61,0	55,6	38,4
Rapports sociaux, relations de travail						
Vivre des situations de tension dans les rapports avec la hiérarchie	5,2	20,6	42,3	73,0	47,2	27,5
Vivre des situations de tension dans les rapports avec les collègues	7,2	23,5	39,9	39,3	67,8	25,4
Les collègues avec qui je travaille sont amicaux (pas du tout d'accord, pas d'accord)	2,0	2,2	11,2	6,2	62,0	8,4
Avoir participé au cours des 12 derniers mois à une discussion autour de problèmes liés au travail avec un représentant du personnel	23,2	36,4	39,9	53,6	33,2	34,4
Avoir l'occasion d'aborder collectivement avec d'autres personnes du service des questions d'organisation ou de fonctionnement de l'unité de travail	83,2	93,8	86,1	90,6	70,0	86,6
Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail (pas du tout d'accord, pas d'accord)	4,3	25,3	43,9	78,7	72,6	31,5
Au moins un comportement hostile	11,9	34,0	58,0	75,6	87,6	39,5
Conflits de valeur						
Il m'arrive de faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin (toujours, souvent)	4,4	52,1	11,2	69,3	53,5	30,7
Je dois faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	0,8	5,3	7,0	33,1	28,9	9,5
Les personnes qui évaluent mon travail le connaissent bien (pas du tout d'accord, pas d'accord)	12,0	24,8	37,1	65,9	54,2	30,0
Insécurité économique						
Craindre pour son emploi	11,4	11,4	17,2	22,2	29,2	15,2
Si je devais m'arrêter de travailler, je serai à l'abri financièrement (pas du tout d'accord, pas d'accord)	79,9	86,6	91,1	92,8	90,5	86,0
Je vis des changements imprévisibles ou mal préparés (toujours, souvent)	4,8	28,1	13,6	51,3	43,4	21,7

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France, agents de la fonction publique.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

Figure D 1-12 : Caractéristiques sociodémographiques et d'emploi selon les groupes d'exposition aux RPS

[en %]

		Faible exposition (36,4%)	Fortes exigences mais reconnaissance (26,4%)	Exigences modérées et environnement dégradé (16,0%)	Fort exposition avec tensions avec le public (14,1%)	Fort exposition avec tensions avec les collègues (7,1 %)	Ensemble fonction publique (100,0%)
Sexe	Hommes	42,0	34,4	43,4	37,7	32,1	38,9
	Femmes	58,0	65,6	56,6	62,3	67,9	61,1
Age	Moins de 30 ans	14,0	16,0	12,2	13,0	5,9	13,5
	30-49 ans	51,3	53,5	56,7	60,1	51,1	53,9
	50 ans et plus	34,8	30,6	31,1	26,9	43,1	32,6
Versant	FPE	41,0	51,0	37,9	49,5	42,7	44,5
	FPT	41,4	25,3	41,8	24,5	36,1	34,5
	FPH	17,5	23,7	20,3	26,0	21,2	21,0
Famille de métiers	Action sociale	2,1	2,8	1,9	3,3	3,0	2,5
	Administration	23,2	21,1	22,0	16,1	23,1	21,4
	Bâtiment, travaux publics	4,6	1,1	4,6	2,3	2,7	3,2
	Entretien, maintenance	19,6	5,1	23,7	9,4	22,4	15,2
	Espaces verts, paysages	1,4	0,5	1,5	0,5	1,0	1,0
	Finances publiques	2,0	1,8	1,5	2,5	0,8	1,8
	Éducation, formation, recherche	15,1	31,3	10,6	26,3	21,1	20,7
	Justice	0,2	0,3	0,0	0,1	0,0	0,2
	Sécurité, Défense	5,9	5,1	7,6	9,9	2,4	6,3
	Services à la personne, restauration	7,1	4,0	6,6	3,9	4,4	5,6
	Soins	10,7	21,2	13,1	20,2	12,7	15,3
	Sport et loisirs, animation, culture	2,9	2,8	2,1	1,9	2,9	2,6
	Technique, informatique et transport	5,4	3,0	4,8	3,6	3,4	4,3
Catégorie hiérarchique	A	25,8	51,5	16,9	40,5	30,6	33,5
	B	21,0	20,8	19,9	21,1	19,6	20,7
	C	53,2	27,7	63,3	38,3	49,8	45,8
Statut	Titulaires civils ou militaires	71,4	80,2	75,3	84,7	77,5	76,6
	Non-titulaires ou autres catégories et statuts	28,7	19,8	24,7	15,3	22,5	23,4

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, agents de la fonction publique.

Effectuer correctement son travail : plus difficile pour les agents exposés aux RPS

Les agents des groupes « Forte exposition avec tensions avec le public » et « Forte exposition avec tensions avec les collègues » sont sensiblement plus nombreux à déclarer ne pas avoir un temps suffisant pour effectuer correctement leur travail, respectivement 58 % et 47 % contre 10 % des agents faiblement exposés aux contraintes psychosociales. De même, ils déclarent plus fréquemment ne pas avoir d'informations claires ou suffisantes, la possibilité de coopérer, des collaborateurs en nombre suffisant, des logiciels ou programmes informatiques bien adaptés, un matériel suffisant et adapté ou une formation continue suffisante et adaptée pour effectuer correctement leur travail.

Une forte exposition aux RPS peut se cumuler avec des expositions aux contraintes physiques et à des risques chimiques ou infectieux

Les expositions aux risques professionnels peuvent se cumuler. Ainsi les agents fortement concernés par l'exposition aux RPS sont plus souvent concernés par les contraintes physiques intenses que ceux qui sont peu exposés aux contraintes psychosociales : 44 % des agents appartenant au groupe « Forte exposition avec tensions avec le public » et 39 % de ceux du groupe « Forte exposition avec tensions avec les collègues » déclarent au moins 3 contraintes physiques intenses, contre 24 % pour ceux qui sont « faiblement exposés » aux RPS (Figure 13). Ce constat se vérifie pour toutes les contraintes physiques, que ce soit le fait de rester longtemps debout, de porter des charges lourdes, ou d'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants.

Le cumul des conditions de travail difficiles s'observe également pour les risques chimiques ou infectieux. Les agents des groupes fortement exposés aux RPS (que ce soit avec des tensions avec le public ou les collègues) sont plus souvent concernés que la moyenne par le fait de respirer des fumées ou des poussières, d'être en contact avec des produits dangereux, ou exposés à des risques infectieux.

Enfin, les agents « faiblement exposés » aux RPS sont également ceux qui sont le moins souvent confrontés aux horaires atypiques : 31 % travaillent le dimanche, et 14 % la nuit contre respectivement 37 % et 18 % en moyenne dans la fonction publique. En revanche, si les agents fortement exposés aux RPS mais qui ont des liens sociaux peu dégradés sont nettement plus soumis que la moyenne de la fonction publique au travail le dimanche et la nuit, les agents « fortement exposés aux RPS avec tensions avec les collègues » ont une exposition aux horaires atypiques proche de la moyenne.

Lorsque l'on demande aux enquêtés s'ils se sentent capables de faire le même travail jusqu'à 60 ans, ils répondent plus souvent par la négative quand ils sont exposés à des pénibilités physiques, mais également lorsqu'ils font face à des contraintes psychosociales : ne pas apprendre des choses nouvelles dans le cadre de son travail, vivre des tensions, etc.²⁷, risques qui peuvent de plus se cumuler. Le cumul des expositions peut jouer un rôle significatif dans la dégradation de la santé²⁸. Ainsi, le travail sous pression après 50 ans peut s'avérer être une contrainte difficile : les salariés de plus de 50 ans exposés au travail sous pression déclarent plus souvent des troubles de santé que les autres²⁹, mais ces troubles peuvent être atténués en particulier si les marges de manœuvre sont épargnées.

27 Coutrot T., 2008, « Se sentir capable de faire le même travail jusqu'à 60 ans : le poids des facteurs psychosociaux », *Premières synthèses*, n°29-2, Dares, juillet.

28 Bahu M., Mermilliod C., Volkoff S., 2011, « Conditions de travail pénibles au cours de la vie professionnelle et état de santé après 50 ans » dans *L'état de santé de la population en France*.

29 Mardon C., Volkoff S., 2008, « Les salariés âgés face au travail «sous pression» », *Connaissance de l'emploi*, n°52, CEE, mars.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

Figure D 1-13 : Expositions à d'autres risques selon les groupes d'exposition aux RPS
[en %]

	Faible exposition (36,4%)	Fortes exigences mais reconnaissance (26,4%)	Exigences modérées et environnement dégradé (16,0%)	Forte exposition avec tensions avec le public (14,1%)	Forte exposition avec tensions avec les collègues (7,1 %)	Ensemble fonction publique (100,0%)
Au moins trois contraintes physiques intenses	24,0	28,5	38,9	43,9	38,6	31,7
L'exécution du travail impose...						
de rester longtemps debout	47,7	55,7	53,9	63,3	58,6	54,1
de rester longtemps dans une autre posture pénible	23,3	30,6	39,6	46,2	45,7	33,1
de porter ou déplacer des charges lourdes	30,4	35,2	44,9	48,8	45,8	37,8
d'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	26,6	30,5	41,6	46,1	40,6	34,0
de ne pas quitter votre travail des yeux	32,7	48,2	40,2	52,5	50,6	41,7
Respirer des fumées ou des poussières	18,7	15,0	30,6	31,7	29,8	22,4
Etre en contact avec des produits dangereux	25,2	27,5	35,0	38,0	34,7	29,8
Etre exposé à des risques infectieux	41,2	57,7	53,0	72,7	57,8	52,8
Risquer d'être blessé ou accidenté	40,6	44,9	54,3	62,0	53,1	48,1
Risquer des accidents de circulation au cours du travail	27,1	27,1	32,8	35,1	29,0	29,5
Travailler le samedi, même occasionnellement	39,8	51,3	45,8	58,6	47,0	46,7
Travailler le dimanche, même occasionnellement	30,8	41,1	36,1	46,9	34,5	36,7
Travailler la nuit, même occasionnellement	13,5	18,6	19,2	25,5	15,0	17,5

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, agents de la fonction publique.

Les salariés exposés aux RPS déclarent un état de santé moins bon

Les liens entre santé et travail sont complexes. D'une part, un bon état de santé peut faciliter les parcours professionnels valorisants et, d'autre part, une bonne insertion professionnelle peut préserver l'état de santé³⁰, et favoriser des conditions de travail peu dégradées³¹.

30 Collet M., de Riccardis N., Gonzalez L., 2013, « Trajectoires professionnelles et de santé et sorties définitives de l'emploi avant 60 ans », *Dossiers Solidarité et Santé*, n°45, Drees, octobre.

31 Gardons également en tête l'effet du « travailleur sain », qui conduit les individus dont l'état de santé est le meilleur, et qui sont plus résistants, à travailler plus longtemps dans des conditions de travail difficiles que d'autres ne supporteraient pas. Voir Bahu M., Mermilliod C., Volkoff S., 2011, « Conditions de travail pénibles au cours de la vie professionnelle et état de santé après 50 ans » dans *L'état de santé de la population en France*.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

Plus les salariés appartiennent à des groupes où l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux est élevée, plus ils déclarent un état de santé mauvais ou très mauvais (Figure 15). Ainsi, 15 % des agents ayant une « forte exposition avec des tensions avec les collègues » et 10 % de ceux ayant une « forte exposition avec des tensions avec le public » déclarent un état de santé mauvais ou très mauvais, contre 5 % en moyenne dans la fonction publique et 2 % des agents peu exposés aux RPS. « Toutes choses égales par ailleurs³² », les salariés « fortement exposés avec tensions avec le public » et les agents « fortement exposés avec tensions avec les collègues » ont respectivement 4,8 et 6,7 fois plus de chance de déclarer un état de santé mauvais ou très mauvais que les agents « faiblement exposés » aux RPS. D'ailleurs, l'absentéisme pour raison de santé augmente sensiblement avec l'exposition à des contraintes psychosociales et physiques³³, qui on l'a vu, peuvent se cumuler.

De plus, l'amélioration, comme la dégradation de l'exposition aux contraintes psychosociales au travail sont souvent associées à des évolutions similaires de la santé mentale (dépression, anxiété)³⁴.

Les salariés exposés aux RPS sont également plus nombreux à déclarer que leur travail a une influence négative sur leur santé (Figure 16). 61 % des agents du groupe « Fortes expositions avec tensions avec le public » et 51 % du groupe « Fortes expositions avec tensions avec les collègues » déclarent que leur travail est plutôt mauvais pour leur santé, contre 29 % en moyenne dans la fonction publique et 10 % chez les salariés ayant une « Faible exposition » aux risques psychosociaux.

Encadré 4 : Les risques psychosociaux chez les enseignants

Les expositions aux risques psychosociaux de la population enseignante³⁵ peuvent être étudiées en détail dans l'enquête Conditions de travail 2013, grâce à la surreprésentation des agents de la fonction publique. L'analyse montre que les enseignants sont particulièrement exposés à l'intensité du travail : 48 % déclarent travailler sous pression (contre 37 % en moyenne dans la fonction publique), 69 % devoir penser à trop de choses à la fois (contre 53 % en moyenne).

90 % d'entre eux continuent à penser à leur travail même quand ils n'y sont pas (contre 51 % en moyenne) mais cette proportion doit être analysée au regard de l'organisation du travail spécifique aux enseignants dont les obligations réglementaires de service sont complétées, outre par les travaux sur leur lieu de travail, par la préparation des cours et les corrections de copies. Il n'en demeure pas moins que la forte imbrication du temps professionnel et du temps personnel peut constituer un facteur de risque psychosocial.

Ils sont également plus souvent confrontés à des exigences émotionnelles fortes liées à leur travail en contact avec le public (élèves, parents). Ainsi, la moitié des enseignants déclarent devoir toujours ou souvent cacher leurs émotions (contre 36 % en moyenne dans la fonction publique) et 84 % être en contact avec des personnes en situation de détresse (contre 67 % en moyenne). 34 % d'entre eux déclarent avoir été victimes d'une agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois, une proportion plus élevée que la moyenne de la fonction publique (29 %). Les enseignants sont plus souvent victimes d'insultes et de menaces que les autres professions, et les enseignants de collège et lycée légèrement plus que ceux de maternelle et primaire. Les premiers sont plutôt menacés ou insultés par des élèves, et les seconds par des adultes, principalement des parents d'élèves³⁶.

32 A sexe, âge, versant, famille de métier, statut (titulaires ou militaires/non-titulaires ou autres catégories et statuts) et catégorie hiérarchique donnés.

33 Inan C. (2013), « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses*, n°9, Dares, février.

34 Mette C., de Riccardis N., Gonzalez L., Coutrot T., 2013, « Emploi, conditions de travail et santé des 30-50 ans : des trajectoires contrastées entre 2006 et 2010 », dossier dans *France, Portrait social, Insee références*, édition 2013, Insee.

35 Les enseignants considérés sont les instituteurs, professeurs des écoles, professeurs d'enseignement général des collèges, professeurs de lycée professionnel, professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire, maîtres auxiliaires et professeurs contractuels de l'enseignement secondaire, enseignants de l'enseignement supérieur ou maîtres du privé.

36 Guedj H., Beaumont B., 2014, « Éducation nationale : des métiers exposés aux menaces et insultes », *Insee première*, n°1506, Insee, juillet.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

Les enseignants sont moins exposés que la moyenne au manque d'autonomie : seulement 13 % ne peuvent pas organiser leur travail de la manière qui leur convient le mieux, alors que c'est le cas de 18 % de l'ensemble des agents de la fonction publique et seulement un enseignant sur cinq déclare n'avoir que rarement ou jamais l'occasion de faire des choses qui lui plaisent (contre 38 % dans l'ensemble de la fonction publique). Les rapports sociaux de travail des enseignants avec leur hiérarchie et leurs collègues sont également légèrement meilleurs que dans l'ensemble de la fonction publique. Ainsi, 6 % des enseignants déclarent que leurs collègues ne sont pas amicaux, contre 8 % en moyenne dans la fonction publique. Cependant, les enseignants témoignent nettement plus souvent d'un manque de reconnaissance de leur travail : 42 % d'entre eux déclarent qu'ils ne reçoivent pas le respect et l'estime que mérite leur travail, contre 32 % en moyenne pour l'ensemble des agents publics.

Si les enseignants déclarent plus que la moyenne qu'il leur arrive de faire trop vite une opération qui leur demanderait davantage de soin (36 % contre 31 % en moyenne), ils doivent moins souvent faire des choses qu'ils désapprouvent. Enfin, ils sont moins confrontés à l'insécurité économique et notamment à la crainte de perdre leur emploi dans l'année que la moyenne de la fonction publique.

Finalement, dans le cadre de la classification des agents de la fonction publique selon leurs expositions aux RPS, les enseignants se trouvent plus souvent dans les groupes « Fortes exigences mais avec de la reconnaissance » et « Forte exposition avec tensions avec le public », et dans une moindre mesure « Forte exposition avec tensions avec les collègues ». Respectivement 26 %, 23 % et 18 % des agents de ces groupes sont des enseignants, alors que la population enseignante représente 16 % des effectifs de la fonction publique.

Des travaux d'approfondissement sont prévus à la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère chargé de l'Éducation nationale sur ces sujets et feront l'objet de publications spécifiques.

Figure D 1-14 : Expositions aux RPS chez les enseignants
[en %]

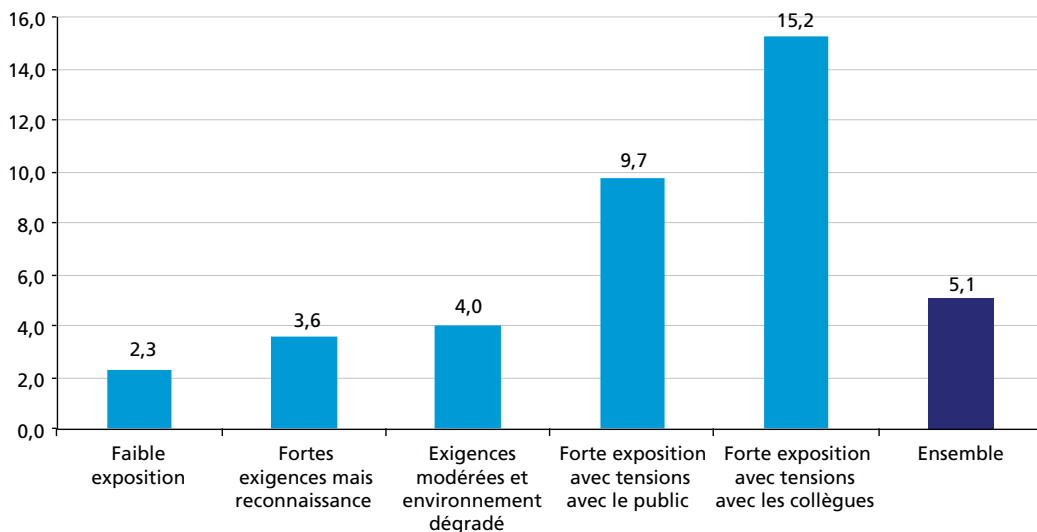
	Enseignants	Ensemble fonction publique
Intensité du travail		
- On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive (d'accord, tout à fait d'accord)	53,3	42,6
- Je travaille sous pression (toujours, souvent)	47,5	37,4
- Je dois penser à trop de choses à la fois (toujours, souvent)	69,4	52,8
- Je continue à penser à mon travail même quand je n'y suis pas (toujours, souvent)	89,8	50,6
Exigences émotionnelles		
- Je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur (toujours, souvent)	49,7	35,5
- Etre en contact avec des personnes en situation de détresse	84,0	66,7
- Devoir calmer des gens	88,6	71,8
- Je dois éviter de donner mon avis, mon opinion (toujours, souvent)	31,4	22,5
- Il m'arrive d'avoir peur pendant mon travail pour ma sécurité ou celle des autres (toujours, souvent)	7,5	8,7
- Au cours des 12 derniers mois, avoir été victime d'une agression verbale de la part du public	34,2	28,6
Autonomie et marges de manœuvre		
- Je peux organiser mon travail de la manière qui me convient le mieux (pas du tout d'accord, pas d'accord)	12,6	17,8
- J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles (pas du tout d'accord, pas d'accord)	29,7	25,4
- J'ai la possibilité de faire des choses qui me plaisent (parfois, jamais)	19,4	38,4
Rapports sociaux, relations de travail		
- Vivre des situations de tension dans les rapports avec la hiérarchie	24,4	27,5
- Vivre des situations de tension dans les rapports avec les collègues	25,4	25,4
- Les collègues avec qui je travaille sont amicaux (pas du tout d'accord, pas d'accord)	6,3	8,4
- Avoir participé au cours des 12 derniers mois à une discussion autour de problèmes liés au travail avec un représentant du personnel	43,0	33,9
- Avoir l'occasion d'aborder collectivement avec d'autres personnes du service des questions d'organisation ou de fonctionnement de l'unité de travail	92,3	85,9
- Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail (pas du tout d'accord, pas d'accord)	42,2	31,5
- Au moins un comportement hostile	38,3	39,5
Conflits de valeur		
- Il m'arrive de faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin (toujours, souvent)	36,3	30,7
- Je dois faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	8,8	9,5
- Les personnes qui évaluent mon travail le connaissent bien (pas du tout d'accord, pas d'accord)	30,8	30,0
Insécurité économique		
- Craindre pour son emploi	12,4	15,2
- Si je devais m'arrêter de travailler, je serai à l'abri financièrement (pas du tout d'accord, pas d'accord)	87,2	86,0
- Je vis des changements imprévisibles ou mal préparés (toujours, souvent)	17,3	21,7

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France, agents de la fonction publique.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

Figure D 1-15 : Part des agents déclarant un état de santé mauvais ou très mauvais selon les groupes d'exposition aux RPS

[en %]

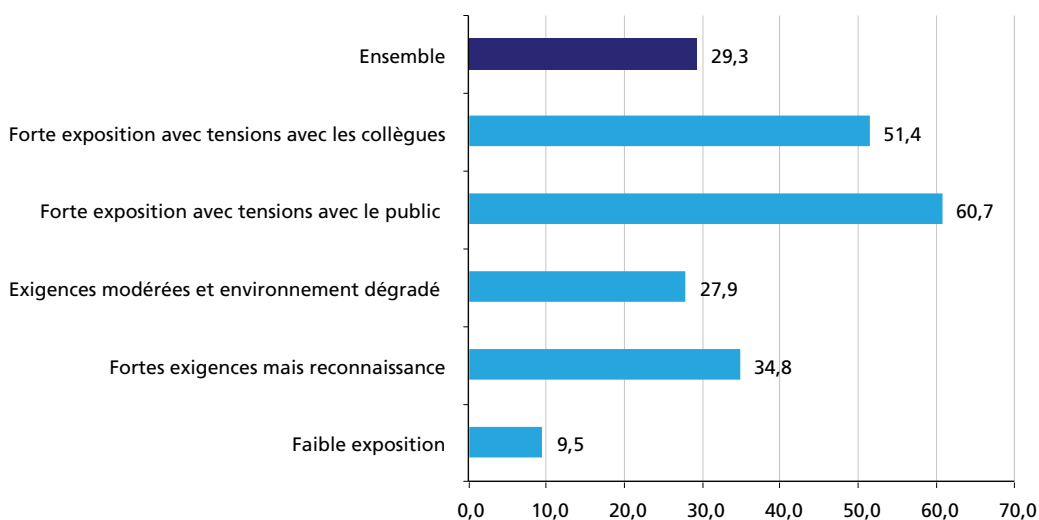


Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, agents de la fonction publique.

Figure D 1-16 : Part des agents déclarant que leur travail est plutôt mauvais pour leur santé selon les groupes d'exposition aux RPS

[en %]



Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, agents de la fonction publique.

L'analyse des expositions aux risques psychosociaux dans la fonction publique met en évidence des différences entre sous-populations, en particulier entre familles de métiers. L'intensité du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre, la souffrance éthique et l'insécurité au travail, liées à la spécificité des métiers, peuvent avoir des conséquences significatives sur la santé des agents, physique et mentale, d'autant plus lorsque les expositions sont cumulées. Ceci montre l'importance de l'observation des expositions aux facteurs de risques psychosociaux à un niveau fin et de politiques de prévention ciblées.

BIBLIOGRAPHIE

- Algava E., en collaboration avec Davie E., Loquet J., Vinck L., 2014, « Conditions de travail : reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares analyses*, n°49, Dares, juillet.
- Amosse T., Gollac M., 2007, « Intensité du travail et trajectoire professionnelle : le travail intense est-il soutenable ? », *Document de travail*, n°93, CEE, septembre.
- Bahu M., Mermilliod C., Volkoff S., 2011, « Conditions de travail pénibles au cours de la vie professionnelle et état de santé après 50 ans » dans *L'état de santé de la population en France*.
- Baudelot C., Gollac M., en collaboration avec Bessière C., Coutant I., Godechot O., Serre D., Viguié F., 2003, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, éditions Fayard, janvier.
- Beque M., 2014, « Les risques psychosociaux au travail : panorama d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel 2010 », *Dares analyses*, n°31, Dares, avril.
- Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », *Revue française des affaires sociales*, volume 2, n°2-3.
- Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, 2011, « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », avril.
- Collet M., de Riccardis N., Gonzalez L., 2013, « Trajectoires professionnelles et de santé et sorties définitives de l'emploi avant 60 ans », *Dossiers Solidarité et Santé*, n°45, Drees, octobre.
- Coutrot T., 2008, « Se sentir capable de faire le même travail jusqu'à 60 ans : le poids des facteurs psychosociaux », *Premières synthèses*, n°29-2, Dares, juillet.
- Coutrot T., Davie E., 2014, « Les conditions de travail en 2013 : une analyse par secteur du privé et versants de la fonction publique », *Dares analyses*, Dares, à paraître.
- Coutrot T. et Mermilliod C., 2010, « Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles », *Dares Analyses*, n°081, Dares, décembre.
- Gollac M., 2005, « L'intensité au travail. Formes et effets », *Revue économique*, volume 56.
- Gollac M., Volkoff S., 2006, « Perception subjective du travail : Rôle des identités de genre et des conditions d'emploi (quelques éléments d'analyse statistique) », *Document de travail*, n°69, CEE, octobre.
- Guedj H., Beaumont B., 2014, « Éducation nationale : des métiers exposés aux menaces et insultes », *Insee première*, n°1506, Insee, juillet.

Les risques psychosociaux dans la fonction publique

- Idmachiche S., 2009, « Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans : caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2008-2009*, La Documentation française.
- Inan C. (2013), « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses*, n°9, Dares, février.
- Mardon C., Volkoff S., 2008, « Les salariés âgés face au travail «sous pression» », *Connaissance de l'emploi*, n°52, CEE, mars.
- Mette C., de Riccardis N., Gonzalez L., Coutrot T., 2013, « Emploi, conditions de travail et santé des 30-50 ans : des trajectoires contrastées entre 2006 et 2010 », dossier dans *France, Portrait social, Insee références*, édition 2013, Insee.
- Nasse P., Legeron P., 2008, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, Ministère du Travail, des relations sociales et de la solidarité, mars.
- Vezina M., Saint-Arnaud L., 2011, « L'organisation du travail et la santé mentale des personnes engagées dans un travail émotionnellement exigeant », *Travailler*, n°25.

Emploi public et fonction publique	1
Agents de la fonction publique : principales caractéristiques	2
Voies de recrutement externe	3
Parcours professionnels	4
Retraite	5
Dépenses de personnel et rémunérations	6
Formation	7
Temps et conditions de travail	8
Relations professionnelles	9
Politique sociale	10



Emploi public et fonction publique

1

Effectifs et principales caractéristiques
de l'emploi public **1.1**

Trois fonctions publiques **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 2012.

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 des collectivités d'Outre-mer et de l'étranger**, et hors bénéficiaires de contrats aidés.

Les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux constituent la fonction publique de l'État. Les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes) et les EPA locaux forment la fonction publique territoriale. Enfin, les hôpitaux publics y compris les syndicats inter-hospitaliers, intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière depuis 2009 (voir Décompte des emplois et évolution des salaires dans les trois versants de la fonction publique), les établissements d'hébergement pour personnes âgées à budget autonome et médico-sociaux, qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales, et les établissements publics locaux sociaux, constituent la fonction publique hospitalière. Néanmoins, certaines missions de service public sont assurées en dehors de la fonction publique.

Les résultats présentés dans ces fiches thématiques sont issus exclusivement du Système d'information sur les agents des services publics (SIASP), produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees à partir de 2009. Pour ce qui concerne les séries longues, ces données sont combinées avec d'autres sources d'information utilisées antérieurement, notamment le fichier général de l'État de l'Insee, historiquement utilisé pour la fonction publique de l'État.

Les résultats antérieurs à 2009 relatifs à la fonction publique de l'État ont été établis à partir du fichier général de l'État de l'Insee (issu des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales - DADS *), tout particulièrement pour les établissements publics : sont définis comme agents des établissements publics nationaux les agents rémunérés sur le budget propre de ces établissements. Ceux relatifs à la fonction publique territoriale ont été établis à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS) exploitées par l'Insee et de l'enquête – supprimée en 2009

– sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter) de l'Insee. Enfin, les résultats relatifs à la fonction publique hospitalière ont été établis à partir de l'enquête SAE (Statistique annuelle sur les établissements de santé) de la Drees, complétée par l'enquête SPE (Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé) de la DGOS, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) exploitées par l'Insee.

Suite à l'introduction de SIASP à partir des données 2009, les résultats produits dans ces fiches ne sont plus directement comparables avec ceux publiés dans les éditions précédentes du rapport : les périmètres des trois versants de la fonction publique ayant été redéfinis.

Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale (8 000 fin 2012 sur le territoire national), qui figuraient anciennement parmi les bénéficiaires d'emplois aidés, sont comptabilisés dans les séries d'effectifs de non-titulaires de la FPE depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». Cette analyse intègre également depuis 2006 les volontaires militaires (14 300 agents fin 2012 sur le territoire national).

La deuxième vague de **décentralisation**, mise en place dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, est l'un des phénomènes qui explique la hausse des effectifs dans la FPT entre 2006 et 2011. Les transferts d'agents TOS des ministères de l'enseignement (voir définitions) et d'agents du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des transports et du logement, amorcés en 2006, se sont amplifiés en 2007 et 2008 et ralentissent depuis 2009.

Avant 2006, le fichier de paie permettait de distinguer, parmi les agents des ministères, ceux travaillant en **administration centrale** et ceux travaillant en **service déconcentré**, en se fondant sur l'existence de la nomenclature par services établie à partir de l'imputation budgétaire de la rémunération des agents au format « Ordonnance organique de 1959 ». Le changement de nomenclature budgétaire résultant de la mise en place de la LOLF à partir de 2006 n'avait pas permis de maintenir l'information sur le service dans le FGE.

En 2008, une méthode d'identification a été mise au point par le service statistique de la DGAFP à partir essentiellement de la catégorie juridique de l'employeur 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.

(*) 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.

Disponibilité des données


L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2012)

Ligne	Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent		
	Intitulé	Code catégorie juridique Sirene	Comptes nationaux	Colonne		
				1 Droit public	2 Droit public particulier / privé à statut	3 Droit privé
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	Ministères dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat ⁽¹⁾		
		7111		Autorités constitutionnelles		
		7112		Autorités administratives indépendantes		
2	Collectivités	72		Régions, départements, communes		
3	Établissements publics administratifs	73		Épa nationaux : Pôle emploi, Crous, CNRS, INRA, Inserm, France Agrimer ⁽²⁾ etc., EPLE, Épa des collectivités territoriales, hôpitaux publics, étab. médico-sociaux	Organismes consulaires, associations syndicales autorisées, associations foncières urbaines ou de remembrement	Caisses nationales du régime général de Sécurité sociale
			hors APU (marchand)	OPH, Caisses de crédit municip., maisons de retraite publiques, divers Épa locaux marchands, Institut jeunes aveugles/sourds, Hôpital Quinze-Vingts, Caisse des dépôts et consignations ⁽³⁾		
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)		GIP non marchands, groupements de coopération sanitaire, agences dép. d'insertion	IGSA, Institut franco-allemand St Louis etc.
			hors APU (marchand)	Cercles et foyers des armées		Cultes d'Alsace-Lorraine
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)			Ademe, BRGM, CEA, Charbon. de France, Cirad, CNES, Onera, INA, IFP Énergie nouvelle, Opéra national de Paris, Réunion musées nationaux, offices de tourisme, etc.
			hors APU (marchand)	Office national des forêts	RATP, SNCF Banque de France	Grands ports maritimes UGAP, AFD OPAC/OPH ÉPIC locaux et régies
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)			Safer
			hors APU (marchand)		La Poste EDF Aéroports de Paris	dont Air France, 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.

 Fonction publique.

 Administrations publiques au sens des comptes nationaux.

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (139 900 en 2012), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

(2) Offices agricoles (EPIC) intégrés dans France Agrimer en 2009 (Épa).

(3) Caisse des dépôts et consignations : assimilée à Épa, mais relevant de codification Sirene 74 (Autres personnes morales de droit administratif).

Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal

Ligne	Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent						
	Intitulé	Code catégorie juridique Sirène	Comptes nationaux	Colonne						
				1		2		3		
				Droit public		Droit public particulier / privé à statut		Droit privé		
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	hors EA	1 921,7					
				y c. EA	1 923,9					
		7111		hors EA	0,6					
				y c. EA	0,6					
		7112		hors EA	1,3					
				y c. EA	1,3					
2	Collectivités	72		hors EA	1 401,5					
				y c. EA	1 438,8					
3	Établissements publics administratifs	73		hors EA	1 962,9	y c. EA	43,1	y c. EA	14,5	
				y c. EA	2 054,2					
			hors APU (marchand)	hors EA	84,5					
				y c. EA	89,0					
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)			y c. EA	9,5	y c. EA	1,5	
			hors APU (marchand)	y c. EA	0,1			y c. EA	0,5	
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)					y c. EA	34,1	
			hors APU (marchand)	y c. EA	9,3	y c. EA	198,6	y c. EA	82,3	
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)					y c. EA	0,7	
			hors APU (marchand)	y c. EA		y c. EA	311,7	y c. EA	16 311,9	
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)					y c. EA	463,6	
			hors APU (marchand)					y c. EA	1 297,1	
Ensemble			APU (non marchand)	y c. EA	5 418,9		52,6		514,3	
			fonction publique	hors EA	5372,6					
				y c. EA	5507,9					
			hors APU (marchand)	y c. EA	98,4		510,3		17 691,8	

 Fonction publique.

 Administrations publiques au sens des comptes nationaux.

Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

	Effectifs des «administrations publiques»	Effectifs de droit public Colonne 1 et lignes 1 à 5	Effectifs de la fonction publique métropole et DOM ⁽¹⁾ Colonne 1 et lignes 1 + 2 +3
Total y compris bénéficiaires de contrats aidés		5 517 300	5 507 900
Total hors emplois aidés		5 381 900	5 372 600

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

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (139 900 en 2012) classés, dans les éditions antérieures à 2013, avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

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 entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal

Ligne	Effectifs y compris emplois aidés			Statut de recrutement de droit commun de l'agent							
	Statut juridique de l'employeur			Colonne							
	Intitulé	Code catégorie juridique 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	-44,5						
		%		-2,3							
		nombre		0,0							
	7111	%	-2,2								
	7112	nombre	0,0	%	0,8						
2	Collectivités	72		nombre	15,1	%	1,1				
3	Établissements publics administratifs	73		nombre	43,1	%	2,1	nombre	0,3		
				%	0,7	nombre	-0,2	%	-1,0		
	hors APU (marchand)		nombre	0,9	%	1,1		nombre	%		
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)			nombre	0,9	%	10,9	nombre	-0,2
			hors APU (marchand)	nombre	0,0	%	-6,6		nombre	0,1	%
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)					nombre	-5,9	%	-14,8
			hors APU (marchand)	nombre	0,0	%	-0,5	nombre	-20,2	%	-9,2
								nombre	-3,4	%	-3,4
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)					nombre	-0,2	%	-19,2
			hors APU (marchand)			nombre	3,9	%	1,1	nombre	114,2
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)					nombre	-21,4	%	-4,4
			hors APU (marchand)					nombre	-172,1	%	-11,7
ensemble			APU (non marchand)	nombre	13,7	%	0,3	nombre	1,2	%	2,4
			fonction publique	nombre	14,6	%	0,3				
			hors APU (marchand)	nombre	-0,1	%	-0,6	nombre	-16,2	%	-2,9
								%	-0,3		

 Fonction publique.

 Administrations publiques au sens des comptes nationaux.

EA = Emplois aidés.

Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)
[en milliers]

	Organismes non marchands métropole + DOM yc EA	Organismes marchands yc EA	Total yc EA	Total hors emplois aidés
Fonction publique en comptabilité nationale	5 418 900		5 418 900	5 288 100
Fonction publique hors comptabilité nationale		89 000 ⁽⁴⁾	89 000	84 500
Total fonction publique ⁽¹⁾	5 418 900	89 000 ⁽⁴⁾	5 507 900	5 372 600
Autres administrations publiques (APU)	566 900			
<i>Dont autres APU en organismes publics ⁽²⁾</i>	102 600			
<i>Dont autres APU en organismes privés ⁽³⁾</i>	464 300			
Total des administrations publiques	5 985 800			

Part de la fonction publique en 2012 ⁽⁵⁾
- Dans l'emploi salarié : 22,1 %
- Dans l'emploi total : 20,0 %

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

Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales.

EA : Emplois aidés.

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (139 900 en 2012) classés, dans les éditions antérieures à 2013, avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

(2) ÉPA à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, ÉPIC non marchands.

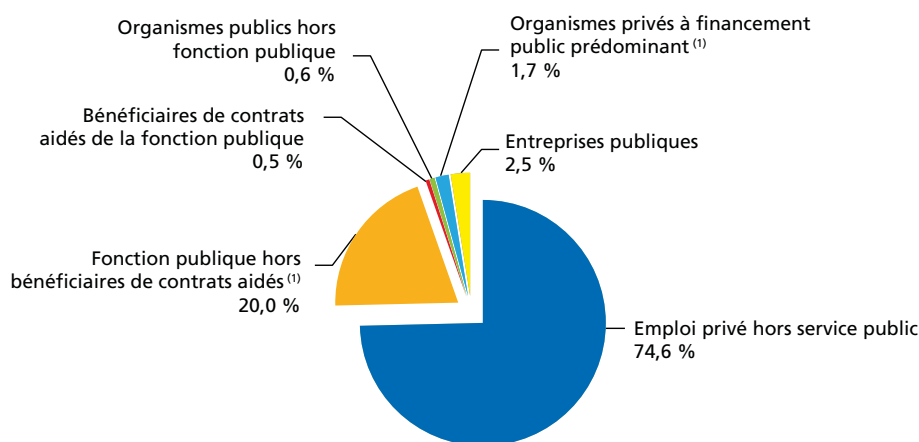
(3) Organismes à financement majoritairement public : associations non marchandes, organismes de protection sociale, hôpitaux privés à but non lucratif.

(4) Caisse des dépôts et consignations, la plupart des établissements d'hébergement pour personnes âgées, ÉPA marchands.

(5) Hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés. A comparer avec la part de la fonction publique en 2012, soit 22,0 % dans l'emploi salarié et 19,9 % dans l'emploi total sur le même périmètre.

Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

[en %]



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

Champ : France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (139 900 en 2012) classés, dans les éditions antérieures à 2013, avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique en 2011 et en 2012
[en milliers]

		Fin 2011	Fin 2012	Évolution 2012/2011 (en %)
Fonction publique de l'État	Ministères	3,1	2,2	
	Dont ministères de l'Enseignement	0,0	0,0	
	Dont ministère de l'Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	3,1	2,2	
	Épa de la FPE	64,4	66,4	
	Dont Épa rattachés aux ministères de l'Enseignement ⁽¹⁾	61,7	63,6	
	Dont Épa rattachés au ministère de l'Intérieur	0,0	0,0	
	Total	67,5	68,7	1,7
Fonction publique territoriale	Communes	33,2	32,3	
	Départements	4,9	4,7	
	Régions	0,5	0,4	
	Total collectivités territoriales	38,6	37,4	
	Établissements communaux	5,7	5,6	
	Établissements intercommunaux	6,8	7,1	
	Établissements départementaux	0,1	0,3	
	Autres Épa locaux	0,1	0,1	
	Total Épa	12,6	13,1	
Total	51,2	50,4	-1,4	
Fonction publique hospitalière	Hôpitaux	10,8	11,2	
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	4,3	4,4	
	Autres établissements médico-sociaux	0,7	0,6	
	Total FPH	15,8	16,2	2,7
Total 3 FP		134,5	135,3	0,6

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

Champ : emplois principaux, bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

(1) Les bénéficiaires de contrats aidés travaillent pour l'essentiel dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ).

Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2011 et 2012 en France (Métropole + DOM)

[en milliers]

		Effectifs au 31/12/2011 ⁽¹⁾	Effectifs au 31/12/2012	Évolution 2012/2011 (en %)
Fonction publique ⁽²⁾	Métropole	5 190	5 204	0,3
	DOM	168	168	0,0
	Total hors bénéficiaires de contrats aidés ⁽³⁾	5 359	5 373	0,3
	Bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique ⁽⁴⁾	134	135	
	Total y compris emplois aidés	5 493	5 508	0,3
Organismes publics hors fonction publique non marchands	Épa nationaux de Sécurité sociale, à recrutement de droit privé	15	14	
	GIP nationaux et locaux (résultats partiels)	8	9	
	Personnes morales droit public particulières	1	1	
	Groupements de coopération sanitaires	0	1	
	Associations syndicales autorisées	0	0	
	Organismes consulaires	43	43	
	ÉPIC nationaux et locaux non marchands	40	34	
	Sous-total organismes hors FP non marchands	107	103	-4,4
Organismes publics hors fonction publique marchands	ÉPIC locaux marchands	63	65	
	Personnes morales droit public secteur marchand	1	1	
	Sous-total organismes hors FP marchands	64	65	2,2
	Total	171	168	-1,9
Organismes privés à financement public prédominant (secteur non marchand)	Associations ⁽⁴⁾	150	137	
	Organismes de protection sociale	172	163	
	Hôpitaux privés à but non lucratif	163	163	
	Safer	1	1	
	Total	486	464	-4,4
Entreprises publiques (secteur marchand)	ÉPIC marchands ⁽⁵⁾	313	290	
	Entreprises hors ÉPIC ⁽⁶⁾	344	322	
	Total	658	612	-6,9
Emploi privé hors service public (secteur marchand)	Total	20 021	20 020	0,0
Emploi total (salariés et non salariés)	Total ⁽⁷⁾	26 936	26 875	-0,2

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

Champ : France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Données de 2011 révisées.

(2) Y compris les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (139 900 en 2012).

(3) Cet effectif comprend les agents dont l'employeur principal est une autorité constitutionnelle (600 personnes) ou une autorité administrative indépendante (1 300 personnes).

(4) Les bénéficiaires de contrats aidés sont décomptés à part dans la fonction publique et inclus dans les effectifs des autres organismes.

(5) Les EPIC marchands proviennent de la ligne 5.

(6) Les entreprises hors EPIC comprennent la Poste, EDF, Aéroports de Paris issus de la ligne 6, hors APU (marchand), colonne 2 du tableau de synthèse + la partie des entreprises de la ligne 6, hors APU (marchand), colonne 3 répertoriée dans les entreprises «de premier rang» du Recme (exemple: France Télévision, DCNS...).

(7) 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.

1.2 Trois fonctions publiques

Figure 1.2-1 : Effectifs physiques et équivalent temps plein par versant de la fonction publique (Métropole + DOM)

	2011 ⁽¹⁾		2012		Évolution 2011/2012 (en %)	
	avec contrats aidés	hors contrats aidés	avec contrats aidés	hors contrats aidés	avec contrats aidés	hors contrats aidés
Effectif au 31 décembre ⁽²⁾						
FPE	2 466,2	2 398,7	2 441,8	2 373,2	-1,0	-1,1
FPT	1 881,8	1 830,7	1 912,8	1 862,4	+1,6	+1,7
FPH	1 145,2	1 129,4	1 153,2	1 137,0	+0,7	+0,7
Total 3 FP	5 493,2	5 358,8	5 507,9	5 372,6	+0,3	+0,3
Volume de travail en équivalent temps plein ⁽³⁾						
FPE	2 366,0	2 315,3	2 333,7	2 285,5	-1,4	-1,3
FPT	1 743,3	1 703,9	1 768,7	1 731,4	+1,5	+1,6
FPH	1 060,6	1 049,4	1 068,0	1 056,4	+0,7	+0,7
Total 3 FP	5 169,9	5 068,6	5 170,4	5 073,3	+0,0	+0,1

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Postes principaux finaux au 31 décembre

(3) Tout poste actif dans l'année

Figure 1.2-2 : Effectifs physiques de la fonction publique par type d'employeur au 31 décembre en France (métropole + DOM)

	2011	2012	Évolution 2012/2011	
			en nombre	en %
FPE Ministères	1 965 867	1 922 306	-43 561	-2,2
Épa de la FPE	432 805	450 877	18 072	+4,2
Total FPE	2 398 672	2 373 183	-25 489	-1,1
FPT Communes ⁽²⁾	1 012 690	1 025 232	12 542	+1,2
Départements	292 456 ⁽¹⁾	294 543	2 087	+0,7
Régions	80 037	81 682	1 645	+2,1
Total collectivités territoriales	1 385 183 ⁽¹⁾	1 401 457	16 274	+1,2
Établissements communaux ⁽²⁾	128 468	130 614	2 146	+1,7
Établissements intercommunaux ⁽²⁾	245 429	258 057	12 628	+5,1
Établissement départementaux	65 746	65 589	-157	-0,2
Autres Epa locaux	5 835	6 702	867	+14,9
Total Epa ⁽²⁾	445 478	460 962	15 484	+3,5
Total FPT	1 830 661	1 862 419	31 758	+1,7
FPH Hopitaux	1 020 554	1 026 477	5 923	+0,6
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	76 266	77 206	940	+1,2
Autres établissements médico-sociaux	32 618	33 290	672	+2,1
Total FPH	1 129 438	1 136 973	7 535	+0,7
Total FPE+FPT+FPH	5 358 771	5 372 575	13 804	+0,3

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

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

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

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

Figure 1.2-3 : Effectifs de la fonction publique par versant en effectifs physiques et équivalents temps plein par région et par département ⁽¹⁾ au 31 décembre 2012 en France (métropole + DOM) [1^{ère} partie]

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total trois fonctions publiques, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Alsace	55 235	52 261	39 852	35 394	36 127	32 962	131 214	120 617
Bas-Rhin	36 818	34 987	24 821	22 101	20 991	19 208	82 630	76 296
Haut-Rhin	18 417	17 274	15 031	13 293	15 136	13 754	48 584	44 321
Aquitaine	97 316	92 731	99 258	90 049	55 224	51 872	251 798	234 652
Dordogne	9 302	8 861	12 302	10 883	8 819	8 284	30 423	28 028
Gironde	54 036	51 575	46 687	43 061	24 352	22 925	125 075	117 561
Landes	9 037	8 614	14 652	13 123	5 935	5 594	29 624	27 331
Lot-et-Garonne	7 676	7 295	7 836	7 150	6 484	6 065	21 996	20 510
Pyrénées-Atlantiques	17 265	16 386	17 781	15 831	9 634	9 005	44 680	41 222
Auvergne	41 200	38 905	40 034	35 734	29 408	27 290	110 642	101 929
Allier	8 238	7 861	9 393	8 487	9 220	8 698	26 851	25 046
Cantal	3 793	3 589	4 620	4 136	3 656	3 415	12 069	11 140
Haute-Loire	5 321	4 933	5 327	4 678	3 664	3 289	14 312	12 899
Puy-de-Dôme	23 848	22 522	20 694	18 433	12 868	11 889	57 410	52 844
Basse-Normandie	39 513	37 740	39 235	34 743	30 502	28 363	109 250	100 845
Calvados	20 480	19 554	19 903	17 781	14 377	13 355	54 760	50 690
Manche	12 434	11 892	12 713	11 214	9 449	8 749	34 596	31 854
Orne	6 599	6 295	6 619	5 747	6 676	6 259	19 894	18 301
Bourgogne	47 323	44 717	42 374	37 776	36 378	33 723	126 075	116 216
Côte-d'Or	20 445	19 317	14 937	13 369	11 657	10 874	47 039	43 560
Nièvre	5 639	5 359	6 205	5 609	4 917	4 633	16 761	15 601
Saône-et-Loire	13 189	12 361	13 306	11 767	11 696	10 718	38 191	34 846
Yonne	8 050	7 681	7 926	7 030	8 108	7 497	24 084	22 208
Bretagne	100 394	94 522	89 276	79 876	61 384	56 655	251 054	231 052
Côtes-d'Armor	13 530	12 643	18 891	16 804	9 952	9 062	42 373	38 508
Finistère	28 467	26 983	22 930	20 670	18 379	16 988	69 776	64 641
Ille-et-Vilaine	40 401	37 945	28 854	25 850	18 227	16 877	87 482	80 672
Morbihan	17 996	16 950	18 601	16 553	14 826	13 728	51 423	47 231
Centre	68 955	65 380	67 158	60 929	48 858	45 648	184 971	171 957
Cher	8 426	8 018	8 380	7 628	6 619	6 231	23 425	21 877
Eure-et-Loir	9 599	9 092	10 084	8 982	8 182	7 661	27 865	25 734
Indre	6 150	5 850	5 627	5 096	4 658	4 355	16 435	15 301
Indre-et-Loire	16 529	15 521	15 301	13 873	12 667	11 729	44 497	41 123
Loiret	21 015	19 988	19 303	17 717	10 399	9 750	50 717	47 455
Loir-et-Cher	7 236	6 912	8 463	7 633	6 333	5 922	22 032	20 466
Champagne-Ardenne	40 697	38 418	32 179	28 563	26 384	24 521	99 260	91 502
Ardennes	7 416	7 012	6 643	5 856	5 696	5 253	19 755	18 121
Aube	8 373	7 924	6 881	6 148	4 722	4 465	19 976	18 537
Haute-Marne	5 097	4 773	4 158	3 656	4 299	4 023	13 554	12 452
Marne	19 811	18 710	14 497	12 903	11 667	10 780	45 975	42 393
Corse	10 525	9 948	11 336	10 650	4 652	4 420	26 513	25 018
Corse-du-Sud	4 908	4 660	6 851	6 473	2 690	2 572	14 449	13 705
Haute-Corse	5 617	5 289	4 485	4 177	1 962	1 847	12 064	11 313
Franche-Comté	34 427	32 008	28 783	25 324	23 545	21 437	86 755	78 769
Doubs	18 004	16 718	14 096	12 625	12 199	11 055	44 299	40 398
Haute-Saône	5 627	5 223	4 510	3 807	2 725	2 510	12 862	11 541
Jura	6 441	5 984	6 316	5 442	5 870	5 333	18 627	16 759
Territoire de Belfort	4 355	4 084	3 861	3 449	2 751	2 539	10 967	10 072

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

Champ : emplois principaux, civils. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

1.2 Trois fonctions publiques

Figure 1.2-3 : Effectifs de la fonction publique par versant en effectifs physiques et équivalents temps plein par région et par département ⁽¹⁾ au 31 décembre 2012 en France (métropole + DOM) [2^{ème} partie]

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total trois fonctions publiques, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Haute-Normandie	51 748	48 817	54 176	48 068	35 020	32 291	140 944	129 176
Eure	13 350	12 624	15 024	13 147	7 644	7 173	36 018	32 944
Seine-Maritime	38 398	36 193	39 152	34 920	27 376	25 118	104 926	96 231
Île-De-France	494 134	472 463	362 801	331 664	180 390	167 434	1 037 325	971 561
Essonne	43 767	40 980	36 257	33 144	14 546	13 550	94 570	87 674
Hauts-de-Seine	45 590	43 638	48 557	44 542	17 645	16 313	111 792	104 493
Paris	191 268	182 960	77 725	69 722	59 267	54 870	328 260	307 552
Seine-et-Marne	36 123	34 744	34 892	31 883	14 408	13 390	85 423	80 017
Seine-Saint-Denis	52 516	50 692	51 653	47 804	16 710	15 490	120 879	113 987
Val-de-Marne	49 041	47 191	44 255	41 034	26 173	24 456	119 469	112 681
Val-d'Oise	32 208	30 901	31 939	29 394	15 684	14 628	79 831	74 923
Yvelines	43 621	41 356	37 523	34 141	15 957	14 737	97 101	90 234
Languedoc-Roussillon	77 909	73 235	84 621	76 982	40 854	37 657	203 384	187 875
Aude	7 908	7 502	12 616	11 061	4 894	4 526	25 418	23 089
Gard	17 433	16 242	18 764	17 106	11 003	10 194	47 200	43 542
Hérault	37 803	35 548	36 465	33 524	17 218	15 742	91 486	84 814
Lozère	2 826	2 644	2 255	2 004	1 913	1 767	6 994	6 415
Pyrénées-Orientales	11 939	11 299	14 521	13 287	5 826	5 429	32 286	30 015
Limousin	21 254	20 372	22 812	20 731	20 785	19 583	64 851	60 686
Corrèze	6 067	5 815	7 280	6 625	5 808	5 458	19 155	17 898
Creuse	3 071	2 908	3 667	3 228	3 275	3 124	10 013	9 260
Haute-Vienne	12 116	11 649	11 865	10 877	11 702	11 002	35 683	33 529
Lorraine	74 293	70 144	53 946	47 866	44 191	40 734	172 430	158 743
Meurthe-et-Moselle	28 259	26 717	17 100	15 213	16 288	15 008	61 647	56 937
Meuse	5 457	5 140	4 162	3 477	4 873	4 562	14 492	13 180
Moselle	31 208	29 494	23 480	21 046	13 990	12 803	68 678	63 343
Vosges	9 369	8 794	9 204	8 130	9 040	8 361	27 613	25 284
Midi-Pyrénées	88 537	83 997	92 270	82 854	47 402	44 097	228 209	210 948
Ariège	3 656	3 439	4 893	4 347	3 474	3 223	12 023	11 009
Aveyron	6 043	5 667	7 232	6 354	5 455	5 037	18 730	17 058
Gers	4 086	3 866	6 219	5 432	3 667	3 423	13 972	12 721
Haute-Garonne	50 915	48 434	44 442	40 314	17 994	16 820	113 351	105 568
Hautes-Pyrénées	6 224	5 922	6 635	6 021	5 725	5 291	18 584	17 234
Lot	3 644	3 457	5 442	4 725	2 667	2 473	11 753	10 656
Tarn	8 436	7 960	10 781	9 687	4 821	4 456	24 038	22 103
Tarn-et-Garonne	5 533	5 252	6 626	5 973	3 599	3 375	15 758	14 600
Nord-Pas-de-Calais	122 281	115 524	113 164	102 533	71 472	66 330	306 917	284 386
Nord	83 625	79 053	75 580	68 659	50 881	47 164	210 086	194 876
Pas-de-Calais	38 656	36 471	37 584	33 874	20 591	19 166	96 831	89 510
Pays de la Loire	96 072	90 296	91 697	81 904	63 989	58 481	251 758	230 681
Loire-Atlantique	42 398	39 783	35 504	32 019	21 856	19 863	99 758	91 665
Maine-et-Loire	20 906	19 666	17 943	15 817	15 168	13 861	54 017	49 344
Mayenne	6 684	6 246	7 752	6 849	7 088	6 526	21 524	19 621
Sarthe	13 892	13 146	13 713	12 260	10 456	9 585	38 061	34 991
Vendée	12 192	11 455	16 785	14 959	9 421	8 646	38 398	35 060
Picardie	51 187	48 604	47 402	41 713	38 784	36 049	137 373	126 366
Aisne	13 370	12 681	12 705	11 160	11 728	10 913	37 803	34 754
Oise	19 564	18 637	17 405	15 454	12 712	11 920	49 681	46 011
Somme	18 253	17 286	17 292	15 100	14 344	13 217	49 889	45 602

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

Champ : emplois principaux, civils. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

Figure 1.2-3 : Effectifs de la fonction publique par versant en effectifs physiques et équivalents temps plein par région et par département ⁽¹⁾ au 31 décembre 2012 en France (métropole + DOM) (3^{ème} partie)

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total trois fonctions publiques, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Poitou-Charentes	49 034	46 562	53 913	48 736	34 006	31 647	136 953	126 946
Charente	8 322	7 909	10 085	9 093	5 988	5 584	24 395	22 586
Charente-Maritime	15 654	14 925	17 152	15 578	10 873	10 132	43 679	40 635
Deux-Sèvres	7 934	7 486	11 864	10 524	7 294	6 716	27 092	24 725
Vienne	17 124	16 243	14 812	13 541	9 851	9 216	41 787	39 000
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	153 151	144 806	160 316	149 518	74 441	68 549	387 908	362 873
Alpes-de-Haute-Provence	4 042	3 769	5 573	4 963	3 188	2 935	12 803	11 667
Alpes-Maritimes	28 874	27 547	38 954	36 060	15 188	14 210	83 016	77 817
Bouches-du-Rhône	71 496	67 545	62 973	59 382	29 933	27 373	164 402	154 301
Hautes-Alpes	4 028	3 702	4 928	4 258	3 224	2 918	12 180	10 878
Var	30 072	28 712	31 407	29 588	12 514	11 632	73 993	69 932
Vaucluse	14 639	13 530	16 481	15 267	10 394	9 480	41 514	38 278
Rhône-Alpes	186 433	173 998	168 202	149 949	106 777	96 801	461 412	420 748
Ain	12 876	12 019	11 058	9 791	6 802	6 192	30 736	28 003
Ardeche	6 800	6 267	8 377	7 274	5 470	4 948	20 647	18 489
Drôme	11 660	10 748	12 154	10 747	8 067	7 306	31 881	28 800
Haute-Savoie	16 428	15 164	19 877	17 703	11 634	10 524	47 939	43 391
Isère	37 870	35 158	35 260	30 875	20 287	18 191	93 417	84 224
Loire	19 830	18 481	17 357	15 562	17 043	15 382	54 230	49 425
Rhône	69 060	65 111	49 312	44 914	29 829	27 409	148 201	137 433
Savoie	11 909	11 050	14 807	13 084	7 645	6 848	34 361	30 982
Total Métropole	2 001 618	1 895 449	1 794 805	1 621 554	1 110 573	1 026 543	4 906 996	4 543 545
DOM	67 275	64 157	67 614	63 744	26 400	25 718	161 289	153 619
Guadeloupe	15 277	14 545	14 793	13 815	6 388	6 237	36 458	34 596
Martinique	13 655	13 223	15 365	14 308	8 382	8 193	37 402	35 724
Guyane	9 938	9 619	7 262	6 999	2 744	2 671	19 944	19 290
La Réunion	28 405	26 769	30 194	28 622	8 886	8 618	67 485	64 009
Total France entière, agents civils ⁽¹⁾	2 068 893	1 959 606	1 862 419	1 685 298	1 136 973	1 052 261	5 068 285	4 697 164
Total France entière, y compris militaires	2 373 183	2 256 986	1 862 419	1 685 298	1 136 973	1 052 260	5 372 575	4 994 545

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

Champ : emplois principaux, civils. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Les données 2012 relatives à la localisation des militaires n'étant pas d'une qualité suffisante, ce tableau est restreint dans cette édition aux agents civils.

1.2 Trois fonctions publiques

Figure 1.2-4 : Taux d'administration (à partir des effectifs en équivalents temps plein) par région ⁽¹⁾ au 31 décembre 2012 en France (métropole + DOM)

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques, civils ⁽¹⁾
Alsace	28,1	19,0	17,7	64,8
Aquitaine	28,1	27,3	15,7	71,0
Auvergne	28,7	26,4	20,1	75,2
Basse-Normandie	25,5	23,5	19,2	68,2
Bourgogne	27,2	23,0	20,5	70,7
Bretagne	29,0	24,5	17,4	70,9
Centre	25,4	23,7	17,7	66,8
Champagne-Ardenne	28,8	21,4	18,4	68,6
Corse	30,9	33,1	13,7	77,7
Franche-Comté	27,2	21,5	18,2	66,9
Haute-Normandie	26,4	26,0	17,5	69,9
Ile-De-France	39,4	27,7	14,0	81,1
Languedoc-Roussillon	26,9	28,2	13,8	68,9
Limousin	27,5	28,0	26,4	81,9
Lorraine	29,8	20,4	17,3	67,5
Midi-Pyrénées	28,5	28,1	15,0	71,6
Nord-Pas-de-Calais	28,5	25,3	16,4	70,2
Pays de la Loire	24,7	22,4	16,0	63,1
Picardie	25,3	21,7	18,7	65,7
Poitou-Charentes	26,0	27,2	17,7	70,8
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	29,3	30,3	13,9	73,5
Rhône-Alpes	27,2	23,5	15,1	65,8
France métropolitaine	29,8	25,5	16,1	71,4
DOM	34,1	33,8	13,7	81,6
Guadeloupe	35,8	34,0	15,4	85,3
Martinique	34,2	37,0	21,2	92,4
Guyane	38,5	28,0	10,7	77,1
La Réunion	31,8	34,0	10,2	76,1
Total Métropole + DOM	29,9	25,7	16,1	71,7

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

Champ : emplois principaux, civils. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Les données 2012 relatives à la localisation des militaires n'étant pas d'une qualité suffisante, ce tableau est restreint dans cette édition aux agents civils.

Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant entre fin 2011 ⁽¹⁾ et fin 2012 en France (métropole + DOM) 

		2011	2012	Évolution annuelle moyenne sur 2002-2012 (en %)	Évolution sur 2011-2012 (en %)
FPE	Ministères	1 965 867	1 922 306	-2,4	-2,2
	Épa nationaux à recrutement de droit public	432 805	450 877	8,1	4,2
	Fonction publique de l'État (FPE)	2 398 672	2 373 183	-1,1	-1,1
FPT	Collectivités territoriales	1 385 183	1 401 457	2,3	1,2
	Épa locaux	445 478	460 962	4,5	3,5
	Fonction publique territoriale (FPT)	1 830 661	1 862 419	2,8	1,7
FPH		1 129 438	1 136 973	1,6	0,7
3 FP		5 358 771	5 372 575	0,7	0,3
Emploi total (en milliers) ⁽²⁾		26 936	26 875	0,3	-0,2
Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) ⁽³⁾		19,9	20,0	0,3	0,5

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

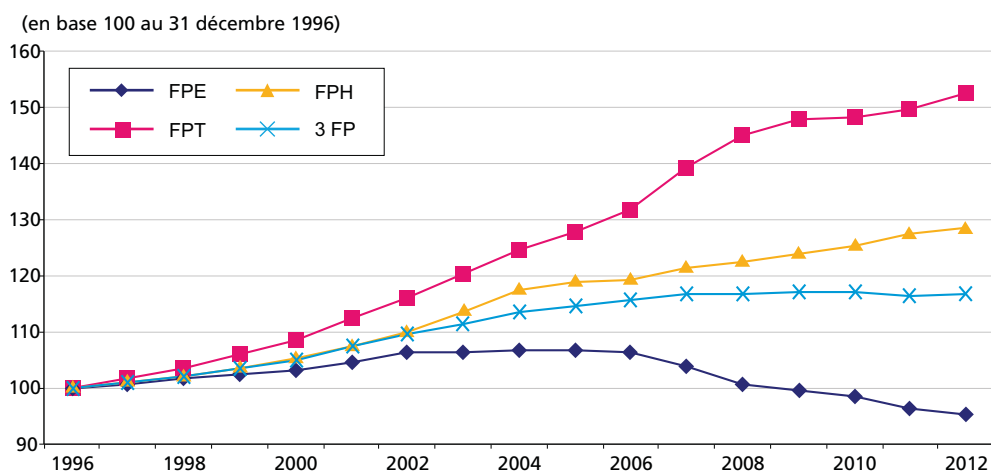
(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Emploi en France entière, hors contingent, soit les salariés + les non-salariés. Le chiffre de l'emploi total en 2011 a été révisé par rapport à l'édition précédente de ce rapport.

(3) Rapport entre FPE+FPT+FPH / emploi total.

Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique par versant entre le 31 décembre 1996 et 31 décembre 2012 ⁽¹⁾ en France (Métropole +DOM)

(en base 100 au 31 décembre 1996)



Year	FPE	FPT	FPH	3 FP
1996	100	100	100	100
1998	102	105	103	102
2000	103	110	105	104
2002	105	115	108	107
2004	106	125	115	110
2006	106	135	118	112
2008	100	145	122	113
2010	98	148	125	113
2012	95	155	128	117

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

Note : selon la Direction Générale des Collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes ont été transférées de 2006 à 2011 de l'État vers la Fonction publique territoriale dans le cadre de la loi Libertés et Responsabilités locales de 2004. Voir également Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et Chiffres, édition 2009-2010.

1 1.2 Trois fonctions publiques

Figure 1.2-7 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant et statut entre fin 2011 ⁽¹⁾ et fin 2012 en France (métropole + DOM) 

	2011	2012	Évolution annuelle moyenne sur 2012/2002 (en %)	Évolution sur 2012/2011 (en %)
FPE, y compris Épa				
Titulaires	1 551 763	1 538 853	-1,5	-0,8
Non-titulaires	347 920	351 759	0,6	1,1
Militaires	318 292	304 290	-0,5	-4,4
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	180 697	178 281	-1,4	-1,3
Total	2 398 672	2 373 183	-1,1	-1,1
Part de non-titulaires (en %)	14,5	14,8		
FPT, y compris Épa				
Titulaires ⁽³⁾	1 409 937	1 429 935	2,9	1,4
Non-titulaires	359 457	369 653	2,8	2,8
Autres catégories et statuts ⁽³⁾	61 267	62 831	0,2	2,6
Total	1 830 661	1 862 419	2,8	1,7
Part de non-titulaires (en %)	19,6	19,8		
FPH				
Titulaires	824 789	829 638	1,1	0,6
Non-titulaires	193 585	192 719	4,0	-0,4
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	111 064	114 616	1,2	3,2
Total	1 129 438	1 136 973	1,6	0,7
Part de non-titulaires (en %)	17,1	17,0		
FPE+FPT+FPH				
Titulaires ⁽³⁾	3 786 489	3 798 426	0,5	0,3
Non-titulaires	900 962	914 131	2,1	1,5
Militaires	318 292	304 290	-0,5	-4,4
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	353 028	355 728	-0,4	0,8
Total	5 358 771	5 372 575	0,7	0,3
Part de non-titulaires (en %)	16,8	17,0		

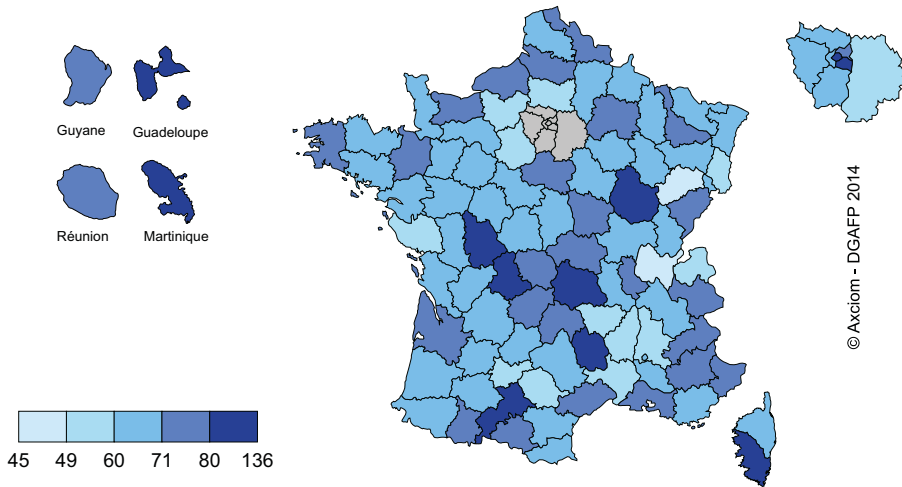
Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 100 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois fonctions publiques, agents civils, par département au 31 décembre 2012

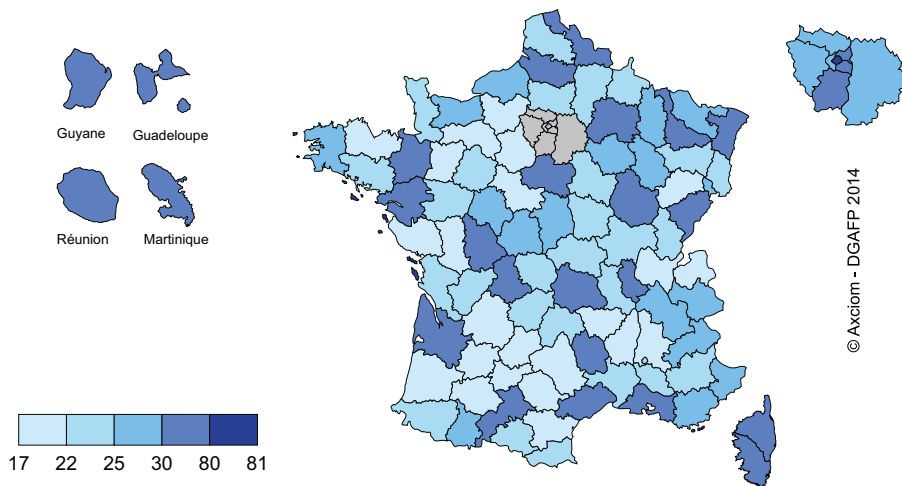


Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : 3 FP. Emplois principaux, civils. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

Taux d'administration France entière = 71,7 % ; France métropolitaine = 71,4 %

Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État, agents civils, par département au 31 décembre 2012

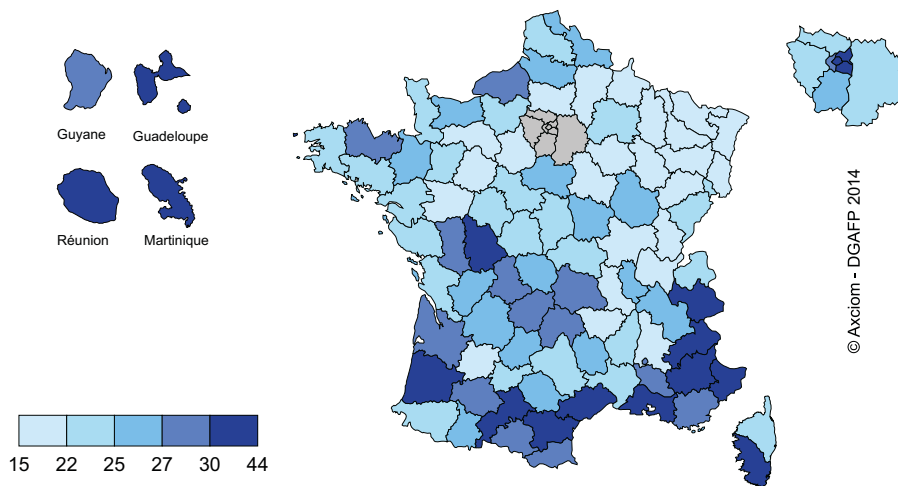


Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : FPE. Emplois principaux, civils. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

Taux d'administration France entière = 29,9 % ; France métropolitaine = 29,8 %

Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2012

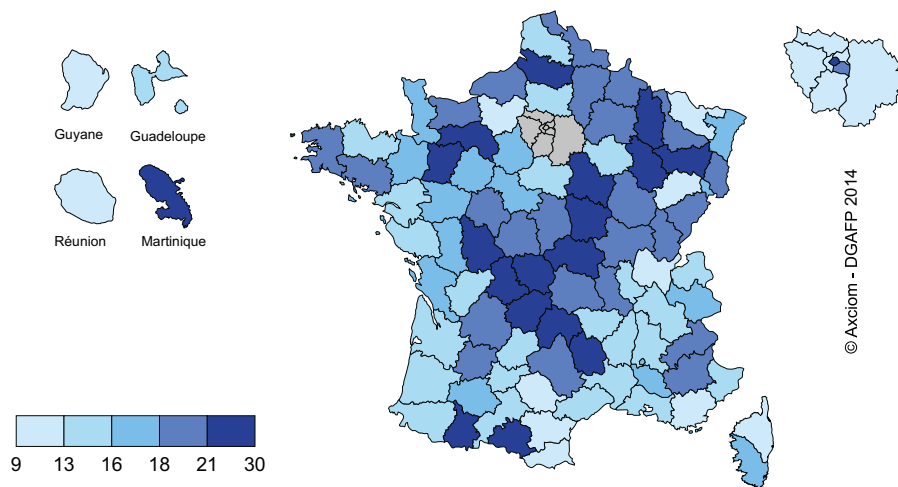


Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : FPT. Emplois principaux, tous statuts, France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

Taux d'administration France entière = 25,7 % ; France métropolitaine = 25,5 %

Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2012



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

Champ : FPH. Emplois principaux, tous statuts, France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

Taux d'administration France entière = 16,1 % ; France métropolitaine = 16,1 %

Tableau 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 2012 en France (Métropole + DOM)

	2012						Effectifs totaux (ministères + Épa) fin 2011	Évolution des effectifs totaux entre 2011 et 2012 (en %)
	Effectifs totaux (ministères + Épa)	Effectifs des ministères	Effectifs des Épa	Dont non-titulaires des Épa	Part des effectifs dans les Épa (en %)	Part des effectifs dans les Épa en situation dérogatoire (en %) ⁽¹⁾		
Affaires étrangères et européennes ⁽²⁾	4 293	3 687	606	172	14,1	0,0	4 532	-5,3
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	45 461	32 564	12 897	9 953	28,4	6,1	46 147	-1,5
Ministères économique et financier	166 811	156 009	10 802	6 715	6,5	87,9	169 994	-1,9
<i>Budget, Comptes publics et Réforme de l'État</i>	148 151	141 807	6 344	2 474	4,3	99,8	151 092	-1,9
<i>Économie, finances et industrie</i>	18 660	14 202	4 458	4 241	23,9	71,1	18 902	-1,3
Culture et Communication	25 096	11 149	13 947	10 471	55,6	78,0	24 889	0,8
Défense et anciens combattants	280 681	272 396	8 285	4 454	3,0	35,3	292 828	-4,1
Écologie, développement durable, transports et logement	84 740	69 997	14 743	5 499	17,4	47,0	86 219	-1,7
Ministères de l'enseignement	1 297 048	988 134	308 914	141 738	23,8	4,2	1 300 791	-0,3
<i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative</i>	1 036 669	975 265	61 404	57 973	5,9	0,0	1 041 191	-0,4
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	260 379	12 869	247 510	83 765	95,1	5,2	259 600	0,3
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	282 216	280 628	1 588	1 330	0,6	72,2	287 526	-1,8
<i>Intérieur, autre</i>	141 947	140 359	1 588	1 330	1,1	72,2	145 104	-2,2
<i>Outre-mer</i>	1 310	1 310	-	-	-	-	1 244	5,3
<i>Police</i>	138 959	138 959	-	-	-	-	141 178	-1,6
Justice et Libertés	78 331	77 498	833	335	1,1	14,5	76 997	1,7
Services du Premier ministre	10 906	8 988	1 918	447	17,6	0,0	10 902	0,0
Travail, emploi et santé	97 600	21 256	76 344	64 617	78,2	79,5	97 847	-0,3
Total	2 373 183	1 922 306	450 877	245 731	19,0	23,5	2 398 672	-1,1

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Énergie, développement durable, transports et logement.

Note de lecture : 6,1 % des effectifs des Épa du ministère de l'Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire relèvent d'un Épa dérogatoire.

(1) Épa en situation dérogatoire : Épa dans lequel le statut normal de recrutement est celui de non-titulaire, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des non-titulaires concerne, selon les cas, tous les emplois de l'Épa (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

(2) Compte tenu du changement de source d'information (SIASP - Insee) utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes, FT 1.1 et document méthodologique), la présente édition recense les effectifs sur le territoire national (Métropole + DOM), hors COM et étranger. Les effectifs des ministères des Affaires étrangères et européennes, de la Défense et anciens combattants et dans une moindre mesure de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et de l'Intérieur, Outre-mer, collectivités territoriales et immigration, sont impactés par la restriction du champ d'analyse (hors COM et étranger). En 2009, à partir du FGE, on comptait pour ces ministères respectivement 24 300, 10 000, 9 900 et 3 500 agents dans les COM ou à l'étranger.

Tableau 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique⁽¹⁾ au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part de femmes (en %)
Épa nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires ⁽²⁾	Titulaires	120 818	31 589	268	33 929	186 604	49,2
	Militaire et militaires volontaires	76	294	-	784	1 154	69,0
	Non-titulaires	55 323	62 777	17 632	20 096	155 828	58,0
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	559	185	5	590	1 339	36,9
	Total	176 776	94 845	17 905	55 399	344 925	53,2
	Part de femmes (en %)	42,9	63,9	66,5	57,2	53,2	
Épa nationaux à recrutement de droit public dérogatoires ⁽²⁾	Titulaires	2 444	4 997	130	6 281	13 852	53,4
	Militaire et militaires volontaires	11	-	-	-	11	27,3
	Non-titulaires	17 736	23 629	2 761	45 777	89 903	66,5
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 194	36	135	821	2 186	51,8
	Total	21 385	28 662	3 026	52 879	105 952	64,4
	Part de femmes (en %)	49,0	68,0	69,6	49,4	64,4	
Épa nationaux à recrutement de droit privé ⁽³⁾	Titulaires	31	-	-	-	31	25,8
	Non-titulaires	4 923	2 735	s	5 057	12 716	75,9
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 712	-	-	s	1 713	58,5
	Total	6 666	2 735	s	5 058	14 460	73,8
	Part de femmes (en %)	59,7	81,1	88,4	-	73,8	

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Certaines populations de non-titulaires peuvent avoir été mal identifiées et classées par défaut en catégorie C.

(2) Y compris les agents des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) de l'Éducation nationale et les EPL de l'Enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (IRA, ÉNA, IUFM, École polytechnique, École nationale de la magistrature, etc.). Ne comprend pas les agents payés directement par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités, par exemple).

(3) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acos, Cnamts, CNAF, Cnavts) et École nationale supérieure de sécurité sociale (En3s)

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

Épa en situation dérogatoire : Épa dans lequel le statut normal de recrutement est celui de non-titulaire, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des non-titulaires concerne, selon les cas, tous les emplois de l'Épa (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

s : soumis au secret statistique.

Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalents temps plein dans les ministères⁽¹⁾ par statut au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

	2011		2012									
	Effectifs physiques	ETP	Titulaires		Militaires et militaires volontaires		Non-titulaires		Autres catégories et statuts ⁽²⁾		Total	
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Affaires étrangères et européennes	3 950	3 824	2 979	2 918	121	115	562	514	25	23	3 687	3 570
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	33 302	31 237	24 248	23 376	s	s	3 742	3 142	4 573	4 125	32 564	30 643
Ministères économique et financier	159 200	150 899	148 796	142 442	66	64	6 850	5 361	297	290	156 009	148 157
<i>Budget, Comptes publics et Réforme de l'État</i>	144 709	137 413	136 596	130 619	45	43	4 875	3 943	291	284	141 807	134 889
<i>Économie, finances et industrie</i>	14 491	13 486	12 200	11 823	21	21	1 975	1 418	6	6	14 202	13 268
Culture et Communication	11 307	10 904	9 606	9 381	s	s	1 541	1 385	s	s	11 149	10 768
Défense et anciens combattants	284 610	280 829	35 576	34 588	204 423	202 075	6 973	6 597	25 424	25 386	272 396	268 646
Écologie, développement durable, transports et logement	71 932	69 978	58 825	57 297	323	323	3 558	3 231	7 291	7 280	69 997	68 131
Ministères de l'enseignement	1 006 610	958 998	793 607	768 236	11	11	59 130	47 395	135 386	125 979	988 134	941 622
<i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative</i>	984 081	937 273	782 347	757 361	7	7	57 528	45 950	135 383	125 976	975 265	929 295
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	22 529	21 725	11 260	10 875	s	s	1 602	1 445	s	s	12 869	12 327
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	286 416	278 063	167 279	164 768	98 092	93 586	13 532	12 291	1 725	1 713	280 628	272 358
<i>Intérieur, autre</i>	143 994	137 888	40 187	38 757	96 802	92 630	2 615	2 489	755	750	140 359	134 626
<i>Outre-mer</i>	1 244	1 145	42	42	1 240	906	17	16	11	11	1 310	974
<i>Police</i>	141 178	139 030	127 050	125 969	50	50	10 900	9 786	959	953	138 959	136 758
Justice et Libertés	76 189	72 865	71 343	69 398	46	46	6 097	5 089	12	9	77 498	74 542
Travail, emploi et santé	23 377	22 372	19 141	18 464	8	8	2 099	1 955	8	8	21 256	20 435
Services du Premier ministre	8 974	8 560	6 997	6 846	33	33	1 944	1 748	14	12	8 988	8 639
Total	1 965 867	1 888 528	1 338 397	1 297 714	303 125	296 262	106 028	88 708	174 756	164 827	1 922 306	1 847 511
Total hors enseignants	1 079 487	1 038 509	640 183	621 395	303 122	296 259	73 607	59 716	34 915	34 825	1 051 827	1 012 195

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

Champ : emplois principaux des ministères, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

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, Transports et Logement.

(1) Compte tenu du changement de source d'information (SIASP - Insee) utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes, FT 1.1 et document méthodologique), la présente édition recense les effectifs sur le territoire national (Métropole + DOM), hors COM et étranger. Les effectifs des ministères des Affaires étrangères et européennes, de la Défense et anciens combattants et dans une moindre mesure de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et de l'Intérieur, Outre-mer, collectivités territoriales et immigration, sont impactés par la restriction du champ d'analyse (hors COM et étranger). En 2009, à partir du FGE, on comptait pour ces ministères respectivement 24 300, 10 000, 9 900 et 3 500 agents dans les COM ou à l'étranger.

(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.

s : soumis au secret statistique.

Tableau 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

		Enseignants ⁽¹⁾	Hors enseignants	Part des enseignants (en %)	Part de titulaires parmi les enseignants (en %)
Ministères	Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	11 467	21 097	35,2	60,1
	Culture et Communication	1 150	9 999	10,3	79,6
	Ministères de l'enseignement	854 407	133 727	86,5	80,4
	<i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative</i>	849 194	126 071	87,1	80,3
	<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	5 213	7 656	40,5	89,6
	Autres ministères	3 455	887 004	0,4	99,3
	Total	870 479	1 051 827	45,3	80,2
Épa	Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	1 376	11 521	10,7	3,5
	Culture et Communication	736	13 211	5,3	1,8
	Ministères de l'enseignement	80 047	228 867	25,9	85,8
	<i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative</i>	3 649	57 755	5,9	39,8
	<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	76 398	171 112	30,9	88,0
	Autres ministères de tutelles	1 690	113 429	1,5	50,8
	Total	83 849	367 028	18,6	83,0
Total FPE	954 328	1 418 855	40,2	80,5	

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

Champ : FPE. Emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

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.

Tableau 1.3-5 : Effectifs physiques des agents civils ⁽¹⁾ des ministères par région et ministère au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

	Ministères de l'enseignement	Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	Ministères économique et financier	Écologie, développement durable, transports et logement	Justice et Libertés	Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	Autres ministères civils ⁽²⁾	Défense civils	Total ministères civils
Alsace	27 718	6 914	3 812	1 744	2 431	575	739	781	44 714
Aquitaine	44 981	12 440	6 695	3 824	3 573	1 741	1 492	5 950	80 696
Auvergne	19 374	5 333	3 455	1 789	1 409	1 341	666	1 902	35 269
Basse-Normandie	21 804	4 246	2 943	1 525	1 492	928	622	1 773	35 333
Bourgogne	24 016	6 114	3 529	2 286	2 890	1 483	733	689	41 740
Bretagne	46 830	9 254	6 683	4 288	2 765	2 639	1 232	8 962	82 653
Centre	36 050	10 284	4 818	2 139	2 439	1 368	1 035	3 822	61 955
Champagne-Ardenne	20 895	5 638	2 879	2 094	1 595	873	597	1 569	36 140
Corse	4 428	1 918	967	717	552	225	296	158	9 261
Franche-Comté	18 504	3 997	2 459	1 303	1 014	812	534	578	29 201
Haute-Normandie	28 431	5 964	3 888	1 839	1 960	554	727	446	43 809
Île-De-France	186 509	89 136	44 588	13 334	17 761	3 716	21 916	17 344	394 304
Languedoc-Roussillon	37 399	10 013	5 883	2 518	2 811	1 675	1 090	583	61 972
Limousin	10 073	3 676	1 750	1 103	797	862	537	463	19 261
Lorraine	36 142	9 486	4 665	2 932	3 354	868	990	3 180	61 617
Midi-Pyrénées	41 399	10 759	6 606	4 290	3 028	2 610	1 284	1 532	71 508
Nord-Pas-de-Calais	67 333	14 689	8 272	3 544	5 325	967	1 387	731	102 248
Pays de la Loire	52 626	9 052	7 615	3 023	2 894	2 494	2 175	1 582	81 461
Picardie	30 045	5 650	3 340	1 755	2 181	756	763	498	44 988
Poitou-Charentes	24 401	5 302	3 945	1 718	1 746	1 222	717	1 703	40 754
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	70 537	21 021	10 688	4 638	6 821	1 204	2 166	10 077	127 152
Rhône-Alpes	96 388	21 137	12 501	5 301	5 834	2 855	2 461	2 881	149 358
Total Métropole	945 883	272 023	151 981	67 704	74 672	31 768	44 159	67 204	1 655 394
Guadeloupe	8 766	1 527	1 189	550	702	205	260	44	13 243
Martinique	8 388	1 421	1 130	606	616	211	188	252	12 812
Guyane	6 271	1 226	453	528	441	137	137	211	9 404
Réunion	18 826	2 006	1 256	605	1 067	243	336	262	24 601
DOM sans autre précision	-	2 425	-	4	-	-	-	-	2 429
DOM	42 251	8 605	4 028	2 293	2 826	796	921	769	62 489
Total Métropole + DOM ⁽³⁾	988 134	280 628	156 009	69 997	77 498	32 564	45 080	67 973	1 717 883

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

Champ : Ministères. Emplois principaux, civils. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Hors militaires et militaires volontaires.

(2) Les autres ministères civils regroupent les ministères suivants : Affaires étrangères et européennes, Culture et Communication, Travail, emploi et santé et Services du Premier ministre.

(3) Compte tenu du changement de source d'information (SIASP - Insee) utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes, FT 1.1 et document méthodologique), la présente édition recense les effectifs sur le territoire national (Métropole + DOM), hors COM et étranger. Les effectifs des ministères des Affaires étrangères et européennes, de la Défense et anciens combattants et dans une moindre mesure de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et de l'Intérieur, Outre-mer, collectivités territoriales et immigration, sont impactés par la restriction du champ d'analyse (hors COM et étranger). En 2009, à partir du FGE, on comptait pour ces ministères respectivement 24 300, 10 000, 9 900 et 3 500 agents dans les COM ou à l'étranger.

s : soumis au secret statistique.

1.3 Fonction publique de l'État

Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques des ministères et de leurs ÉPA rattachés entre le 31 décembre 2002 et le 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM) ☼

		2011	2012	Évolution annuelle moyenne sur 2002/2012 (en %)	Évolution sur 2011/2012 (en %)
Affaires étrangères et européennes	Ministère	3 950	3 687	-1,4	-6,7
	Épa	582	606	-16,8	4,1
	Total	4 532	4 293	-6,1	-5,3
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	Ministère	33 302	32 564	-2,9	-2,2
	Épa	12 845	12 897	-5,9	0,4
	Total	46 147	45 461	-3,9	-1,5
Ministères économique et financier	Ministère	159 200	156 009	-2,2	-2,0
	Épa	10 794	10 802	-0,1	0,1
	Total	169 994	166 811	-2,1	-1,9
Culture et Communication	Ministère	11 307	11 149	-2,8	-1,4
	Épa	13 582	13 947	6,0	2,7
	Total	24 889	25 096	1,1	0,8
Défense et anciens combattants	Ministère	284 610	272 396	-3,9	-4,3
	Épa	8 218	8 285	5,0	0,8
	Total	292 828	280 681	-3,7	-4,1
Écologie, développement durable, transports et logement	Ministère	71 932	69 997	-4,8	-2,7
	Épa	14 287	14 743	0,4	3,2
	Total	86 219	84 740	-4,1	-1,7
Ministères de l'enseignement	Ministère	1 006 610	988 134	-3,1	-1,8
	Épa	294 181	308 914	13,0	5,0
	Total	1 300 791	1 297 048	-1,1	-0,3
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	Ministère	286 416	280 628	3,4	-2,0
	Épa	1 110	1 588	30,2	43,1
	Total	287 526	282 216	3,4	-1,8
Justice et Libertés	Ministère	76 189	77 498	1,3	1,7
	Épa	808	833	-1,6	3,1
	Total	76 997	78 331	1,2	1,7
Services du Premier ministre	Ministère	8 974	8 988	10,0	0,2
	Épa	1 928	1 918	1,8	-0,5
	Total	10 902	10 906	7,9	0,0
Travail, emploi et santé	Ministère	23 377	21 256	-5,2	-9,1
	Épa	74 470	76 344	4,9	2,5
	Total	97 847	97 600	1,6	-0,3
Total Métropole + DOM	Ministère	1 965 867	1 922 306	-2,4	-2,2
	Épa	432 805	450 877	8,1	4,2
	Total	2 398 672	2 373 183	-1,1	-1,1
«Total Métropole + Dom (Hors Enseignement)»	Ministère	959 257	934 172	-1,5	-2,6
	Épa	138 624	141 963	2,1	2,4
	Total	1 097 881	1 076 135	-1,1	-2,0

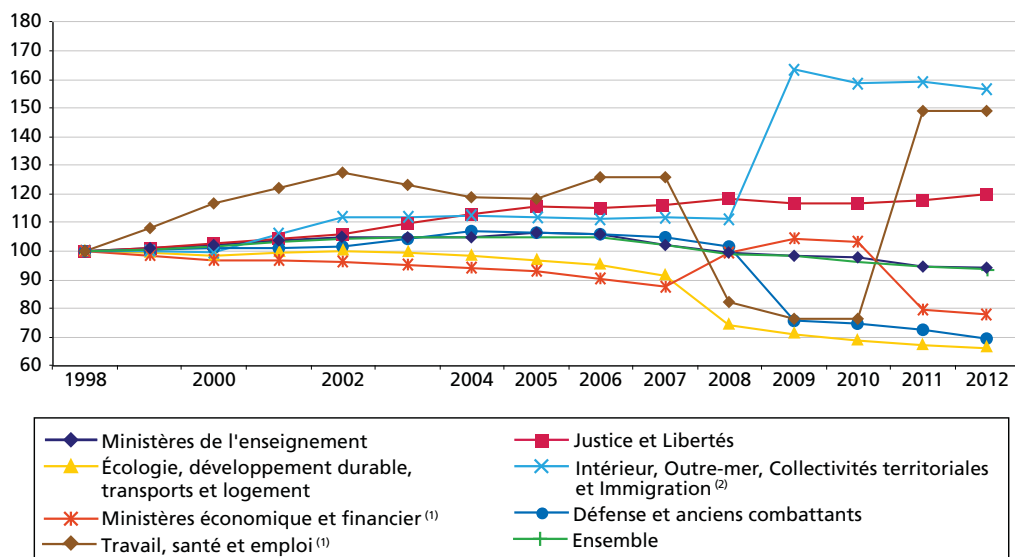
Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Réforme de l'État et de l'Économie, finances et Industrie
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, transports et logement.

Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques des principaux ministères de 1998 à 2012



Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État et de l'Économie, finances et Industrie ;
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, transports et logement.

(1) Le ministère de l'Emploi, sous tutelle des ministères économique et financier depuis 2008, est rattaché au ministère du Travail, Santé et Emploi au cours de l'année 2011.

(2) Les effectifs du programme 152 Gendarmerie nationale ont été transférés du ministère de la Défense vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, Collectivités territoriales et immigration au cours de l'année 2009.

Figure 1.3-8 : Effectifs physiques des agents des ministères par statut entre fin 2011 et fin 2012 en France (Métropole + DOM)

	2011	2012	Évolution annuelle moyenne 2002-2012 (en %)	Évolution 2011-2012 (en %)
Titulaires	1 362 864	1 338 397	-2,5	-1,8
Militaires	317 050	303 125	-0,5	-4,4
Non-titulaires	107 637	106 028	-6,0	-1,5
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	178 316	174 756	-1,5	-2,0
Total ministères	1 965 867	1 922 306	-2,4	-2,2

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

(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.

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

Périmètre de décompte des effectifs dans les ministères

Selon les concepts établis par la 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).

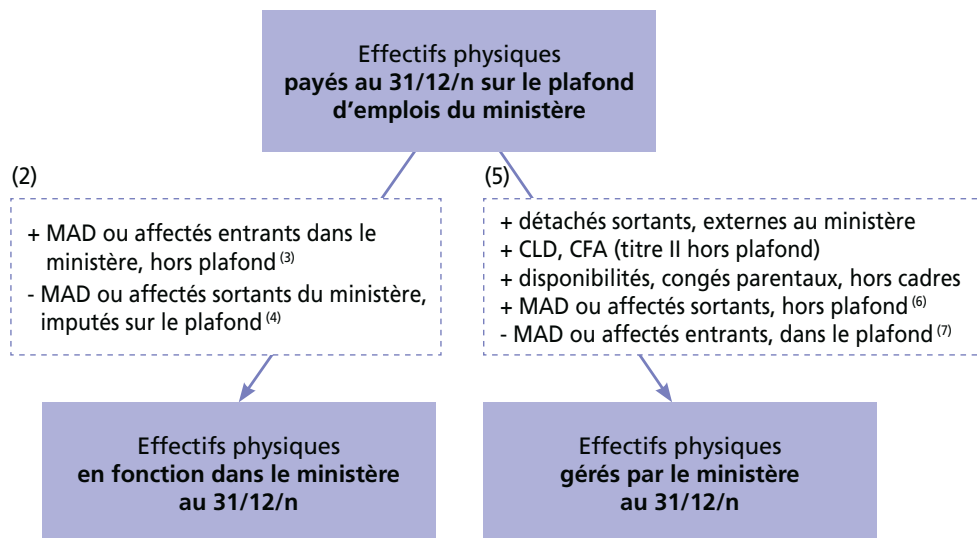
Les résultats au 31 décembre 2012 présentés dans la suite de cette fiche thématique sont issus de l'enquête annuelle TEMS (Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la FPE) menée par le département des études et des statistiques de la DGAFP (voir l'encadré Définitions et méthodes ci-dessous).

Fin 2012, sur le champ des ministères, l'écart d'effectifs entre les trois périmètres de décompte s'explique essentiellement par le nombre de détachements, de disponibilités et par le nombre de mises à disposition importants aux ministères de l'enseignement et à l'Écologie, développement durable, transports et logement du fait de la deuxième vague de décentralisation. En effet, plus d'un tiers des détachements sortants des ministères de l'enseignement sont à relier aux transferts des personnels ouvriers en position de détachement longue durée auprès d'une collectivité territoriale. Les 4 900 mises à disposition sortantes du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement résultent, quant à elles, en grande majorité du transfert des parcs des Directions Départementales des Territoires (ex Directions Départementales de l'Équipement D.D.E) vers les Conseils Généraux. Dans ces cas précis, la position de mise à disposition précède l'intégration des personnels au sein la FPT (situation où les agents exercent leur droit d'option) ou le détachement sans limitation de durée, vers lequel basculent automatiquement les agents au bout de deux ans. Hors effet décentralisation, les mises à disposition jouent peu dans l'explication des écarts d'effectifs entre les trois périmètres.

Le ministère de la Défense qui, en raison de ses missions, gère 6 200 militaires affectés hors du ministère et rémunérés « hors budget Défense » mérite également d'être distingué.

Le même raisonnement peut s'appliquer aux établissements publics administratifs. Les effectifs « payés » sont ceux dont la rémunération s'impute sur le budget propre de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres). Les effectifs « en fonction » dans l'EPA tiennent compte des personnels affectés ou mis à disposition gratuitement. Les effectifs « gérés » par l'EPA correspondent aux corps propres à l'établissement dont ce dernier organise le recrutement et la promotion, aux non-titulaires recrutés directement par l'EPA et, le cas échéant, aux bénéficiaires de contrats aidés.

Passage des effectifs payés sur plafond d'emplois du ministère⁽¹⁾ à ses effectifs en fonction et gérés



(1) Ici ministère au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle.

(2) + : ajout des effectifs en fonction, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère ;

- : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et en fonction hors du ministère.

(3) Remboursement sur titre II hors plafond, ou titre III, ou sans remboursement.

(4) Remboursement sur titre II ou sans remboursement, par exemple personnels à destination des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère (écoles de formation, etc.).

(5) + : ajout des effectifs gérés, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère, éventuellement inclus dans le titre II des dépenses de personnel mais hors plafond, - : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et non gérés par lui

(6) Rémunération imputée sur le titre II d'un autre ministère (personnel payé directement par cet autre ministère ou par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion ou d'un transfert d'emplois en gestion) ou sur le budget d'une entité

(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 changement de catégorie hiérarchique et positions statutaires).

Pour la partie « Transparence de l'emploi » dont les résultats au 31 décembre 2012 sont présentés dans cette fiche, le questionnaire d'enquête prévoit la répartition des effectifs « payés », « en fonction » et « gérés » par statut (titulaires, non titulaires, ouvriers d'État et militaires) et catégorie hiérarchique. Pour les établissements publics, seule une ventilation par statut est demandée. La synthèse des réponses des ministères présentée ici porte sur les effectifs totaux déclarés, sans distinction du statut ou de la catégorie hiérarchique.

Les données sur la « Transparence de l'emploi » au 31 décembre 2012 n'ont pas été transmises par le ministère du Travail, Relation sociales, Famille et Solidarité et Ville.

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

Tableau 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2012 (résultats partiels) (1^{ère} partie)

Ministères	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère ⁽¹⁾	Effectifs physiques gérés par le ministère ⁽²⁾ , dont :		
			total	en position de détachement externe, MAD ou affectés sortants du ministère ⁽³⁾	en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), congé de fin d'activité (CFA), hors cadres
Affaires étrangères et européennes	14 529	14 512	14 112	384	294
Agriculture, Alimentation et Pêche	32 827 ⁽⁴⁾	32 630	41 812	8 277 ⁽⁵⁾	1 303
Ministères économique et financier	158 944	159 127	171 543 ⁽⁶⁾	4 040	3 588
<i>Ministères économique et financier</i>	154 975	155 260	167 140	3 837	3 320
<i>Caisse des dépôts</i>	3 969	3 867	4 403	203	268
Culture et Communication	11 117	4 214	4 783	347	361
Défense					
<i>Personnels civils</i>	67 824	67 384	73 498	5 264	2 300
<i>Personnels militaires</i>	217 372	218 906	242 316	7 824	18 ⁽⁷⁾
Écologie, développement durable, transports et logement					
<i>Aviation civile</i>	11 078	11 429	11 429	105	177
<i>Hors Aviation civile</i>	59 926 ⁽⁸⁾	54 853	68 441	15 050 ⁽⁹⁾	2 611
<i>Datar</i> ⁽¹⁰⁾	138	138	68	0	0

Source : enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, Département des études et des statistiques

Champ : emplois principaux, tous statuts.

nd : non disponible.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, qui a été éclaté en deux ministères en 2008 : Budget, Comptes publics et Fonction publique, d'une part, et Économie, Finances et Industrie, d'autre part.

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et Recherche.

- les ministères sociaux correspondent à la Santé et Sports, au Travail, Relations sociales Famille et Solidarités et Ville.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Ministère ici entendu au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle. Y compris éventuellement effectif rémunéré sur le titre II des dépenses de personnel, hors plafond d'emplois (CLD, CFA, notamment).

(2) Gestion au sens « statutaire » : organisation des concours, des promotions, etc.

(3) Le détachement est qualifié d'externe si l'agent est en fonction hors du ministère. Les mis à disposition et affectés sortants peuvent être en fonction dans l'un des établissements publics sous tutelle du ministère.

(4) Y compris maîtres de l'enseignement agricole privé (4 654) (inclus dans le plafond d'emplois du ministère à compter de 2006). Non-titulaires sur emploi occasionnel ou saisonnier valorisés à partir des ETPT consommés sur 2012.

(5) Y compris les agents gérés par le ministère et affectés à l'ONF (ÉPIC).

(6) Y compris agents des DREAL affectés sur des missions du ministère de l'Écologie.

(7) Le ministère déclare par ailleurs 3 227 militaires en position de non-activité rémunérée ou non rémunérée tels que les congés de fin de carrière du personnel.

(8) A la date du 31/12/2011 les effectifs du programme Développement et amélioration de l'offre au logement (DAOL) sont inclus dans le périmètre du MEDDE/MLET Non-titulaires sur emploi occasionnel et saisonnier valorisés en ETPT.

(9) Dont 5 527 détachements sortants externes, 4 890 mis à disposition sortants, 3 617 affectés vers les établissements publics sous tutelle du ministère.

(10) La Datar (Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale) est placée sous l'autorité du Premier ministre et est mise à disposition de la ministre de l'Égalité du territoire et du logement. Les agents non-titulaires sont gérés par la DATAR et les agents titulaires sont, eux, gérés par la Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre.

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

1

Tableau 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2012 (résultats partiels) (2^{ème} partie)

Ministères	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère ⁽¹⁾	Effectifs physiques gérés par le ministère ⁽²⁾ , dont :		
			total	en position de détachement externe, MAD ou affectés sortants du ministère ⁽³⁾	en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), congé de fin d'activité (CFA), hors cadres
Ministères de l'enseignement	958 106 ⁽¹¹⁾	951 527 ⁽¹²⁾	1 017 604	91 952 ⁽¹³⁾	27 952 ⁽¹⁴⁾
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration					
<i>Police nationale</i>	142 945	142 229	127 424	793	1 301
<i>Hors Police nationale</i>	128 487 ⁽¹⁵⁾	128 217	152 098	1 657	1 360
Justice et libertés	75 636	75 378	77 562	906	849
Ministères sociaux					
<i>Santé et Sports</i>	11 094	10 615	12 563	2 007	644
<i>Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité et Ville</i> ⁽¹⁶⁾	nd	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre (résultats partiels)					
<i>Services généraux (DSAF, SGG, SIG)</i>	1 167 ⁽¹⁷⁾	nd	nd	159	104
<i>SGDSN</i> ⁽¹⁸⁾	486	487	368 ⁽¹⁹⁾	1	0
<i>Autres services du Premier ministre (CSA, médiateur de la République, SGAE, CAS, CAE, COR, etc.)</i>	nd	nd	nd	nd	nd
<i>Dila</i>	754	754	754	44	1
<i>Cour des comptes</i>	1 785	1 785	2 016	185	63
<i>Conseil d'État</i>	nd	nd	nd	nd	nd

Source : enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, Département des études et des statistiques

Champ : emplois principaux, tous statuts.

nd : non disponible.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, qui a été éclaté en deux ministères en 2008 : Budget, Comptes publics et Fonction publique, d'une part, et Économie, Finances et Industrie, d'autre part.

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et Recherche.

- les ministères sociaux correspondent à la Santé et Sports, au Travail, Relations sociales Famille et Solidarités et Ville.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Ministère ici entendu au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle. Y compris éventuellement effectif rémunéré sur le titre II des dépenses de personnel, hors plafond d'emplois (CLD, CFA, notamment).

(2) Gestion au sens « statutaire » : organisation des concours, des promotions, etc.

(3) Le détachement est qualifié d'externe si l'agent est en fonction hors du ministère. Les mis à disposition et affectés sortants peuvent être en fonction dans l'un des établissements publics sous tutelle du ministère.

(11) Y compris maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

(12) Dont 21 416 hors plafond issus des établissements du supérieur uniquement et comptés en ETPT et non en effectif physique.

(13) Dont notamment 27 486 détachements sortants externes, 729 mises à disposition sortantes, 60 252 affectés dans un établissement public sous tutelle du ministère.

(14) Hors CFA et CLD.

(15) Y compris les personnels rattachés au programme Police (n° 176) dont la gestion est assurée par la DRH Hors Police.

(16) Au 31/12/2007, le ministère de l'Emploi déclarait 10 929 agents payés sur le plafond, 10 984 « en fonction » et 11 921 « gérés ».

(17) Périmètre du BOP soutien du programme 129.

(18) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale.

(19) Ecart entre effectifs en fonction et gérés dû aux militaires gérés par la Défense mais sur budget SGDSN.

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

Tableau 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2012 (résultats partiels)

Ministères de tutelle	Effectifs physiques payés sur le budget de l'EP ⁽¹⁾	Effectifs en fonction dans l'EP ⁽²⁾	Effectifs gérés par l'EP ⁽³⁾	Part des non-titulaires dans les effectifs gérés par l'EP (en %)	Épa concernés ⁽⁴⁾
Affaires étrangères et européennes	6 683 ⁽⁵⁾	6 693 ^(5 bis)	6 693 ^(5 bis)	0,8	Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger
Agriculture, Alimentation et Pêche	6 666 ⁽⁶⁾	6 628	6 326	42,5	ASP, FAM, ODEADOM, INAO, ANSES, IFCE, INFOMA, CNPF
Ministères économique et financier	2 653	3 770	2 728	97,3	École des Mines, Institut Mines-Télécom, Masse des douanes
Culture et Communication ⁽⁷⁾	11 753 ⁽⁸⁾	16 114 ⁽⁸⁾	nd	100,0	Exhaustif
Défense	6 530	6 505	3 960	72,5	Exhaustif
Écologie, développement durable, transports et logement					
<i>Aviation civile</i>	933	934	7	0,0	ENAC
<i>Hors Aviation civile⁽⁹⁾</i>	nd	nd	nd	nd	
Ministères de l'enseignement	149 233	239 608 ⁽¹⁰⁾	142 745	20,0	ÉPN ⁽¹¹⁾ , EPST, EPCSPC ⁽¹²⁾
Intérieur et Collectivités territoriales					
<i>Police nationale</i>	119	835	81	6,2	INPS, ENSP
<i>Hors Police nationale</i>	1 839	1 839	1 725	71,6	ANTAI, ANTS, CNAPS, ENSOSP, OFII, OFPRA
Ministères sociaux					
<i>Santé et Sports</i>	7 832	281	40	nd	ARS
<i>Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité et Ville</i>	nd	nd	nd	nd	
<i>Justice et libertés</i>	232	228	228	19,7	Énap
Premier du Premier ministre SGDSN ⁽¹³⁾	158	170	145	42,1	IHEDN, INHESJ

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, Département des études et des statistiques

Champ : ensemble des établissements publics administratifs, agents titulaires et non titulaires, hors militaires et emplois aidés.
nd : non disponible.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, qui a été éclaté en deux ministères en 2008 : Budget, Comptes publics et Fonction publique, d'une part, et Économie, Finances et Industrie, d'autre part.

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;

- les ministères sociaux correspondent à la Santé, Jeunesse et Sports, au Travail, Relations sociales et Solidarités.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Subventions versées par l'État et ressources propres.

(2) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés gratuitement.

(3) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés, gérés par leur administration d'origine.

(4) La réponse à l'enquête a pu être incomplète ; seuls sont donc repris ici les ÉPA pour lesquels le ministère a répondu.

(5) Effectif hors agents de droit local.

(5 bis) Effectif hors recrutés locaux

(6) Le ministère déclare par ailleurs 6 332 agents payés sur le budget de l'ONF, 17 sur le budget du GIC BIO et 2 sur le GIP Pulves au 31 décembre 2012.

(7) À titre d'information, le ministère déclare 5 901 agents en fonction dans l'ensemble de ses ÉPIC ou associations sous tutelle (personnel rémunéré sur le budget des établissements publics et gérés par ces derniers).

(8) Données en ETP et non en effectifs physiques

(9) Au 31 décembre 2007, le ministère de l'Écologie (hors Aviation civile) déclarait 727 agents payés sur les budgets des Parcs nationaux, de l'Agence des aires marines protégées et du Conservatoire du littoral et des rivages lacustres. 750 agents étaient en fonction dans ces établissements.

(10) Y compris les agents non titulaires BIATOSS relevant de l'enseignement supérieur

(11) Éléments repris du RAP 2010 (données en ETP et non en effectifs physiques).

(12) Enseignants-chercheurs et enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur (y compris ceux des disciplines de santé et les corps spécifiques des grands établissements) y compris les personnels BIATOSS dans ces établissements.

(13) 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 2014, le plafond des autorisations d'emplois ministériels s'établit à 1 894 670 ETPT (- 0,4 %) auxquels s'ajoutent 11 754 ETPT pour les budgets annexes (- 0,9 %). Au total, le plafond d'emplois pour 2014 s'élève donc à 1 906 424 ETPT, soit une baisse globale de 8 497 ETPT par rapport au plafond tel qu'il résultait de la loi de finances rectificatives pour l'année 2013. Cette baisse s'explique pour 1 410 ETPT par l'effet des suppressions d'emplois, pour 4 505 ETPT par l'impact des mesures de transfert (entre ministères ou vers le budget d'opérateurs) et de périmètre, et pour 2 582 ETPT par un ajustement technique du plafond. Hors effet des mesures de transfert, le plafond d'emplois pour 2014 se réduit donc de 0,2% par rapport à 2013 après -0,5 % en 2013 par rapport à 2012.

La variation des ETPT hors mesures de transfert et de périmètre et corrections techniques est la conséquence, d'une part, de l'extension en année pleine des suppressions d'emplois votées en LFI 2013 (à hauteur de - 1 729 ETPT) et, d'autre part, de l'effet sur 2014 des schémas d'emplois ministériels votés en LFI 2014¹.

Les transferts concernent en particulier des emplois du réseau scientifique et technique du ministère de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie vers le Centre d'études et d'expertise pour les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA), créé au 1^{er} janvier 2014.

Depuis 2009, et comme prévu par l'article 64 de la loi de finances pour 2008, le plafond d'emplois des opérateurs de l'État est fixé chaque année en loi de finances. Ce plafond couvre l'ensemble des emplois rémunérés par les opérateurs, à l'exception des emplois temporaires financés intégralement par des ressources propres. Le champ des opérateurs de l'État, notion née avec la mise en œuvre de la LOLF, est plus large que celui des établissements publics administratifs (voir l'encadré

Définitions et méthodes). À titre d'information, le plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État, exprimé en équivalents temps plein (ETP), est fixé à 391 770 emplois dans la LFI 2014 (+1,6% par rapport à 2013).

La loi de règlement 2013 présente le bilan de consommation des ETPT ministériels sur l'année 2013. La consommation d'emplois constatée au cours de l'année 2013 s'établit à 1 883 713 ETPT y compris les budgets annexes. Elle est inférieure de 31 207 ETPT au maximum autorisé par la loi de finances initiale et en diminution de 25 026 ETPT par rapport à la consommation constatée en 2012.

La diminution des effectifs par rapport à 2012 résulte :

- pour - 19 251 ETPT de la suppression de 27 182 emplois (ETP) réalisée en 2012 et 7 172 emplois réalisée en 2013. En gestion, le titre 2 du ministère de l'égalité des territoires a été transféré au ministère de l'Écologie du développement durable et de l'énergie, ce qui explique pour ce dernier un schéma d'emploi réalisé à - 1 371 ETP contre - 614 ETP en LFI.
- pour - 8 712 ETPT de l'impact effectif (en exécution) des transferts d'emplois et des mesures de périmètre (évalué à - 10 524 ETPT en loi de finances initiale). Ces transferts concernent principalement le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (impact du passage des universités aux responsabilités et compétences élargies pour un total au niveau ministériel de - 3 810 ETPT) et le ministère de l'Écologie du développement durable et énergie (- 20 176 ETPT dont un transfert de 14 194 ETPT qui fait suite à la création du ministère de l'égalité des territoires et un transfert de 4 231 ETPT vers l'opérateur Voies Navigables de France). L'écart entre prévision et exécution est dû au retraitement de transferts du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche vers les universités inscrits en PAP 2013 mais concernant des emplois des établissements ayant accédé à l'autonomie au 1^{er} janvier 2012 (transferts sans impact en exécution).
- pour + 2 938 ETPT des corrections techniques.

Par ailleurs, tous les ministères ont respecté leur plafond d'emplois.

¹ Les schémas d'emplois sont fixés en ETP, et convertis en ETPT sur la base de dates moyennes d'entrées et de sorties. Des dates moyennes d'entrées-sorties tardives (au mois de septembre par exemple, comme au ministère de l'éducation nationale) expliquent des écarts importants entre le schéma d'emplois en ETP et son impact en ETPT.

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 annualisés (EQTP, voir la Vue 1.1), utilisés 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 organique 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 (ÉPA, ÉPIC, GIP, association, etc.), et dès lors qu'elle témoigne d'une proximité particulière vis-à-vis du budget et des missions de l'État. Cette proximité est évaluée sur la base d'un faisceau d'indices : exercice d'une mission de service public, part du financement de l'État dans les ressources de l'établissement, contrôle direct par l'État, poids de l'organisme dans les crédits ou la réalisation des objectifs de performance du programme, exploitation de biens patrimoniaux (liste non exhaustive).

La liste des opérateurs de l'État figure dans un rapport annexé chaque année au projet de loi de finances (« Jaune budgétaire »).

Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois en 2014

Ministères	Missions	ETPT LFI
Affaires étrangères	Action extérieure de l'État	14 505
	Aide publique au développement	12 343
Affaires sociales et santé		2 162
	Solidarité, insertion et égalité des chances	10 558
Agriculture, alimentation et forêt		10 558
	Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales	31 000
	Enseignement scolaire	13 485
Culture et Communication	Recherche et enseignement supérieur	14 819
	Culture	2 696
Défense		10 932
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	10 932
Écologie, développement durable et énergie	Défense	275 567
	Écologie, développement et aménagement durables	1 436
Économie et finances		274 131
	Économie	34 486
Éducation nationale	Gestion des finances publiques et des ressources humaines	34 486
	Enseignement scolaire	147 252
Égalité des territoires et logement		12 999
	Égalité des territoires, logement et ville	137 239
Enseignement supérieur et Recherche		964 897
	Recherche et enseignement supérieur	964 897
Intérieur		13 808
	Administration générale et territoriale de l'État	13 808
Justice	Sécurités	9 377
	Justice	9 377
Outre-mer		278 023
	Outre-mer	33 241
Redressement productif		244 782
	Recherche et enseignement supérieur	77 951
Réforme de l'État, décentralisation et fonction publique		77 951
Services du Premier ministre		5 307
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	5 307
	Conseil et contrôle de l'État	1 267
	Direction de l'action du gouvernement	1 267
Sports, jeunesse, éducation populaire et vie associative	Politique des territoires	-
		-
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		9 900
	Travail et emploi	9 900
Total budget général		1 894 670
	Contrôle et exploitation aériens	10 925
Total budgets annexes	Publications officielles et information administrative	829
		11 754
Total		1 906 424

Source : loi de finances initiale (LFI) 2014.

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

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

Figure 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois entre 2013 et 2014

Ministères	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2013 + LFR (en ETPT)	Solde des créations et suppressions d'emplois (en ETPT) ⁽¹⁾	Correction technique du plafond (en ETPT)	Impact des mesures de transferts (entre ministères ou avec des opérateurs) et de périmètre (hors décentralisation) (en ETPT)	Impact de la décentralisation (en ETPT)	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2014 (en ETPT)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(a)+(b)+(c)+(d)+(e)
Affaires étrangères	14 798	-190	-100	-3		14 505
Affaires sociales et santé	11 157	-213	0	-386		10 558
Agriculture, agroalimentaire et forêt	31 007	-44	19	19	-1	31 000
Culture et communication	10 928	-50	0	54		10 932
Défense	285 253	-7 557	-2 047	-82		275 567
Écologie, développement durable et énergie	38 198	-547	0	-3 165 ⁽²⁾		34 486
Économie et finances	150 238	-2 771	-200	-15		147 252
Éducation nationale	955 434	8 940	0	523		964 897
Égalité des territoires et logement	14 194	-679	0	293		13 808
Enseignement supérieur et recherche	11 253	0	0	-1 876 ⁽³⁾		9 377
Intérieur	277 008	1 049	0	-32	-2	278 023
Justice	77 542	584	-175	0		77 951
Outre-mer	5 086	221	0	0		5 307
Redressement productif	1 253	14	0	0		1 267
Services du Premier ministre	9 640	131	-79	148		9 840
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	10 072	-185	0	13		9 900
Total budget général	1 903 061	-1 297	-2 582	-4 509	-3	1 894 670
Contrôle et exploitation aériens	11 025	-100		0		10 925
Publications officielles et information administrative	835	-13		7		829
Total budgets annexes	11 860	-113	0	7	0	11 754
Total	1 914 921	-1 410	-2 582	-4 502	-3	1 906 424

Source : lois de finances initiales (LFI) 2013 et 2014, Direction du budget.

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

(1) Y compris les extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI+LFR 2013 qui représentent 1 729 ETPT (Budgets annexes inclus)

(2) Dont -2 952 ETPT au titre du transfert vers le Centre d'études et d'expertise pour les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)

(3) Dont -1 945 ETPT rétroactifs au titre des établissements ayant accédés à l'autonomie le 1^{er} janvier 2013. Au stade de l'élaboration du projet de loi de finances, il n'a pas été possible de valoriser à titre prévisionnel l'éventuel passage au 1^{er} janvier 2014 de nouveaux établissements aux responsabilités et compétences élargies (RCE), l'accession automatique de par la loi étant désormais achevée.

Figure 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois de 2011 à 2014

Total ministères (budget général)

(arrondis en milliers d'ETPT)	2012	2013	2014	Évolution / 2006
Plafond d'emplois de l'année précédente	1 962	1 924⁽¹⁾	1 903	-435
Prise en compte de l'impact sur l'année du schéma d'emplois de l'année précédente	-17	-9	2	-
Prise en compte du schéma d'emplois de l'année	-14	-3	-3	-
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	-9	-10	-5	-164
Impact de la décentralisation	-1	0	0	-124
Ajustement technique du plafond	0	2	-3	-
Plafond d'emplois de l'année	1 924⁽¹⁾	1 903	1 895	-443

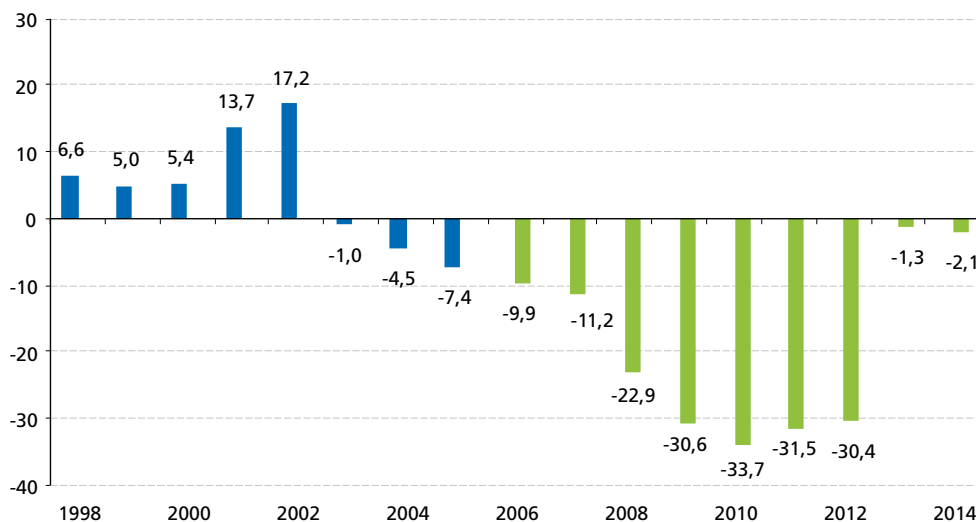
Source : Direction du budget.

Champ : budget général de l'État, hors budgets annexes.

(1) Le plafond des autorisations d'emplois en LFI 2012 s'établissait à 1 922 505 ETPT, hors les budgets annexes. Il a été porté à 1 924 029 ETPT par la loi de finances rectificative du 16 août 2012, qui a rehaussé les plafonds d'emplois des ministères de l'éducation nationale (+ 1 507 ETPT) et de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt (+ 17 ETPT), afin de permettre la mise en œuvre des mesures de rentrées 2012.

Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2014

[en milliers]



Source : Direction du Budget. Projet de loi de finances.

Champ : budget général de l'État (hors budgets annexes), hors appelés, hors mesures d'ordre et hors décentralisation.

Note de lecture : les chiffres présentés ici (en ETP et en milliers) correspondent au solde des créations/suppressions de postes, à périmètre constant.

À partir de 2006, les emplois budgétaires ne peuvent plus être suivis en tant que tels ; ils peuvent néanmoins être comparés aux ETP.

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

Figure 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère en 2013

Ministères	Consommation d'ETPT en 2012	Plafond d'autorisation d'emplois LFI 2013 + LFR en ETPT (a)	Transferts en cours de gestion 2013 (b)	Consommation des emplois 2013 en ETPT (c)	Écart constaté entre consommation 2013 et plafond LFI 2013 corrigé des transferts en cours de gestion (en ETPT) (c) - [(a)+(b)]
Affaires étrangères	14 552	14 798		14 306	-492
Affaires sociales et santé	10 895	11 157	-242	10 726	-189
Agriculture, agroalimentaire et forêt	31 591	31 007	97	31 085	-19
Culture et communication	10 773	10 928	-32	10 758	-138
Défense	287 640	285 253	9	277 943	-7 319
Écologie, développement durable et énergie ⁽¹⁾	58 873	52 392	-18	51 536	-838
Économie et finances	149 333	150 238	10	146 794	-3 454
Éducation nationale	945 694	955 434	38	944 396	-11 076
Enseignement supérieur et recherche	12 414	11 253	-12	8 526	-2 715
Intérieur	274 608	277 008	97	274 671	-2 434
Justice	75 526	77 542	38	75 833	-1 747
Outre-mer	4 866	5 086		5 086	0
Redressement productif	1 279	1 253		1 202	-51
Services du Premier ministre	9 078	9 640		9 272	-368
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	9 865	10 072	14	9 986	-100
Total budget général	1 896 987	1 903 061	-1	1 872 120	-30 940
Contrôle et exploitation aériens	10 992	11 025		10 858	-167
Publications officielles et information administrative	760	835		735	-100
Total budgets annexes	11 752	11 860	0	11 593	-267
Total	1 908 739	1 914 921	-1	1 883 713	-31 207

Source : loi de règlement pour 2013, 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 2013 est à comparer au plafond autorisé en LFI 2013 corrigé des transferts d'emplois intervenus en cours de gestion et en loi de finances rectificative (LFR).

(1) Les emplois du ministère de l'égalité des territoires et du logement (14 194 ETPT en LFI) sont conventionnellement portés sur le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie en exécution. Pour faciliter la comparaison, un retraitement similaire est effectué en ce qui concerne la LFI.

Figure 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique au 31 décembre

	2011	2012				
	Effectifs au 31/12/2011	Effectifs au 31/12/2012	Part des femmes	Part des titulaires	Part des non-titulaires	Part des autres catégories et statuts
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	1 385 183	1 401 457	61,6	78,2	17,8	4,1
Épa locaux	445 478	460 962	58,1	72,5	26,2	1,3
Total Fonction publique territoriale	1 830 661	1 862 419	60,7	76,8	19,9	3,4
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	50 362	50 024	95,6			100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 780 299	1 812 395	59,7	78,9	20,4	0,7
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	30 322	34 595	65,5	35,1	60,4	4,5
Épa locaux	13 338	14 276	59,6	35,4	64,2	0,3
Total	43 660	48 871	63,79	35,19	61,51	3,3

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

(1) Les évolutions entre 2011 et 2012 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.5-2 : Effectifs en équivalents temps plein (ETP) de la fonction publique au 31 décembre 2012

	Rappel 2011	2012				
	Effectifs au 31/12/2011	Effectifs au 31/12/2012	Part des femmes	Part des titulaires	Part des non-titulaires	Part des autres catégories et statuts
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	1 263 006	1 272 466	59,8	81,4	14,9	3,8
Épa locaux	400 852	412 832	55,4	76,0	22,8	1,2
Total Fonction publique territoriale	1 663 857	1 685 298	58,8	80,0	16,8	3,2
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	42 456	43 890	95,8			100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 621 401	1 641 409	57,8	82,2	17,3	0,6

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

(1) Les évolutions entre 2011 et 2012 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.5-3 : Effectifs territoriaux de la FPT par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre

		Effectifs au 31/12/2011	Effectifs au 31/12/2012	Évolution entre 2011 et 2012 (en %)
Communes ⁽¹⁾	Titulaires	793 448	799 870	0,8
	Non-titulaires	200 165	205 261	2,5
	Autres catégories et statuts	19 077	20 101	5,4
	Total	1 012 690	1 025 232	1,2
Départements	Titulaires	224 394	225 697	0,6
	Non-titulaires	32 051	32 495	1,4
	Autres catégories et statuts	36 011	36 351	0,9
	Total	292 456	294 543	0,7
Régions	Titulaires	69 279	70 348	1,5
	Non-titulaires	10 357	10 945	5,7
	Autres catégories et statuts	401	389	-3,0
	Total	80 037	81 682	2,1
Total collectivités territoriales	Titulaires	1 087 121	1 095 915	0,8
	Non-titulaires	242 573	248 701	2,5
	Autres catégories et statuts	55 489	56 841	2,4
	Total	1 385 183	1 401 457	1,2
Établissements communaux	Titulaires	82 396	84 105	2,1
	Non-titulaires	43 097	43 673	1,3
	Autres catégories et statuts	2 975	2 836	-4,7
	Total	128 468	130 614	1,7
Établissements intercommunaux	Titulaires	180 702	189 853	5,1
	Non-titulaires	62 083	65 211	5,0
	Autres catégories et statuts	2 644	2 993	13,2
	Total	245 429	258 057	5,1
Établissement départementaux	Titulaires	57 236	57 262	0,0
	Non-titulaires	8 394	8 211	-2,2
	Autres catégories et statuts	116	116	0,0
	Total	65 746	65 589	-0,2
Autres Épa locaux	Titulaires	2 482	2 800	12,8
	Non-titulaires	3 310	3 857	16,5
	Autres catégories et statuts	43	45	4,7
	Total	5 835	6 702	14,9
Total Épa locaux	Titulaires	322 816	334 020	3,5
	Non-titulaires	116 884	120 952	3,5
	Autres catégories et statuts	5 778	5 990	3,7
	Total	445 478	460 962	3,5
Total FPT	Titulaires	1 409 937	1 429 935	1,4
	Non-titulaires	359 457	369 653	2,8
	Autres catégories et statuts	61 267	62 831	2,6
	Total	1 830 661	1 862 419	1,7
Total secteur communal	Titulaires	1 059 028	1 076 628	1,7
	Non-titulaires	308 655	318 002	3,0
	Autres catégories et statuts	24 739	25 975	5,0
	Total	1 392 422	1 420 605	2,0

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

(1) Les évolutions entre 2011 et 2012 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.5-4 : Effectifs territoriaux en équivalents temps plein de la FPT par statut des agents et type de collectivité entre fin 2011 et fin 2012

		Effectifs au 31/12/2011	Effectifs au 31/12/2012	Évolution 2011/2012 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité en 2012 (en %)
Communes ⁽¹⁾	Titulaires	749 227	751 379	0,3	82
	Non-titulaires	148 286	150 731	1,6	16
	Autres catégories et statuts	14 557	15 769	8,3	2
	Total	912 070	917 879	0,6	100
Départements	Titulaires	215 529	215 887	0,2	78
	Non-titulaires	28 147	28 877	2,6	10
	Autres catégories et statuts	30 376	32 196	6,0	12
	Total	274 052	276 960	1,1	100
Régions	Titulaires	67 146	67 917	1,1	87
	Non-titulaires	9 460	9 444	-0,2	12
	Autres catégories et statuts	278	265	-4,7	0
	Total	76 884	77 627	1,0	100
Total collectivités territoriales	Titulaires	1 031 901	1 035 183	0,3	81
	Non-titulaires	185 892	189 053	1,7	15
	Autres catégories et statuts	45 212	48 230	6,7	4
	Total	1 263 006	1 272 466	0,7	100
Établissements communaux	Titulaires	76 159	76 926	1,0	69
	Non-titulaires	32 482	32 687	0,6	29
	Autres catégories et statuts	2 460	2 374	-3,5	2
	Total	111 100	111 987	0,8	100
Établissements intercommunaux	Titulaires	170 045	177 682	4,5	77
	Non-titulaires	49 668	51 944	4,6	22
	Autres catégories et statuts	1 998	2 388	19,5	1
	Total	221 711	232 014	4,6	100
Établissement départementaux	Titulaires	56 403	56 401	0,0	90
	Non-titulaires	6 442	6 377	-1,0	10
	Autres catégories et statuts	80	101	25,6	0
	Total	62 925	62 878	-0,1	100
Autres Épa locaux	Titulaires	2 291	2 617	14,2	44
	Non-titulaires	2 793	3 296	18,0	55
	Autres catégories et statuts	32	40	24,6	1
	Total	5 116	5 953	16,4	100
Total Épa locaux	Titulaires	304 898	313 626	2,9	76
	Non-titulaires	91 384	94 305	3,2	23
	Autres catégories et statuts	4 570	4 902	7,3	1
	Total	400 852	412 832	3,0	100
Total FPT	Titulaires	1 336 799	1 348 809	0,9	80
	Non-titulaires	277 276	283 357	2,2	17
	Autres catégories et statuts	49 782	53 132	6,7	3
	Total	1 663 857	1 685 298	1,3	100
Total secteur communal	Titulaires	997 722	1 008 604	1,1	80
	Non-titulaires	233 228	238 659	2,3	19
	Autres catégories et statuts	19 047	20 570	8,0	2
	Total	1 249 997	1 267 834	1,4	100

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

(1) Les évolutions entre 2011 et 2012 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.5-5 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par catégorie d'employeur en 2011 et 2012

	Effectifs au 31/12/2011	Effectifs au 31/12/2012	Évolution 2011/2012 (en %)
Organismes communaux ⁽¹⁾	1 141 158	1 155 846	1,3
Communes de moins de 1 000 habitants	73 965	75 398	
Communes 1 000 habitants à 1 999 habitants	60 674	61 426	
Communes 1 000 à 3 499 habitants	62 664	63 610	
Communes 1 000 à 4 999 habitants	52 241	52 997	
Communes 5 000 à 9 999 habitants	122 957	124 056	
Communes 10 000 à 19 999 habitants	133 051	133 923	
Communes 20 000 à 49 999 habitants	210 376	211 930	
Communes 50 000 à 79 999 habitants	88 056	89 542	
Communes 80 000 à 99 999 habitants	30 910	31 019	
Communes 100 000 habitants et plus	177 796	181 331	
Total des communes	1 012 690	1 025 232	1,2
Établissements communaux (CCAS, CDE ...)	128 468	130 614	1,7
Organismes intercommunaux ⁽¹⁾	245 429	254 265	3,6
Communautés urbaines	41 223	38 915	
Communautés de communes	69 928	73 728	
Communauté d'agglomération	66 778	72 293	
Syndicats d'agglomération nouvelle (SAN)	2 256	2 294	
Métropole		3 792	
Total EPCI à fiscalité propre	180 185	187 230	3,9
Autres structures intercommunales (SIVOM, SIVU, syndicats mixtes)	65 244	67 035	2,7
Organismes départementaux	358 202	360 132	0,5
Départements	292 456	294 543	0,7
Établissements départementaux (SDIS, CNFPT, CDG)	65 746	65 589	-0,2
Région	80 037	81 682	2,1
Autres Épa locaux (PHLM, CCM, régies,...)	5 835	6 702	14,9
Total FPT	1 830 661	1 862 419	1,7

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

(1) Les évolutions entre 2011 et 2012 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière au 31 décembre

	2011	2012				
	Effectifs au 31/12/2011	Effectifs au 31/12/2011	Part des femmes	Part de titulaires	Part de non-titulaires	Part des autres catégories et statuts
Médecins ⁽¹⁾	106 593	110 008	50,5			100,0
Personnel non médical	913 961	916 469	80,2	82,6	17,1	0,3
Total hôpitaux	1 020 554	1 026 477	77,0	73,8	15,2	11,0
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	76 266	77 206	87,0	68,7	30,0	1,3
Autres établissements médico-sociaux	32 618	33 290	66,8	58,5	39,1	2,4
Total fonction publique hospitalière	1 129 438	1 136 973	77,4	73,0	17,0	10,1

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

(1) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

Figure 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut au 31 décembre

	2011	2012				
	Effectifs au 31/12	Effectifs au 31/12	Part des femmes	Part de titulaires	Part des non-titulaires	Part des autres catégories et statuts
Médecins ⁽¹⁾	91 807	94 030	51,4			100,0
Personnel non médical	850 855	858 633	79,5	83,1	16,6	0,3
Total hôpitaux	942 661	952 663	76,7	74,9	15,0	10,1
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	69 726	70 839	86,9	70,8	28,5	0,8
Autres établissements médico-sociaux	27 865	28 758	68,6	64,6	33,3	2,1
Total fonction publique hospitalière	1 040 252	1 052 260	77,2	74,3	16,4	9,3

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

(1) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.



Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

Statuts et situations d'emploi **2.1**

Catégories hiérarchiques **2.2**

Catégories socioprofessionnelles et filières **2.3**

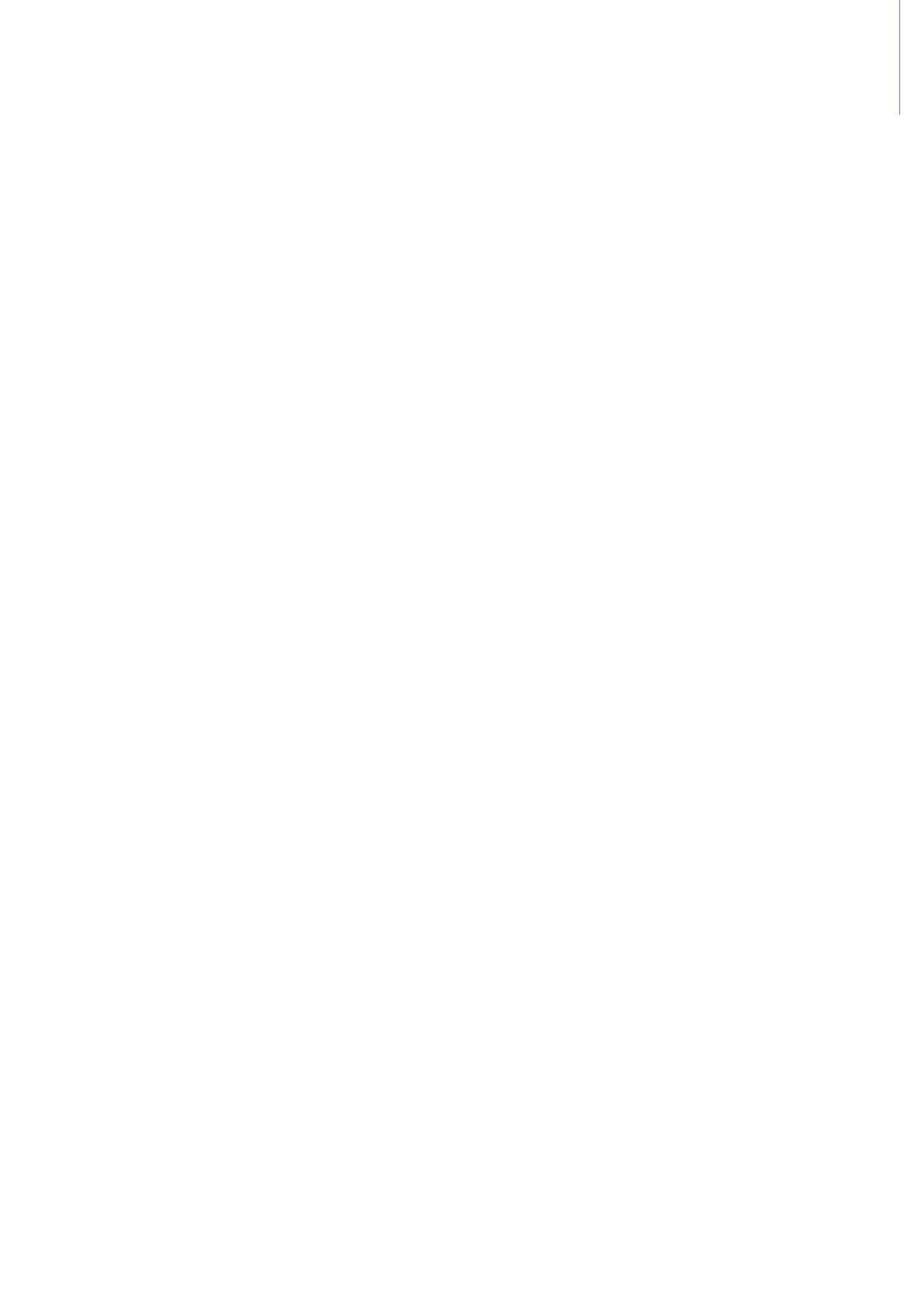
Féminisation et égalité professionnelle **2.4**

Âges **2.5**

Travailleurs handicapés **2.6**

Temps partiel **2.7**

Niveaux de diplôme **2.8**



Présentation

A compter des résultats portant sur l'année 2009, l'introduction du nouveau Système d'Information sur les Agents des Services Publics de l'Insee (**SIASP**), permet de fournir **des résultats détaillés comparables sur les agents des trois versants de la fonction publique** et non plus seulement sur la FPE, en particulier sur le sexe, l'âge, et le travail à temps partiel.

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 (également appelées statutaires)** de la fonction publique (voir définitions) mais également **catégorie socioprofessionnelle**. Issue de SIASP, qui repose sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les rapports antérieurs à 2010, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par 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). Cette présentation pourra faire l'objet d'améliorations ultérieures.

En plus des catégories hiérarchiques, l'emploi de l'**encadrement supérieur** (voir définitions) qui rassemble les niveaux hiérarchiques les plus élevés dans chaque versant de la fonction publique est également présenté.

De manière à fournir des éléments quantitatifs sur la diversité et l'égalité, notamment entre les hommes et

les femmes, les statistiques disponibles sur l'emploi sont généralement ventilées selon le sexe. Ces données statistiques ont vocation à alimenter le rapport annuel prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Par ailleurs, depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs publics de plus de vingt salariés sont tenus d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Les éléments statistiques sont développés dans la fiche 2.6.

La répartition des agents de la fonction publique selon leur niveau de diplôme est issue de l'enquête Emploi de l'Insee. Depuis le premier trimestre 2006, il est possible de distinguer les agents des trois versants de la fonction publique dans l'Enquête Emploi (cf. *Les agents de trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) dans l'Enquête emploi de l'Insee, 2011, Documents et méthodes, DGAFP*) et d'étudier en détail leurs caractéristiques, notamment leur niveau de diplôme.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe « » dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.1 Statuts et situations d'emploi

Figure 2.1-1 : Effectifs physiques, en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés (EQTP) par statut des agents des trois fonctions publiques en France (Métropole + DOM)

	au 31 décembre 2012		EQTP annualisé ⁽¹⁾	Évolution entre 2011 et 2012 (en %)		
	Effectifs physiques	ETP		au 31 décembre 2012		EQTP annualisé ⁽¹⁾
				au 31 décembre 2012	ETP	
FPE						
Titulaires	1 538 853	1 493 139	1 506 868	-0,8	-0,8	-1,3
Non-titulaires	351 759	298 507	307 908	1,1	1,3	0,3
Militaires et militaires volontaires	304 290	297 380	301 053	-4,4	-4,5	-2,7
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	178 281	167 959	169 679	-1,3	-1,4	-1,8
<i>dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat</i>	139 892	130 039	130 714	-0,8	-0,7	-1,0
<i>dont ouvriers d'État</i>	35 545	35 492	36 435	-5,1	-5,1	-5,8
<i>dont apprentis</i>	740	659	663	3,4	9,5	9,4
Total	2 373 183	2 256 986	2 285 508	-1,1	-1,0	-1,3
FPT						
Titulaires ⁽³⁾	1 429 935	1 348 809	1 354 329	1,4	0,9	1,5
Non-titulaires	369 653	283 357	322 577	2,8	2,2	1,5
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62 831	53 132	54 527	2,6	6,7	5,3
<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	50 024	43 890	45 416	-0,7	3,4	2,5
<i>dont apprentis</i>	11 048	7 599	7 425	23,2	38,7	32,2
Total	1 862 419	1 685 298	1 731 434	1,7	1,3	1,6
FPH						
Titulaires	829 638	782 268	779 257	0,6	1,1	0,0
Non-titulaires	192 719	172 374	172 670	-0,4	0,5	3,9
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	114 616	97 619	104 453	3,4	2,7	0,5
<i>dont médecins</i>	111 236	94 677	101 384	3,3	2,5	0,4
<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	2 456	2 156	2 328	-5,4	0,9	2,5
<i>dont apprentis</i>	924	785	741	25,2	34,0	21,7
Total	1 136 973	1 052 260	1 056 381	0,7	1,2	0,7
Total						
Titulaires ⁽³⁾	3 798 426	3 624 216	3 640 454	0,3	0,3	0,0
Non-titulaires	914 131	754 238	803 053	1,5	1,4	1,6
Total Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	304 290	297 380	301 053	-4,4	-4,5	-2,7
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	355 728	318 711	328 660	0,8	1,1	0,1
Total	5 372 575	4 994 545	5 073 322	0,3	0,2	0,1

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) EQTP annualisés : équivalents temps plein annualisés calculés sur l'ensemble des postes actifs.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 100 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 2.1-2 : Effectifs physiques et équivalents temps plein (ETP) des titulaires des ministères en France (Métropole + DOM) au 31 décembre

Ministères	2011		2012										Évolution 2011-2012 (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 européennes	2 914	2 847	861	852	510	504	1 545	1 499	63	62	2 979	2 918	2,2	2,5
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	24 800	23 895	12 764	12 423	7 299	6 997	4 177	3 948	8	8	24 248	23 376	-2,2	-2,2
Ministères économique et financier	151 895	145 177	44 144	43 068	59 331	56 809	45 187	42 441	134	124	148 796	142 442	-2,0	-1,9
<i>Budget, Comptes publics et Réforme de l'État</i>	139 442	133 125	38 550	37 597	54 880	52 504	43 053	40 413	113	105	136 596	130 619	-2,0	-1,9
<i>Économie, finances et industrie</i>	12 453	12 051	5 594	5 471	4 451	4 304	2 134	2 029	21	19	12 200	11 823	-2,0	-1,9
Culture et Communication	9 733	9 489	3 751	3 701	1 936	1 878	3 904	3 790	15	13	9 606	9 381	-1,3	-1,1
Défense et anciens combattants	35 872	34 865	6 618	6 540	9 960	9 721	18 975	18 304	23	23	35 576	34 588	-0,8	-0,8
Écologie, développement durable, transports et logement	60 463	58 882	17 272	17 011	20 622	20 062	20 894	20 197	37	27	58 825	57 297	-2,7	-2,7
Ministères de l'enseignement	810 106	783 847	734 816	712 206	25 512	24 371	33 031	31 586	248	72	793 607	768 236	-2,0	-2,0
<i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative</i>	789 933	764 184	727 934	705 384	24 014	22 903	30 371	29 048	28	26	782 347	757 361	-1,0	-0,9
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	20 173	19 663	6 882	6 822	1 498	1 468	2 660	2 538	220	46	11 260	10 875	-4,2	-4,7
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	169 279	166 590	19 355	19 172	111 584	110 659	36 294	34 894	46	43	167 279	164 768	-1,2	-1,1
<i>Outre-mer</i>	41	41	ns	ns	ns	ns	40	40	-	-	42	42	2,4	2,4
<i>Police</i>	128 982	127 902	13 027	12 951	100 557	99 990	13 453	13 016	13	13	127 050	125 969	-1,5	-1,5
<i>Intérieur, autre</i>	40 256	38 647	6 327	6 220	11 026	10 668	22 801	21 838	33	31	40 187	38 757	-0,2	0,3
Justice et Libertés	70 662	68 714	14 683	14 412	17 688	16 956	38 957	38 018	15	12	71 343	69 398	1,0	1,0
Services du Premier ministre	7 026	6 866	3 859	3 823	1 007	977	2 116	2 033	15	13	6 997	6 846	-0,4	-0,3
Travail, emploi et santé	20 114	19 382	7 931	7 787	5 679	5 444	5 473	5 180	58	54	19 141	18 464	-4,8	-4,7
Total hors enseignants	651 892	632 154	173 784	170 256	255 404	249 016	210 358	201 696	637	427	640 183	621 395	-1,8	-1,7
Total	1 362 864	1 320 553	866 054	840 995	261 128	254 377	210 553	201 890	662	451	1 338 397	1 297 714	-1,8	-1,7

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

Champ : emplois principaux, titulaires des ministères. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

Enseignants : y compris élèves enseignants; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement.

ns : non significatif.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.1 Statuts et situations d'emploi

Figure 2.1-3 : Effectifs physiques et équivalents temps plein (ETP) des non-titulaires des ministères en France (Métropole + DOM) au 31 décembre

Ministères	2011		2012										Évolution 2011-2012 (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 européennes	586	543	113	111	5	ns	ns	ns	442	397	562	514	-4,1	-5,3
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	3 856	3 155	1 511	1 217	855	718	144	96	1 232	1 111	3 742	3 142	-3,0	-0,4
Ministères économique et financier	6 950	5 376	2 139	2 081	395	381	3 624	2 315	692	584	6 850	5 361	-1,4	-0,3
<i>Budget, Comptes publics et Réforme de l'État</i>	4 941	3 970	1 528	1 479	356	343	2 624	1 826	367	295	4 875	3 943	-1,3	-0,7
<i>Économie, finances et industrie</i>	2 009	1 406	611	602	39	38	1 000	489	325	289	1 975	1 418	-1,7	0,9
Culture et Communication	1 570	1 411	737	657	ns	ns	36	26	767	701	1 541	1 385	-1,8	-1,8
Défense et anciens combattants	7 072	6 739	4 833	4 653	878	737	770	742	492	465	6 973	6 597	-1,4	-2,1
Écologie, développement durable, transports et logement	3 815	3 464	943	897	51	49	664	550	1 900	1 734	3 558	3 231	-6,7	-6,7
Ministères de l'enseignement	60 099	48 267	27 218	23 957	23 335	16 514	6 144	5 109	2 433	1 816	59 130	47 395	-1,6	-1,8
<i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative</i>	57 752	46 214	26 484	23 256	23 293	16 476	5 641	4 709	2 110	1 509	57 528	45 950	-0,4	-0,6
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	2 347	2 054	734	701	42	39	503	399	323	307	1 602	1 445	-31,7	-29,6
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	13 865	12 644	1 096	949	625	482	10 398	9 571	1 413	1 289	13 532	12 291	-2,4	-2,8
<i>Outre-mer</i>	17	16	-	-	-	-	17	16	-	-	17	16	0,0	0,0
<i>Police</i>	11 147	10 084	384	260	436	295	9 559	8 798	521	434	10 900	9 786	-2,2	-3,0
<i>Intérieur, autre</i>	2 701	2 543	712	689	189	187	822	757	892	855	2 615	2 489	-3,2	-2,1
Justice et Libertés	5 500	4 125	1 096	958	1 816	1 328	2 747	2 407	438	395	6 097	5 089	10,9	23,4
Services du Premier ministre	1 897	1 646	930	910	359	284	304	211	351	343	1 944	1 748	2,5	6,2
Travail, emploi et santé	2 427	2 239	1 373	1 326	160	151	238	187	328	290	2 099	1 955	-13,5	-12,7
Total hors enseignants⁽²⁾	73 091	58 921	15 877	14 683	22 254	14 747	25 050	21 200	10 426	9 086	73 607	59 716	0,7	1,3
Total	107 637	89 608	41 989	37 718	28 480	20 650	25 071	21 215	10 488	9 125	106 028	88 708	-1,5	-1,0

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

Champ : emplois principaux, non-titulaires des ministères. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors Com et étranger).

Enseignants : y compris élèves enseignants; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement.

ns : non significatif.

Figure 2.2-1 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs par versant de la fonction publique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

	Catégorie A (en %)	Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)	Catégorie indéterminée ⁽¹⁾ (en %)	Total
Fonction publique de l'État (ministères et Épa)					
Titulaires	64,3	19,4	16,3	0,1	1 538 853
Non-titulaires	32,7	32,7	25,9	8,8	351 759
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	75,7	7,4	16,9	0,1	178 281
Total agents civils	59,9	20,6	18,0	1,6	2 068 893
<i>dont enseignants</i>	98,0	2,0	0,0	0,0	954 322
<i>dont non-enseignants</i>	27,3	36,5	33,3	2,9	1 114 571
Militaires et militaires volontaires	13,0	54,3	32,7	0,0	304 290
Total FPE	53,9	24,9	19,9	1,4	2 373 183
Fonction publique territoriale					
Titulaires ⁽³⁾	8,7	13,4	76,7	1,2	1 429 935
Non-titulaires	11,1	15,0	65,3	8,6	369 653
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	4,1	0,4	95,4	0,1	62 831
Total FPT	9,0	13,3	75,1	2,6	1 862 419
Fonction publique hospitalière					
Titulaires	23,8	24,0	52,2	0,0	829 638
Non-titulaires	18,0	16,9	65,0	0,1	192 719
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	96,9	0,0	3,1	0,0	114 616
Total FPH	30,2	20,4	49,4	0,0	1 136 973
FPE+FPT+FPH					
Titulaires ⁽³⁾	34,5	18,1	46,9	0,5	3 798 426
Non-titulaires	20,9	22,2	50,1	6,9	914 131
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	69,9	3,8	26,3	0,1	355 728
Total agents civils	59,9	20,6	18,0	1,6	2 068 893
<i>dont enseignants</i>	98,0	2,0	0,0	0,0	954 322
<i>dont non-enseignants</i>	27,3	36,5	33,3	2,9	1 114 571
Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	13,0	54,3	32,7	0,0	304 290
Ensemble	33,3	19,9	45,3	1,5	5 372 575

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

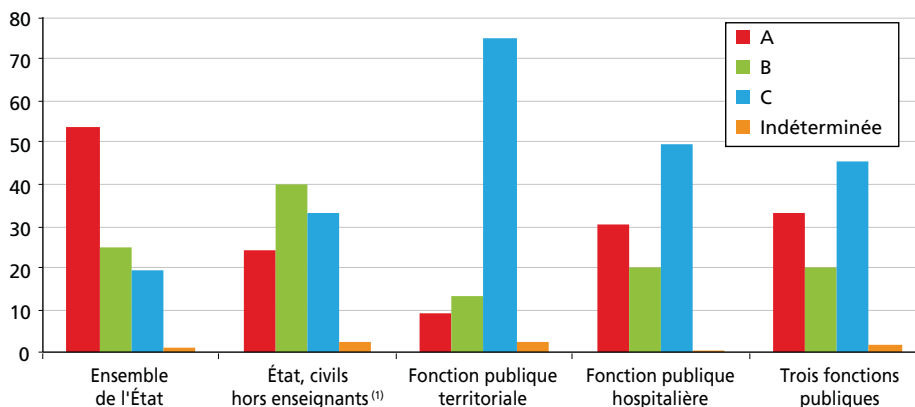
Note de lecture : 64,3 % des agents titulaires de la FPE sont des agents de catégorie A.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les non-titulaires.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 100 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique par versant de la fonction publique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)



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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière.

(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) dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

		Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)
FPE (ministères et Épa)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	791 377	51,3	71,3	12,3
	<i>dont catégorie A</i>	787 712	51,3	71,4	12,2
	<i>dont catégorie B</i>	2 958	59,4	67,4	18,6
	Professions Intermédiaires	871 989	66,1	71,2	14,4
	<i>dont catégorie A</i>	484 384	75,6	88,0	2,7
	<i>dont catégorie B</i>	383 843	54,5	50,6	29,3
	<i>dont catégorie C</i>	3 616	7,4	6,8	14,5
	Employés, ouvriers	709 436	42,4	49,9	18,1
	<i>dont catégorie A</i>	6 637	47,0	12,4	87,2
	<i>dont catégorie B</i>	204 189	18,3	49,8	1,0
	<i>dont catégorie C</i>	467 280	51,8	53,6	19,3
	Indéterminée	381	47,2	8,4	91,3
Total FPE	2 373 183	54,1	64,8	14,8	
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	142 259	55,0	70,3	27,9
	<i>dont catégorie A</i>	140 955	55,0	70,8	27,4
	<i>dont catégorie B</i>	231	50,2	25,1	74,0
	Professions Intermédiaires	271 717	66,4	78,5	21,4
	<i>dont catégorie A</i>	26 038	89,2	91,1	8,9
	<i>dont catégorie B</i>	242 178	63,9	77,5	22,4
	<i>dont catégorie C</i>	1 184	58,5	54,7	43,2
	Employés, ouvriers	1 401 525	59,9	78,5	17,3
	<i>dont catégorie A</i>	297	63,3	38,1	51,9
	<i>dont catégorie B</i>	4 788	45,8	85,9	13,8
	<i>dont catégorie C</i>	1 395 106	60,0	78,6	17,2
	Indéterminée	46 918	68,1	34,4	63,8
Total FPT	1 862 419	60,7	76,8	19,9	
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	140 225	54,0	11,0	9,9
	<i>dont catégorie A</i>	140 141	54,0	11,0	9,8
	<i>dont catégorie B</i>	26	57,7	15,4	84,6
	Professions Intermédiaires	434 570	84,5	87,5	12,5
	<i>dont catégorie B</i>	230 461	83,3	86,0	14,0
	<i>dont catégorie C</i>	2 045	54,2	37,5	57,7
	Employés, ouvriers	561 331	77,8	77,3	22,2
	Indéterminée	847	66,4	20,8	24,1
Total FPH	1 136 973	77,4	73,0	17,0	
3 FP	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 073 861	52,2	63,3	14,0
	Professions Intermédiaires	1 578 276	71,2	76,9	15,1
	Employés, ouvriers	2 672 292	59,0	70,7	18,5
	Indéterminée	48 146	67,9	34,0	63,3
	Total 3 FP	5 372 575	61,3	70,7	17,0

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires).

En plus des titulaires et non-titulaires, les effectifs intègrent notamment des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières

Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (*) et catégorie hiérarchique dans les ministères fin 2011 et fin 2012 en France (métropole + DOM) [1^{ère} partie]

	Situation au 31 décembre 2012		Situation au 31 décembre 2011 ⁽¹⁾		Évolution entre 2011 et 2012	
	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)
Ensemble	1 338 386	61,0	1 362 858	60,7	-1,8	0,27
<i>dont : total enseignants</i>	<i>697 989</i>	<i>68,8</i>	<i>710 728</i>	<i>68,3</i>	<i>-1,8</i>	<i>0,49</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont:	446 567	55,2	454 153	54,9	-1,7	0,31
Cadres de catégorie A+⁽²⁾	28 472	40,2	32 610	40,1	-12,7	0,14
Encadrement et direction ⁽³⁾	9 543	27,6	9 395	26,8	1,6	0,79
Inspection, contrôle et expertise ⁽⁴⁾	11 823	54,2	11 761	53,4	0,5	0,77
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁵⁾	7 012	34,0	11 372	37,5	-38,3	-3,45
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	417 693	56,2	420 962	56,0	-0,8	0,19
Attachés et inspecteurs	51 472	54,3	51 435	53,8	0,1	0,51
dont attachés et inspecteurs principaux	8 759	52,4	8 325	52,4	5,2	-0,02
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽⁶⁾	17 739	28,2	17 537	28,5	1,2	-0,27
Professeurs certifiés et agrégés	294 707	59,7	298 957	59,5	-1,4	0,2
Autres enseignants de catégorie A	3 693	46,7	3 843	45,4	-3,9	1,3
Police (commandants)	4 053	15,3	3 788	15,1	7,0	0,22
Autres cadres de catégorie A ⁽⁷⁾	46 029	50,9	45 402	50,4	1,4	0,53
Cadres de catégorie B	357	71,7	408	69,9	-12,5	1,86
PCS de professions intermédiaires dont :	582 356	71,5	588 198	71,0	-1,0	0,45
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	419 970	75,4	416 135	74,5	0,9	0,88
Professeurs des écoles	324 152	81,6	325 340	81,3	-0,4	0,31
Professeurs de lycée professionnel	59 927	48,9	61 107	48,7	-1,9	0,26
Professeur de collège d'enseignement général	3 288	56,2	3 992	55,7	-17,6	0,43
Autres enseignants PI A	1 782	45,9	1 939	46,4	-8,1	-0,51
Police (capitaine et lieutenant)	6 371	27,1	6 847	26,3	-7,0	0,76
Autres professions intermédiaires de catégorie A	24 450	75,1	16 910	64,3	44,6	10,76

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères.

(*) Voir définitions et méthodes.

(1) Actualisation des données relatives 2011 et redressement des PCS pour 0,4 % des agents.

(2) La catégorie A+ 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 a minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection.

(3) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres emplois et corps de direction et d'encadrement supérieur (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(4) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(5) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(6) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(7) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

Note : les données 2012 relatives aux militaires n'étant pas d'une qualité suffisante, ce tableau est restreint dans cette édition aux titulaires civils.

Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (*) et catégorie hiérarchique dans les ministères fin 2011 et fin 2012 en France (métropole + DOM) (2^{ème} partie)

	Situation au 31 décembre 2012		Situation au 31 décembre 2011 ⁽¹⁾		Évolution entre 2011 et 2012	
	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)
Professions intermédiaires de catégorie B dont :	162 332	61,4	171 305	62,6	-5,2	-1,23
Greffiers	8 867	87,8	8 618	87,7	2,9	0,1
Instituteurs	5 364	75,8	6 181	75,7	-13,2	0,08
Autres enseignants PI de catégorie B	8	87,5	6	33,3	33,3	54,17
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	119 047	61,8	108 924	65,2	9,3	-3,39
dont secrétaires administratifs	28 948	75,1	28 020	75,2	3,3	-0,13
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	995	29,2	989	28,3	0,6	0,84
Autres professions intermédiaires de catégorie B	28 051	49,6	46 587	50,9	-39,8	-1,35
PCS employés et ouvriers dont :	309 463	49,5	320 033	49,9	-3,3	-0,48
Employés et ouvriers de catégorie B dont :	98 185	18,1	99 886	17,9	-1,7	0,2
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	98 128	18,1	99 830	17,9	-1,7	0,21
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	45 002	15,5	42 842	14,9	5,0	0,6
<i>dont gardiens de la paix</i>	53 126	20,3	56 988	20,2	-6,8	0,15
Autres employés, ouvriers de catégorie B	57	77,2	56	80,4	1,8	-3,17
Employés et ouvriers de catégorie C dont :	210 553	64,1	214 910	64,6	-2,0	-0,45
Adjoint administratifs et adjoints techniques	178 731	70,7	187 659	70,8	-4,8	-0,08
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	25 099	19,8	24 659	19,8	1,8	-0,04
Autres employés, ouvriers de catégorie C	6 723	54,7	2 592	40,5	159,4	14,24
PCS indéterminée			474	59,5		

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État.

(*) Voir définitions et méthodes.

(1) Actualisation des données relatives 2011 et redressement des PCS pour 0,4 % des agents.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières

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 2012 en France (Métropole + DOM)

	Effectifs physiques	Titulaires (en %)	Non-titulaires (en %)	Part de non-titulaires dans la filière (en %)
Administrative	407 617	24,0	17,6	16,0
Animation	87 190	3,7	9,5	40,2
Culturelle	71 580	3,4	6,1	31,6
Incendie-Secours	38 725	2,7	0,1	0,7
Médico-sociale	76 316	4,0	5,1	24,8
Médico-technique	2 136	0,1	0,2	25,6
Sécurité	21 001	1,4	0,2	2,6
Sociale	162 721	8,9	9,5	21,6
Sportive	18 679	0,9	1,5	30,5
Technique	825 523	48,8	34,6	15,5
Autres cas	37 879	1,0	6,6	64,2
Hors filières et indéterminée ⁽²⁾	51 890	1,2	9,1	64,9
Total⁽¹⁾	1 801 257	100,0	100,0	20,5

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

Champ : FPT. Emplois principaux. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + Dom (hors COM et étranger).

Note de lecture : 24,0% des titulaires et 17,6 % des agents non titulaires de la FPT travaillent dans la filière administrative. 16,0 % des agents travaillant dans la filière administrative sont non titulaires.

(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 2012 en France (Métropole + DOM)

	Effectifs physiques	Titulaires (en %)	Non-titulaires (en %)	Part de non-titulaires dans la filière (en %)
Administrative	111 980	10,6	12,5	21,6
Médico-technique	54 211	5,4	5,0	17,6
Socio-éducative	25 116	2,3	3,0	23,0
Soignante	712 972	71,6	61,8	16,7
Technique-ouvrière	109 838	10,1	13,7	24,0
Hors filière ⁽¹⁾ et indéterminée	11 620	0,1	4,0	66,3
Total	1 025 737	100,0	100,0	18,8

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

Champ : FPH, hors médecins et internes. Emplois principaux. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Note de lecture : Parmi les agents de la filière administrative, 21,6 % sont des non-titulaires. 10,6 % des titulaires et 12,5 % des non-titulaires travaillent dans la filière administrative.

(1) Il s'agit par définition de la NEH (Nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les travailleurs handicapés en C.A.T, les formateurs occasionnels et les apprentis.

Figure 2.4-1 : Taux de femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

		A	B	C	Indéterminée ⁽¹⁾	Total
FPE	Ministères	63,6	36,0	46,5	59,7	53,6
	Épa de la FPE	43,5	64,8	68,0	56,0	55,8
	Total	60,5	42,1	51,5	57,3	54,1
FPT	Régions	57,6	64,9	57,4	45,8	57,8
	Départements	65,2	71,8	55,5	69,8	60,8
	Secteur communal	58,5	59,5	61,0	68,4	60,9
	Total	60,3	63,5	60,0	68,4	60,7
FPH	Hôpitaux	72,9	83,7	76,9	42,2	77,0
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	81,5	87,9	87,5	82,0	87,0
	Autres établissements médico-sociaux	67,9	71,2	64,5	61,5	66,8
	Total	73,1	83,2	77,7	51,1	77,4
	3 FP	62,9	55,9	62,4	64,0	61,3
	Privé	-	-	-	-	44,3

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note de lecture : dans la FPE, 63,6 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans SIASP, en particulier pour les non-titulaires.

Figure 2.4-2 : Taux de femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

	Statut	A	B	C	Indéterminée ⁽¹⁾	Total	Total hors enseignants
FPE	Titulaires	62,0	46,8	64,5	44,6	59,5	52,9
	Non-titulaires	48,7	67,8	66,2	57,9	60,3	62,1
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	73,2	48,9	14,9	25,7	61,6	15,9
	Total agents civils	62,0	52,5	60,9	57,3	59,8	54,2
	Total agents civils hors enseignants	48,5	52,1	60,9	57,3	54,2	54,2
	Militaires et militaires volontaires	13,2	15,0	16,2	43,8	15,2	15,2
	Total	60,5	42,1	51,5	57,3	54,1	45,8
FPT	Titulaires ⁽³⁾	62,0	64,3	56,1	74,7	58,0	58,0
	Non-titulaires	56,1	61,1	70,5	65,0	67,0	67,0
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	46,8	56,7	87,9	42,1	86,0	86,0
	Total	60,3	63,5	60,0	68,4	60,7	60,7
FPH	Titulaires	84,5	84,2	77,4	48,0	80,7	80,7
	Non-titulaires	80,4	77,2	78,4	55,3	78,5	78,5
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	50,4	69,2	85,0	35,7	51,4	51,4
	Total	73,1	83,2	77,7	51,1	77,4	77,4
FPE+FPT+FPH	Titulaires ⁽³⁾	65,4	62,5	62,5	72,8	63,5	62,9
	Non-titulaires	56,1	67,5	71,8	61,5	66,8	67,8
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62,7	49,1	64,3	30,7	62,6	55,2
	Total agents civils	62,0	52,5	60,9	57,3	59,8	54,2
	Total agents civils hors enseignants	48,5	52,1	60,9	57,3	54,2	54,2
	Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	13,2	15,0	16,2	43,8	15,2	15,2
	Total	62,9	55,9	62,4	64,0	61,3	60,2

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note de lecture : dans la FPT, 62,0 % des agents titulaires de catégorie A sont des femmes.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans SIASP, en particulier pour les non-titulaires.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 100 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 2.4-3 : Part de femmes parmi les agents titulaires et non-titulaires des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée ⁽¹⁾		Total 2012		Total 2011	
	Part de femmes parmi les titulaires (en %)	Part de femmes parmi les non-titulaires (en %)	Part de femmes parmi les titulaires (en %)	Part de femmes parmi les non-titulaires (en %)	Part de femmes parmi les titulaires (en %)	Part de femmes parmi les non-titulaires (en %)	Part de femmes parmi les titulaires (en %)	Part de femmes parmi les non-titulaires (en %)	Part de femmes parmi les titulaires (en %)	Part de femmes parmi les non-titulaires (en %)	Part de femmes parmi les titulaires (en %)	Part de femmes parmi les non-titulaires (en %)
Affaires étrangères et européennes	37,9	46,0	47,8	ns	67,4	0,0	ns	51,4	55,0	50,0	54,8	49,3
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	48,9	46,7	53,5	61,2	82,9	73,6	ns	66,6	56,2	57,6	55,7	56,7
Budget, Comptes publics et Réforme de l'État	47,6	41,5	60,8	58,1	64,6	70,5	58,4	48,0	58,3	58,8	58,5	59,3
Culture et Communication	48,0	43,8	58,1	ns	55,1	ns	ns	64,9	52,9	55,0	52,4	52,9
Défense et anciens combattants	28,7	31,3	45,2	26,4	66,6	46,4	ns	54,1	53,5	34,0	54,2	37,0
Écologie, développement durable, transports et logement	32,5	40,5	37,3	ns	47,7	49,8	ns	53,8	39,6	49,3	39,4	49,0
Économie, finances et industrie	41,2	45,2	60,1	ns	77,7	73,2	ns	55,7	54,5	61,7	54,4	59,8
Éducation nationale, jeunesse et vie associative	69,1	57,7	79,7	73,5	86,0	82,6	ns	74,6	70,1	67,2	69,8	65,7
Enseignement supérieur et Recherche	37,5	37,2	53,8	ns	52,4	57,3	ns	58,2	42,6	48,1	46,7	46,9
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	32,2	26,2	23,5	ns	73,3	37,2	ns	56,2	35,3	36,9	35,0	36,7
Justice et Libertés	61,4	55,7	75,0	60,5	41,4	63,5	ns	58,2	53,8	60,8	53,8	62,2
Services du Premier ministre	40,3	45,7	70,8	63,8	68,8	36,2	ns	57,3	53,3	49,6	53,6	51,8
Travail, emploi et santé	45,8	57,5	72,9	75,6	84,4	75,2	ns	62,5	64,9	61,7	64,3	60,8
Total	65,0	51,3	45,1	69,0	64,1	56,9	38,1	61,1	60,9	58,4	60,7	57,5
Total hors enseignants	48,9	46,9	46,2	70,4	64,5	66,2	44,2	57,9	52,9	62,1	52,4	61,6

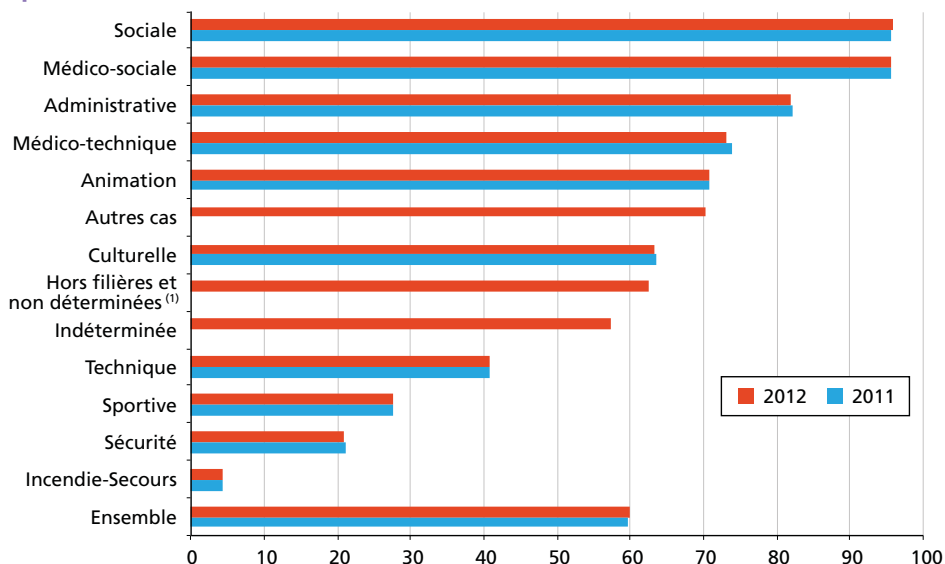
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, titulaires et non-titulaires des ministères. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part de femmes par statut n'a pas été calculée.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans SIASP, en particulier pour les non-titulaires.

Figure 2.4-4 : Part de femmes par filière d'emploi dans la FPT (*) fin 2011 et fin 2012 en France (Métropole + DOM) [en %]



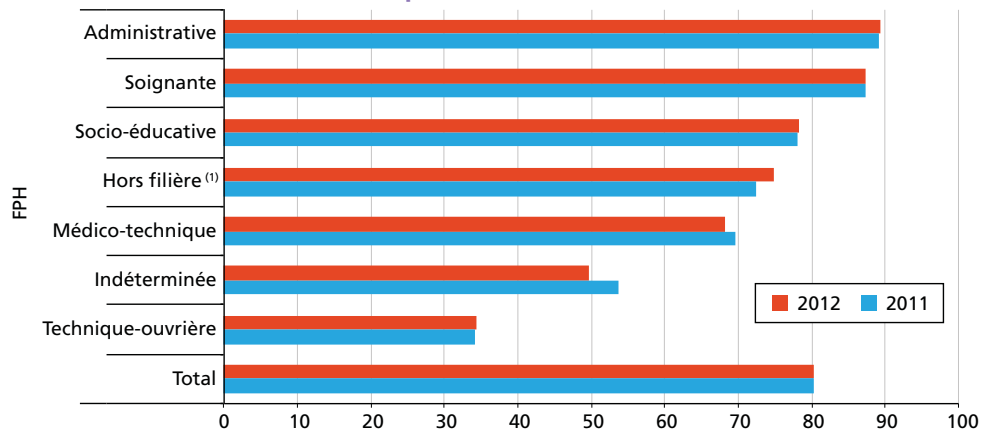
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

(*) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte.

(1) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

Figure 2.4-5 : Part de femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH (*) fin 2011 et fin 2012 en France (Métropole + DOM) [en %]



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

Champ : emplois principaux, tous statuts, hors médecins et internes. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

(*) Hors médecins et internes.

(1) Il s'agit par définition de la NEH (Nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les travailleurs handicapés en C.A.T, les formateurs occasionnels et les apprentis.

Figure 2.4-6 : Effectifs et part des femmes dans les emplois et corps de direction et d'encadrement supérieur* de la fonction publique au 31 décembre 2012

	2011		2012	
	Effectif total	Part des femmes (en %)	Effectif total	Part des femmes (en %)
Corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction, dont :	9 773	26,9	9 865	27,7
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	442	16,3	474	17,7
Ambassadeurs	40	15,0	48	18,8
Préfets	185	9,7	202	10,9
Secrétaires généraux	40	22,5	46	21,7
Recteurs d'académie	30	26,7	29	27,6
Directeurs d'administration centrale	130	23,8	132	25,8
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	17	0,0	17	5,9
Autres corps et emplois d'encadrement et de direction	9 331	27,4	9 391	28,2
Chefs de service et Sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2012-32	452	28,1	446	27,4
Directeur de projet et expert de haut niveau	143	37,1	150	37,3
Cadres dirigeants des services déconcentrés	69	20,3	69	24,6
Directeurs d'administration territoriale	835	25,5	772	24,1
Autres emplois supérieurs d'administration central	87	19,5	164	14,0
Corps Ena conception et management ⁽¹⁾	1 990	27,5	2 034	29,4
Ingénieurs	2 444	27,0	2 401	27,9
Commissaires de Police	1 530	25,4	1 534	25,6
Administrateurs Insee	493	32,7	500	34,0
Architectes et urbanistes de l'État	358	39,9	368	41,8
Conservateurs généraux du patrimoine	132	40,9	135	42,2
Administrateurs généraux des finances publiques	675	20,9	705	22,1
Divers	123	34,1	113	40,7
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	5 982	25,0	5 985	25,9
Emplois de direction de la FPT⁽¹⁾⁽²⁾	947	22,8	881	24,6
Encadrement supérieur de la FPT	5 035	25,4	5 104	26,1
Administrateurs territoriaux	1 759	39,1	1 759	39,5
Administrateur hors classe	660	25,3	681	26,7
Administrateur ⁽²⁾	1 099	47,4	1 078	47,5
Ingénieurs territoriaux en chef	3 276	18,0	3 345	19,0
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	1 141	14,5	1 083	14,7
Ingénieur en chef de classe normale	2 135	19,9	2 262	21,1
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	5 614	42,7	5 617	43,5
Emplois de direction	4 581	45,4	4 374	47,3
Directeur d'hôpital (DH)	3 070	39,6	2 846	41,1
DH, Emplois fonctionnels	186	17,2	263	20,5
DH, Hors classe	2 158	37,4	1 937	40,4
DH, Classe normale	726	51,8	646	51,5
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3 S)	1 511	57,2	1 528	58,8
D3S, Emplois fonctionnels	17	11,8	12	0,0
D3S, Hors classe	686	50,9	734	53,3
D3S, Classe normale	808	63,6	782	65,0
Encadrement supérieur de la FPH	1 033	30,7	1 243	30,4
Ingénieurs hospitaliers en chef	1 033	30,7	1 243	30,4

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

Champ FPE : emplois principaux, titulaires des ministères et des EPA. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

Champ FPT et FPH : emplois principaux, tous statuts. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note : Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

* Dans la FPE, les corps d'encadrement supérieur d'inspection, de contrôle et d'expertise et ceux de l'enseignement supérieur et de recherche ne sont pas comptabilisés dans ce tableau (voir Figure 2.4-7). C'est également le cas des médecins territoriaux de la FPT. (1) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur de services techniques.

Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes «directeur» et «directeur adjoint» sans le qualificatif «général» peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

(2) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.4 Féminisation et égalité professionnelle

Figure 2.4-7 : Effectifs et part de femmes des titulaires A+ de la FPE (ministères + EPA) par type de population

	2011		2012	
	Effectif total	Part des femmes (en %)	Effectif total	Part des femmes (en %)
Ensemble des titulaires A+, dont :	99 998	36,7	100 940	37,1
Corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction, dont :	9 773	26,9	9 865	27,7
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	442	16,3	474	17,7
Ambassadeurs	40	15,0	48	18,8
Préfets	185	9,7	202	10,9
Secrétaires généraux	40	22,5	46	21,7
Recteurs d'académie	30	26,7	29	27,6
Directeurs d'administration centrale	130	23,8	132	25,8
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	17	0,0	17	5,9
Autres corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction	9 331	27,4	9 391	28,2
Chefs de service et Sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2012-32	452	28,1	446	27,4
Directeur de projet et expert de haut niveau	143	37,1	150	37,3
Cadres dirigeants des services déconcentrés	69	20,3	69	24,6
Directeurs d'administration territoriale	835	25,5	772	24,1
Autres emplois supérieurs d'administration central	87	19,5	164	14,0
Corps Ena conception et management ⁽¹⁾	1 990	27,5	2 034	29,4
Ingénieurs	2 444	27,0	2 401	27,9
Commissaires de Police	1 530	25,4	1 534	25,6
Administrateurs Insee	493	32,7	500	34,0
Architectes et urbanistes de l'État	358	39,9	368	41,8
Conservateurs généraux du patrimoine	132	40,9	135	42,2
Administrateurs généraux des finances publiques	675	20,9	705	22,1
Divers	123	34,1	113	40,7
Inspection, contrôle et expertise	12 312	53,8	12 374	54,6
Corps Ena de Juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes) ⁽¹⁾	1 857	34,3	1 949	34,9
Corps et emplois de juridictions judiciaires (dont magistrats des tribunaux, personnels ⁽²⁾ des tribunaux de grandes instances, des cours d'appels et de la Cour de cassation)	7 929	60,3	7 900	61,3
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps Ena) ⁽¹⁾	1 140	29,3	1 157	30,3
Autres corps d'inspections (dont médecins de l'Éducation nationale)	1 386	63,0	1 368	64,0
Enseignement supérieur, recherche et assimilés⁽³⁾	77 913	35,2	78 701	35,5
Chercheurs	20 890	34,8	21 628	34,5
Professeurs de l'enseignement supérieur	19 604	21,4	19 637	22,1
Maîtres de conférence	36 132	42,9	36 159	43,3
Inspecteurs de l'enseignement	1 287	39,0	1 277	39,2

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

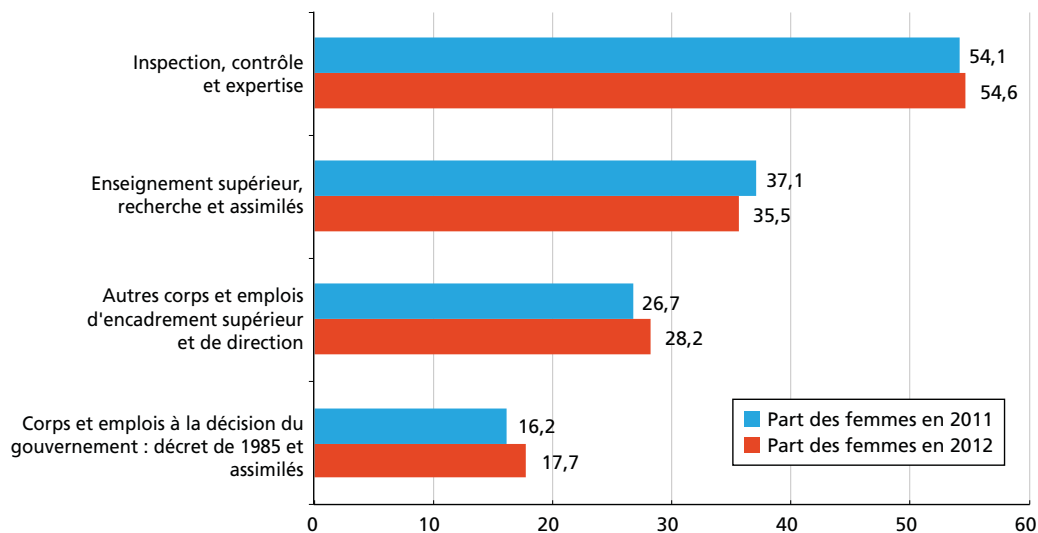
Champ : emplois principaux des titulaires des ministères et des EPA, titulaires. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger). (1) Les inspecteurs généraux des Affaires sociales et les inspecteurs généraux des Finances qui sont également des corps de débouché de l'Éna, sont classés parmi les titulaires relevant des corps d'inspection et de contrôle.

(2) Comprend les Présidents des tribunaux de grandes instances, des cours d'appels et de la Cour de cassation.

(3) Dans le cadre de la loi LRU et du passage à l'autonomie des universités qui en découle, des personnels ont été transférés du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche vers les Épa (universités).

Figure 2.4-8 : Part des femmes titulaires A+ de la FPE (ministères + EPA) par type de population au 31 décembre 2012

[en %]



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

Champ : emplois principaux, titulaires des ministères et des EPA. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note : Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.5 Âges

Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)
[en années]

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée ⁽¹⁾	Total
FPE	Titulaires	43,6	44,3	46,4	52,5	44,2
	Non-titulaires	38,1	35,9	40,1	38,8	38,0
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	44,4	42,2	47,8	46,3	44,8
	Total agents civils	43,2	42,0	45,0	39,3	43,2
	Militaires et militaires volontaires	39,5	37,1	26,8	20,2	34,0
	Total	43,1	40,6	41,1	39,2	42,0
FPT	Titulaires ⁽³⁾	47,0	45,4	45,2	46,2	45,4
	Non-titulaires	41,2	36,2	38,9	39,4	38,8
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	35,2	20,9	46,0	20,0	45,4
	Total	45,4	43,3	44,1	41,7	44,1
FPH	Titulaires	38,8	44,4	43,6	50,3	42,6
	Non-titulaires	33,6	34,9	35,3	45,7	35,0
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	41,7	28,3	44,8	41,4	41,8
	Total	39,2	43,1	41,7	47,5	41,3
FPE+FPT+FPH	Titulaires	43,2	44,6	45,0	46,6	44,3
	Non-titulaires	37,9	35,8	38,2	39,1	37,7
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	43,1	41,7	46,6	39,0	44,0
	Total agents civils	42,6	42,6	43,7	40,8	43,1
	Militaires et militaires volontaires	39,5	37,1	26,8	20,2	34,0
	Total	42,6	41,8	43,0	40,8	42,6

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note de lecture : dans la FPH, les agents titulaires de catégorie A ont en moyenne 38,8 ans.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans SIASP, en particulier pour les non-titulaires.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 100 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 2.5-2 : Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans ou plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe, au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

		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	Titulaires	44,7	43,9	44,2	6,3	8,2	7,4	35,0	33,1	33,9
	Non-titulaires	37,2	38,4	38,0	37,2	28,8	32,1	20,6	20,4	20,5
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	46,3	43,9	44,9	5,3	9,2	7,7	43,2	33,0	36,9
	Total agents civils	43,6	43,0	43,2	11,4	11,8	11,7	33,3	30,9	31,9
	Militaires et militaires volontaires	34,5	31,8	34,1	36,8	45,0	38,1	8,6	3,7	7,9
	Total	41,4	42,6	42,0	17,4	13,0	15,0	27,4	29,9	28,8
FPT	Titulaires ⁽²⁾	45,1	45,5	45,4	6,7	5,9	6,2	37,2	37,8	37,5
	Non-titulaires	38,8	38,8	38,8	29,8	29,1	29,3	23,5	22,8	23,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	30,5	47,9	45,5	65,0	11,0	18,5	20,2	53,7	49,0
	Total	43,9	44,2	44,1	11,2	11,2	11,2	34,7	35,2	35,0
FPH	Titulaires	44,4	42,2	42,7	9,1	13,8	12,9	36,4	29,1	30,5
	Non-titulaires	36,4	34,6	35,0	36,5	44,6	42,8	17,1	14,1	14,7
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,6	39,2	41,8	18,8	32,3	25,7	42,1	25,1	33,4
	Total	43,2	40,7	41,3	15,6	20,3	19,2	34,5	26,2	28,1
FPE+FPT+FPH	Titulaires	44,9	44,0	44,3	6,8	8,9	8,2	36,1	33,6	34,5
	Non-titulaires	37,7	37,7	37,7	34,1	32,8	33,2	21,3	19,8	20,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,6	43,6	44,0	14,9	15,7	15,4	41,2	35,9	37,9
	Total agents civils	43,7	42,8	43,1	11,9	13,9	13,2	34,0	31,1	32,2
	Militaires et militaires volontaires	34,5	31,8	34,1	36,8	45,0	38,1	8,6	3,7	7,9
	Total	42,5	42,6	42,6	15,0	14,3	14,6	30,9	30,8	30,8
Privé	40,8	40,9	40,9	19,6	19,3	19,4	25,8	26,0	25,9	

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note de lecture : 6,3 % des hommes titulaires de la FPE ont moins de 30 ans.

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 100 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.5 Âges

Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

		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	41,4	42,9	42,2	16,6	11,3	13,7	26,9	30,6	28,9
	Épa	41,7	41,2	41,4	21,2	20,1	20,6	29,8	27,3	28,4
	Total FPE	41,4	42,6	42,0	17,4	13,0	15,0	27,4	29,9	28,8
FPT	Régions	46,1	46,1	46,1	6,0	5,5	5,7	39,3	38,7	39,0
	Départements	43,8	45,7	44,9	9,3	7,9	8,4	33,5	40,1	37,5
	Secteur communal	43,8	43,7	43,7	12,0	12,4	12,2	34,7	33,8	34,2
	Total FPT	43,9	44,2	44,1	11,2	11,2	11,2	34,7	35,2	35,0
FPH	Hôpitaux	43,2	40,6	41,2	15,8	20,5	19,5	34,7	26,1	28,1
	EHPA	43,8	41,3	41,6	13,2	18,8	18,0	34,1	26,5	27,5
	Autres établissements médico-sociaux	42,9	41,8	42,1	13,5	16,6	15,6	31,4	28,6	29,5
	Total FPH	43,2	40,7	41,3	15,6	20,3	19,2	34,5	26,2	28,1
Total 3 FP		42,5	42,6	42,6	15,0	14,3	14,6	30,9	30,8	30,8

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note de lecture : 15,8 % des hommes travaillant dans les hôpitaux relevant de la FPH 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 2012 en France (Métropole + DOM)

		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	44,2	42,3	43,1	9,8	11,1	10,6	34,9	27,2	30,2
	Catégorie B	39,9	41,7	40,6	17,0	17,5	17,2	19,8	29,4	23,8
	Catégorie C	37,6	44,5	41,1	34,4	13,2	23,5	22,4	39,8	31,4
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	40,1	38,6	39,2	29,2	29,5	29,4	27,1	21,8	24,1
	Total	41,4	42,6	42,0	17,4	13,0	15,0	27,4	29,9	28,8
FPT	Catégorie A	46,2	44,9	45,4	6,2	7,9	7,2	42,8	38,5	40,2
	Catégorie B	44,1	42,9	43,3	10,0	12,2	11,4	35,5	30,7	32,4
	Catégorie C	43,7	44,4	44,1	11,6	11,0	11,3	33,7	35,9	35,0
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	41,3	41,9	41,7	23,2	20,2	21,1	30,3	31,0	30,8
	Total	43,9	44,2	44,1	11,2	11,2	11,2	34,7	35,2	35,0
FPH	Catégorie A	43,4	37,7	39,2	18,5	29,7	26,7	36,6	18,6	23,5
	Catégorie B	43,6	43,0	43,1	13,4	14,1	14,0	36,9	33,8	34,3
	Catégorie C	42,9	41,4	41,7	14,2	17,6	16,8	32,3	27,3	28,4
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	50,2	45,0	47,5	8,0	9,8	8,9	60,6	36,4	48,2
	Total	43,2	40,7	41,3	15,6	20,3	19,2	34,5	26,2	28,1
FPE+FPT+FPH	Catégorie A	44,3	41,5	42,6	10,6	15,0	13,4	35,9	26,3	29,9
	Catégorie B	41,0	42,4	41,8	15,3	15,0	15,2	24,2	31,1	28,1
	Catégorie C	42,0	43,6	43,0	17,7	13,3	14,9	30,7	34,0	32,8
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	40,8	40,8	40,8	25,9	23,4	24,3	29,0	27,8	28,2
	Total	42,5	42,6	42,6	15,0	14,3	14,6	30,9	30,8	30,8

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note de lecture : 36,6 % des hommes de catégorie A dans la FPH ont plus de 50 ans.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans SIASP.

Figure 2.5-5 : Part de moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les emplois et corps de direction et d'encadrement supérieur* dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2012

	Âge moyen			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction, dont :	48,6	45,3	47,7	7,3	9,8	8,0	53,7	41,5	50,3
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	55,7	55,2	55,6	0,0	0,0	0,0	81,3	85,7	82,1
Ambassadeurs	60,3	58,6	59,9	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Préfets	57,4	58,2	57,5	0,0	0,0	0,0	88,9	90,9	89,1
Secrétaires généraux	53,3	55,1	53,7	0,0	0,0	0,0	72,2	100,0	78,3
Recteurs d'académie	57,1	56,9	57,0	0,0	0,0	0,0	81,0	100,0	86,2
Directeurs d'administration centrale	51,3	52,2	51,5	0,0	0,0	0,0	61,2	70,6	63,6
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	56,3	51,0	56,0	0,0	0,0	0,0	93,8	100,0	94,1
Autres corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction	48,2	45,0	47,3	7,8	10,1	8,4	52,1	40,1	48,7
FPE									
Chefs de service et Sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2012-32	49,7	49,6	49,7	0,0	0,0	0,0	52,2	52,5	52,2
Directeur de projet et expert de haut niveau	54,9	55,7	55,2	0,0	0,0	0,0	84,0	89,3	86,0
Cadres dirigeants des services déconcentrés	55,8	55,4	55,7	0,0	0,0	0,0	75,0	76,5	75,4
Directeurs d'administration territoriale	54,0	52,8	53,7	0,0	0,0	0,0	78,0	71,5	76,4
Autres emplois supérieurs d'administration central	55,5	55,0	55,4	0,0	0,0	0,0	85,8	95,7	87,2
Corps Ena de conception et management	48,4	46,6	47,9	2,8	5,0	3,4	47,4	42,5	46,0
Ingénieurs	44,6	39,7	43,3	20,5	21,0	20,6	44,2	22,7	38,2
Commissaires de Police	45,3	40,0	43,9	5,2	14,0	7,4	35,6	19,6	31,5
Administrateurs Insee	42,5	43,1	42,7	20,0	18,2	19,4	35,5	40,0	37,0
Architectes et urbanistes de l'État	49,5	43,7	47,1	1,9	6,5	3,8	51,9	27,9	41,8
Conservateurs généraux du patrimoine	57,2	56,2	56,8	0,0	0,0	0,0	91,0	84,2	88,1
Administrateurs généraux des finances publiques	55,2	53,3	54,8	0,0	0,0	0,0	82,3	74,4	80,6
Divers	53,6	48,1	51,4	0,0	0,0	0,0	68,7	45,7	59,3
FPT									
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	53,2	48,5	52,0	0,9	3,7	1,6	72,7	53,6	67,8
Emplois de direction de la FPT ^{(1) (2)}	53,1	50,7	52,5	0,3	0,9	0,5	70,5	65,4	69,2
Encadrement supérieur de la FPT	53,2	48,1	51,9	1,0	4,2	1,8	73,1	51,7	67,5
Administrateurs territoriaux ⁽²⁾	50,7	46,7	49,1	3,4	7,8	5,1	61,8	48,3	56,5
Ingénieurs territoriaux en chef	54,2	49,7	53,4	0,1	0,3	0,1	77,5	55,4	73,3
FPH									
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	51,0	46,1	48,8	2,0	5,5	3,6	62,6	44,5	54,7
Emplois de direction	51,3	46,0	48,8	2,6	6,1	4,3	64,8	44,6	55,2
Directeur d'hôpital (DH)	51,4	46,7	49,5	2,6	4,3	3,3	64,6	46,5	57,2
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (DSS)	50,8	45,0	47,4	2,4	8,6	6,0	65,2	42,2	51,6
Encadrement supérieur de la FPH	50,1	46,8	49,1	0,7	2,1	1,1	56,6	43,9	52,8
Ingénieurs hospitaliers en chef	50,1	46,8	49,1	0,7	2,1	1,1	56,6	43,9	52,8

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

Champ FPE : emplois principaux, titulaires des ministères et des EPA. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

Champ FPT et FPH : emplois principaux, tous statuts. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger). Note : Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

* Dans la FPE, les corps d'encadrement supérieur d'inspection, de contrôle et d'expertise et ceux de l'enseignement supérieur et de recherche ne sont pas comptabilisés dans ce tableau (voir Figure 2.4-7). C'est également le cas des médecins territoriaux de la FPT.

(1) Comprend les directeurs généraux ou directeurs de service, les directeurs adjoints généraux ou directeurs adjoints des services, les directeurs généraux techniques et les directeurs des services techniques. Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes «directeur» et «directeur adjoint» sans le qualificatif «général» peuvent conduire à inclure les directeurs des collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

(2) Y compris les personnels de la Ville de Paris.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.5 Âges

Figure 2.5-6 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus des agents de la FPE au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

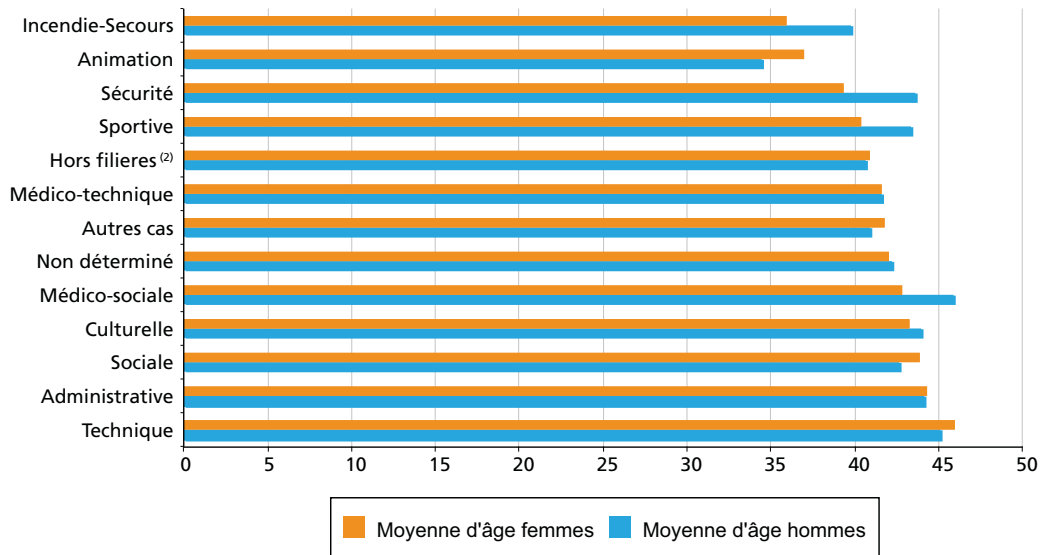
	Moyenne d'âge (en année)		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)	
	Ministères	Épa	Ministères	Épa	Ministères	Épa
Affaires étrangères et européennes	45,6	42,2	10,6	12,9	40,7	26,9
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	46,1	41,1	5,3	19,2	39,8	25,5
Budget, Comptes publics et Réforme de l'État	47,4	48,0	4,9	6,6	49,0	53,6
Culture et Communication	48,5	42,9	4,0	14,3	50,4	30,5
Défense et anciens combattants	36,3	41,8	33,1	23,7	15,5	34,9
Écologie, développement durable, transports et logement	46,2	44,9	7,7	9,7	44,3	37,8
Économie, finances et industrie	47,2	41,8	9,7	20,5	51,4	30,2
Éducation nationale, jeunesse et vie associative	43,0	33,4	9,6	49,5	29,1	11,1
Enseignement supérieur et Recherche	46,6	42,1	7,1	18,5	40,3	29,7
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	39,7	43,5	18,3	10,8	20,6	31,6
Justice et Libertés	42,8	44,0	12,4	7,4	30,0	31,2
Services du Premier ministre	46,3	39,1	8,6	26,9	43,0	22,5
Travail, emploi et santé	48,2	43,9	4,9	8,7	53,1	33,4
Total	42,2	41,4	13,7	20,6	28,9	28,4

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des Services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

Figure 2.5-7 : Âge moyen des agents de la FPT (*) par filière (par ordre croissant⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)



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

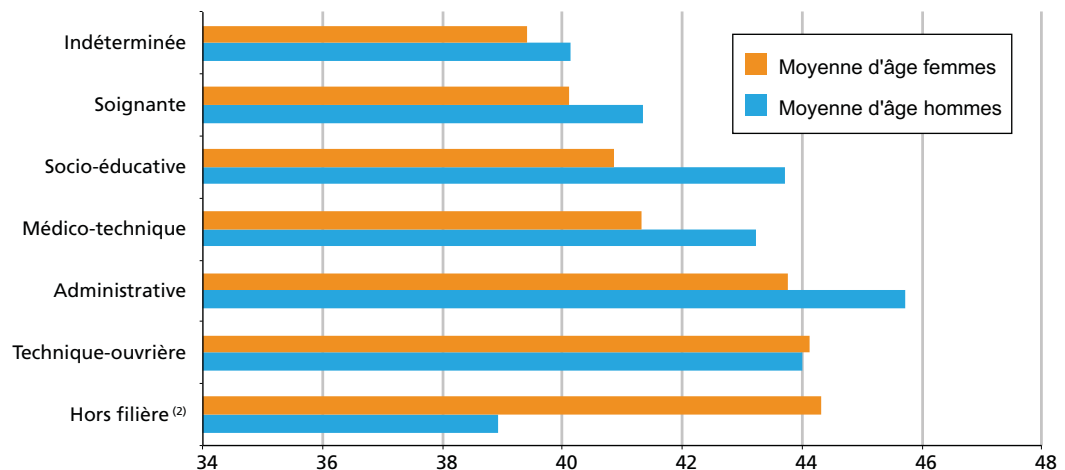
Champs : emplois principaux. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(*) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet de Pacte.

(1) Par ordre croissant selon 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 2012 en France (Métropole + DOM)



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

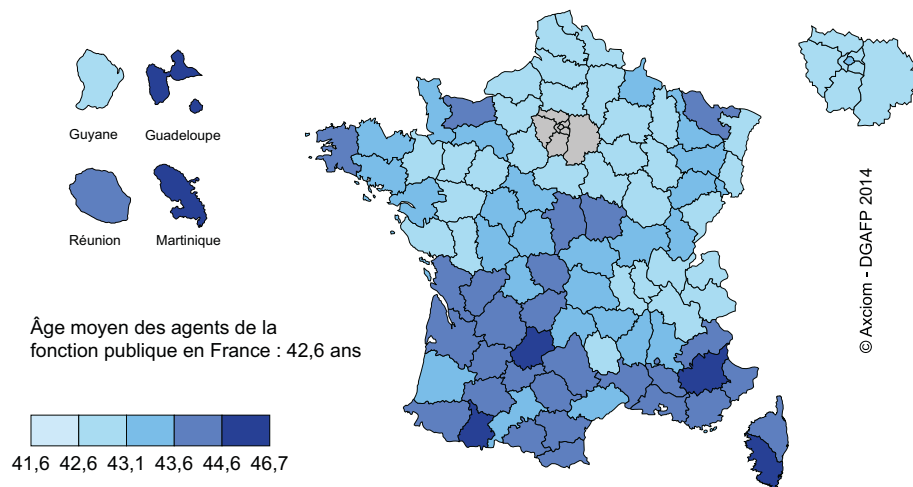
Champs : emplois principaux. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(*) Hors médecins et internes.

(1) Par ordre croissant selon l'âge moyen des femmes.

(2) Il s'agit par définition de la NEH (Nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les travailleurs handicapés en C.A.T, les formateurs occasionnels et les apprentis.

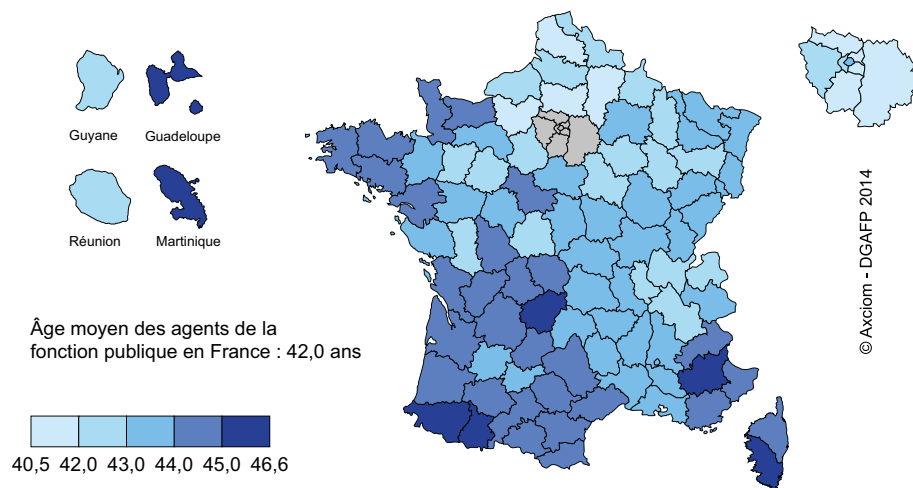
Figure 2.5-9 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique par département au 31 décembre 2012



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

Champ : emplois principaux, civils. FPE + FPT + FPH.

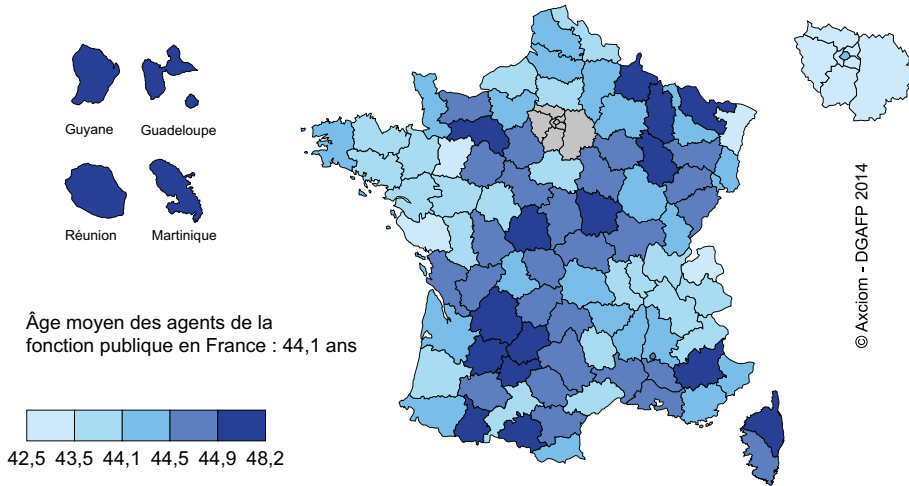
Figure 2.5-10 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2012



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

Champ : emplois principaux, civils. FPE.

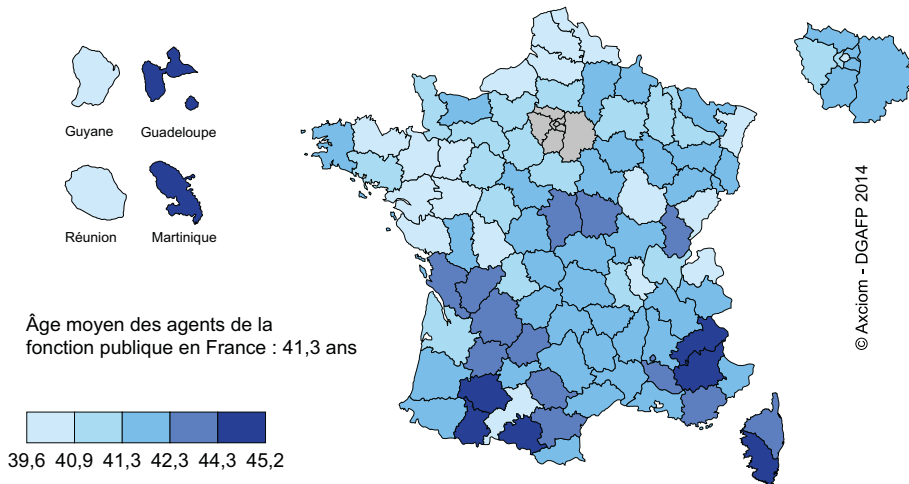
Figure 2.5-11 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2012



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

Champ : emplois principaux. FPT.

Figure 2.5-12 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2012



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

Champ : emplois principaux. FPH.

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 impose aux employeurs publics d'au moins vingt salariés d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés et d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Si le taux de 6 % n'est pas atteint, ils doivent verser au FIPHFP une contribution annuelle proportionnelle à l'écart constaté entre le nombre de personnes handicapées rémunérées et l'obligation légale d'emploi.

Le FIPHFP couvre les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), mais également d'autres employeurs publics : les organismes consulaires (chambres d'agriculture, des métiers, de commerce et d'industrie) et les caisses nationales de Sécurité sociale (Acoss, CNAF, Cnamts, Cnavts). La Poste n'est plus couverte depuis le 31 décembre 2011. Il a une double vocation : favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement

des personnes en situation de handicap ; aider à leur maintien dans l'emploi. Il met notamment à la disposition des employeurs publics des financements, ainsi que des ressources d'expertise et de conseil.

Au 1^{er} janvier 2012, les employeurs assujettis (champ FIPHFP) et ayant rempli leur déclaration comptaient

196 730 travailleurs handicapés dans leurs effectifs (+5,6 % par rapport à 2011) : 33 % étaient affectés dans la fonction publique de l'État, 42 % dans la fonction publique territoriale, 24 % dans la fonction publique hospitalière et 1 % hors champ de la fonction publique (organismes consulaires et caisses de sécurité sociale).

Au total, le taux d'emploi légal (direct et indirect) s'établissait à 4,64 % (champ FIPHFP) et à 4,66 % sur le champ de la fonction publique *stricto sensu* : 3,57 % dans la fonction publique de l'État (5,49 % hors Éducation nationale) ; 5,66 % dans la fonction publique territoriale ; 5,20 % dans la fonction publique hospitalière. Ce taux est de 3,28 % chez les employeurs hors fonction publique du champ du FIPHFP.

Définitions et méthodes

Taux d'emploi : correspond au taux d'emploi direct (recrutement de travailleurs handicapés), et indirect. 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 (taux d'emploi direct et indirect).

Bénéficiaires : agents handicapés dont les différentes catégories (CDAPH, accidentés du travail, emplois réservés, etc.) sont définies par l'article L.323-2 et L. 323-5 du code du travail qui fixe une obligation minimale d'emploi des travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total du ministère ou de l'établissement. Ils sont répertoriés selon différentes catégories définies par l'article L.323-2 et L. 323-5 du code du travail, notamment :

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.

Accidentés du travail : (voir définitions)

Emplois réservés : anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité (ou assimilés : veuves de guerre, orphelins de guerre) et les anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité.

Agents reclassés ou assimilés : (voir définitions)

Agents titulaires d'une AAH (allocation aux adultes handicapés) : depuis le 1^{er} janvier 2006.

Agents titulaires d'une carte d'invalidité : depuis le 1^{er} janvier 2006.

Équivalents bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés : sont convertis en nombre de bénéficiaire les crédits issus de la conclusion de contrats et de marchés avec les entreprises adaptées et les établissements d'aide par le travail, l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes lourdement handicapées, ainsi que les dépenses réalisées par l'employeur en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Disponibilité des données


L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 2.6-1 : Répartition des personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi en 2011

[en %]

Sans emploi	62
En emploi	38
Dont :	
<i>Fonction publique de l'État</i>	3
<i>Fonction publique territoriale</i>	4
<i>Fonction publique hospitalière</i>	2
<i>Ensemble 3^{FP}</i>	8
<i>Secteur privé</i>	26
<i>Non salarié</i>	2
<i>Non renseigné</i>	2
Ensemble	100

Source : Module ad-hoc «Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap», enquête emploi 2011, Insee.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine, en ménage ordinaire, âgés de 15 à 64 ans et dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative.

Lecture : 3% des individus âgés de 15 à 64 ans dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative sont en emploi dans la fonction publique de l'État.

Figure 2.6-2 : Répartition des agents dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi dans la fonction publique en 2011

[en %]

Emploi en milieu «protégé» <i>(ESAT, CAT, emploi spécifique aux travailleurs handicapés dans la fonction publique)</i>	8
Emploi ordinaire	87
Non renseigné	5
Ensemble	100

Source : Module ad-hoc «Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap», enquête emploi 2011, Insee.

Champ : Agents de la fonction publique résidant en France métropolitaine, en ménage ordinaire, âgés de 15 à 64 ans et dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative.

Lecture : 87% des agents de la fonction publique de 15 à 64 ans dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative occupent un emploi ordinaire.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.6 Travailleurs handicapés

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 2012

	Au 1 ^{er} janvier 2012			Évolution 2012/2011			Évolution annuelle moyenne 2012/2009		
	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct (*)	Taux légal d'emploi (**)	Bénéficiaires (%)	Taux d'emploi direct (pt de %)	Taux légal d'emploi (pt de %)	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct (pt de %)	Taux légal d'emploi (pt de %)
FPE ⁽¹⁾	64 449	3,38 %	3,57 %	5,0	+0,19 %	+0,23 %	9,6	0,28 %	0,28 %
<i>dont FPE⁽¹⁾ hors Éducation</i>	42 138	5,23 %	5,49 %	1,2	+0,10 %	+0,13 %	5,0	0,19 %	0,19 %
FPT	82 596	5,31 %	5,66 %	7,4	+0,30 %	+0,34 %	7,3	0,26 %	0,27 %
FPH	47 587	4,93 %	5,20 %	3,2	+0,08 %	+0,10 %	4,2	0,12 %	0,12 %
Total fonction publique⁽²⁾	194 632	4,39 %	4,66 %	5,6	+0,21 %	+0,25 %	7,2	0,25 %	0,25 %
Champ FIPHP hors Fonction publique ⁽³⁾	2 098	3,03 %	3,28 %	7,9	+0,24 %	+0,26 %	-51,1	-0,68 %	-0,67 %
Total FIPHP⁽³⁾	196 730	4,37 %	4,64 %	5,6	+0,22 %	+0,25 %	3,8	0,21 %	0,22 %

Source : FIPHP, campagne de déclaration 2010 à 2013.

Champ : Employeurs publics d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré.

(**) Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,66 % début 2012) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHP (4,64% début 2012).

(3) Comprend La Poste jusqu'au 31/12/2011, les chambres consulaires, les caisses de Sécurité sociale, etc.

Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique aux 1^{er} janvier 2011 et 2012

	Au 1 ^{er} janvier 2012				Évolution 2012/2011			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi (*)	Effectifs physiques assujettis (%)	Nombre de bénéficiaires (%)	Nombre équivalents bénéficiaires (%)	Taux légal d'emploi (*) (pt de %)
Ministères	1 712 049	56 173	2 525	3,43 %	-1,2	5,1	35,5	7,4
Établissements publics	196 041	8 276	1 060	4,76 %	1,6	4,3	4,2	2,6
FPE⁽¹⁾	1 908 090	64 449	3 585	3,57 %	-0,9	5,0	24,5	6,9
<i>Dont : FPE⁽¹⁾ hors Éducation</i>	<i>805 736</i>	<i>42 138</i>	<i>2 074</i>	<i>5,49 %</i>	<i>-0,9</i>	<i>1,2</i>	<i>10,8</i>	<i>2,5</i>
Collectivités territoriales	1 194 170	65 661	4 192	5,85 %	0,8	7,3	15,2	6,9
Epa locaux	362 108	16 935	1 297	5,04 %	3,4	7,9	14,9	4,7
FPT	1 556 278	82 596	5 489	5,66 %	1,4	7,4	15,1	6,4
Hopitaux	849 805	42 964	2 154	5,31 %	22,3	44,0	37,8	2,9
Autres	115 370	4 623	496	4,44 %	-1,5	-2,2	3,7	-4,2
FPH	965 175	47 587	2 650	5,20 %	0,3	0,8	2,4	2,3
Total 3FP⁽²⁾	4 429 543	194 632	11 724	4,66 %	0,4	5,6	16,6	5,7

Source : FIPHP, campagne de déclaration 2012 et 2013.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,66 % début 2012) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHP (4,64% début 2012).

Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE aux 1^{er} janvier 2011 et 2012

	Au 1 ^{er} janvier 2011				Au 1 ^{er} janvier 2012			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi (*)	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi (*)
Affaires étrangères et européennes	7 578	353	227	7,65 %	7 439	336	113	6,04 %
Alimentation, agriculture et pêche	32 119	1 252	63	4,09 %	31 250	1 379	43	4,55 %
Ministères économique et financier	157 299	7 894	106	5,09 %	152 901	8 193	99	5,42 %
Culture et Communication	11 467	469	3	4,12 %	11 177	494	7	4,49 %
Défense	66 523	4 609	0	6,93 %	64 962	4 545	186	7,28 %
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	68 365	4 350	9	6,38 %	65 468	4 277	132	6,73 %
<i>Hors Aviation civile</i>	57 097	3 702	0	6,48 %	54 303	3 639	125	6,93 %
<i>Aviation civile</i>	11 268	648	9	5,83 %	11 165	638	6	5,77 %
Ministères de l'enseignement ⁽¹⁾	1 113 613	19 729	1 007	1,86 %	1 102 354	22 311	1 511	2,16 %
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	178 140	10 199	380	5,94 %	178 836	10 410	341	6,01 %
Justice et Libertés	74 093	3 211	39	4,39 %	74 396	2 769	20	3,75 %
Ministères sociaux	22 740	1 322	22	5,91 %	21 511	1 377	66	6,71 %
<i>Santé et Sports</i>	11 963	602	22	5,22 %	10 897	616	51	6,12 %
<i>Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville</i>	10 777	720	0	6,68 %	10 614	761	15	7,31 %
Services du Premier ministre	1 504	62	7	4,62 %	1 755	82	7	5,09 %
Total ministères	1 733 441	53 450	1 863	3,19 %	1 712 049	56 173	2 525	3,43 %
Caisse des dépôts et consignations	5 411	224	82	5,66 %	5 578	238	102	6,10 %
CNRS	25 630	1 057	24	4,22 %	25 505	920	17	3,67 %
INRA	8 790	441	51	5,59 %	8 747	506	48	6,33 %
Inria	2 623	31	1	1,21 %	2 583	34	2	1,38 %
Inserm	5 404	209	12	4,09 %	5 459	214	9	4,08 %
IRD	1 746	21	3	1,35 %	1 672	25	3	1,65 %
Météo France	3 555	311	0	8,75 %	3 492	310	7	9,08 %
Institut français Sciences et technologies des transports, aménagement et réseaux	1 164	19	4	1,98 %	1 122	20	1	1,89 %
INR en Sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture	1 225	28	2	2,42 %	1 151	29	3	2,79 %
Pôle emploi	45 766	2 638	182	6,16 %	45 125	2 852	199	6,76 %
Autres établissements publics	91 617	2 958	657	3,95 %	95 607	3 128	670	3,97 %
Total établissements publics⁽¹⁾	192 931	7 937	1 017	4,64 %	196 041	8 276	1 060	4,76 %
Total FPE⁽¹⁾	1 926 372	61 387	2 880	3,34 %	1 908 090	64 449	3 585	3,57 %
<i>Total FPE⁽¹⁾ hors Éducation</i>	<i>812 759</i>	<i>41 658</i>	<i>1 873</i>	<i>5,36 %</i>	<i>805 736</i>	<i>42 138</i>	<i>2 074</i>	<i>5,49 %</i>

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2012 et 2013.

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) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la FPE (ministères + ÉPA), le taux légal d'emploi 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.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.6 Travailleurs handicapés

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 2012 [en %]

	Titulaires			Ouvriers d'État	Non-titulaires	Total	Part de Femmes
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C				
Total ministères	29,6	24,1	37,0	2,3	7,0	100,0	49,6
Total établissements publics ⁽²⁾	14,8	15,5	17,3	2,2	50,3	100,0	57,6
Total FPE ⁽¹⁾⁽²⁾	27,7	23,0	34,5	2,3	12,5	100,0	50,6
<i>Total FPE ⁽¹⁾⁽²⁾ hors Éducation</i>	<i>9,8</i>	<i>31,6</i>	<i>44,4</i>	<i>3,4</i>	<i>10,8</i>	<i>100,0</i>	<i>41,3</i>
Collectivités territoriales	2,3	6,8	82,8		8,1	100,0	51,2
Épa locaux	3,0	7,5	78,8		10,7	100,0	44,6
Total FPT	2,5	7,0	81,9		8,6	100,0	49,8
Hôpitaux	7,6	19,1	68,5		4,8	100,0	74,4
Autres	4,7	9,0	65,3		20,9	100,0	69,7
Total FPH	7,3	18,1	68,2		6,4	100,0	74,0
Total 3FP ⁽²⁾	12,1	15,1	62,8	0,8	9,4	100,0	56,0

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2013.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent. Les agents sur emplois particuliers ne sont pas inclus ici.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,66 % début 2012) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (4,64% début 2012).

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 2012

	en nombre			évolution par rapport à 2011 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE ⁽²⁾⁽³⁾	28	80	108	-24,3	-36,5	-33,7
FPT	633	507	1 140	57,9	17,9	37,2
FPH	243	449	692	-7,3	0,2	-2,5
Total 3FP ⁽³⁾	904	1 036	1 940	29,1	3,2	13,8

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2013.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(1) Stagiaires handicapés accueillis pour des stages pratiques dans le cadre de formations diplômantes ou de conventions conclues avec des structures de travail protégé, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(3) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,66 % début 2012) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (4,64% début 2012).

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 2012 en France (Métropole + DOM)

	Total effectifs	Quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)
FPE Titulaires	1 538 853	3 094	5 637	23 850	9 761	98 422	41 950	182 714	11,9
Femmes	914 943	1 606	4 622	20 597	8 128	89 392	36 528	160 873	17,6
Hommes	623 910	1 488	1 015	3 253	1 633	9 030	5 422	21 841	3,5
dont titulaires enseignants	767 828	978	2 378	17 556	6 686	26 053	27 488	81 139	10,6
Femmes	506 743	589	1 898	15 556	5 603	24 128	23 750	71 524	14,1
Hommes	261 085	389	480	2 000	1 083	1 925	3 738	9 615	3,7
Non-titulaires ⁽¹⁾	351 759	19 838	11 355	40 617	14 946	33 940	21 662	142 358	40,5
Femmes	211 965	11 041	8 456	29 255	10 425	26 529	13 216	98 922	46,7
Hommes	139 794	8 797	2 899	11 362	4 521	7 411	8 446	43 436	31,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	178 281	3 179	2 613	7 439	3 998	6 119	6 002	29 350	16,5
Femmes	109 753	1 905	1 944	6 309	3 170	5 113	4 897	23 338	21,3
Hommes	68 528	1 274	669	1 130	828	1 006	1 105	6 012	8,8
FPT Titulaires ⁽³⁾	1 429 935	19 710	27 483	35 349	28 894	116 055	59 920	287 411	20,1
Femmes	828 739	15 413	21 948	27 840	22 990	106 015	55 212	249 418	30,1
Hommes	601 196	4 297	5 535	7 509	5 904	10 040	4 708	37 993	6,3
Non-titulaires	369 653	68 165	23 161	32 113	20 901	22 648	15 477	182 465	49,4
Femmes	247 652	49 889	18 219	24 746	16 667	18 845	12 239	140 605	56,8
Hommes	122 001	18 276	4 942	7 367	4 234	3 803	3 238	41 860	34,3
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62 831	4 394	6 189	3 328	5 351	3 552	1 873	24 687	39,3
Femmes	54 057	2 902	5 101	2 385	4 498	3 062	1 682	19 630	36,3
Hommes	8 774	1 492	1 088	943	853	490	191	5 057	57,6
FPH Titulaires	829 638	4 973	7 086	25 406	6 193	121 156	14 160	178 974	21,6
Femmes	669 698	4 010	6 274	23 262	5 436	116 811	13 442	169 235	25,3
Hommes	159 940	963	812	2 144	757	4 345	718	9 739	6,1
Non-titulaires	192 719	9 976	3 611	15 237	3 199	14 175	2 439	48 637	25,2
Femmes	151 311	6 863	3 003	12 184	2 779	13 078	2 156	40 063	26,5
Hommes	41 408	3 113	608	3 053	420	1 097	283	8 574	20,7
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	114 616	14 140	5 159	3 896	2 816	3 973	1 121	31 105	27,1
Femmes	98 940	5 805	2 659	2 009	1 598	2 949	688	15 708	26,7
Hommes	55 676	8 335	2 500	1 887	1 218	1 024	433	15 397	27,7
3 FP Ensemble	5 068 285	147 469	92 294	187 235	96 059	420 040	164 604	1 107 701	21,9
Femmes	3 247 058	99 434	72 226	148 587	75 691	381 794	140 060	917 792	28,3
Hommes	1 821 227	48 035	20 068	38 648	20 368	38 246	24 544	189 909	10,4
dont titulaires	3 798 426	27 777	40 206	84 605	44 848	335 633	116 030	649 099	17,1
Femmes	2 413 380	21 029	32 844	71 699	36 554	312 218	105 182	579 526	24,0
Hommes	1 385 046	6 748	7 362	12 906	8 294	23 415	10 848	69 573	5,0

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + Dom (hors COM et étranger).

(1) Pour les non-titulaires, il peut s'agir de temps partiel non choisi.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 100 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.7 Temps partiel

Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des titulaires de la FPE à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

	Total titulaires	Titulaires à temps partiel	Part de titulaires à temps partiel (en %)	Titulaires en CPA	Part de CPA parmi les titulaires de 57 ans et + (en %)
Femmes					
Catégorie A	613 444	88 396	14,4	787	1,3
Catégorie B	139 316	32 294	23,2	282	1,2
Catégorie C	161 710	40 097	24,8	274	0,9
Catégorie indéterminée	473	86	18,2	-	-
Total	914 943	160 873	17,6	1 343	1,2
Hommes					
Catégorie A	375 872	12 698	3,4	461	0,8
Catégorie B	158 398	4 662	2,9	82	0,6
Catégorie C	89 053	4 199	4,7	39	0,4
Catégorie indéterminée	587	282	48,0	-	-
Total	623 910	21 841	3,5	582	0,7
Ensemble					
Catégorie A	989 316	101 094	10,2	1 248	1,0
Catégorie B	297 714	36 956	12,4	364	1,0
Catégorie C	250 763	44 296	17,7	313	0,8
Catégorie indéterminée	1 060	368	34,7	-	-
Total	1 538 853	182 714	11,9	1 925	1,0

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

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + Dom (hors COM et étranger).

CPA : cessation progressive d'activité. En 2012, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des titulaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

	Total titulaires	Titulaires à temps partiel	Part de titulaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	76 699	17 771	23,2
Catégorie B	123 266	34 735	28,2
Catégorie C	615 928	191 188	31,0
Catégorie indéterminée	12 846	5 724	44,6
Total	828 739	249 418	30,1
Hommes			
Catégorie A	46 972	2 648	5,6
Catégorie B	68 578	4 722	6,9
Catégorie C	481 292	29 529	6,1
Catégorie indéterminée	4 354	1 094	25,1
Total	601 196	37 993	6,3
Ensemble			
Catégorie A	123 671	20 419	16,5
Catégorie B	191 844	39 457	20,6
Catégorie C	1 097 220	220 717	20,1
Catégorie indéterminée	17 200	6 818	39,6
Total	1 429 935	287 411	20,1

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

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + Dom (hors COM et étranger).

Note : le temps partiel doit être distingué du temps non complet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des titulaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

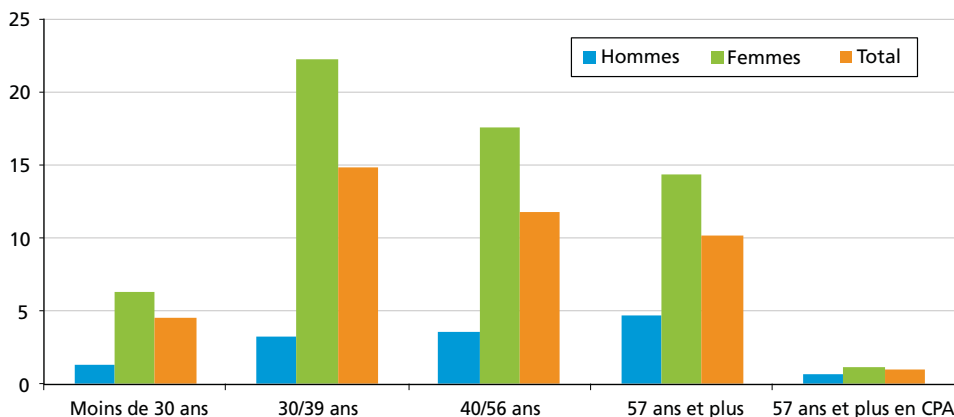
	Total titulaires	Titulaires à temps partiel	Part de titulaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	166 975	39 956	23,9
Catégorie B	167 521	52 756	31,5
Catégorie C	335 142	76 505	22,8
Catégorie indéterminée	60	18	30,0
Total	669 698	169 235	25,3
Hommes			
Catégorie A	30 612	1 689	5,5
Catégorie B	31 378	2 518	8,0
Catégorie C	97 885	5 530	5,6
Catégorie indéterminée	65	2	3,1
Total	159 940	9 739	6,1
Ensemble			
Catégorie A	197 587	41 645	21,1
Catégorie B	198 899	55 274	27,8
Catégorie C	433 027	82 035	18,9
Catégorie indéterminée	125	20	16,0
Total	829 638	178 974	21,6

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

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + Dom (hors COM et étranger).

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 2.7-5 : Part des agents titulaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)
[en %]



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

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + Dom (hors COM et étranger).

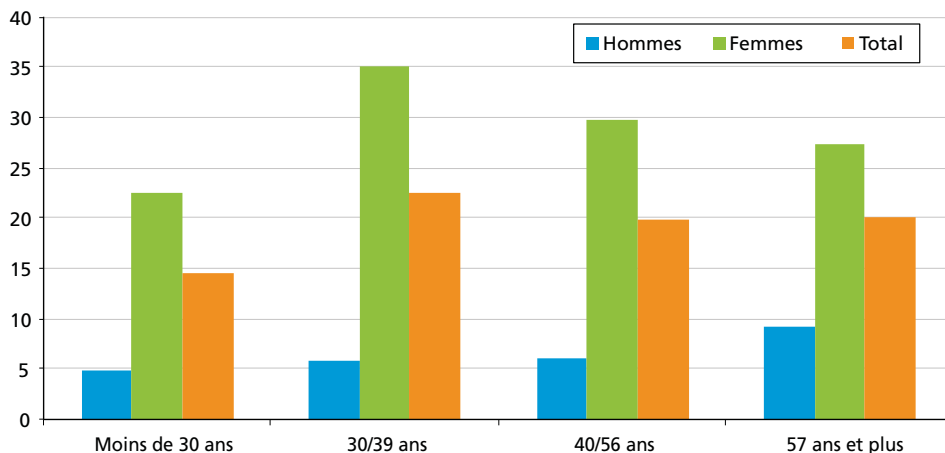
CPA : cessation progressive d'activité. En 2012, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 1,3 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPE, sont à temps partiel. 0,7 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPE, sont en CPA.

Figure 2.7-6 : Part des agents titulaires de la FPT à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

[en %]



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

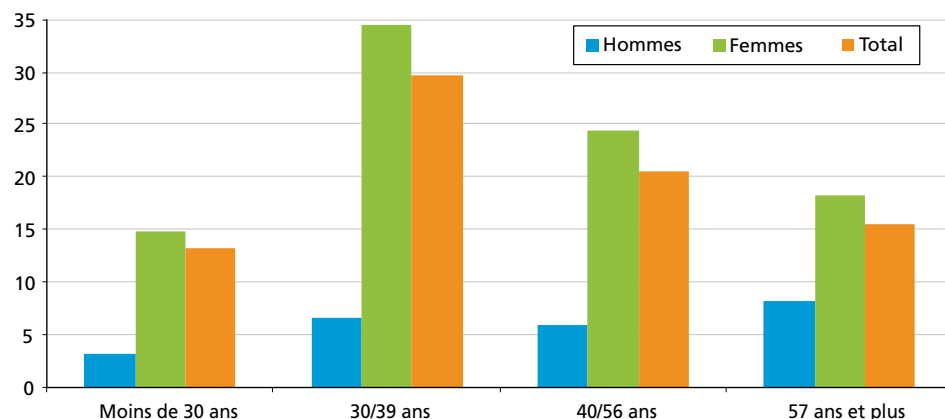
Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + Dom (hors COM et étranger).

Note : le temps partiel doit être distingué du temps non complet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 4,8 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPT, sont à temps partiel. 9,2 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPT sont à temps partiel.

Figure 2.7-7 : Part des agents titulaires de la FPH à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)

[en %]



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

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + Dom (hors COM et étranger).

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 3,2 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPH, sont à temps partiel. 8,3 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires 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 2012 en France métropolitaine
[en %]

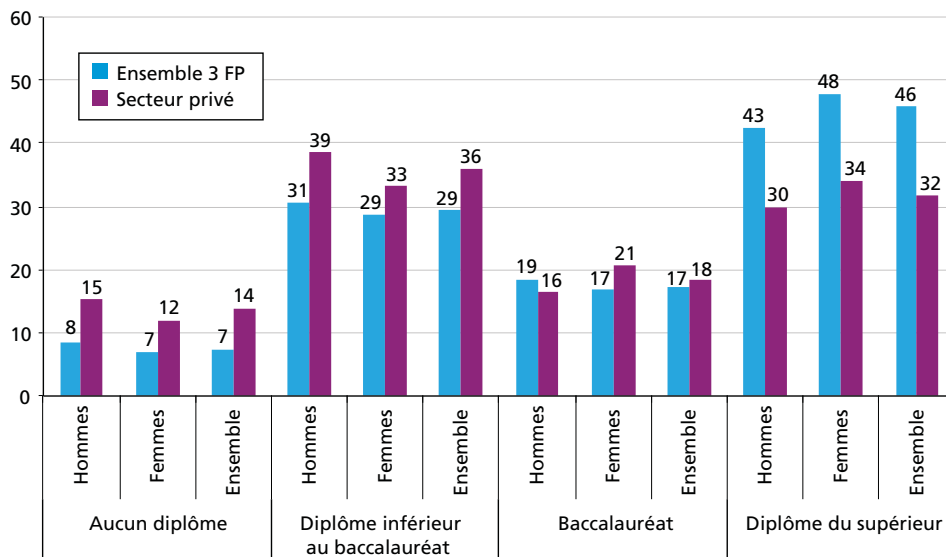
			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur	Ensemble
FPE	15-29 ans	H	4,7	21,2	30,4	43,7	100,0
		F	1,3	3,7	17,1	77,8	100,0
		total	2,9	11,7	23,2	62,2	100,0
	30-49 ans	H	2,3	16,5	22,6	58,6	100,0
		F	1,7	6,5	13,2	78,6	100,0
		total	2,0	11,2	17,7	69,2	100,0
	50 ans et plus	H	3,6	24,1	14,6	57,6	100,0
		F	2,5	21,8	20,2	55,5	100,0
		total	3,0	22,8	17,7	56,5	100,0
	Tous âges	H	2,9	19,2	21,4	56,4	100,0
		F	1,9	10,8	15,9	71,5	100,0
		Ensemble FPE	2,4	14,7	18,4	64,5	100,0
	FPT	15-29 ans	H	11,6	34,3	26,6	27,6
F			7,2	31,0	29,9	32,0	100,0
total			8,7	32,2	28,7	30,4	100,0
30-49 ans		H	16,3	43,2	17,0	23,5	100,0
		F	10,6	38,0	19,6	31,8	100,0
		total	12,7	39,9	18,7	28,7	100,0
50 ans et plus		H	18,0	56,0	10,0	16,0	100,0
		F	18,1	55,9	11,3	14,7	100,0
		total	18,1	55,9	10,8	15,2	100,0
Tous âges		H	16,4	46,9	15,5	21,2	100,0
		F	12,8	43,4	18,0	25,7	100,0
		Ensemble FPT	14,2	44,7	17,1	24,0	100,0
FPH		15-29 ans	H	3,1	22,9	34,2	39,8
	F		1,7	21,9	28,3	48,1	100,0
	total		2,0	22,1	29,6	46,3	100,0
	30-49 ans	H	7,9	33,2	12,7	46,2	100,0
		F	5,5	33,9	13,9	46,6	100,0
		total	6,0	33,8	13,6	46,6	100,0
	50 ans et plus	H	9,5	35,5	6,7	48,2	100,0
		F	9,3	39,1	12,4	39,2	100,0
		total	9,3	38,2	11,0	41,5	100,0
	Tous âges	H	7,5	32,0	14,9	45,6	100,0
		F	5,7	32,8	16,5	44,9	100,0
		Ensemble FPH	6,1	32,6	16,1	45,1	100,0
	3 FP	15-29 ans	H	6,6	25,6	29,9	37,9
F			3,3	18,9	25,2	52,7	100,0
total			4,4	21,2	26,8	47,5	100,0
30-49 ans		H	7,5	27,1	19,7	45,6	100,0
		F	5,8	24,7	15,7	53,8	100,0
		total	6,5	25,6	17,2	50,7	100,0
50 ans et plus		H	10,3	38,8	11,7	39,1	100,0
		F	10,5	39,8	14,8	34,9	100,0
		total	10,4	39,4	13,6	36,5	100,0
Tous âges		H	8,3	30,7	18,5	42,5	100,0
		F	6,9	28,6	16,8	47,7	100,0
		Ensemble 3 FP	7,4	29,3	17,4	45,8	100,0

Source : Insee, enquête emploi 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Age en années révolues au 31 décembre 2012.

Note de lecture : 43,7% des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2012



Source : Insee, enquête emploi 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Age en années révolues au 31 décembre 2012.

Note de lecture : 43% des hommes en emploi dans la fonction publique et 30% des hommes en emploi dans le secteur privé en 2012 sont diplômés du supérieur.

Voies de recrutement externe

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, Territoriale et de l'État) et du 3^{ème} concours.

Il existe désormais également des possibilités de **recrutement externe sans concours** (recrutements directs) dans les corps ne nécessitant pas de qualification particulière (échelle 2 de la catégorie C). Ces recrutements sont réalisés dans le cadre de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique de l'État ou de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale.

Ces recrutements sans concours sont à différencier des recrutements internes de fonctionnaires à l'occasion de campagnes de titularisation d'agents contractuels comme dans le cas de la loi du 12 mars 2012 (dite Sauvadet) sur l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ou entre 2002 et 2006 dans le cadre de la loi de titularisation n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (dite loi Sapin) relative à la résorption de l'emploi précaire (voir la Fiche thématique 4).

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

- **Affaires étrangères et européennes** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).
- **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).

- **Ministères économique et financier** : Caisse des dépôts et consignations (CDC).

- **Ministères sociaux** : Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA)

- **Écologie, développement durable, transports et logement** : Institut géographique national (IGN), Météo-France.

- **Établissements publics scientifiques et techniques** : Institut national de la recherche agronomique (INRA), Institut national de la recherche en informatique et en automatique (INRIA), Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (INED), Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA).

Encadrement dans la fonction publique de l'État

Le concours d'accès aux **Instituts régionaux d'administration (IRA)** est le principal mode de recrutement des attachés d'administration des différents ministères. Les lauréats des concours externe, interne et du 3^{ème} concours d'accès à chaque IRA suivent une formation professionnelle initiale d'un an dans l'un des cinq instituts situés à Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes, avant leur affectation sur un poste.

À la sortie de l'École nationale d'administration (ÉNA), les emplois offerts correspondent à plusieurs corps de la fonction publique, notamment administrateur civil ou de la ville de Paris, conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel ou de chambre régionale des comptes, conseiller des affaires étrangères, inspecteur adjoint à l'inspection générale des finances ou des affaires sociales ou de l'administration, auditeur au Conseil d'État ou à la Cour des comptes.

B- Voies d'accès à la fonction publique territoriale

Le statut général des fonctionnaires territoriaux est régi par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) et la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions

statutaires relatives à la fonction publique territoriale. En matière de concours, la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, confie aux centres de gestion l'organisation de la quasi-totalité des concours territoriaux et au CNFPT celle des concours des administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque et des ingénieurs en chef (concours de catégorie A+). La ville de Paris organise ses propres concours.

L'enquête annuelle Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État est étendue à partir de l'édition 2013 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 2012 des concours de la Ville de Paris, et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) qui organisent leurs propres concours.

- **Le recrutement direct, en catégorie C** : certains agents ont la possibilité d'être recrutés sans concours en tant que titulaire de catégorie C, dans des cadres d'emplois dont le grade initial est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique (article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Cadres d'emplois concernés : adjoint administratif 2^{ème} classe, adjoint technique 2^{ème} classe, adjoint technique 2^{ème} classe des établissements d'enseignement, agent social 2^{ème} classe, adjoint d'animation 2^{ème} classe, adjoint du patrimoine 2^{ème} classe.

Encadrement dans la fonction publique territoriale

Les attachés territoriaux constituent un cadre d'emplois administratifs de catégorie A. Ils exercent leurs fonctions sous l'autorité des directeurs généraux des services des départements et des régions, des directeurs généraux ou secrétaires des communes, ou des directeurs d'établissements publics et, le cas échéant, des directeurs généraux adjoints des départements et régions, des directeurs généraux adjoints des communes, des directeurs adjoints des établissements publics ou des administrateurs territoriaux en poste dans la collectivité ou l'établissement. Ils participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratifs, financier, économique, sanitaire, social, culturel et de l'animation.

Ils sont recrutés par concours interne, externe et troisième concours, et commencent par suivre une formation d'intégration d'une durée de cinq jours dans l'une des quatre Écoles nationales d'administration des cadres territoriaux (ÉNACT).

Les administrateurs territoriaux sont des cadres supérieurs de l'administration appelés à occuper des postes de direction des collectivités locales et des établissements publics locaux. Ils peuvent notamment être détachés sur des fonctions de directeur général des services de grandes villes, de départements ou de régions. Aux termes de l'article 1^{er} de l'arrêté du 7 avril 1992, le concours est ouvert aux candidats titulaires d'un des diplômes ou certificats exigés au concours externe d'entrée à l'ÉNA. À l'issue du concours, ils sont formés pendant 18 mois à l'institut national des études territoriales (Inet).

C – les voies d'accès à la fonction publique hospitalière

Dans la fonction publique hospitalière, les concours de personnel de direction et de praticien hospitaliers sont organisés par le Centre national de gestion (CNG décret n°2006-1221 du 5 octobre 2006).

Pour les praticiens hospitaliers, le concours national organisé sur une base annuelle donne lieu à publication d'une liste d'aptitude unique, établie par discipline, spécialité et par type d'épreuve. Un arrêté du ministre chargé de la santé fixe, pour chaque session, les disciplines et spécialités ouvertes au concours.

Les candidats ne peuvent se présenter, pour une même session, qu'à un seul type d'épreuves et dans une seule spécialité.

La durée de validité de la liste d'aptitude est fixée à quatre ans.

Il n'existe pas encore de centralisation des données statistiques relatives aux concours externes d'accès aux corps et emploi de la fonction publique hospitalière.

Encadrement dans la fonction publique hospitalière

Les directeurs d'hôpitaux publics exercent dans les établissements publics de santé, le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre, les syndicats inter hospitaliers, les groupements de coopération sanitaire et les groupements de coopération sociale ou médico-sociale, mais également dans les hospices publics ou les maisons de retraite publiques et dans divers établissements publics départementaux (aide sociale à l'enfance, accueil de mineurs ou d'adultes handicapés ou inadaptés). Le concours externe est ouvert aux candidats âgés de 45 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année du concours, titulaires de l'un des diplômes

exigés pour l'admission au concours externe de l'ÉNA ou justifiant d'un diplôme, d'un titre de formation ou d'une expérience professionnelle satisfaisant aux conditions fixées par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique (article 4-1 du décret n° 2005-921 du 2 août 2005). A l'issue du concours, ils sont formés pendant 27 mois à l'École des Hautes Études de Santé Publique (EHESP).

Les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux* exercent dans les hospices publics, les maisons de retraite publiques, les établissements publics départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social, les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, les centres d'hébergement et de réinsertion sociale publics ou enfin dans les établissements publics de santé et syndicats inter hospitaliers ne comportant pas de service de chirurgie ou d'obstétrique ou d'hospitalisation sous contrainte. Le concours externe sur épreuves est ouvert dans les mêmes conditions que celui des directeurs d'hôpitaux publics (article 6-1° du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007). A l'issue du concours, ils sont formés à l'EHESP pendant 24 mois.

* Nouveau corps qui se substitue par fusion aux anciens corps de « directeur d'établissements sanitaires et sociaux » et « directeur des établissements sociaux et médico-sociaux ».

D – sources et méthode


Dans les statistiques sur les concours, on distingue les candidats **présents** (qui se sont présentés au moins à la première épreuve du concours) des **admis** (sur liste principale) et des **recrutés** (admis sur liste principale ou complémentaire et intégrés dans la fonction publique, soit comme titulaire, soit comme fonctionnaire stagiaire).

Les **Admis** aux concours de la FPE et de la FPT sont dans des situations différentes : Dans la FPE, ils sont directement recrutés. Dans le cas de la fonction publique territoriale, contrairement à la fonction publique de l'État, les lauréats sont admis sur liste d'aptitude et la réussite au concours ne vaut pas recrutement : il appartient au candidat de rechercher un emploi. L'inscription sur une liste d'aptitude a valeur nationale, et permet aux candidats de postuler sur tout le territoire, bien que leur concours ait été organisé à l'échelle départementale. Mais cette liste a une durée de validité d'un an renouvelable deux fois au maximum, au-delà de laquelle les lauréats qui n'ont pas trouvé de poste perdent le bénéfice du concours. Ils sont qualifiés alors de « reçus-collés ».

Sélectivité : indicateur de la plus ou moins grande concurrence entre les candidats calculé comme le rapport du nombre de candidats présents sur le nombre d'admis. Cet indicateur n'est pas représentatif du taux d'échec ou réussite globale de l'ensemble des concours de la fonction publique dans la mesure où un même candidat peut participer à plusieurs concours. Ainsi, si le nombre de postes « pourvus » peut se sommer en principe sans double compte, les candidats présents et admis à des concours différents peuvent compter plusieurs fois la même personne.

Postes reversés des emplois réservés : (voir définitions).

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2012

	Postes offerts		Admis		dont femmes		Recrutés		dont femmes	
	nombre	Évolution 2012/2011	nombre	Évolution 2012/2011	(%)	Évolution 2012/2011	(%)	Évolution 2012/2011	(%)	Évolution 2012/2011
Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	25 003	5,2 %	23 778	5,3 %	63,3%	12,2 %	24 971	11,8 %	62,9 %	17,9 %
Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ (résultats partiels) ⁽²⁾	24 279	3,9 %	23 054	4,0 %	63,3%	10,8 %	24 247	10,6 %	62,9 %	16,7 %
Concours externe (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	21 896	8,4 %	20 793	9,4 %	62,9%	14,1 %	22 045	17,0 %	62,5 %	20,7 %
Concours unique	1 232	-28,4 %	1 116	-25,7 %	61,1%	-10,5 %	1 132	-24,4 %	60,7 %	-8,4 %
3 ^{ème} concours	393	25,2 %	343	13,6 %	65,9%	38,7 %	352	21,8 %	64,5 %	42,8 %
Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	1 118	-4,3 %	1 145	-19,6 %	81,1%	46,0 %	1 082	-23,3 %	81,2 %	40,4 %
Pacte (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	364	-2,7 %	381	14,4 %	61,2%	-4,3 %	360	19,6 %	63,0 %	3,7 %

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : cela concerne en 2011 le ministère de l'Intérieur et en 2012 le ministère de l'Éducation nationale et de l'Intérieur. Les résultats partiels portent en 2011 sur 492 concours sur un total de 498 organisés et en 2012 sur 475 sur un total de 487 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 417 postes en 2011 et 724 en 2012), en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État 3.1

3

Figure 3.1-2 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2012

	Résultats globaux estimés										Résultats partiels										Part des recrutements (en %)
	Postes recrutés estimés ⁽¹⁾		Parc de recrutements estimés (en %) ⁽¹⁾	Postes		Présents		Admissibles		Admis		Recrutés		Taux de sélectivité							
	H	F		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H		F	Total					
Concours externes	A	16 471	15 268		16 451	55 810	67 905	123 715	14 777	23 598	38 375	4 982	10 364	15 346	4 917	10 331	15 248	8,1			
	B	3 366	3 881		3 316	24 694	31 293	55 987	4 667	6 529	11 196	1 595	1 785	3 380	1 744	2 087	3 831	16,6			
	C	2 059	2 896		2 034	18 795	21 103	39 898	4 675	3 680	8 355	1 109	863	1 972	1 563	1 308	2 871	20,2			
Total concours externes		21 896	22 045	88,3	21 801	99 299	120 301	219 600	24 119	33 807	57 926	7 686	13 012	20 698	8 224	13 726	21 950	90,5			
3 ^{ème} concours	A	333	294		333	702	1 481	2 183	194	431	625	74	222	296	71	223	294	7,4			
	B	60	58		60	235	38	273	119	20	139	43	4	47	54	4	58	5,8			
Total 3^{ème} concours		393	352	1,4	393	937	1 519	2 456	313	451	764	117	226	343	125	227	352	7,2			
Concours uniques	A	1 089	1 010		1 089	7 176	5 607	12 783	1 112	1 396	2 508	422	572	994	433	577	1 010	12,9			
	B	74	53		74	29	148	177	0	0	0	4	49	53	4	49	53	3,3			
	C	69	69		69	50	321	371	15	153	168	8	61	69	8	61	69	5,4			
Total concours uniques		1 232	1 132	4,5	1 232	7 255	6 076	13 331	1 127	1 549	2 676	434	682	1 116	445	687	1 132	4,7			
Total recrutements externes par concours		23 521	23 529	94,2	23 426	107 491	127 896	235 387	25 559	35 807	61 366	8 237	13 920	22 157	8 794	14 640	23 434	96,6			
Externes sans concours hors Education nationale et hors de l'Intérieur ⁽¹⁾	C	543	507	2,0	543	3 271	11 887	15 158	290	1 139	1 429	110	460	570	97	410	507	26,6			
Externes sans concours à l'Education nationale et au ministère de l'Intérieur ⁽¹⁾	C	575	575	2,3	95	649	2 513	3 162	78	503	581	16	79	95	16	79	95	0,4			
Pacte hors Education nationale ⁽¹⁾	C	215	211	0,8	215	844	1 045	1 889	382	709	1 091	90	142	232	78	133	211	8,1			
Pacte à l'Education nationale	C	149	149	0,6	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	149	nc	nc	nc	nc			
Total recrutements externes sans concours⁽¹⁾		1 482	1 442	5,8	853	4 764	15 445	20 209	750	2 351	3 101	216	681	897	191	622	813	22,5⁽²⁾			
Total général externe		25 003	24 971	100,0	24 279	112 255	143 341	255 596	26 309	38 158	64 467⁽²⁾	8 453	14 601	23 054	8 985	15 262	24 247	11,1			

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) En 2012, les ministères de l'Education nationale et de l'Intérieur n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 475 concours sur un total de 487 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Calcul hors Pacte et sans concours de l'Education nationale et hors recrutement sans concours du ministère de l'Intérieur.
nc : non communiqué.

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 2012

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Ensemble	
	Total	Dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total général	Dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾	17 893	13 424	3 500	50	3 610	25 003	13 474
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	17 873	13 404	3 450	0	2 956	24 279	13 404
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾	16 572	12 289	3 992	50	4 407	24 971	12 339
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	16 552	12 269	3 942	0	3 753	24 247	12 269
Hommes	5 421	3 615	1 802	0	1 762	8 985	3 615
Femmes	11 131	8 654	2 140	0	1 991	15 262	8 654
Taux de sélectivité	8,3	3,9	16,2	0,0	20,2 ⁽³⁾	11,1 ⁽³⁾	3,9
Dont concours externe							
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾	16 471	13 141	3 366	50	2 059	21 896	13 191
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	16 451	13 121	3 316	0	2 034	21 801	13 121
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾	15 268	12 038	3 881	50	2 896	22 045	12 088
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	15 248	12 018	3 831	0	2 871	21 950	12 018
Hommes	4 917	3 561	1 744	nc	1 563	8 224	3 561
Femmes	10 331	8 457	2 087	nc	1 308	13 726	8 457
Taux de sélectivité	8,1	3,8	16,6	0,0	20,2	10,6	3,8
Dont recrutement externe sans concours							
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾					1 118	1 118	0
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾					638	638	0
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾					602	1 082	0
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾					602	602	0
Hommes					113	113	0
Femmes					489	489	0
Taux de sélectivité					26,6 ⁽³⁾	26,6 ⁽³⁾	0,0
Dont recrutement par Pacte							
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾					215	364	0
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾					215	215	0
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾					211	360	0
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾					211	211	0
Hommes					78	78	0
Femmes					133	133	0
Taux de sélectivité					8,1 ⁽³⁾	8,1 ⁽³⁾	0,0
Dont concours unique							
Postes offerts	1 089	21	74	0	69	1 232	21
Total recrutés	1 010	18	53	0	69	1 132	18
Hommes	433	12	4	0	8	445	12
Femmes	577	6	49	0	61	687	6
Taux de sélectivité	12,9	3,1	3,3	0,0	5,4	11,9	3,1
Dont 3^{ème} concours							
Postes offerts	333	262	60	0	0	393	262
Total recrutés	294	233	58	0	0	352	233
Hommes	71	42	54	0	0	125	42
Femmes	223	191	4	0	0	227	191
Taux de sélectivité	7,4	6,2	5,8	0,0	0,0	7,2	6,2

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité = présents/admis

(1) Postes d'enseignants.

(2) En 2012 les ministères de l'Éducation nationale et de l'intérieur n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 475 concours sur un total de 487 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 de l'Éducation nationale et hors recrutement sans concours du ministère de l'Intérieur.

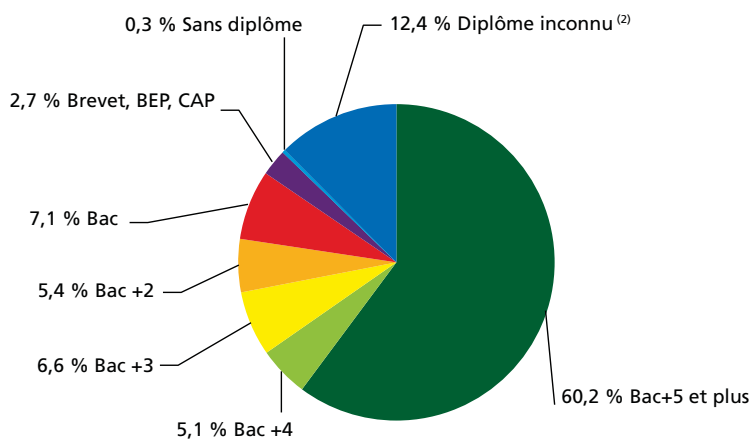
Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2012, sur champ partiel⁽¹⁾

	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	3 701	8 367	12 068	492	885	1 377	827	1 245	2 072	15 517
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	350	386	736	1	2	3	1	3	4	743
Titulaires catégorie B	137	127	264	15	13	28	2	0	2	294
Titulaires catégorie C	15	18	33	65	124	189	10	19	29	251
s/Total titulaires	502	531	1 033	81	139	220	13	22	35	1 288
Agents contractuels	1 054	1 717	2 771	131	218	349	98	211	309	3 429
s/Total FPE	1 556	2 248	3 804	212	357	569	111	233	344	4 717
Origine FPT tous statuts	18	32	50	6	2	8	1	2	3	61
Origine FPH tous statuts	3	9	12	0	4	4	0	8	8	24
Catégorie indéterminée	143	475	618	1 092	892	1 984	823	503	1 326	3 928
Total général	5 421	11 131	16 552	1 802	2 140	3 942	1 762	1 991	3 753	24 247
Dont ressortissants de l'Union européenne	nc	nc	365	nc	nc	52	0	0	0	417

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

(1) En 2012 le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Intérieur n'ont pas pu fournir tous les résultats des recrutements. Les résultats partiels portent sur 475 concours sur un total de 487 organisés.

Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2012, sur champ partiel⁽¹⁾
[en %]

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

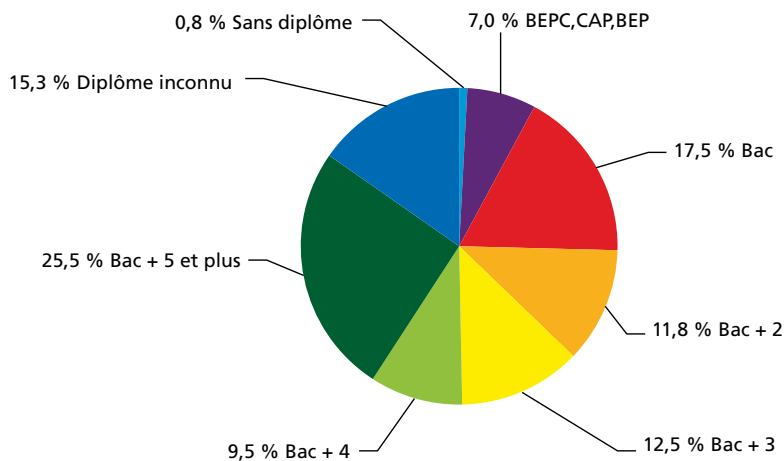
(1) En 2012 le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Intérieur n'ont pas pu fournir tous les résultats des recrutements. Les résultats partiels portent sur 475 concours sur un total de 487 organisés.

(2) Le niveau de diplôme est inconnu pour 7,1 % des candidats recrutés en catégorie A, 27,0 % recrutés en catégorie B et 19,8 % recrutés des catégories C.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-6 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale en 2012, sur champ partiel⁽¹⁾

[en %]



Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 3.1-7 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2012

Ministères	Concours externe			Concours unique			3 ^{ème} concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Affaires étrangères et européennes	42	58	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	8	108
Alimentation, Agriculture et Pêche	159	159	318	60	43	103	36	0	36	0	0	0	0	0	0	457
Ministères économique et financier : Budget, Comptes publics, Fonction publique et réforme de l'État ; Économie, Industrie et Emploi	1 076	1 048	2 124	62	47	109	0	0	0	12	20	32	62	118	180	2 445
Culture et Communication	78	102	180	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	180
Défense	62	34	96	12	110	122	0	0	0	28	141	169	15	8	23	410
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	427	223	650	18	11	29	6	0	6	23	12	35	0	0	0	720
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale ; Enseignement supérieur et Recherche																
<i>résultats partiels</i> ⁽¹⁾	4 370	10 012	14 382	217	418	635	43	192	235	0	0	0	0	0	0	15 252
<i>résultats estimés</i> ⁽¹⁾	nd	nd	14 452	217	418	635	43	192	235	nd	nd	451	nd	nd	149	15 922
Immigration, Intégration Identité nationale et Développement solidaire ; Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales																
<i>résultats partiels</i> ⁽¹⁾	828	383	1 211	0	0	0	3	0	3	16	79	95				1 309
<i>résultats estimés</i> ⁽¹⁾	nd	nd	1 236	0	0	0	3	0	3	nd	nd	124	0	0	0	1 363
Justice et libertés	897	1 316	2 213	0	0	0	13	8	21	25	200	225				2 459
Ministères sociaux :																
Santé et Sports	79	149	228	68	54	122	0	0	0	6	22	28	0	0	0	378
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	30	28	58	1	3	4	2	2	4	0	0	0	0	0	0	66
Services du Premier ministre	176	214	390	7	1	8	22	25	47	3	15	18	0	0	0	463
Total résultats partiels	8 224	13 726	21 950	445	687	1 132	125	227	352	113	489	602	78	133	211	24 247
Total résultats estimés	nd	nd	22 045	445	687	1 132	125	227	352	nd	nd	1 082	nd	nd	360	24 971
dont :																
Concours interministériels	176	214	390				22	25	47							437
ÉNA	29	11	40				5	3	8							48
IRA	147	203	350				17	22	39							389
EPST ⁽²⁾	280	374	654	376	244	620	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 274

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

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

nd : non déterminé

(1) Le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Intérieur n'ont pas pu fournir tous les résultats des recrutements. Les résultats partiels portent sur 475 concours sur un total de 487 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 2012

	Postes offerts		Inscrits		Présents		Admissibles		Admis		Recrutés		Taux de sélectivité			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		total		
Catégorie A																
Professeur certifié*	5 100	17 935	29 076	5 338	9 310	14 648	2 915	5 277	8 192	1 469	2 924	4 393	1 401	2 841	4 242	3,3
Professeur des écoles	4 923	35 234	41 432	2 604	16 178	18 782	1 364	7 343	8 707	632	4 271	4 903	632	4 271	4 903	3,8
Professeur de l'enseignement professionnel	1 357	4 506	5 977	1 945	2 398	4 343	1 064	1 235	2 299	540	702	1 242	468	596	1 064	3,5
Professeur agrégé	1 248	10 142	11 552	3 841	4 482	8 323	1 211	1 414	2 625	594	650	1 244	592	647	1 239	6,7
Professeur d'éducation physique et sportive	600	1 156	612	807	435	1 242	626	358	984	381	219	600	418	242	660	2,1
Ingénieur d'études	566	9 107	9 302	7 751	7 942	15 693	2 847	3 019	5 866	251	263	514	251	272	523	30,5
Élève Attaché	389	3 003	4 299	1 557	2 097	3 654	488	523	1 011	164	225	389	164	225	389	9,4
Chargé de recherche 2 ^{ème} classe	366	4 704	3 042	4 595	2 990	7 585	585	419	1 004	200	150	350	205	147	352	21,7
Inspecteur des impôts	342	2 485	2 578	1 692	1 604	3 296	367	354	721	173	169	342	155	156	311	9,6
Infirmier	329	79	1 549	59	1 228	1 287	28	701	729	9	268	277	9	268	277	4,6
Assistant Ingénieur	307	4 255	6 354	2 481	3 169	5 650	1 091	1 317	2 408	114	157	271	117	161	278	20,8
Magistrats	280	647	2 189	348	1276	1624	93	387	480	56	175	231	56	175	231	7,0
Conseiller principal d'éducation	245	1 349	3 838	466	1 399	1 865	106	436	542	44	201	245	62	255	317	7,6
Catégorie B																
Gardien de la paix	1 095	10 285	4 657	7 760	3 342	11 102	1 801	941	2 742	766	329	1 095	766	329	1 095	10,1
Greffier des services judiciaires	384	1 016	4 528	520	2 616	3 136	197	1 184	1 381	58	430	488	92	677	769	6,4
Secrétaire administratif classe normale	354	3 979	17 374	1 746	7 533	9 279	315	1 011	1 326	94	260	354	92	257	349	26,2
Technicien Recherche et Formation classe normale	316	1 711	3 824	1 160	2 599	3 759	495	620	1 115	139	152	291	139	152	291	12,9
Catégorie C																
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	1 296	16 972	32 091	10 329	21 734	32 063	1 852	2 847	4 699	437	860	1 296	694	1 146	1 840	24,7
Adjoint administratif Éducation nationale (1)	290	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	290	nc	nc	290	nc
Surveillant de l'administration pénitentiaire	526	15 623	8 576	8 518	3 970	12 488	2 274	1 084	3 358	447	79	526	634	214	848	23,7
Adjoint technique recherche et formation Education nationale (1)	264	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	264	nc	nc	264	nc
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	279	2 473	12 342	1 246	6 154	7 400	201	637	838	59	220	279	60	221	281	26,5

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP département des études et des statistiques.

Définitions : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte. Taux de sélectivité : présents/admis.

*CAPES (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré) + CAPET (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique).

(1) Le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir les résultats (inscrits, présents, admissibles) des recrutements sans concours et Pacte. Seuls les nombres de postes offerts ont été communiqués.

Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés ⁽¹⁾ par voie externe dans la fonction publique de l'État, sur champ partiel ⁽⁴⁾ en 2012

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe ⁽³⁾, dont :	7 390	15 060	37 488	52 548	1 925	5 356	7 281	1 898	5 343	7 241	7,2
Agriculture	30	153	221	374	9	17	26	8	18	26	14,4
Culture	12	148	131	279	7	3	10	7	3	10	27,9
Défense	76	448	144	592	47	12	59	47	12	59	10,0
Éducation nationale	5 902	6 587	32 053	38 640	969	4 902	5 871	969	4 902	5 871	6,6
<i>Éducation nationale (résultats estimés) ⁽⁴⁾</i>	<i>5 972</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>5 941</i>	<i>nc</i>
Ministères économique et financier	453	2 867	2 518	5 385	237	195	432	211	181	392	12,5
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	791	4 157	2 166	6 323	575	216	791	575	216	791	8,0
Écologie	112	263	31	294	69	9	78	69	9	78	3,8
Justice	14	437	224	661	12	2	14	12	2	14	47,2
Concours unique	447	342	1 794	2 136	30	355	385	30	355	385	5,5
3^{ème} concours	200	176	873	1 049	16	158	174	16	158	174	6,0
Externe sans concours hors Éducation nationale et ministère de l'intérieur ⁽²⁾	237	2 764	9 914	12 678	78	229	307	64	178	242	41,3
Externe sans concours au ministère de l'intérieur (partiel) ⁽²⁾	95	649	2 513	3 162	16	79	95	16	79	95	33,3
Externe sans concours à l'Éducation nationale et au ministère de l'intérieur (estimé) ⁽²⁾	480	nc	nc	nc	nc	nc	480	nc	nc	480	nc
Pacte hors Éducation nationale ⁽²⁾	197	770	799	1 569	86	129	215	74	120	194	7,3
Pacte à l'Éducation nationale (estimé) ⁽²⁾	149	nc	nc	149	nc	nc	149	nc	nc	149	nc
Total déconcentrés (résultats partiels)	8 566	19 761	53 381	73 142	2 151	6 306	8 457	2 098	6 233	8 331	8,6
Total tous recrutements externes ⁽²⁾ (résultats partiels)	24 279	112 255	143 341	255 596	8 453	14 601	23 054	8 985	15 262	24 247	11,1
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	35,3	17,6	37,2	28,6	25,2	41,1	35,4	23,4	40,8	34,4	
Total déconcentrés (résultats estimés) ⁽⁴⁾	794	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	794	nc
Total tous recrutements externes ⁽⁴⁾ (résultats estimés)	25 003	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	24 971	nc
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	3,2	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	3,2	nc

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours Déconcentrés (Organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours Nationaux à affectation locale (Organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État)

(2) Hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale : le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir les résultats (inscrits, présents) des recrutements sans concours et Pacte.

(3) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

(4) En 2012 les ministères de l'Éducation nationale et de l'intérieur n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 475 concours sur un total de 487 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés ⁽¹⁾ dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès, sur champ partiel ⁽³⁾ en 2012

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	803	4306	5 109	838	697	1 535	257	340	597	7 241
Externe sans concours	0	0	0	0	0	0	80	257	337	337
Concours unique	20	272	292	2	22	24	8	61	69	385
3 ^{ème} concours	16	158	174	0	0	0	0	0	0	174
Pacte	0	0	0	0	0	0	74	120	194	194
Total déconcentrés (résultats partiels)	839	4736	5 575	840	719	1 559	419	778	1 197	8 331
Total tous recrutements externes ⁽²⁾ (résultats partiels)	5 421	11 131	16 552	1 802	2 140	3 942	1 762	1 991	3 753	24 247
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	15,5	42,5	33,7	46,6	33,6	39,5	23,8	39,1	31,9	34,4
Total déconcentrés (résultats estimés) ⁽³⁾	nc	nc	5 595	nc	nc	1 609	nc	nc	1 826	9 030
Total tous recrutements externes ⁽²⁾ (résultats estimés)	nc	nc	16 572	nc	nc	3 992	nc	nc	4 407	24 971
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	nc	nc	33,8	nc	nc	40,3	nc	nc	41,4	36,2

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours Déconcentrés (Organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours Nationaux à affectation locale (Organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État)

(2) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

(3) En 2012 les ministères de l'Éducation nationale et de l'intérieur n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 475 concours sur un total de 487 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 3.3-1 Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2012⁽²⁾

Fonction publique territoriale hors Ville de Paris	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Concours externe	A+	92	1 317	82
	A	2 532	13 631	2 025
	B	4 840	19 287	4 127
	C	7 232	40 011	5 713
3 ^{ème} concours	A+	6	32	6
	A	328	1 858	295
	B	609	719	237
	C	840	1 090	389
Recrutement direct sans concours	C	nc	nc	17 805
Total FPT hors Ville de Paris		16 479⁽¹⁾	77 945⁽¹⁾	30 679
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)				
Concours externe	A	35	747	30
	B	115	1 579	114
	C	139	3 672	123
Concours unique	A	96	969	64
	B	174	720	163
	C	158	1 568	150
3 ^{ème} concours	B	3	20	3
Recrutement direct sans concours	C	811	5 711	838
Total Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		1 531	14 986	1 485
s/total	A+	98	1 349	88
	A	2 991	17 205	2 414
	B	5 741	22 325	4 644
	C	9 180⁽¹⁾	52 052⁽¹⁾	25 018
Total fonction publique territoriale		18 010⁽¹⁾	92 931⁽¹⁾	32 164

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.

nc : non communiqué.

(1) Hors recrutement direct sans concours en catégorie C dans la FPT : chiffres non disponibles.

(2) Y compris les concours d'administrateurs et attachés territoriaux.

Figure 3.3-2 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale (1) et par cadre d'emploi en 2012

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femme
Catégorie A+														
Administrateur territorial	30	443	533	976	166	153	319	29	40	69	11	19	30	63,3
Conservateur du patrimoine	14	192	560	752	106	276	382	nc	nc	76	6	8	14	57,1
Ingénieur en chef territorial	30	257	134	391	137	59	196	32	20	52	12	10	22	45,5
Conservateur des bibliothèques	18	259	582	841	138	282	420	nc	nc	37	4	12	16	75,0
Total catégorie A+	92	1 151	1 809	2 960	547	770	1 317	(2)	(2)	234	33	49	82	59,8
Catégorie A														
Attaché territorial	1 238	5 278	12 830	18 108	3 137	7 212	10 349	564	1 468	2 032	295	802	1 097	73,1
Cadre de santé	13	2	17	19	2	14	16	-	-	(2)	2	10	12	83,3
Conseiller des activités physiques et sportives	92	260	117	377	149	63	212	44	18	62	33	14	47	29,8
Directeur de police municipale	7	50	41	91	9	7	16	0	3	3	0	3	3	100,0
Directeur d'établissement de l'enseignement artistique 1 ^{ère} catégorie	5	23	6	29	16	4	20	22	5	27	4	1	5	20,0
Directeur d'établissement de l'enseignement artistique 2 ^{ème} catégorie	10	38	21	59	28	10	38	37	21	58	7	3	10	30,0
Ingénieur	980	2 274	2 101	4 375	1 477	1 186	2 663	569	574	1 143	349	323	672	48,1
Puéricultrice	168	2	363	365	1	291	292	1	202	203	1	159	160	99,4
Puéricultrice cadre de santé	19	0	34	34	0	25	25	-	-	(2)	0	19	19	100,0
Total catégorie A	2 532	7 927	15 530	23 457	4 819	8 812	13 631	(2)	(2)	(2)	691	1 334	2 025	65,9
Catégorie B														
Animateur territorial	15	134	245	379	79	146	225	8	33	41	3	12	15	80,0
Assistant médico-technique	26	47	173	220	40	139	179	8	33	41	5	16	21	76,2
Assistant socio-éducatif	1 476	687	8 177	8 864	443	6 407	6 850	140	2 129	2 269	92	1 268	1 360	93,2
Éducateur des activités physiques et sportives	485	1 219	579	1 798	838	419	1 257	334	205	539	244	141	385	36,6
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe	134	119	38	157	40	15	55	22	11	33	21	8	29	27,6
Éducateur de jeunes enfants	482	49	1 878	1 927	36	1 564	1 600	17	695	712	14	467	481	97,1
Infirmier	240	22	406	428	19	312	331	13	241	254	10	191	201	95,0
Moniteur-éducateur	10	7	24	31	6	19	25	5	12	17	3	7	10	70,0
Technicien	988	5 202	1 932	7 134	3 866	1 212	5 078	1 094	516	1 610	611	279	890	31,3
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	984	3 558	1 747	5 305	2 540	1 147	3 687	805	456	1 261	464	271	735	36,9
Total catégorie B	4 840	11 044	15 199	26 243	7 907	11 380	19 287	2 446	4 331	6 777	1 467	2 660	4 127	64,5
Catégorie C														
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	1 024	3 115	15 751	18 866	1 602	10 872	12 474	322	1 586	1 908	159	879	1 038	84,7
Adjoint technique	2 838	4 395	1 362	5 757	3 245	950	4 195	1 731	459	2 190	1 185	304	1 489	20,4
Agent de maîtrise	40	187	43	230	150	35	185	46	12	58	26	10	36	27,8
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	131	323	160	483	205	89	294	97	33	130	58	14	72	19,4
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	1 192	104	19 428	19 532	80	15 523	15 603	7	2 396	2 403	4	1 095	1 099	99,6
Auxiliaire de puériculture	942	64	5 593	5 657	24	4 610	4 634	-	-	(2)	12	911	923	98,7
Auxiliaire de soins	615	124	1 905	2 029	105	1 746	1 851	-	-	(2)	34	576	610	94,4
Gardien de police municipale	445	4 345	2 722	7 067	2 947	1 811	4 758	422	325	747	269	172	441	39,0
Opérateur des activités physiques et sportives	5	14	8	22	13	4	17	9	2	11	5	0	5	0,0
Total catégorie C	7 232	12 671	46 972	59 643	8 371	35 640	44 011	(2)	(2)	(2)	1 752	3 961	5 713	69,3
Total	14 696	32 793	79 510	112 303	21 644	56 602	78 246	(2)	(2)	(2)	3 943	8 004	11 947	67,0

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

nc : non communiqué.

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) Certains concours ne comportent pas d'épreuves d'admissibilité

Figure 3.3-3 : Recrutements par la voie du 3^{ème} concours dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2012

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A+													
Administrateur territorial	6	45	29	74	17	15	32	10	7	17	5	1	6
Total catégorie A+	6	45	29	74	17	15	32	10	7	17	5	1	6
Catégorie A													
Attaché territorial	328	756	1678	2 434	577	1281	1 858	168	397	565	81	214	295
Total catégorie A	328	756	1678	2 434	577	1281	1 858	168	397	565	81	214	295
Catégorie B													
Animateur territorial	10	11	21	32	8	21	29	5	13	18	3	7	10
Éducateur des activités physiques et sportives	113	116	33	149	97	27	124	47	15	62	37	12	49
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe	42	12	5	17	7	4	11	6	2	8	4	2	6
Technicien	296	376	77	453	300	51	351	132	28	160	93	18	111
Technicien principal 2 ^{ème} classe	148	232	75	307	154	50	204	64	31	95	43	18	61
Total catégorie B	609	747	211	958	566	153	719	254	89	343	180	57	237
Catégorie C													
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	309	69	704	773	44	566	610	17	251	268	12	189	201
Adjoint technique	355	207	22	229	177	16	193	80	8	88	69	6	75
Agent de maîtrise	20	23	1	24	19	1	20	12	1	13	13	0	13
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	6	6	2	8	4	2	6	3	2	5	1	1	2
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	150	5	354	359	4	257	261	3	181	184	3	95	98
Total catégorie C	840	310	1083	1 393	248	842	1 090	115	443	558	98	291	389
Total	1 783	1 858	3 001	4 859	1 408	2 291	3 699	547	936	1 483	364	563	927

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de paris (CASVP), la Direction de l'Action Sociale de l'Enfance et de la Santé (Dases), et les corps de Sapeurs-Pompiers.

Figure 3.3-4: Recrutements directs sans concours en catégorie C⁽¹⁾ dans la fonction publique territoriale⁽²⁾ en 2012

Corps et grades ouverts au recrutement	Nombre d'admis
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	3 365
Adjoint d'animation 2 ^{ème} classe	2 277
Adjoint du patrimoine 2 ^{ème} classe	379
Adjoint technique 2 ^{ème} classe	9 574
Adjoint technique des établissements d'enseignement 2 ^{ème} classe	1 105
Agent social 2 ^{ème} classe	1 105
Total	17 805

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière.

(1) Recrutements directs : recrutements externes sans concours (article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C de la fonction publique.

(2) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de paris (CASVP), la Direction de l'Action Sociale de l'Enfance et de la Santé (Dases), et les corps de Sapeurs-Pompiers.

Figure 3.3-5 : Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2012

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total catégorie A dont :	35	nc	nc	2 392	nc	nc	747	8	22	30
Attaché d'administration parisienne	10	nc	nc	2 023	nc	nc	633	4	6	10
Ingénieur des services techniques	6	nc	nc	65	nc	nc	30	3	3	6
Autres concours ⁽¹⁾	3	nc	nc	122	nc	nc	53	1	0	1
Infirmier de soins généraux (CASVP)	15	0	24	24	0	19	19	0	12	12
Psychologue (CASVP)	1	21	137	158	3	9	12	0	1	1
Total catégorie B dont :	115	nc	nc	5 265	nc	nc	1 579	24	90	114
Assistant spécialisé des bibliothèques, classe supérieure	25	nc	nc	558	nc	nc	142	1	24	25
Éducateur activités physiques et sportives spécialité natation	8	nc	nc	117	nc	nc	57	6	2	8
Secrétaire administratif administration générale	22	nc	nc	3 921	nc	nc	1 047	7	15	22
Technicien des services opérationnels, spécialité nettoyage	6	nc	nc	298	nc	nc	143	3	3	6
Autres concours ⁽¹⁾	4	nc	nc	183	nc	nc	38	3	1	4
Secrétaire médicale et sociale (CASVP)	9	3	30	33	1	26	27	1	8	9
Conseiller en économie sociale et familiale (CASVP)	10	1	30	31	1	25	26	1	9	10
Assistant de service social (CASVP)	16	4	102	106	3	80	83	0	16	16
Infirmier (CASVP)	15	2	16	18	2	14	16	2	12	14
Total catégorie C dont :	139	nc	nc	6 766	nc	nc	3 672	65	58	123
Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe activités périscolaires	20	nc	nc	502	nc	nc	178	4	16	20
Jardinier Adjoint technique principal	12	nc	nc	302	nc	nc	146	7	5	12
Bûcheron élagueur Adjoint technique principal	10	nc	nc	50	nc	nc	15	6	0	6
Agent de maintenance des bâtiments	6	nc	nc	217	nc	nc	84	6	0	6
Plombier Adjoint technique principal	5	nc	nc	175	nc	nc	70	4	0	4
Agent des installations sportives Adjoint technique principal	5	nc	nc	389	nc	nc	96	3	0	3
Autres concours ⁽¹⁾	18	nc	nc	2 055	nc	nc	695	13	2	15
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe administration générale (CASVP)	34	831	2 095	2 926	553	1 725	2 278	12	26	38
Adjoint technique 1 ^{ère} classe (CASVP)	20	58	13	71	37	12	49	10	2	12
Autres concours (CASVP) ⁽¹⁾	9	25	54	79	19	42	61	0	7	7
Total	289	nc	nc	14 423	nc	nc	5 998	97	170	267

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

nc : non communiqué.

(1) Concours offrant moins de 5 postes.

Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2012

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				Hommes	Femmes	Total admis
Total catégorie A	96	1 310	969	8	56	64
Psychologue	11	839	699	1	10	11
Conseiller socio éducatif	10	176	86	1	9	10
Médecin généraliste	10	31	22	3	3	6
Médecin de PMI	10	11	6	0	2	2
Puéricultrice	45	80	47	0	26	26
Professeur de conservatoire	8	168	104	3	5	8
Maître de conférence de l'ESCPI	2	5	5	0	1	1
Total catégorie B	174	1 100	720	14	149	163
Éducateur de jeunes enfants	120	399	258	3	117	120
Éducateur spécialisé	10	191	131	2	8	10
Assistant de service social	20	357	257	2	18	20
Technicien des services culturels, spécialisé multimédia	15	16	7	2	2	4
Technicien des services opérationnels, spécialité assainissement	5	45	28	5	0	5
Assistant dentaire	4	92	39	0	4	4
Total catégorie C	158	2 744	1 568	71	79	150
Agent spécialisé des écoles maternelles	60	1 497	1 059	2	58	60
Agent de maintenance des bâtiments	12	222	74	10	0	10
Cultivateur Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	7	57	16	7	0	7
Jardinier Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	60	408	195	41	19	60
Électrotechnicien Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	11	311	151	8	0	8
Agent de restauration Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	8	249	73	3	2	5
Total	428	5 154	3 257	93	284	377

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du 3^e concours de la Ville de Paris en 2012

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				H	F	Total
Catégorie B						
Secrétaire administratif d'administration générale	3	149	20	1	2	3
Total	3	149	20	1	2	3

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

Figure 3.3-8 : Recrutements externes sans concours de la Ville de Paris en 2012

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				Hommes	Femmes	Total admis
Catégorie C						
Adjoint d'animation et d'action sportive, spécialité activités périscolaires 2 ^{ème} classe	60	201	201	20	45	65
Magasinier des bibliothèques	25	288	288	12	17	29
Auxiliaire de puériculture et de soins	150	328	237	1	175	176
Agent technique de la petite enfance	130	1 274	823	8	139	147
Fossoyeur	14	262	164	6	0	6
Éboueur	90	817	454	69	8	77
Adjoint technique 2 ^{ème} classe, installations sportives	130	1 460	886	94	13	107
Adjoint technique 2 ^{ème} classe horloger	1	1	1	0	1	1
Agent technique des écoles	60	426	368	7	50	57
Agent de logistique général	116	359	359	32	101	133
Adjoint d'accueil et surveillance	35	1 930	1 930	33	7	40
Total	811	7 346	5 711	282	556	838

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 2013

	Postes offerts			Présents				Admis						
				dont femmes		dont femmes		dont femmes		dont femmes				
	nombre	Évolution 2013/2012 (en %)	Évolution 2013/2003 (en %)	nombre	Évolution 2013/2012 (en %)	Évolution 2013/2003 (en %)	nombre	Évolution 2013/2012 (en %)	Évolution 2013/2003 (en %)	nombre	Évolution 2013/2012 (en %)			
Externe	335	-4,3	-13,0	3 162	-1,2	22,4	1 763	-3,9		335	-4,3	-9,5	195	-3,9
Troisième concours	40	2,6	0,0	478	5,1	315,7	277	5,3		40	2,6	0,0	22	0,0
Total	375	-3,6	-11,8	3 640	-0,4	34,9	2 040	-2,7		375	-3,6	-8,5	217	-3,6

Sources : IRA ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

Figure 3.4-2 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attachés territoriaux en 2012⁽¹⁾

	Postes offerts			Présents			Admis		
	nombre	Évolution 2012/2011 (en %)	Évolution 2012/ 2002 (en %)	nombre	Évolution 2012/2011 (en %)	Évolution 2012/ 2002 (en %)	nombre	Évolution 2012/2011 (en %)	Évolution 2012/ 2002 (en %)
Externe	1 238	2,5	-11,0	10 349	20,9	34,2	1 097	3,1	-8,0
Troisième concours ⁽²⁾	328	7,9	-	1 858	3,7	-	295	11,7	-
Total	1 566	3,6	-11,0	12 207	20,8	34,2	1 392	4,8	-8,0

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT jusqu'en 2009 et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion à Partir de 2010

(1) Les chiffres pour 2013 ne sont pas disponibles

(2) Avant 2003, le 3^{ème} concours ne concernait que l'Éna et les Ira.

Figure 3.4-3 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attaché d'administration hospitalière en 2013

	Nombres			Évolutions (%)	
	2003	2012	2013	2013/2012	2013/2003
Postes offerts	73	25	35	40,0	-52,1
Présents	581	159	236	48,4	-59,4
Admis	78	30	38	26,7	-51,3

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Figure 3.4-4 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au 3^{ème} concours d'attaché d'administration hospitalière depuis 2012

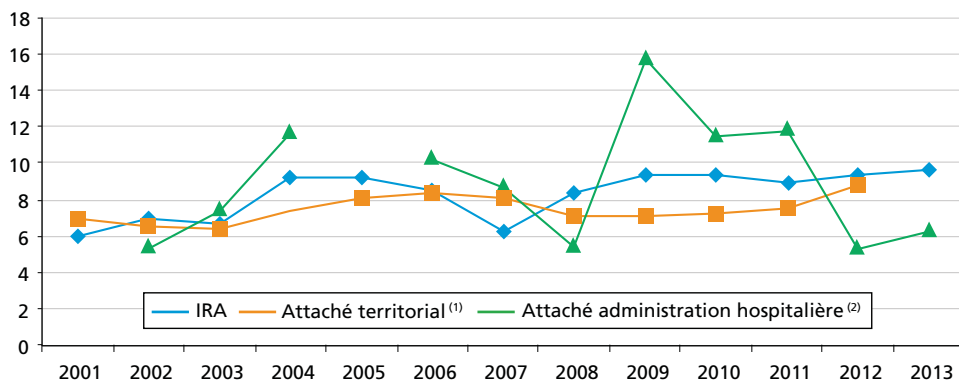
	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
	2003	2012	2013	2013/2012	2013/2003
2012 ⁽¹⁾	5	6	3	0	-
2013	7	7	1	1	1

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Année de l'introduction du 3^{ème} concours pour le corps des attachés d'administration hospitalière suite à la modification de leur statut par le décret n° 2011-404 du 14 avril 2011.

Figure 3.4-5 : Taux de sélectivité comparés entre les concours externes niveau attaché de 2001 à 2013



Sources : CNFPT, CNG, IRA. Traitement DGAFP, départements des études et des statistiques

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Les chiffres pour 2013 ne sont pas disponibles.

(2) En 2005, le concours d'attaché hospitalier n'a pas eu lieu.

Tableau 3.5-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ÉNA en 2013

	Postes offerts			Présents					Admis					
				dont femmes					dont femmes					
	nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution 2003/2013 (en %)	nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution 2003/2013 (en %)	nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution 2003/2013 (en %)	nombre	Évolution 2012/2013 (en %)			
Externe	40	0,0	-20,0	650	4,0	-12,3	261	-3,0		40	0,0	-20,0	14	27,3
Troisième concours	8	0,0	-11,1	94	-5,1	8,0	38	8,6		9	12,5	0,0	3	0,0
Total	48	0,0	-18,6	744	-2,8	-10,1	299	4,0		49	2,1	-16,9	17	21,4

Source : ÉNA.

Tableau 3.5-2 : Résultats du concours externe et 3^{ème} concours d'entrée à l'INET en 2012⁽¹⁾

	Postes offerts			Présents					Admis					
				dont femmes					dont femmes					
	nombre	Évolution 2011/2012 (en %)	Évolution 2002/2012 (en %)	nombre	Évolution 2011/2012 (en %)	Évolution 2002/2012 (en %)	nombre	Évolution 2011/2012 (en %)	Évolution 2002/2012 (en %)	nombre	Évolution 2011/2012 (en %)			
Externe	30	0,0	20,0	319	3,9	-5,9	153	-6,7		30	0,0	20,0	19	35,7
Troisième concours	6	0,0	-	32	-3,0	-	15	50,0		6	0,0	-	1	-66,7
Total	36	0,0	44,0	351	3,2	3,5	168	-5,6		36	0,0	44,0	20	17,6

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT.

(1) Les chiffres pour 2013 ne sont pas disponibles.

Tableau 3.5-3 : Directeur d'hôpital : Résultat du concours externe de 2013

	Nombres			Évolutions (%)	
	2003	2012	2013	2013/2012	2013/2003
Postes offerts	58	26	39	50,0	-32,8
Présents	370	260	308	18,5	-16,8
Admis	60	26	39	50	-35,0

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

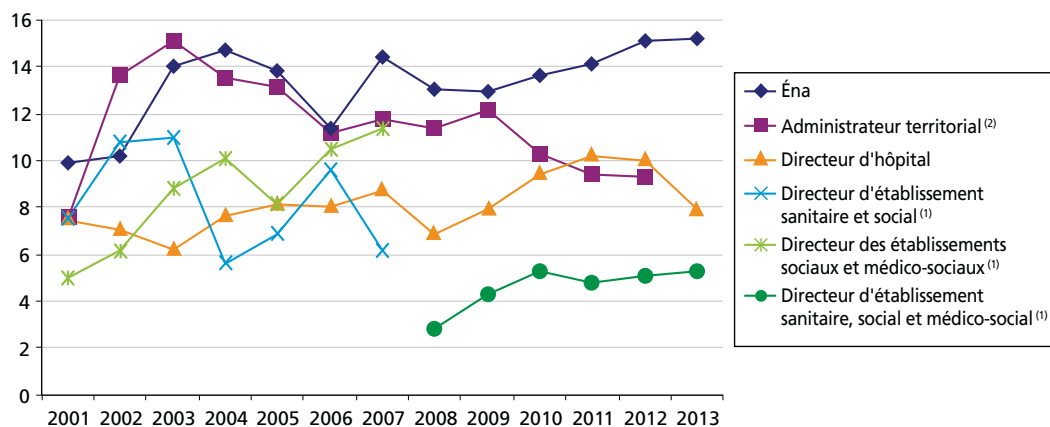
Tableau 3.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : Résultat du concours externe de 2013

	Nombres			Évolutions (%)	
	2003	2012	2013	2013/2012	2013/2003
Postes offerts	45	40	43	7,5	-4,4
Présents	469	204	226	10,8	-51,8
Admis	47	40	43	7,5	-8,5

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(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.

Figure 3.5-5 : Taux de sélectivité comparés des concours externes niveau administrateur de 2001 à 2013



Sources : ÉNA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est : directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

(2) Les chiffres pour 2013 ne sont pas disponibles.

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 :

- **Affaires étrangères et européennes** : Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides (OFPRA).
- **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).
- **Ministères économique et financier** : Caisse des Dépôts et Consignations (CDC).
- **Ministères sociaux** : Instituts Nationaux des Jeunes Sourds (INJS), Instituts Nationaux des Jeunes Aveugles (INJA)
- **Écologie, développement durable, transports et logement** : Institut géographique national (IGN), Météo-France
- **Établissements publics scientifiques et techniques** : Institut national de la recherche agronomique (INRA), Institut national de la recherche en informatique et en automatique (INRIA), Centre national de la recherche

scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (INED), Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA).

B- Voies d'accès à la fonction publique territoriale

Le statut général des fonctionnaires territoriaux est régi par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) et la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. En matière de concours, la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, confie aux centres de gestion l'organisation de la quasi-totalité des concours territoriaux et au CNFPT celle des concours des administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque et des ingénieurs en chef (concours de catégorie A+). La ville de Paris organise ses propres concours. L'enquête annuelle Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État est étendue depuis la précédente édition 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 2012 des concours de la Ville de Paris, et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) qui organisent leurs propres concours.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe « » dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 4.1-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2012

		Nombres			Évolutions (%)	
		2002	2011 ⁽¹⁾	2012 ⁽¹⁾	2012/2011	2012/2002
Postes offerts		23 116	9 495	8 817	-7,1	-61,9
Admis	Ensemble	21 212	9 039	8 273	-8,5	-61,0
	dont Femmes	14 013	5 026	4 677	-6,9	-66,6
	% femmes	66,1	55,6	56,5		
Recrutés	Total	22 434	9 279	8 581	-7,5	-61,8
	dont Femmes	14 965	5 200	4 860	-6,5	-67,5
	% femmes	66,7	56,0	56,6		

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2011 (Ministère de l'Intérieur) et en 2012 (Éducation nationale et Intérieur). Les résultats sont estimés à partir des données partielles portant en 2011, sur 534 résultats de concours (internes et examens professionnels) pour 540 organisés, et en 2012 sur 489 concours internes pour 491 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2012

		Nombres			Évolutions (%)	
		2002	2011 ⁽¹⁾	2012	2012/2011	2012/2002
Postes offerts		3 645	4 966	5 181	4,3	42,1
Admis	Ensemble	2 963	4 845	5 275	8,9	78,0
	dont Femmes	1 211	2 636	3 090	17,2	155,2
	% femmes	40,9	54,4	58,6		
Recrutés	Total	2 911	4 988	5 140	3,0	76,6
	dont Femmes	1 219	2 708	2 984	10,2	144,8
	% femmes	41,9	54,3	58,1		

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2011 (Ministère de l'Intérieur). Les résultats sont estimés à partir des données partielles portant en 2011, sur 534 résultats de concours (internes et examens professionnels) pour 540 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.

Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État 4.1

Figure 4.1-3 : Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique de l'État en 2012

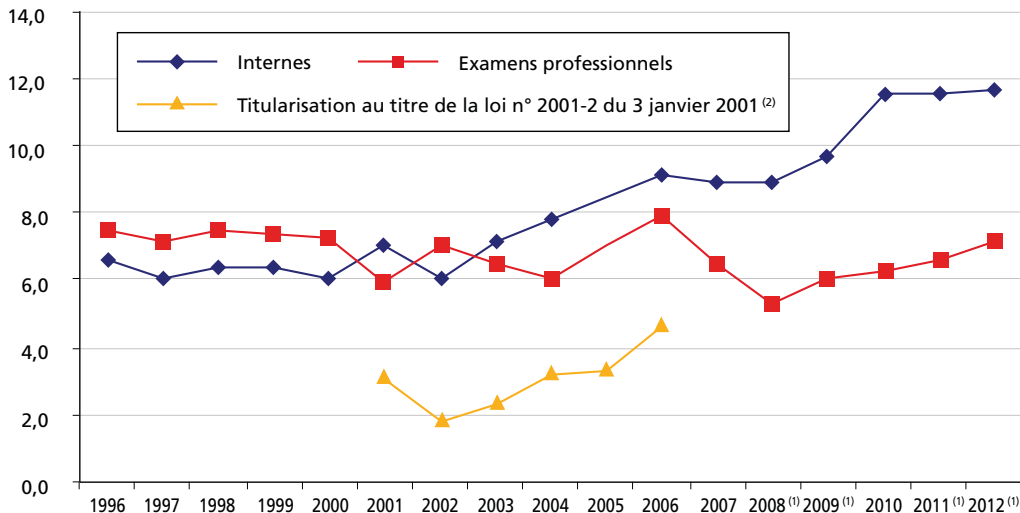
	Résultats globaux estimés			Résultats partiels											Taux de sélectivité	Part des recrutements (en %)			
	Postes estimés ⁽¹⁾	Recrutés estimés ⁽¹⁾	Part de recrutement résultats estimés (en %) ⁽¹⁾	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés					
					H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H			F	Total	
Concours internes et examens professionnels	A	5 441	5 249		5 441	24 312	33 023	57 335	6 445	8 287	14 732	2 282	2 948	5 230	2 289	2 960	5 249	11,0	
	B	2 738	2 588		2 708	10 064	20 514	30 578	2 607	4 009	6 616	1 160	1 229	2 389	1 212	1 346	2 558	12,8	
	C	638	744		633	2 102	6 132	8 234	514	1 558	2 072	139	480	619	205	534	739	13,3	
	Total concours internes	8 817	8 581	62,5	8 782	36 478	59 669	96 147	9 566	13 854	23 420	3 581	4 657	8 238	3 706	4 840	8 546	11,7	62,4
Examens professionnels changement de corps	A	566	589		566	4 795	5 221	10 016	554	743	1 297	237	325	562	248	341	589	17,8	
	B	354	395		354	1 133	4 724	5 857	209	679	888	89	264	353	105	290	395	16,6	
	Total	920	984	7,2	920	5 928	9 945	15 873	763	1 422	2 185	326	589	915	353	631	984	17,3	7,2
Examens professionnels changement de grade	A	1 028	1 021		1 028	2 082	2 243	4 325	335	350	685	476	543	1 019	476	545	1 021	4,2	
	B	2 938	2 867		2 938	5 452	10 282	15 734	1 271	2 637	3 908	1 204	1 871	3 075	1 148	1 719	2 867	5,1	
	C	295	268		295	1 581	485	2 066	502	148	650	179	87	266	179	89	268	7,8	
	Total	4 261	4 156	30,3	4 261	9 115	13 010	22 125	2 108	3 135	5 243	1 859	2 501	4 360	1 803	2 353	4 156	5,1	30,4
Total examens professionnels	5 181	5 140	37,5	5 181	15 043	22 955	37 998	2 871	4 557	7 428	2 185	3 090	5 275	2 156	2 984	5 140	7,2	37,6	
Total concours internes et examens professionnels	13 998	13 721	100,0	13 963	51 521	82 624	134 145	12 437	18 411	30 848	5 766	7 747	13 513	5 862	7 824	13 686	9,9	100,0	

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours internes en 2012 (Éducation nationale et Intérieur). Les résultats sont estimés à partir des données partielles portant sur 489 résultats de concours (internes et examens professionnels) pour 491 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 4.1-4 : Taux de sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'État de 1996 à 2012



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, département des études et des statistiques.

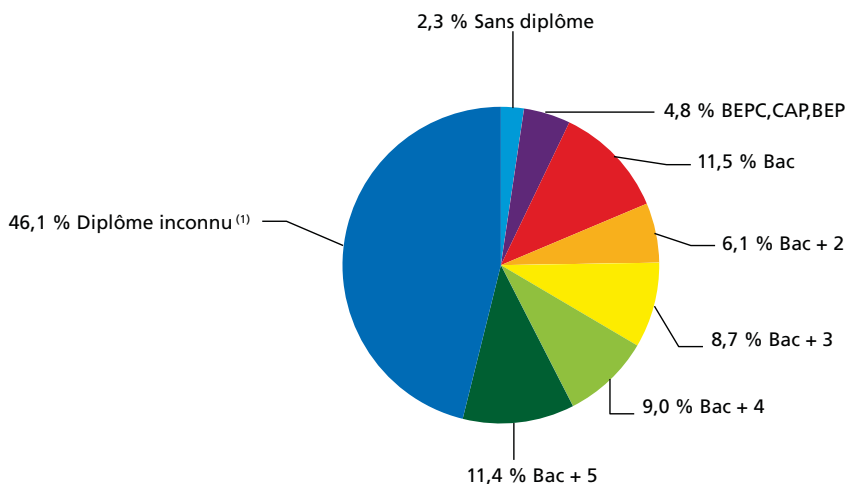
Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Champ partiel : 489 concours pour 491 organisés en 2012 ; 534 concours pour lesquels les ministères ont répondu sur 540 organisés en 2011 ; 500 concours sur 507 organisés en 2009 et 544 concours sur 562 organisés en 2008.

(2) Le plan de titularisation (résorption de l'emploi précaire) a pris fin en janvier 2006.

Figure 4.1-5 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2012

[en %]

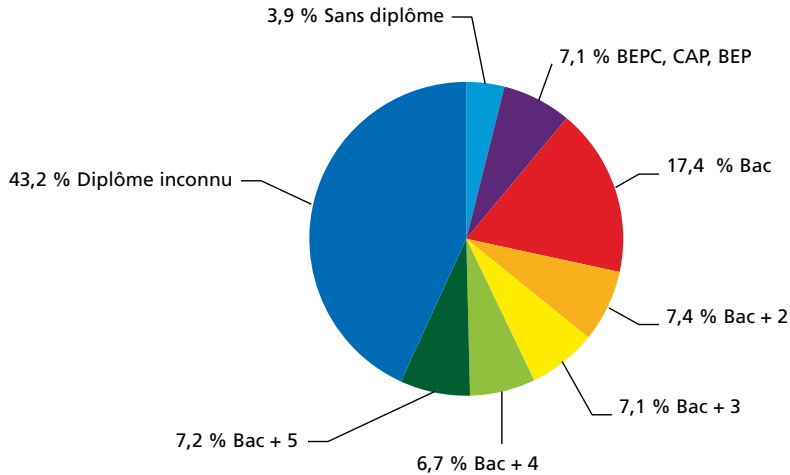


Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, département des études et des statistiques.

(1) 39,9 % pour la catégorie A, 52,0 % pour la catégorie B et 54,5 % pour la catégorie C.

Figure 4.1-6 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État hors Éducation nationale en 2012

[en %]



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 4.1-7 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2012

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble
	Total	Dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total général	Dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾	7 035	2 062	6 030	30	933	13 998	2 092
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	7 035	2 062	6 000	0	928	13 963	2 062
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾	6 859	1 983	5 850	30	1 012	13 721	2 013
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	6 859	1 983	5 820	0	1 007	13 686	1 983
Hommes	3 013	800	2 465	0	384	5 862	800
Femmes	3 846	1 183	3 355	0	623	7 824	1 183
Taux de sélectivité	10,5	10,3	9,0	0,0	11,6	9,9	10,3
Dont Concours interne							
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾	5 441	2 062	2 738	30	638	8 817	2 092
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	5 441	2 062	2 708	0	633	8 782	2 062
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾	5 249	1 983	2 588	30	744	8 581	2 013
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	5 249	1 983	2 558	0	739	8 546	1 983
Hommes	2 289	800	1 212	0	205	3 706	800
Femmes	2 960	1 183	1 346	0	534	4 840	1 183
Taux de sélectivité	11,0	10,3	12,8	0,0	13,3	11,7	10,3
Dont Examen professionnel							
Postes offerts	1 594	0	3 292	0	295	5 181	0
Total recrutés	1 610	0	3 262	0	268	5 140	0
Hommes	724	0	1 253	0	179	2 156	0
Femmes	886	0	2 009	0	89	2 984	0
Taux de sélectivité	9,1	0,0	6,3	0,0	7,8	7,2	0,0
<i>Examen professionnel (avec changement de corps) - loi 84-16 art. 26</i>							
Postes offerts	566	0	354	0	0	920	0
Total recrutés	589	0	395	0	0	984	0
Hommes	248	0	105	0	0	353	0
Femmes	341	0	290	0	0	631	0
Taux de sélectivité	17,8	0,0	16,6	0,0	0,0	17,3	0,0
<i>Examen professionnel (avec changement de grade) - loi 84-16 art. 58</i>							
Postes offerts	1 028	0	2 938	0	295	4 261	0
Total recrutés	1 021	0	2 867	0	268	4 156	0
Hommes	476	0	1 148	0	179	1 803	0
Femmes	545	0	1 719	0	89	2 353	0
Taux de sélectivité	4,2	0,0	5,1	0,0	7,8	5,1	0,0

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) Le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2012. Les résultats partiels portent sur 489 pour 491 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État 4.1

Figure 4.1-8 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2012

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A																	
Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	759	7 460	9 282	16 742	4 686	5 972	10 658	775	924	1 699	342	417	759	340	415	755	14,0
Personnel de direction de 2 ^{ème} classe établissement d'enseignement Éducation nationale	750	2 141	2 125	4 266	1 953	1 960	3 913	667	810	1 477	347	403	750	347	403	750	5,2
Professeur certifié de classe normale	648	3 657	7 179	10 836	1 746	3 946	5 692	461	1 172	1 633	199	449	648	198	436	634	8,8
Inspecteur des Finances publiques	642	4 109	5 123	9 232	3 465	4 337	7 802	487	819	1 306	228	414	642	222	407	629	12,2
Attaché principal d'administration centrale	517	1 427	1 510	2 937	1 286	1 329	2 615	-	-	(1)	240	270	510	240	272	512	5,1
Attaché principal d'administration centrale (APAENES)	287	419	586	1 005	396	555	951	-	-	(1)	126	157	283	126	157	283	3,4
Directeur de recherche 2 ^{ème} classe	280	827	405	1 232	802	400	1 202	269	152	421	180	100	280	180	100	280	4,3
Professeur de lycée professionnel classe normale	275	2 057	2 481	4 538	799	1 140	1 939	276	337	613	120	151	271	117	145	262	7,2
Attaché, élève d'Institut régional d'administration	260	1 690	3 097	4 787	1 183	2 152	3 335	216	424	640	71	189	260	71	189	260	12,8
Professeur des écoles	246	667	2 014	2 681	270	585	855	129	244	373	72	133	205	72	133	205	4,2
Ingénieur d'études	244	1 927	2 277	4 204	1 702	1 993	3 695	692	873	1 565	106	102	208	105	103	208	17,8
Catégorie B																	
Gardien de la paix de la police nationale	1 094	5 323	2 437	7 760	4 879	2 194	7 073	1 345	816	2 161	734	270	1 004	734	360	1 094	7,0
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	534	601	1 938	2 539	555	1 747	2 302	-	-	(1)	112	401	513	110	396	506	4,5
Secrétaire administratif classe supérieure (Éducation nationale)	438	1 418	6 813	8 231	736	4 714	5 450	158	1 033	1 191	56	382	438	56	382	438	12,4
Greffier des services judiciaires	389	398	2 114	2 512	229	1 338	1 567	63	482	545	45	307	352	38	247	285	4,5
Secrétaire administratif classe supérieure	341	757	2 987	3 744	660	2 630	3 290	-	-	(1)	67	274	341	67	274	341	9,6
Secrétaire administratif classe normale	300	1 847	11 280	13 127	1 333	8 580	9 913	139	884	1 023	36	264	300	36	264	300	33,0
Secrétaire administratif classe normale administration scolaire et universitaire	299	1 408	9 373	10 781	865	6 114	6 979	125	805	930	45	253	298	45	253	298	23,4
Technicien recherche et formation classe normale	287	724	2 430	3 154	713	2 413	3 126	290	735	1 025	89	189	278	89	189	278	11,2
Technicien supérieur principal de l'équipement	254	596	162	758	527	138	665	-	-	(1)	278	96	374	238	16	254	1,8
Technicien recherche et formation classe supérieure	219	1 152	500	1 652	351	451	802	-	-	(1)	105	114	219	105	114	219	3,7
Catégorie C																	
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe (Éducation nationale)	274	741	5 205	5 946	372	3 253	3 625	70	725	795	18	255	273	53	263	316	13,3

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Recrutements et sélections internes : concours internes, examens professionnels.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Certaines sélections ne comportent pas d'épreuves d'admissibilité.

Figure 4.2-1 : Recrutements déconcentrés ⁽¹⁾ par voie interne ⁽³⁾ dans la fonction publique de l'État en 2012

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours internes dont :	2 590	9 095	20 906	30 001	993	1 387	2 380	1 025	1 480	2 505	12,6
Éducation nationale	1 381	2 972	16 323	19 295	279	1 033	1 312	314	1 041	1 355	14,7
Ministères économique et financier	425	1 900	1 772	3 672	164	212	376	161	207	368	9,8
Intérieur, Outre-mer et Collectivités locales	780	4 218	2 811	7 029	548	142	690	548	232	780	10,2
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	4	5	0	5	2	0	2	2	0	2	2,5
Examens professionnels dont :	859	2 288	5 386	7 674	180	670	850	178	668	846	9,0
Culture	22	67	37	104	13	9	22	13	9	22	4,7
Éducation nationale	532	437	2 717	3 154	72	451	523	72	451	523	6,0
Ministères économique et financier	300	1 764	2 630	4 394	91	209	300	89	207	296	14,6
Justice	3	17	1	18	3	0	3	3	0	3	6,0
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	2	3	1	4	1	1	2	1	1	2	2,0
Total déconcentrés résultats partiels ⁽²⁾ ⁽³⁾	3 449	11 383	26 292	37 675	1 173	2 057	3 230	1 203	2 148	3 351	11,9
Total recrutements internes (résultats partiels) ⁽²⁾ ⁽³⁾	13 963	51 521	82 624	134 145	5 766	7 747	13 513	5 862	7 824	13 686	9,9
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	24,7	22,1	31,8	28,1	20,3	26,6	23,9	20,5	27,5	24,5	
Total déconcentrés résultats globaux estimés ⁽²⁾	3 479	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	3 381	nc
Total recrutements internes (résultats globaux estimés) ⁽²⁾ ⁽³⁾	13 998	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	13 721	nc
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	24,9	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	24,6	nc

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Les résultats manquants représentent 30 postes en interne. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Ensemble des recrutements internes et examens professionnels.

nc : non connu.

Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État 4.2

Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés ⁽¹⁾ internes ⁽²⁾ par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2012

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours interne	223	337	560	700	749	1 449	102	394	496	2 505
Examen professionnel	90	208	298	85	460	545	3	0	3	846
Total déconcentrés résultats partiels ⁽³⁾	313	545	858	785	1 209	1 994	105	394	499	3 351
Total recrutements internes ⁽²⁾ (résultats partiels) ⁽³⁾	3 013	3 846	6 859	2 465	3 355	5 820	384	623	1 007	13 686
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats partiels) (en %)	10,4	14,2	12,5	31,8	36,0	34,3	27,3	63,2	49,6	24,5
Total déconcentrés résultats globaux estimés ⁽³⁾	313	545	858	nc	nc	2 024	105	394	499	3 381
Total recrutements internes ⁽²⁾ (résultats globaux estimés) ⁽³⁾	3 013	3 846	6 859	nc	nc	5 850	nc	nc	1 012	13 721
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	10,4	14,2	12,5	nc	nc	34,6	nc	nc	49,3	24,6

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Ensemble des recrutements internes et examens professionnels.

(3) Le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Ces recrutements représentent 30 postes ouverts en catégorie B aux recrutements internes. 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.

nc : non connu.

Figure 4.3-1 Recrutements par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2012

	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Fonction publique territoriale hors Ville de Paris		6 903 ⁽²⁾	75 362	24 693
Concours interne	A+	62	646	61
	A	1 007	14 704	1 072
	B	2 204	11 874	1 723
	C	3 630	19 264	3 420
Examen professionnel	A	nd	4 117	1 378
	B	nd	791	283
	C	nd	23 966	16 756
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		673	2 412 ⁽¹⁾	549
Concours interne	A	31	321	26
	B	79	1 193	76
	C	99	721	85
Examen professionnel (Ville de Paris)	A	29	nd	29
	B	228	nd	207
Examen professionnel (CASVP)	B	27	67	24
	C	180	110	102

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

nd : non disponible.

(1) hors examen professionnel de la ville de Paris : chiffres non disponibles.

(2) hors examen professionnel de la FPT : chiffres non disponibles

Figure 4.3-2 : Recrutements par concours interne dans la fonction publique territoriale ⁽¹⁾ et par cadre d'emplois en 2012

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femme
Catégorie A+														
Administrateur territorial	29	253	172	425	148	90	238	41	29	70	12	14	26	53,8
Conservateur du patrimoine	7	39	93	132	19	61	80	nc	nc	32	2	5	7	71,4
Ingénieur en chef territorial	20	169	106	275	122	80	202	23	19	42	12	8	20	40,0
Conservateur des bibliothèques	6	52	123	175	41	85	126	nc	nc	18	0	8	8	100,0
Total catégorie A+	62	513	494	1 007	330	316	646	nc	nc	162	26	35	61	57,4
Catégorie A														
Attaché territorial	787	4 452	15 514	19 966	3 219	10 839	14 058	381	1 402	1 783	198	702	900	78,0
Cadre de santé	58	3	60	63	1	42	43	-	-	(2)	1	38	39	97,4
Conseiller des activités physiques et sportives	42	412	115	527	342	83	425	109	27	136	53	14	67	20,9
Directeur de police municipale	11	120	27	147	62	13	75	5	2	7	2	0	2	0,0
Directeur d'établissement de l'enseignement artistique 1 ^{ère} catégorie	5	3	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
Directeur d'établissement de l'enseignement artistique 2 ^{ème} catégorie	10	16	4	20	13	4	17	5	3	8	1	0	1	0,0
Puéricultrice cadre de santé	94	0	92	92	0	86	86	-	-	(2)	0	63	63	100,0
Total catégorie A	1 007	5 006	15 814	20 820	3 637	11 067	14 704	(2)	(2)	(2)	255	817	1 072	76,2
Catégorie B														
Animateur territorial	25	160	260	420	123	201	324	25	49	74	5	20	25	80,0
Éducateur des activités physiques et sportives	372	1 025	377	1 402	892	311	1 203	276	119	395	206	90	296	30,4
Éducateur des activités physiques et sportives principal 2 ^{ème} classe	82	152	54	206	96	29	125	44	15	59	35	14	49	28,6
Technicien	1 236	7 960	1 381	9 341	6 701	1 119	7 820	1 404	401	1 805	763	243	1 006	24,2
Technicien principal 2 ^e classe	489	3 020	670	3 690	2 002	400	2 402	541	175	716	253	94	347	27,1
Total catégorie B	2 204	12 317	2 742	15 059	9 814	2 060	11 874	2 290	759	3 049	1 262	461	1 723	26,8
Catégorie C														
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	917	1 044	8 064	9 108	643	6 451	7 094	173	1 439	1 612	117	839	956	87,8
Adjoint technique	1 831	4 720	1 544	6 264	4 264	1 104	5 368	1 791	482	2 273	1 182	306	1 488	20,6
Agent de maîtrise	90	852	170	1 022	717	143	860	191	22	213	86	11	97	11,3
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	87	508	326	834	425	266	691	154	59	213	83	27	110	24,5
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	705	22	6 792	6 814	17	5 234	5 251	6	853	859	3	766	769	99,6
Total catégorie C	3 630	7 146	16 896	24 042	6 066	13 198	19 264	2 315	2 855	5 170	1 471	1 949	3 420	57,0
Total	6 903	24 982	35 946	60 928	19 847	26 641	46 488	(2)	(2)	(2)	3 014	3 262	6 276	52,0

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

nc : non communiqué.

Champ : France entière

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de Sapeurs-Pompiers.

(2) Certaines sélections ne comportent pas d'épreuves d'admissibilité.

Figure 4.3-3 Examen professionnel dans la fonction publique territoriale ⁽¹⁾ par cadre d'emplois en 2012

	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femme
Catégorie A													
Attaché principal	1 534	2 932	4 466	1 348	2 557	3 905	567	1 185	1 752	407	880	1 287	68,4
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	38	8	46	36	6	42	38	8	46	13	3	16	18,8
Ingénieur -technicien seul du grade	87	13	100	81	13	94	-	-	(2)	27	5	32	15,6
Puéricultrice cadre supérieur de santé	0	87	87	0	76	76	-	-	(2)	0	43	43	100,0
Total	1 659	3 040	4 699	1 465	2 652	4 117	(2)	(2)	(2)	447	931	1 378	67,6
Catégorie B													
Chef de service de police municipale	779	155	934	417	89	506	145	31	176	97	22	119	18,5
Éducateur chef de jeunes enfants	8	178	186	8	164	172	-	-	(2)	4	103	107	96,3
Éducateur des activités physiques et sportives	73	16	89	39	9	48	17	15	32	16	4	20	20,0
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe	19	4	23	16	3	19	5	1	6	2	1	3	33,3
Technicien principal de 1 ^{ère} classe	48	10	58	39	7	46	35	7	42	27	7	34	20,6
Total	927	363	1 290	519	272	791	(2)	(2)	(2)	146	137	283	48,4
Catégorie C													
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	140	947	1 087	126	829	955	121	815	936	97	642	739	86,9
Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe	519	1 254	1 773	470	1 133	1 603	434	1 016	1 450	338	798	1 136	70,2
Adjoint du patrimoine 1 ^{ère} classe	236	783	1 019	213	700	913	194	640	834	152	544	696	78,2
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	11 714	6 067	17 781	10 934	5 610	16 544	9 426	4 926	14 352	7 762	3 881	11 643	33,3
Agent de maîtrise	2 329	384	2 713	2 077	302	2 379	1 782	252	2 034	1 056	142	1 198	11,9
Agent social de 1 ^{ère} classe	34	1 660	1 694	31	1 541	1 572	32	1 462	1 494	29	1 315	1 344	97,8
Total	14 972	11 095	26 067	13 851	10 115	23 966	11 989	9 111	21 100	9 434	7 322	16 756	43,7
Total	17 558	14 498	32 056	15 835	13 039	28 874	(2)	(2)	(2)	10 027	8 390	18 417	45,6

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'Action Sociale de l'Enfance et de la Santé (Dases), et les corps de Sapeurs-Pompiers.

(2) Certaines sélections ne comportent pas d'épreuves d'admissibilité.

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 2012

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis			
				Hommes	Femmes	Total	% femme
Catégorie A							
Ville de Paris	27	742	313	7	16	23	69,6
Attaché d'administration parisienne	10	646	265	1	9	10	90,0
Puéricultrice cadre de santé	11	18	10	1	5	6	83,3
Autres concours ⁽¹⁾	6	78	38	5	2	7	28,6
CASVP	4	8	8	0	3	3	100,0
Total	31	750	321	7	19	26	73,1
Catégorie B							
Ville de Paris	70	2 068	1 083	34	33	67	49,3
Agent de maîtrise en bâtiment	4	140	96	4	0	4	0,0
Agent de maîtrise des travaux publics	3	65	34	3	0	3	0,0
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées classe supérieure	25	178	80	5	17	22	77,3
Éducateur activités physiques et sportives spécialité natation	7	41	25	6	1	7	14,3
Secrétaire administratif administration générale	22	1 355	665	9	13	22	59,1
Technicien des services opérationnels, spécialité nettoyage	9	289	183	7	2	9	22,2
CASVP	9	181	110	0	9	9	100,0
Total	79	2 249	1 193	34	42	76	55,3
Catégorie C							
Ville de Paris	79	1031	531	52	18	70	25,7
Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe activités périscolaires	20	301	184	8	12	20	60,0
Jardinier Adjoint technique principal	15	100	57	10	5	15	33,3
Bûcheron élagueur Adjoint technique principal	5	8	4	0	0	0	-
Agent de maintenance des bâtiments (adjoint technique principal)	8	69	37	5	0	5	0,0
Agent des installations sportives (adjoint technique principal)	5	127	66	3	1	4	25,0
Plombier (adjoint technique principal)	5	52	19	5	0	5	0,0
Autres concours ⁽¹⁾	21	374	164	21	0	21	0,0
CASVP	20	333	190	3	12	15	80,0
Total	99	1364	721	55	30	85	35,3
Total	209	4 363	2 235	96	91	187	48,7

Source : Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris et Centre d'Action Sociale de la ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de 5 postes.

Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris en 2012

	Postes offerts	Inscrits				Présents	Admis			
		Hommes	Femmes	Total inscrits	% femme		Hommes	Femmes	Total admis	% femme
Examen professionnel Ville de Paris										
Catégorie A	29	40	62	102	60,8	nc	9	20	29	69,0
Attaché d'administrations parisiennes principal	29	40	62	102	60,8	nc	9	20	29	69,0
Catégorie B	228	688	412	1100	37,5	nc	85	122	207	58,9
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes de classe supérieure	78	98	164	262	62,6	nc	23	55	78	70,5
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes de classe exceptionnelle	30	20	42	62	67,7	nc	8	21	29	72,4
Technicien supérieur principal	17	29	9	38	23,7	nc	11	4	15	26,7
Personnel de maîtrise : agent supérieur d'exploitation	19	399	42	441	9,5	nc	18	1	19	5,3
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe supérieure	22	23	61	84	72,6	nc	6	16	22	72,7
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle	8	11	22	33	66,7	nc	2	6	8	75,0
Technicien de tranquillité publique et de surveillance principale de 1 ^{ère} classe	5	18	2	20	10,0	nc	5	0	5	0,0
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe	11	86	11	97	11,3	nc	10	1	11	9,1
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 1 ^{ère} classe	4	2	4	6	66,7	nc	2	2	4	50,0
Secrétaire médicale et social de classe supérieure	24	2	45	47	95,7	nc	0	14	14	100,0
Secrétaire médicale et social de classe exceptionnelle	10	0	10	10	100,0	nc	0	2	2	100,0
Total Ville de Paris	257	728	474	1 202	39,4	nc	94	142	236	60,2
Examen professionnel du CASVP										
Secrétaire administratif classe exceptionnelle (CASVP)	6	3	9	12	75,0	12	1	4	5	80,0
Secrétaire administratif classe supérieure (CASVP)	14	14	20	34	58,8	32	3	11	14	78,6
Secrétaire médicale et sociale de classe exceptionnelle (CASVP)	2	0	1	1	100,0	0	0	0	0	-
Secrétaire médicale et sociale de classe supérieure (CASVP)	5	1	23	24	95,8	23	0	5	5	100,0
Agent social 1 ^{ère} classe (CASVP)	180	10	103	113	91,2	110	8	94	102	92,2
Total CASVP	207	28	156	184	84,8	177	12	114	126	90,5
Total	464	756	630	1 386	45,5	nc	106	256	362	70,7

Source : Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris et Centre d'Action Sociale de la ville de Paris.

nc : non connu.

Figure 4.4-1 : Résultat du concours interne des IRA en 2013

		Nombres			Évolutions (%)	
		2003	2012	2013	2013/2012	2013/2003
Postes offerts		214	260	250	-3,8	16,8
Présents	Ensemble	871	3 335	3 227	-3,2	270,5
	dont Femmes	-	2 152	2 120	-1,5	-
Recrutés	ensemble	214	260	250	-3,8	16,8
	dont Femmes	-	189	148	-21,7	-

Sources : IRA ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

Figure 4.4-2 : Résultat du concours interne d'attachés territoriaux en 2012⁽¹⁾

		Nombres			Évolutions (%)	
		2002	2011	2012	2012/2011	2012/2002
Postes offerts		797	918	787	-14,3	-1,3
Présents		4 050	12 364	14 058	13,7	247,1
Admis		772	925	900	-2,7	16,6

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT jusqu'en 2009 et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion à partir de 2010.

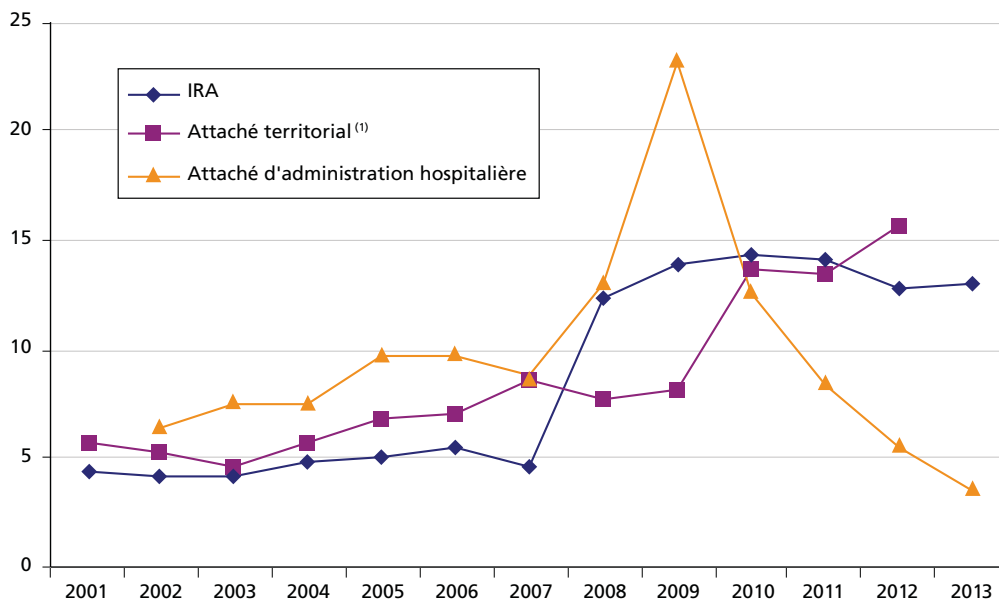
(1) les chiffres pour 2013 ne sont pas disponibles.

Figure 4.4-3 : Résultat du concours interne d'attaché d'administration hospitalière en 2013

		Nombres			Évolutions (%)	
		2003	2012	2013	2012/2013	2013/2003
Postes offerts		73	20	28	40,0	-61,6
Présents		506	108	107	-0,9	-78,9
Admis		68	20	31	55	-54,4

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Figure 4.4-4 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau attaché de 2001 à 2013



Sources : Ira ; CNFPT ; CNG. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) les chiffres FPT pour 2013 n'ont pas été transmis.

Tableau 4.5-1 : Administrateur civil : Résultat du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA) de 2013 ☼☼

	Nombres			Évolutions (%)	
	2003	2012	2013	2012/2013	2003/2013
Postes offerts	41	32	31	-3,1	-24,4
Présents	334	278	301	8,3	-9,9
Admis	41	32	31	-3,1	-24,4

Source : Éna.

Figure 4.5-2 : Administrateur territorial : Résultat du concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales (INET) de 2012⁽¹⁾ ☼☼

	Nombres			Évolutions (%)	
	2002	2011	2012	2011/2012	2002/2012
Postes offerts	25	29	29	0,0	13,8
Présents	236	208	238	14,4	0,8
Admis	25	29	26	-10,3	4,0

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Les chiffres 2013 ne sont pas disponibles.

Figure 4.5-3 : Directeur d'hôpital : Résultat du concours interne de directeur d'hôpital de 2013 ☼☼

	Nombres			Évolutions (%)	
	2003	2012	2013	2012/2013	2003/2013
Postes offerts	32	14	21	50,0	-34,4
Présents	127	105	141	34,3	11,0
Admis	30	14	21	50,0	-30,0

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

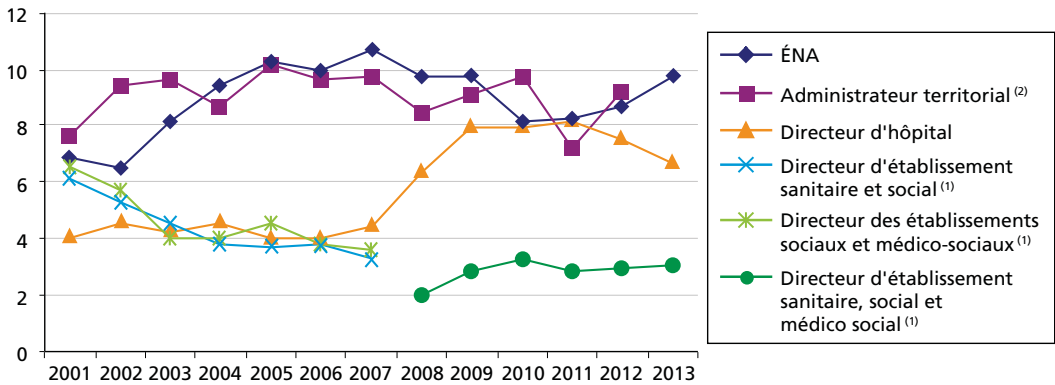
Tableau 4.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : Résultat du concours interne de 2013 ☼☼

	Nombres			Évolutions (%)	
	2003	2012	2013	2012/2013	2003/2013
Postes offerts	45	40	42	5,0	-6,7
Présents	184	114	130	14,0	-29,3
Admis	43	40	42	5,0	-2,3

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Note : le corps de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social résulte de la fusion, à partir de 2008, des corps de directeur d'établissement sanitaire et social et de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux.

Figure 4.5-5 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau administrateur de 2001 à 2013



Sources : Éna, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est : directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

(2) Les chiffres 2013 ne sont pas disponibles.

8,6 % des agents de la fonction publique présents en 2011 et en 2012 sont mobiles en 2012 (442 000 agents). Ce taux est en retrait de 1,3 point par rapport à 2011. A l'occasion de leur mobilité, la moitié des agents ont changé d'employeur, 44,7 % de zone d'emploi et 35,2 % de statut ou de situation d'emploi. Le recul en 2012 du taux global de mobilité provient de la baisse sensible des changements de statut ou de situation d'emploi (-1 point) tandis que le changement d'employeur est stable et le changement de zone d'emploi recule moins fortement (-0,4 point). Ces changements peuvent se cumuler si bien qu'au total environ 574 000 mobilités (ou actes de mobilité) ont été effectuées en 2012, soit **1,3 mobilité en moyenne par agent mobile**, comme en 2011. Les mobilités simples sont les plus fréquentes (57 % de l'ensemble des actes de mobilité), suivi des mobilités doubles (33 %) et triples (10 %).

Parmi les agents présents en 2011 et en 2012, 6,4 % n'ont connu qu'une **mobilité simple** : 2,2 % ont changé d'employeur sans changer ni de zone d'emploi ni de statut ou de situation d'emploi, 2,1 % de zone d'emploi et dans la même proportion de statut ou de situation d'emploi. Les **mobilités doubles** ont concerné 1,8 % des agents. La plus fréquente est la combinaison du changement d'employeur et de zone d'emploi (1,3 % des agents). Enfin, seuls 0,4 % des agents ont effectué une mobilité triple.

Parmi les 220 900 changements d'employeur, 51 % ne sont pas associés à un autre type de changement, 30 % ont été accompagnés de changement de zone d'emploi et 10 % 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 (197 700), 54 % n'ont pas été accompagnés par d'autres types de changement, 34 % par un changement d'employeur, 10 % à la fois par un changement d'employeur et de catégorie ou de situation d'emploi et 2 % par un changement de statut.

Enfin, 71 % des **changements de statut ou de situation d'emploi (155 600)** ne sont pas liés à d'autres changements, 14 % s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur et 12 % à un changement d'employeur et de zone d'emploi.

Parmi l'ensemble des agents de la fonction publique présents en 2011 et en 2012 dans un emploi principal final (5,1 millions d'agents), 4,3 % ont changé d'employeur en 2012 dont 3,6 % vers un employeur dans le même versant et 0,7 % dans un autre versant. Dans la FPE comme dans la FPT, 0,7 % des agents change de versant de la fonction publique contre 0,8 % des agents de la FPH. Pour les agents ayant changé de versant, la destination principale est la FPT (45,7 %) suivie par la FPE (30,8 %) et la FPH (23,5 %). La FPT a ainsi recruté respectivement 77,7 % et 62,1 % des agents de la FPE et de la FPH qui ont changé de versant. Parmi les agents de la FPT ayant changé de versant, 59,2 % sont partis vers la FPE et 40,8 % vers la FPH.

En 2012, 3,8 % des agents de la fonction publique présents en 2011 et en 2012 ont changé de zone d'emploi. Parmi les agents présents dans la FPE en 2011 et toujours présents dans la fonction publique en 2012, 6,4 % ont changé de zone d'emploi contre 3 % des agents de la FPH et 1,4 % des agents de la FPT. Le changement de zone d'emploi est nettement plus fréquent lorsque les agents changent de versant de la fonction publique. Parmi les présents en 2011 dans la FPE et dans un autre versant en 2012, 39,4 % ont changé de zone d'emploi et c'est le cas de 45,5 % et 42,1 % des mobilités inter-versants issues de la FPT et de la FPH.

En 2012, le changement de statut ou de situation d'emploi a concerné 3 % des agents de la fonction publique présents en 2011 et en 2012. Ce taux varie fortement en fonction des situations initiales d'emploi. Il atteint 21,5 % chez les bénéficiaires de contrats aidés et 11,7 % chez les non-titulaires. En revanche, les titulaires ne changent de statut que dans 0,3 % des cas et les autres catégories et statuts dans 1,8 % des cas.

Les fonctionnaires stagiaires constituent une population particulière au sein des titulaires. La titularisation des fonctionnaires stagiaires (97 000 en 2012) n'est pas considérée dans ces statistiques comme une mobilité en soi, de même que devenir fonctionnaire stagiaire après avoir été titulaire (10 000 en 2012). Les stagiaires changent plus d'employeurs que les autres titulaires (3,0 % contre 2,5 % pour les titulaires hors stagiaires) et moins souvent de zone d'emploi (1,6 % contre 3,1 %).

Définitions et méthodes

La mobilité professionnelle des agents de la fonction publique a de multiples facettes dont il n'existe pas de définition officielle. On peut qualifier de mobilité l'action pour un agent de la fonction publique de changer substantiellement de conditions d'emploi. Parmi les éléments déterminants des conditions d'emploi dont le changement peut être considéré comme une mobilité, on peut retenir l'employeur, le lieu géographique d'exercice de son activité, le lien juridique entre l'employeur et l'employé ainsi que le métier exercé ou le poste occupé. Dans le cadre des travaux présentés ici, à défaut de pouvoir observer l'ensemble de ces facettes, seules les trois premières facettes sont retenues. Pour chacune de ces trois facettes, plusieurs niveaux de détail peuvent être choisis pour déterminer si un changement relève ou non d'une « mobilité ».

Par exemple, pour la **mobilité géographique**, on peut se demander si changer de commune de travail ou de département sont respectivement des changements substantiels que l'on peut qualifier de mobilité. Dans le même ordre d'idée, le **changement d'employeur** commence-t-il avec un changement de service, de direction, de ministère ? Enfin, le détail de description du cadre juridique du lien professionnel commence-t-il au statut d'emploi, au corps ou grade, à la position statutaire ? Par ailleurs, le changement de filière, généralement liée au corps ou cadre d'emplois, constitue un véritable changement professionnel.

Dans le cadre de cette fiche thématique, compte tenu des données disponibles, certains choix ont dû être opérés pour décrire la mobilité.

On considérera qu'un changement de condition d'emploi se traduit par une mobilité :

- **d'employeur** dès lors que l'agent change d'employeur. Pour la FPE, l'employeur correspond à l'un des « 13 grands ministères ». Pour la FPT et la FPH, il est identifié par son « siren », numéro d'inscription dans le répertoire Sirene,
- **géographique** dès lors que l'agent change de lieu de travail, dans un établissement situé dans une zone d'emploi différente du précédent. Cette nouvelle définition du changement de lieu de travail est plus cohérente avec la réalité économique. La zone d'emploi est le découpage géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper des emplois offerts.
- du lien juridique dès lors que la personne change de **statut ou de situation d'emploi** défini par : titulaire civil, non titulaire, autres catégories et statuts

et bénéficiaire de contrat aidé. Ce terme est privilégié pour se distinguer aussi clairement que possible de la mobilité au sens des « positions statutaires » relatives à la position d'activité, les détachement... par exemple suivie dans l'enquête « transparence de l'emploi et mobilité statutaire » (enquête TEMS).

A terme, il serait souhaitable de suivre dans un cadre commun la facette relative à la **mobilité fonctionnelle** permettant ainsi d'associer les changements de filière professionnelle à l'approche d'ensemble de la mobilité.

Agent mobile / acte de mobilité

La mobilité professionnelle est étudiée ici au sein de la fonction publique. Aussi, est appelée **agent mobile**, toute personne employée deux années successives dans la fonction publique et qui enregistre une **mobilité** ou **acte de mobilité**. On considère comme **mobilité** (ou acte de mobilité) tout changement conséquent de la condition d'emploi d'une personne au sein de la fonction publique, caractérisé par un au moins des changements suivants : changement d'employeur, de zone d'emploi, de statut ou de situation d'emploi. Le **taux de mobilité** une année donnée représente la part des personnes repérées comme mobiles (taux de mobilité des agents) ou des changements enregistrés (employeur, zone d'emploi, statut ou situation d'emploi) au cours d'une année donnée au sein de l'ensemble des personnes employées dans la fonction publique au cours de cette année et de l'année précédente. La mobilité comme le taux de mobilité peuvent ainsi se décliner selon chacune des facettes étudiées de la mobilité (changement d'employeur, zone d'emploi et changement de statut ou de situation d'emploi).

Date de la mobilité

Afin de mieux dater la mobilité, on considère qu'une mobilité a lieu au cours d'une année donnée si les conditions d'emploi au dernier jour d'emploi de cette année (*emploi principal final de l'année*) diffèrent de celles au dernier jour d'emploi l'année précédente (*emploi principal final de l'année précédente*).

Cet emploi peut être actif ou pas au 31 décembre. Pour l'étude de la mobilité en 2012, 92,1 % de la population du champ, à savoir les présents dans un emploi principal en 2011 et en 2012, est présente aux 31 décembre 2011 et 2012. Le fait de retenir l'emploi principal final de chaque année permet plutôt que l'emploi principal de chaque année de mieux cibler les changements ayant lieu au cours de l'année civile retenue. La méthode a de ce point de vue été modifiée par rapport à celle employée dans le rapport annuel

sur l'état de la fonction publique édition 2013, conduisant à réduire le niveau de mobilité observé.

Le fait de ne pas se limiter aux employés présents effectivement au 31 décembre de chaque année a l'avantage d'inclure dans le champ des personnes pouvant avoir des ruptures de contrat au moment du changement d'année, à statut moins assuré que les seuls titulaires (cf. travaux effectués dans le rapport annuel édition 2013).

Source

Les données sont établies à partir du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees, depuis l'exercice 2009. Cette source rend désormais possible un suivi homogène et sans double compte de l'emploi et des salaires dans les trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière). Elle offre la possibilité de suivre pendant deux années successives l'emploi des différents agents rétribués par des employeurs publics et donc la possibilité de repérer les changements de situations entre deux dates ou au cours de deux années successives de personnes quel que soit le versant de la fonction publique qui l'emploie.

Champ

Ensemble des agents présents deux années de suite dans l'emploi civil (y compris emplois aidés) sur le territoire national. Ainsi sont exclues les personnes partant en disponibilité hors du champ de la fonction publique ou en détachement dans l'administration communautaire alors qu'elles figurent dans les statistiques de l'enquête « transparence de l'emploi et mobilité statutaire ». Les militaires ne figurent pas dans le champ, de même que les personnes en congé longue durée, congé de fin d'activité, congé familial...

Sont également exclus les agents en poste dans une ambassade.

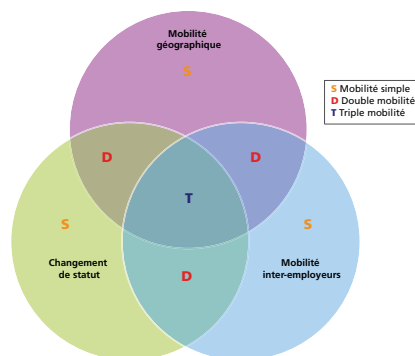
Sont ainsi comprises dans le champ de l'étude de la mobilité les personnes présentes deux années consécutives dans un emploi civil principal de la fonction publique. Ces personnes peuvent avoir au cours des deux années des

périodes d'interruption d'activité qui ne conduiront pas à l'enregistrement d'une mobilité si les conditions d'emploi avant et après l'interruption sont identiques au regard des critères de mobilité retenus.

Les interactions entre les diverses composantes de l'acte de mobilité

Un agent mobile peut effectuer divers changements cumulables. La mobilité d'un agent peut être simple, c'est-à-dire qu'elle n'est composée que d'un seul type de changement. Elle peut également être composée d'un double ou triple changement (figure 4.6-1).

Figure 4.6-1 : Les interactions entre les diverses composantes de l'acte de mobilité



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

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe ¶, dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 4.6-2 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité en 2012

	2011	2012
Agents présents deux années consécutives	5 148 538	5 146 333
Agents ayant connu au moins un acte de mobilité	507 793	441 994
Taux de mobilité	9,9 %	8,6 %
Répartition des agents mobiles selon le type de changement		
Changement d'employeur	43,4 %	50,0 %
Changement de zone d'emploi	42,8 %	44,7 %
Changement de statut ou de situation d'emploi	40,7 %	35,2 %
Ensemble des actes de mobilité	644 054	574 226
Nombre moyen par agent mobile	1,3	1,3
Nombre moyen par agent présent	0,1	0,1

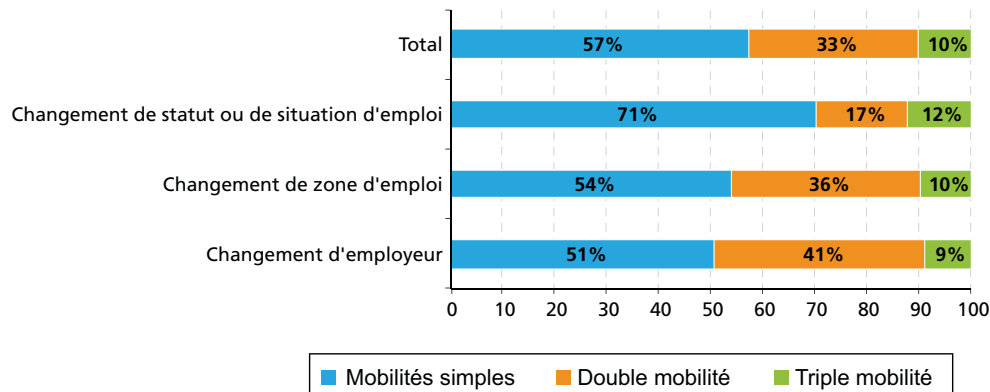
Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ: salariés 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 : 44,7 % des agents mobiles en 2012, c'est-à-dire les agents ayant connu au moins un changement, ont changé de zone d'emploi. A noter qu'un changement de zone d'emploi peut se cumuler avec d'autres changements.

Figure 4.6-3 : Répartition des actes de mobilité selon leur composition

[en %]



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

Champ: salariés de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2011 et en 2012, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 57 % de l'ensemble des actes de mobilité sont des mobilités simples. 36 % de l'ensemble des changements de zone d'emploi ont été accompagnés par un seul autre changement.

Figure 4.6-4 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité

Type de changement		Effectif	Part (en %)	Répartition sur les agents mobiles (en %)
Aucune mobilité	Type de changement	4 704 339	91,4 %	
Simple	Employeur	112 292	2,2 %	25,4 %
	Statut	109 715	2,1 %	24,8 %
	Zone d'emploi	106 893	2,1 %	24,2 %
	Total	328 900	6,4 %	74,4 %
Double	Employeur + zone d'emploi	67 198	1,3 %	15,2 %
	Employeur + statut	22 265	0,4 %	5,0 %
	Zone d'emploi + statut	4 493	0,1 %	1,0 %
	Total	93 956	1,8 %	21,3 %
Triple	Employeur + zone d'emploi + statut	19 138	0,4 %	4,3 %
Ensemble des agents mobiles		441 994	8,6 %	100,0 %
Ensemble des agents présents		5 146 333	100,0 %	

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

Champ: salariés de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2011 et en 2012, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : parmi les agents présents dans la fonction publique en 2011 et en 2012, 6,4 % ont connu une mobilité simple (un seul changement). Sur l'ensemble des agents mobiles, 25,4 % ont uniquement changé d'employeur, 15,2 % à la fois d'employeur et de zone d'emploi et pas de statut.

Figure 4.6-5 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples par type de changement

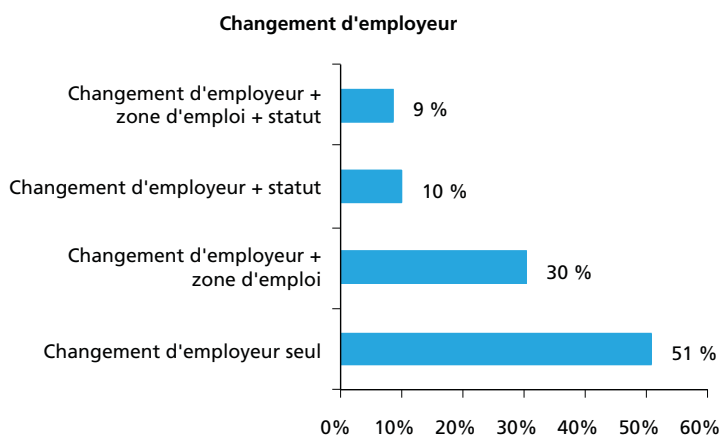
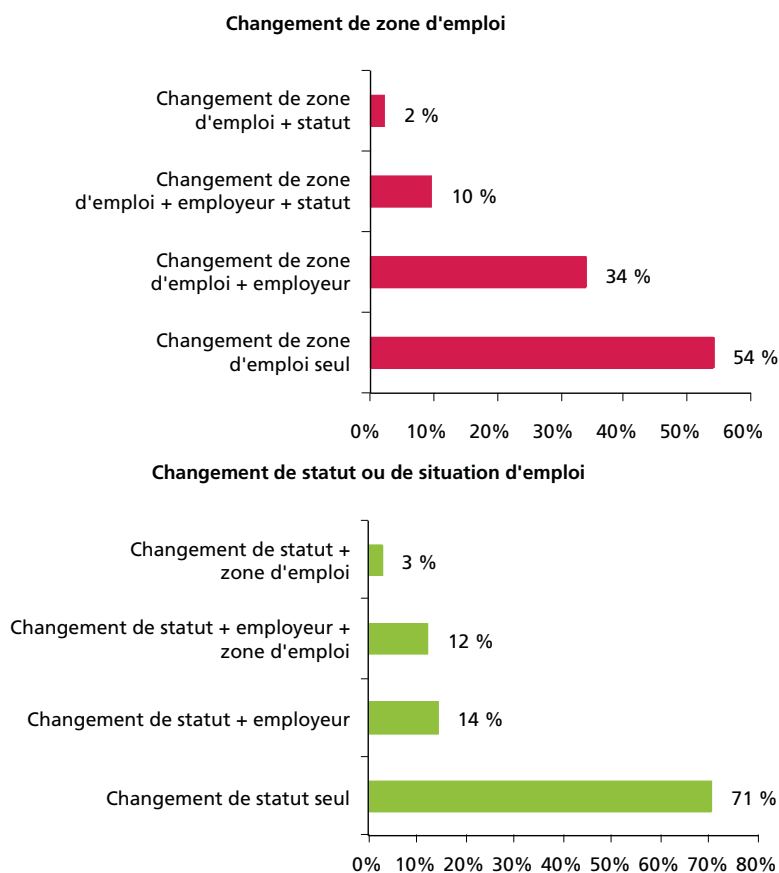


Figure 4.6-5 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples par type de changement (suite)

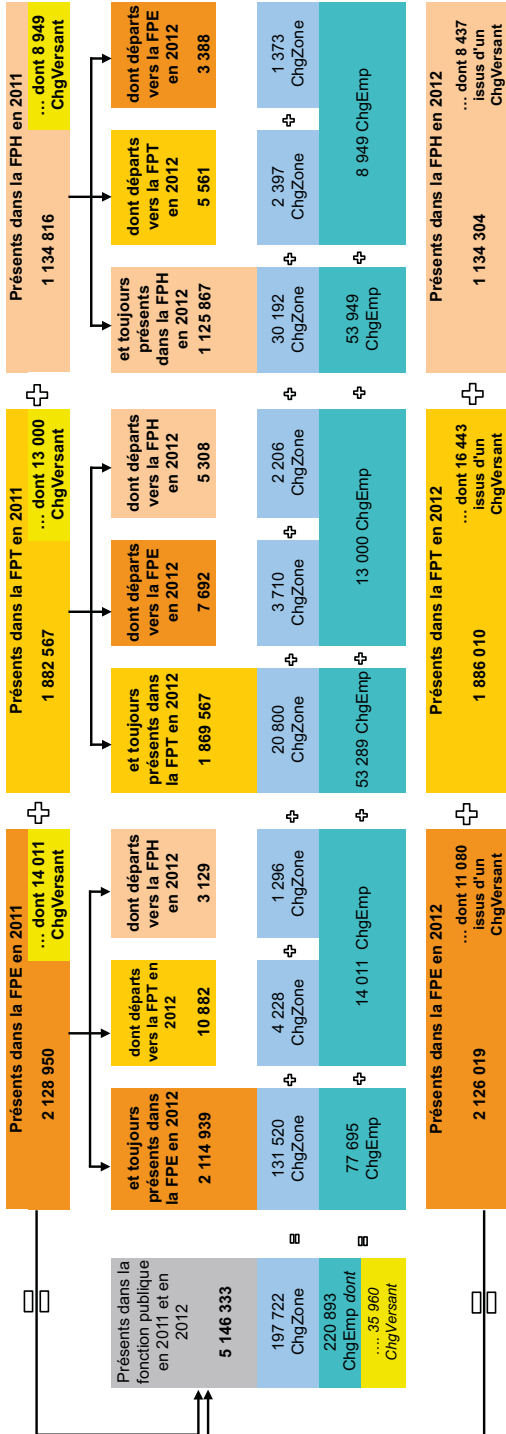


Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ: salariés de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2011 et en 2012, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 14 % des changements de statut ou de situation d'emploi s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur.

Figure 4.6-6 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi



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

Champ: salariés de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2011 et en 2012, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

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 2012

Statut ou situation d'emploi de départ (en 2011)	Présents en 2011 et en 2012	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 %)
Titulaires	3 738 292	92 319	2,5	112 772	3,0	12 370	0,3
Non-titulaires	928 280	88 864	9,6	53 949	5,8	108 554	11,7
Autres catégories et statuts	347 899	21 465	6,2	23 807	6,8	6 335	1,8
Bénéficiaires de contrats aidés	131 862	18 245	13,8	7 194	5,5	28 352	21,5
Total	5 146 333	220 893	4,3	197 722	3,8	155 611	3,0

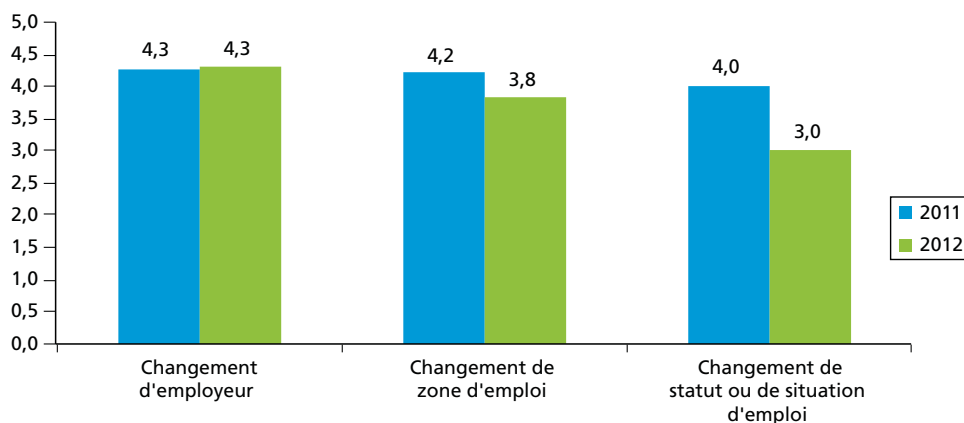
Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ: salariés de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2011 et en 2012, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture: 3 738 292 agents titulaires civils sont présents dans la fonction publique en 2011 et en 2012. Parmi eux, 112 772 ont changé de zone d'emploi en 2012 (3,0 %).

Figure 4.6-8 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2011 et en 2012

[en %]



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

Champ: salariés 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 salariés des trois fonctions publiques présents 2010 et en 2011, 4,2 % ont changé de zone d'emploi en 2011.

Figure 4.6-9 : Changement d'employeur intra-versants et inter-versants des agents de la fonction publique en 2012

Versant de départ (en 2011)	Présents en 2011 et en 2012	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2012	Taux de changement d'employeur (en %)			Destination des agents ayant connu un changement d'employeur inter-versants (en %)			
			Taux	dont intra-versants	dont inter-versants	FPE	FPT	FPH	Total
FPE	2 128 950	91 706	4,3	3,6	0,7		77,7	22,3	100,0
FPT	1 882 567	66 289	3,5	2,8	0,7	59,2		40,8	100,0
FPH	1 134 816	62 898	5,5	4,8	0,8	37,9	62,1		100,0
Total	5 146 333	220 893	4,3	3,6	0,7	30,8	45,7	23,5	100,0

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

Champ: salariés de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2011 et en 2012, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : parmi les présents en 2011 dans la FPE et toujours présents dans la fonction publique en 2012, 4,3 % ont changé d'employeur : 3,6 % dans le même versant et 0,7 % dans un autre versant. 77,7 % des agents de la FPE ayant changé de versant sont partis vers un employeur de la FPT et 22,3 % vers la FPH.

Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2012 selon l'employeur de départ et de destination

Ministère de départ (en 2011) (y compris Epa sous tutelle)	Présents en 2011 et 2012	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2012	Taux de changement d'employeurs (en %)	Départ du ministère vers un... (en %)			Départ d'un Épa du ministère vers... (en %)				Départ du ministère ou Épa vers un... (en %)	
				Épa du même ministère	autre ministère	un Épa d'un autre ministère	le ministère de tutelle	un autre ministère	un autre Épa du même ministère	un Épa d'un autre ministère	employeur de la FPT	employeur de la FPH
Affaires étrangères et européennes	3 598	185	5,1	9,2	36,8	14,1	4,9	14,1	0,0	3,8	15,7	1,6
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	45 909	2 140	4,7	7,8	22,7	5,4	15,2	8,8	5,4	19,4	13,1	2,1
Ministères économique et financier	216 255	2 522	1,2	2,9	31,4	11,1	2,3	7,4	4,3	13,9	22,2	4,5
<i>Budget, Comptes publics et Réforme de l'État</i>	148 022	973	0,7	0,9	43,3	19,9	0,2	1,0	0,3	1,6	26,9	5,8
<i>Économie, finances et industrie</i>	68 233	1 549	2,3	4,2	23,9	5,5	3,7	11,4	6,8	21,6	19,3	3,7
Culture et Communication	25 056	1 242	5,0	8,1	5,9	3,5	12,3	6,4	29,2	12,1	21,5	1,1
Défense et anciens combattants	75 455	1 280	1,7	6,3	37,1	11,3	2,5	7,1	0,7	11,4	13,8	9,8
Écologie, développement durable, transports et logement	84 917	2 392	2,8	11,3	22,1	7,9	11,2	2,7	1,3	4,2	38,0	1,3
Ministères de l'enseignement	1 354 904	68 091	5,0	17,7	1,5	3,1	9,7	4,4	48,3	2,7	9,3	3,4
<i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative</i>	1 091 121	28 568	2,6	7,0	2,7	7,2	20,6	2,4	34,3	3,2	18,8	3,8
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	263 783	39 523	15,0	25,4	0,7	0,2	1,9	5,8	58,4	2,3	2,4	3,0
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	186 896	2 144	1,1	3,4	35,0	11,0	0,6	0,2	0,1	0,4	46,0	3,4
Justice et Libertés	76 018	1 039	1,4	6,2	33,9	21,2	4,6	0,5	0,1	0,9	24,3	8,5
Services du Premier ministre	10 762	1 455	13,5	1,9	26,2	5,5	2,6	49,8	0,9	6,4	6,0	0,8
Travail, emploi et santé	49 180	9 216	18,7	9,1	3,9	1,4	1,7	1,6	66,2	1,3	11,1	3,7
Total	2 128 950	91 706	4,3	15,0	5,8	3,9	8,4	4,9	43,2	3,5	11,9	3,4

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

Champ : salariés présents en France dans un emploi principal de la FPE en 2011 et toujours présents dans la fonction publique en 2012, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

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

Lecture : parmi les agents présents au ministère des Affaires étrangères et européennes ou dans un EPA qui lui est rattaché en 2011 et toujours présents dans la fonction publique en 2012, 5,1 % ont changé d'employeur en 2012. Parmi eux, 36,8 % sont partis vers un autre ministère et 14,1 % vers un EPA d'un autre ministère.

Figure 4.6-11 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2012 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2011)	Présents en 2011 et 2012	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2012	Taux de changement d'employeurs (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)									
				Communes	Établissements communaux	Établissements intercommunaux	Départements	Établissements départementaux	Régions	Autres Épa locaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPH	Total
Communes	1 044 705	33 388	3,2	41,2	6,4	24,5	4,7	2,4	1,2	1,4	13,3	4,9	100,0
Établissements communaux	132 073	7 568	5,7	33,7	16,4	10,8	3,8	1,3	0,6	0,1	5,4	28,0	100,0
Établissements intercommunaux	253 540	14 292	5,6	25,7	4,7	50,1	3,7	1,7	1,0	0,9	7,6	4,5	100,0
Départements	298 231	6 120	2,1	22,7	4,5	13,0	22,1	3,7	4,5	0,5	18,2	10,8	100,0
Établissements départementaux	65 922	3 459	5,2	35,7	4,2	15,1	14,3	16,2	1,9	0,5	8,1	3,9	100,0
Régions	82 102	1 113	1,4	21,1	2,2	10,2	21,4	3,3	7,8	1,7	24,5	7,7	100,0
Autres Épa locaux	5 994	349	5,8	29,8	1,4	18,9	6,3	3,7	4,6	10,6	21,2	3,4	100,0
Total	1 882 567	66 289	3,5	34,6	6,8	26,6	6,8	3,0	1,6	1,1	11,6	8,0	100,0

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

Champ: salariés présents dans un emploi principal en 2011 dans la FPT et toujours présents dans la fonction publique en 2012, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : parmi les agents des communes en 2011 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2012, 3,2 % ont changé d'employeur en 2012. Parmi eux, 41,2 % sont partis vers un autre employeur du secteur communal, 13,3 % vers un employeur de la FPE.

Figure 4.6-12 : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2012 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2011)	Présents en 2011 et 2012	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2012	Taux de changement d'employeurs (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)					Total
				Hôpitaux	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	Autres établissements médico-sociaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPT	
Hôpitaux	1 021 380	55 774	5,5	82,5	3,6	0,6	5,5	7,8	100,0
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	80 629	5 264	6,5	48,8	27,5	3,4	3,6	16,7	100,0
Autres établissements médico-sociaux	32 807	1 860	5,7	14,7	3,9	57,0	6,6	17,7	100,0
Total	1 134 816	62 898	5,5	77,7	5,6	2,5	5,4	8,8	100,0

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

Champ: salariés présents dans un emploi principal en 2011 dans la FPH et toujours présents dans la fonction publique en 2012, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : parmi les agents des hôpitaux en 2011 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2012, 5,5 % ont changé d'employeur en 2012. Parmi eux, 82,5 % sont partis vers un autre employeur hospitalier, 7,8 % vers un employeur de la FPT.

Figure 4.6-13 : Taux de changement d'employeur en 2012 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2011 et 2012	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	3 FP
Statut de départ					
Titulaires	3 738 292	2,6	2,0	3,0	2,5
Non-titulaires	928 280	10,5	8,7	9,5	9,6
Autres catégories et statuts	347 899	0,9	3,1	16,4	6,2
Bénéficiaires de contrats aidés	131 862	19,1	8,0	9,6	13,8
Sexe					
Femmes	3 298 908	4,3	3,7	5,3	4,4
Hommes	1 847 425	4,4	3,2	6,3	4,2
Age					
Moins de 25 ans	264 537	12,7	12,7	12,9	12,8
25 à 29 ans	483 847	8,7	7,6	11,2	9,1
30 à 39 ans	1 293 949	3,9	4,1	5,4	4,3
40 à 49 ans	1 535 689	3,2	2,6	3,7	3,1
50 à 59 ans	1 381 383	3,0	1,7	2,7	2,4
60 ans et plus	186 928	5,3	1,4	3,9	3,7
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	132 701	12,3	5,3	12,1	11,8
A	1 573 330	2,0	5,0	9,3	3,8
B	898 304	4,5	4,4	3,7	4,3
C	2 445 784	6,5	3,1	4,2	4,0
Indéterminée	96 214	14,7	6,3	4,0	10,9
Total	5 146 333	4,3	3,5	5,5	4,3

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

Champ : salariés de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2011 et en 2012, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires

Lecture : 4,4 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2011 et toujours présents dans la fonction publique en 2012 ont changé d'employeur en 2012.

Figure 4.6-14 : Le changement de zone d'emploi en 2012 des agents de la fonction publique

Versant de départ (en 2011)	Catégorie d'employeur de départ en 2011	Présents en 2011 et 2012	Effectif des agents ayant changé de zone d'emploi en 2012	Taux de changement de zone d'emploi (en %)	N'ayant pas changé de versant		Ayant changé de versant	
					Effectif	Taux de changement de zone d'emploi (en %)	Effectif	Taux de changement de zone d'emploi (en %)
FPE	Affaires étrangères et européennes	3 598	68	1,9	3 566	1,5	32	50,0
	Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	45 909	2 182	4,8	45 582	4,4	327	50,5
	Ministères économique et financier	216 255	16 226	7,5	215 581	7,4	674	31,9
	<i>Budget, Comptes publics et Réforme de l'État</i>	148 022	12 604	8,5	147 704	8,5	318	30,8
	<i>Économie, finances et industrie</i>	68 233	3 622	5,3	67 877	5,2	356	32,9
	Culture et Communication	25 056	965	3,9	24 775	3,2	281	60,1
	Défense et anciens combattants	75 455	4 891	6,5	75 152	6,3	303	51,8
	Écologie, développement durable, transports et logement	84 917	8 458	10,0	83 977	9,8	940	27,9
	Ministères de l'enseignement	1 354 904	82 879	6,1	1 346 313	5,9	8 591	41,3
	<i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative</i>	1 091 121	71 356	6,5	1 084 669	6,3	6 452	43,8
	<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	263 783	11 523	4,4	261 644	4,1	2 139	33,8
	Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	186 896	9 974	5,3	185 837	5,2	1 059	33,0
	Justice et Libertés	76 018	8 106	10,7	75 678	10,5	340	52,9
	Services du Premier ministre	10 762	1 407	13,1	10 663	12,7	99	50,5
Travail, emploi et santé	49 180	1 888	3,8	47 815	3,1	1 365	30,4	
Ensemble	2 128 950	137 044	6,4	2 114 939	6,2	14 011	39,4	
FPT	Communes	1 044 705	12 884	1,2	1 038 602	1,0	6 103	42,6
	Établissements communaux	132 073	2 029	1,5	129 550	0,8	2 523	39,6
	Établissements intercommunaux	253 540	4 211	1,7	251 800	1,3	1 740	47,1
	Départements	298 231	4 427	1,5	296 457	1,2	1 774	56,2
	Établissements départementaux	65 922	2 232	3,4	65 507	3,0	415	57,8
	Régions	82 102	737	0,9	81 743	0,6	359	60,2
	Autres Épa locaux	5 994	196	3,3	5 908	2,5	86	55,8
Ensemble	1 882 567	26 716	1,4	1 869 567	1,1	13 000	45,5	
FPH	Hôpitaux	1 021 380	30 957	3,0	1 013 949	2,7	7 431	41,9
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	80 629	2 095	2,6	79 564	2,1	1 065	39,5
	Autres établissements médico-sociaux	32 807	910	2,8	32 354	2,1	453	51,2
	Ensemble	1 134 816	33 962	3,0	1 125 867	2,7	8 949	42,1
Ensemble	5 146 333	197 722	3,8	5 110 373	3,6	35 960	42,3	

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

Champ: salariés des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2011 et en 2012, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : parmi les agents présents en France au ministère de la Justice et Libertés (y compris Epa sous tutelles) en 2011 et toujours présents dans la FPE en 2012, 10,5 % ont changé de zone d'emploi en 2012.

Figure 4.6-15 : Taux de changement de zone d'emploi en 2012 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2011 et 2012	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	3 FP
Statut de départ					
Titulaires	3 738 292	6,0	0,8	1,3	3,0
Non-titulaires	928 280	9,0	3,5	4,6	5,8
Autres catégories et statuts	347 899	4,9	1,6	12,9	6,8
Bénéficiaires de contrats aidés	131 862	8,4	2,2	3,1	5,5
Sexe					
Femmes	3 298 908	6,3	1,5	2,8	3,7
Hommes	1 847 425	6,7	1,3	3,8	4,1
Age					
Moins de 25 ans	264 537	15,9	5,0	7,6	9,0
25 à 29 ans	483 847	14,4	3,7	7,9	9,4
30 à 39 ans	1 293 949	7,5	1,8	2,8	4,6
40 à 49 ans	1 535 689	4,7	0,9	1,5	2,6
50 à 59 ans	1 381 383	3,7	0,5	0,9	1,9
60 ans et plus	186 928	2,6	0,4	1,6	1,6
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	132 701	4,9	3,0	9,9	4,9
A	1 573 330	6,5	2,9	6,4	6,2
B	898 304	6,2	2,3	1,9	4,0
C	2 445 784	6,4	1,1	1,6	2,1
Indéterminée	96 214	9,6	2,6	2,2	6,5
Total	5 146 333	6,4	1,4	3,0	3,8

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

Champ: salariés de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2011 et en 2012, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 6,7 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2011 et toujours présents dans la fonction publique en 2012 ont changé de zone d'emploi en 2012.

Figure 4.6-16 : Le changement de statut ou de situation d'emploi en 2012 des agents de la fonction publique

Versant de départ (en 2011)	Statut ou situation d'emploi de départ (en 2011)	Présents en 2011 et 2012	Changement de statut ou de situation d'emploi			Statut ou situation d'emploi de destination (en %)				
			Effectif des agents ayant changé de statut en 2012	Répartition (en %)	Taux (en %)	Titulaires	Non-titulaires	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés	Total
FPE	Titulaires	1 532 084	4 968	11,9	0,3		87,3	11,7	0,9	100,0
	Non-titulaires	350 875	23 043	55,4	6,6	76,4		13,7	9,9	100,0
	Autres catégories et statuts	1 788 805	1 756	4,2	1,0	45,3	52,5		2,2	100,0
	Bénéficiaires de contrats aidés	67 186	11 859	28,5	17,7	9,7	88,5	1,9		100,0
	Total	2 128 950	41 626	100,0	2,0	47,0	37,8	9,5	5,7	100,0
	... dont ayant changé de versant	14 011	5 926			42,3	16,6	62,2	16,4	4,8
... dont n'ayant pas changé de versant	2 114 939	35 700			1,7	52,0	33,8	8,4	5,8	100,0
FPT	Titulaires	1 396 103	4 338	6,2	0,3		93,3	3,5	3,2	100,0
	Non-titulaires	377 435	50 283	72,2	13,3	87,4		2,3	10,3	100,0
	Autres catégories et statuts	59 604	2 915	4,2	4,9	15,6	77,3		7,1	100,0
	Bénéficiaires de contrats aidés	49 425	12 100	17,4	24,5	24,3	74,7	0,9		100,0
	Total	1 882 567	69 636	100,0	3,7	68,0	22,0	2,0	7,9	100,0
	... dont ayant changé de versant	13 000	4 490			34,5	25,9	22,6	8,3	43,2
... dont n'ayant pas changé de versant	1 869 567	65 146			3,5	70,9	22,0	1,6	5,5	100,0
FPH	Titulaires	810 105	3 064	6,9	0,4		96,2	3,1	0,7	100,0
	Non-titulaires	199 970	35 228	79,4	17,6	94,5		1,5	4,0	100,0
	Autres catégories et statuts	109 490	1 664	3,8	1,5	34,6	64,8		0,7	100,0
	Bénéficiaires de contrats aidés	15 251	4 393	9,9	28,8	4,2	95,5	0,3		100,0
	Total	1 134 816	44 349	100,0	3,9	76,8	18,5	1,4	3,2	100,0
	... dont ayant changé de versant	8 949	3 125			34,9	25,9	54,5	4,7	14,9
... dont n'ayant pas changé de versant	1 125 867	41 224			3,7	80,7	15,8	1,2	2,4	100,0
3 FP	Titulaires	3 738 292	12 370	7,9	0,3		91,6	6,7	1,7	100,0
	Non-titulaires	928 280	108 554	69,8	11,7	87,4		4,5	8,1	100,0
	Autres catégories et statuts	347 899	6 335	4,1	1,8	28,8	67,2		4,1	100,0
	Bénéficiaires de contrats aidés	131 862	28 352	18,2	21,5	15,1	83,7	1,2		100,0
	Total	5 146 333	155 611	100,0	3,0	64,9	25,3	3,9	6,0	100,0
	... dont ayant changé de versant	35 960	13 541			37,7	21,8	47,3	11,0	19,9
... dont n'ayant pas changé de versant	5 110 373	142 070			2,8	69,0	23,2	3,2	4,7	100,0

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

Champ: salariés de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2011 et en 2012, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : sur les 928 280 non-titulaires présents dans la fonction publique en 2011 et en 2012, 11,7 % ont changé de statut en 2012 : parmi eux 87,4 % sont devenus des titulaires. Parmi les 14 011 agents présents dans la FPE en 2011 et dans un autre versant en 2012, 5 926 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2012 (42,3 %) et 62,2 % de ces changements sont effectués à destination de la catégorie des non-titulaires.

Figure 4.6-17 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2012 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2011 et 2012	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble
Statut					
Titulaires	3 738 292	0,3	0,3	0,4	0,3
Non-titulaires	928 280	6,6	13,3	17,6	11,7
Autres catégories et statuts	347 899	1,0	4,9	1,5	1,8
Bénéficiaires de contrats aidés	131 862	17,7	24,5	28,8	21,5
Sexe					
Femmes	3 298 908	2,1	4,1	4,1	3,3
Hommes	1 847 425	1,7	3,1	3,3	2,5
Age					
Moins de 25 ans	264 537	9,1	12,6	14,4	12,1
25 à 29 ans	483 847	4,9	8,7	6,7	6,5
30 à 39 ans	1 293 949	1,8	4,0	3,7	2,9
40 à 49 ans	1 535 689	1,2	2,7	2,3	2,0
50 à 59 ans	1 381 383	0,9	1,8	1,4	1,4
60 ans et plus	186 928	1,9	1,9	2,1	1,9
Catégorie hiérarchique					
A+	132 701	1,4	1,9	0,8	1,5
A	1 573 330	1,1	2,2	2,9	1,5
B	898 304	1,6	2,5	2,8	2,2
C	2 445 784	4,1	4,0	4,9	4,2
Indéterminée	96 214	7,9	5,8	5,4	6,9
Total	5 146 333	2,0	3,7	3,9	3,0

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

Champ : salariés de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2011 et en 2012, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 1,7 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2011 et toujours présents dans la fonction publique en 2012 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2012.

Figure 4.6-18 : Mobilité en 2012 des titulaires en considérant la titularisation des stagiaires comme un changement de statut

Versant de départ (en 2011)	Statut ou situation d'emploi de départ (en 2011)	Effectifs	Changement de statut ou de situation d'emploi(*)			Statut ou situation d'emploi de destination (en %)					
			Effectif des agents ayant changé de statut en 2012	Répartition (en %)	Taux (en %)	Titulaires hors stagiaires	Stagiaires	Non-titulaires	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés	Total
FPE	Titulaires hors stagiaires	1 529 224	5 574	72,8	0,4		11,0	77,7	10,5	0,8	100,0
	Stagiaires	2 860	2 082	27,2	72,8	99,6		0,4			100,0
	Ensemble des titulaires	1 532 084	7 656	100,0	0,5	27,1	8,0	56,7	7,6	0,6	100,0
FPT	Titulaires hors stagiaires	1 327 298	10 817	16,8	0,8		64,3	33,3	1,3	1,0	100,0
	Stagiaires	68 805	53 730	83,2	78,1	99,1		0,8	0,0	0,1	100,0
	Ensemble des titulaires	1 396 103	64 547	100,0	4,6	82,5	10,8	6,3	0,2	0,2	100,0
FPH	Titulaires hors stagiaires	754 257	5 327	11,5	0,7		49,9	48,1	1,6	0,4	100,0
	Stagiaires	55 848	41 130	88,5	73,6	99,0		0,9	0,0		100,0
	Ensemble des titulaires	810 105	46 457	100,0	5,7	87,7	5,7	6,3	0,2	0,0	100,0
3 FP	Titulaires hors stagiaires	3 610 779	21 718	18,3	0,6		47,1	48,3	3,7	0,8	100,0
	Stagiaires	127 513	96 942	81,7	76,0	99,1		0,9	0,0	0,0	100,0
	Ensemble des titulaires	3 738 292	118 660	100,0	3,2	81,0	8,6	9,6	0,7	0,2	100,0

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

Champ: salariés de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2011 et en 2012, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(*) en considérant le changement entre « fonctionnaire » et « fonctionnaire stagiaire » comme un changement de statut ou de situation d'emploi.

Lecture : sur les 2 860 stagiaires de la FPE en 2011, 72,8 % ont changé de statut en 2012 : la quasi-totalité d'entre eux sont devenus des titulaires.

Figure 4.6-19 : Mobilité en 2012 des titulaires selon le type de mobilité en considérant la titularisation des stagiaires comme un changement de statut

Versant de départ (en 2011)	Statut ou situation d'emploi de départ (en 2011)	Présents en 2011 et en 2012	Changement d'employeur		Changement de zone d'emploi		Changement de statut ou de situation d'emploi	
			Mobiles	Taux (en %)	Mobiles	Taux (en %)	Mobiles	Taux (en %)
FPE	Titulaires	1 529 224	39 830	2,6	90 629	5,9	5 574	0,4
	...devenant stagiaires	615	362	58,9	250	40,7	615	100,0
	...autres titulaires hors stagiaires	1 528 609	39 468	2,6	90 379	5,9	4 959	0,3
	Stagiaires	2 860	583	20,4	586	20,5	2 082	72,8
	Ensemble des titulaires	1 532 084	40 413	2,6	91 215	6,0	7 656	0,5
FPH	Titulaires	1 327 298	26 049	2,0	10 702	0,8	10 817	0,8
	...devenant stagiaires	6 955	610	8,8	290	4,2	6 955	100,0
	...autres titulaires hors stagiaires	1 320 343	25 439	1,9	10 412	0,8	3 862	0,3
	Stagiaires	68 805	1 464	2,1	616	0,9	53 730	78,1
	Ensemble des titulaires	1 396 103	27 513	2,0	11 318	0,8	64 547	4,6
FPT	Titulaires	754 257	22 655	3,0	9 449	1,3	5 327	0,7
	...devenant stagiaires	2 658	306	11,5	215	8,1	2 658	100,0
	...autres titulaires hors stagiaires	751 599	22 349	3,0	9 234	1,2	2 669	0,4
	Stagiaires	55 848	1 738	3,1	790	1,4	41 130	73,6
	Ensemble des titulaires	810 105	24 393	3,0	10 239	1,3	46 457	5,7
3 FP	Titulaires	3 610 779	88 534	2,5	110 780	3,1	21 718	0,6
	...devenant stagiaires	10 228	1 278	12,5	755	7,4	10 228	100,0
	...autres titulaires hors stagiaires	3 600 551	87 256	2,4	110 025	3,1	11 490	0,3
	Stagiaires	127 513	3 785	3,0	1 992	1,6	96 942	76,0
	Ensemble des titulaires	3 738 292	92 319	2,5	112 772	3,0	118 660	3,2

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

Champ: salariés des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2011 et en 2012.

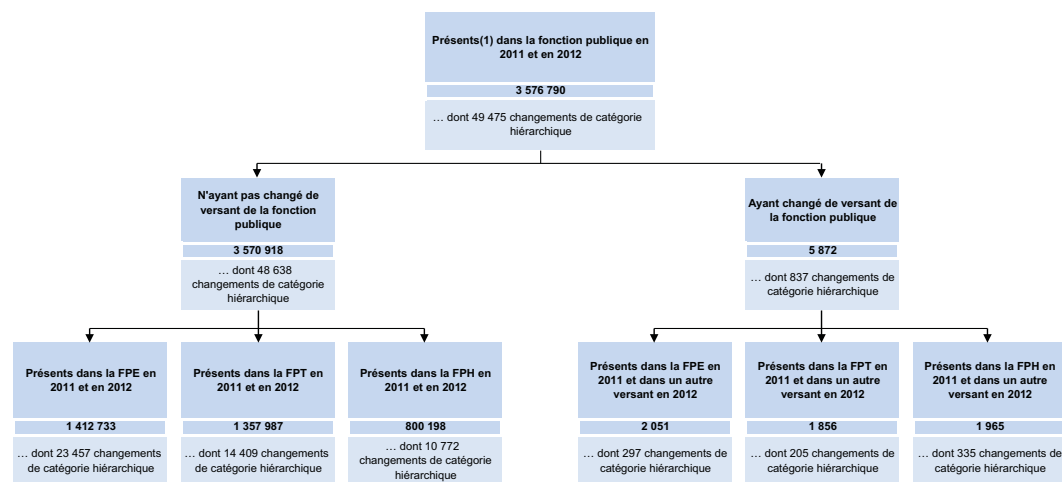
(*) en considérant le changement entre « fonctionnaire » et « fonctionnaire stagiaire » comme un changement de statut ou de situation d'emploi.

Lecture : 3,0 % des stagiaires en 2011 présents dans la fonction publique et en 2012 ont changé d'employeur en 2012.

Parmi l'ensemble des 3,6 millions de titulaires civils de la fonction publique présents en 2011 et en 2012 et susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique (voir définitions et méthodes), 1,4 % ont changé de catégorie hiérarchique. Les agents de catégorie B sont les plus concernés : 3,4 % d'entre eux sont passés dans une catégorie hiérarchique supérieure contre 1,4 % des agents de catégorie C et 0,2 % des agents de catégorie A.

La catégorie A (non compris les A+) accueille un peu plus de la moitié des agents ayant changé de catégorie hiérarchique (52,4 %) contre seulement 6,0 % pour la catégorie A+ et 41,7 % pour la catégorie B. La quasi-totalité des agents titulaires civils de catégorie B ayant changé de catégorie hiérarchique sont passés en catégorie A tandis que parmi les C ayant changé de catégorie, 86,4 % sont passés en catégorie B et 13,6 % en catégorie A (y compris A+).

Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2012)



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

Champ : agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2011 et en 2012.

(1) Titulaire, hors agents avec des catégories hiérarchiques indéterminées et hors A+ en 2011.

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 5,1 M d'agents présents en 2011 et 2012, seuls sont retenus parmi les titulaires (3,6 M) 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 titulaires civils ayant changé de catégorie hiérarchique au

cours de l'année sur le total des agents titulaires 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 titulaires civils en 2012 selon les catégories de départ et de destination

Catégorie hiérarchique de départ (en 2010)	Effectifs des agents présents en 2011 et en 2012 dans la fonction publique			Catégorie hiérarchique de destination (en %)			
	Ensemble	Effectif des agents ayant changé de catégorie hiérarchique en 2011	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)	A+	A	B	Ensemble
A	1 155 603	2 651	0,2	100,0			100,0
B	684 156	22 984	3,4	0,3	99,7		100,0
C	1 737 031	23 840	1,4	1,1	12,5	86,4	100,0
Total	3 576 790	49 475	1,4	6,0	52,4	41,7	100,0

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

Champ: agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2011 et en 2012. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2011 ne sont pas inclus. Lecture : parmi les 1 737 031 agents titulaires civils de catégorie C en 2011, 23 840 ont changé de catégorie hiérarchique (1,4 %) : 86,4 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie B, 12,5 % des agents de catégorie A et 1,1 % des agents de catégories A+.

Figure 4.7-2 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en fonction des changements de versant de la fonction publique et de zone d'emploi en 2012

(en %)

	Ensemble	N'ayant pas changé de versant de la fonction publique ⁽¹⁾			Ayant changé de versant de la fonction publique ⁽²⁾		
		Ensemble	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi	Ensemble	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi
Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)							
Sexe							
Femmes	1,5	1,5	5,1	1,4	15,0	18,9	11,4
Hommes	1,2	1,2	6,5	1,0	12,7	19,2	6,7
Age							
Moins de 25 ans	0,8	0,8	1,8	0,7	13,8	18,4	7,4
25 à 29 ans	1,4	1,4	3,8	1,2	20,4	26,5	10,5
30 à 39 ans	1,5	1,4	5,8	1,3	14,4	17,2	11,6
40 à 49 ans	1,4	1,4	7,1	1,3	13,4	17,6	9,7
50 à 59 ans	1,3	1,3	6,7	1,2	12,0	19,4	8,1
60 ans et plus	1,2	1,2	7,3	1,1	12,5	37,5	0,0
Catégorie hiérarchique de départ							
A	0,2	0,2	1,2	0,2	6,9	9,7	3,8
B	3,4	3,3	10,2	3,1	24,8	26,1	23,7
C	1,4	1,4	13,4	1,2	11,9	21,1	4,5
Total	1,4	1,4	5,6	1,2	14,3	19,0	9,9

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

Champ: agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2011 et en 2012. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2011 ne sont pas inclus. Lecture: 1,5 % des femmes titulaires civils présentes en 2011 et en 2012 ont changé de catégorie hiérarchique en 2012. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 15,0 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2012. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 18,9 % 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 3 570 918 agents titulaires 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 5 872 agents titulaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

Figure 4.7-3 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en 2012 des agents titulaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ [en %]

Fonction publique de départ (en 2011)	N'ayant pas changé de versant				Ayant changé de versant			
	A	B	C	Ensemble	A	B	C	Ensemble
FPE	0,2	4,3	3,5	1,7	4,7	14,2	19,3	14,5
FPT	0,5	2,3	0,9	1,1	14,5	10,1	9,2	11,0
FPH	0,0	2,8	1,2	1,3	1,6	44,5	4,9	17,0
Ensemble	0,2	3,3	1,4	1,4	6,9	24,8	11,9	14,3

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

Champ : agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2011 et en 2012. Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2011 ne sont pas inclus.

Lecture : 1,7 % des agents titulaires civils présents dans la FPE en 2011 et en 2012 ont changé de catégorie hiérarchique en 2012. Parmi les agents titulaires civils de catégorie B présents dans la FPE en 2011 et dans un autre versant en 2012, 14,2 % ont connu un changement de catégorie hiérarchique en 2012.

Parmi les agents titulaires civils des ministères, au 31 décembre 2012, 12,5 % n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine, soit une proportion stable depuis 2009 (12,1 % hors les deux ministères qui n'ont pas répondu à l'enquête : Travail, Relation sociales, Famille, Solidarité et Ville, ainsi que Sports). Près de la moitié est en situation d'activité dite « position normale d'activité » (PNA) régie par le décret n°2008-370 du

18 avril 2008 et la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009. Au 31 décembre 2012, parmi les agents en dehors de leur administration ou corps d'origine : 47,5 % sont des titulaires affectés en PNA, 29,9 % sont en détachement, 19,9 % sont en disponibilité, 2,3 % sont mis à disposition et 0,4 % sont en position hors cadres. Les agents de catégorie A représentent 58,7 % des détachements et 53,1 % des mises à disposition.

Définitions et méthodes

La « **mobilité statutaire** » recouvre un domaine différent de celui de la mobilité professionnelle : il s'agit, pour les agents titulaires de l'État, de la possibilité, tout en restant gérés dans leur corps d'origine, d'exercer leurs fonctions hors du cadre dans lequel ils ont été recrutés. **Les positions statutaires** recouvrent plusieurs cas : l'activité, comprenant la mise à disposition et l'affectation régie par le décret n°2008-370, le détachement, la position hors cadres et la disponibilité. Ces modalités permettent aux agents de l'État d'effectuer, par exemple, des mobilités vers d'autres corps de la fonction publique, vers le privé, etc. tout en restant titulaires dans le corps dans lequel ils ont été recrutés. Tout fonctionnaire de l'État est placé notamment dans l'une des positions suivantes : 1/ activité (à temps complet ou à temps partiel), 2/ détachement, 3/ position hors cadres, 4/ disponibilité outre l'accomplissement du service national et le congé parental. La position statutaire relative au congé parental est décrite dans la fiche thématique 8 (Temps et conditions de travail, figures 8.3-3 à 8.3-6). Chaque corps est géré et recense ses agents titulaires qu'ils soient en emploi public ou non selon les différentes positions statutaires : **L'activité** (à temps complet ou temps partiel) est la position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade dans leur service où il a vocation à exercer. La **mise à disposition** (MAD) est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. L'administration d'accueil rembourse

les rémunérations du fonctionnaire à l'administration d'origine. Les agents **affectés dans la situation dite de position normale d'activité** (PNA) sont dans la même situation que ceux en MAD, mais leur rémunération ne fait pas l'objet d'un remboursement (Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008). Un fonctionnaire en **détachement** est placé hors de son corps d'origine ; il continue toutefois à jouir des droits à l'avancement et à la retraite attachés à ce corps. Pour être en position **hors cadres**, un fonctionnaire doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). À la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant ses nouvelles activités. La **disponibilité** est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine. Le fonctionnaire cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Sources et champs

Les positions statutaires sont évaluées dans la fonction publique de l'État à partir des données de l'enquête *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la fonction publique de l'État (TEMS)*.

L'enquête TEMS est conçue en deux parties : la première, dite « de cadrage », repose sur un dispositif annuel allégé ; la seconde partie dite « approfondie » est constituée de tableaux plus détaillés sur deux sous-populations avec une rotation tous les deux ans sur les sous-populations concernées (parmi les détachements, mises à disposition, hors cadres, disponibilités, et affectation en PNA).

La première sous-partie relative à la transparence de l'emploi dans la FPE couvre les ministères et leurs établissements publics sous tutelle. Elle permet de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs : « payés », « en fonction » et « gérés » (voir la fiche thématique Emploi 1.4). La deuxième sous-partie est consacrée aux positions statutaires et fournit des informations sur les agents n'exerçant pas leur activité dans leur administration d'origine (effectif, répartition par catégorie hiérarchique, par sexe, par âge, par durée dans les différentes positions, etc.).

Pour les informations portant sur les positions statutaires au 31 décembre 2012, seules des ventilations détaillées

sur les positions de détachement, mise à disposition et affectation en PNA sont disponibles. Les données sur les positions statutaires au 31 décembre 2012 n'ont pas été transmises par le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Les positions statutaires sont évaluées dans la fonction publique territoriale à partir de la synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre établie par la DGCL et le CNFPT. Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont fournies ici que les positions statutaires « sortantes ». Les dernières données disponibles concernent l'année 2011.

Figure 4.8-1 : Position statutaire des agents titulaires civils au 31 décembre 2011 et 2012

	Répartition des agents titulaires civils en mobilité statutaire par type de position ⁽¹⁾ (en %)		Répartition des agents titulaires civils ministériels en dehors de leur administration d'origine selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)	
	2011	2012	2011	2012
Activité	93,6	93,8		
dont Mise à disposition	0,4	0,3	2,9	2,3
dont Position normale d'activité (PNA) ⁽²⁾	5,7	5,9	46,0	47,5
Mobilités statutaires				
Détachement	3,9	3,7	31,2	29,9
Disponibilité	2,4	2,5	19,5	19,9
Hors cadres	0,0	0,0	0,4	0,4
Ensemble des agents en dehors de leur administration d'origine	12,5	12,5	100,0	100,0
Nombre d'agents en dehors de leur administration d'origine⁽¹⁾			168 332	165 678

Sources : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.
 (1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ; en 2012 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF).

(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 désormais dans la fiche thématique n° 8-3.

Figure 4.8-2 : Répartition par sexe des agents titulaires civils des ministères, en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine de 2009 à 2012

		2009 ⁽¹⁾	2010 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾	2012 ⁽¹⁾
Mise à disposition	Hommes		46,6		50,4
	Femmes		53,4		49,6
Titulaires affectés en Position Normale d'Activité (PNA) ⁽²⁾	Hommes	41,5 ⁽³⁾	51,5 ⁽³⁾	52,3 ⁽³⁾	40,7 ⁽³⁾
	Femmes	58,5 ⁽³⁾	48,5 ⁽³⁾	47,7 ⁽³⁾	59,3 ⁽³⁾
Détachement	Hommes		51,5		54,4 ⁽⁴⁾
	Femmes		48,5		45,6 ⁽⁴⁾
Disponibilité	Hommes	35,1		33,8	
	Femmes	64,9		66,2	
Hors cadres	Hommes	71,2		69,3	
	Femmes	28,8		30,7	

Sources : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.
 Pour les données 2012, seules les informations détaillées sur les détachements, les mises à disposition et les titulaires affectés en Position normale d'activité sont disponibles. Des informations détaillées concernant les positions de hors cadre et les disponibilités seront disponibles pour l'année 2013.

Lecture : au 31 décembre 2012, 50,4 % des fonctionnaires mis à disposition sont des hommes.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 et 2010 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ; en 2012 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF).

(2) L'affectation en Position Normale d'Activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n°2179 du 28 janvier 2009.

(3) En 2009 deux ministères n'ont pas pu donner la répartition H/F pour l'affectation en PNA ; ils représentent 5,9% du total des effectifs affectés en PNA. En 2010, un ministère n'a pas donné la répartition H/F ; il représente 4,2% du total des effectifs. En 2011 trois ministères n'ont pas pu donner la répartition H/F ; ils représentent 6,3 % du total des effectifs affectés en PNA. En 2012, un ministère n'a pas pu donner la répartition H/F ; il représente 3,7% du total des effectifs affectés en PNA.

(4) En 2012 un ministère n'a pas pu donner la répartition des hommes et des femmes pour les détachements ; il représente 0,6% du total des effectifs en détachement.

Figure 4.8-3 : Effectif des titulaires civils des ministères⁽¹⁾ en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine au 31 décembre 2012 (résultats partiels)

	Mise à disposition	Titulaires affectés en Position Normale d'Activité (PNA) ⁽²⁾	Détachement	Disponibilité	Hors cadres	Ensemble
Affaires étrangères et européennes	69	147	293	248	1	758
Alimentation, Agriculture et Pêche	284	6 296	2 869	781	7	10 237
Ministères économique et financier	603	640	3 299	2 941	251	7 734
Culture et Communication	130	0	661	313	2	1 106
Défense	137	2 909	1 956	1 295	27	6 324
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	482	4 643	6 607	1 867	169	13 768
Ministères de l'enseignement	729	63 732 ⁽³⁾	28 999	22 439	83	115 982
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	684	79	1 964	1 912	23	4 662
Justice et Libertés	237	8	753	635	0	1 633
Santé et jeunesse et sports	518	266	1 856	458	22	3 120
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	20	1	284	35	14	354
Ensemble	3 893	78 721	49 541	32 924	599	165 678
Répartition de l'ensemble des titulaires civils en mobilité dans les différentes positions statutaires (en %)	2,3	47,5	29,9	19,9	0,4	100,0
Part des titulaires en mobilité sur l'ensemble des titulaires civils des ministères de l'État au 31 décembre 2011 (en %) ⁽³⁾	0,3	5,9	3,7	2,5	0,0	12,5

Sources : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères, hors EPA, emplois principaux, France métropolitaine +DOM.

Lecture : au 31 décembre 2012, 49 541 titulaires civils des ministères sont en détachement. Parmi l'ensemble des titulaires civils des ministères en mobilité statutaire, 19,9 % sont en disponibilité et 29,9 % en détachement. Rapportés à l'ensemble des titulaires des ministères, ceux qui sont en disponibilité représentent 2,5 % et ceux en détachement 3,7 % au 31 décembre 2012 (hors Travail).

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

(1) Résultats partiels, hors ministères du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, et hors la Direction des Services Administratifs et Financiers des services du Premier ministre (DSAF).

(2) L'affectation en Position Normale d'Activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009.

(3) Ce chiffre est estimé : il s'agit de la différence entre le nombre des effectifs physiques en fonction dans les établissements publics et le nombre des effectifs physiques gérés par les établissements publics. Le nombre d'agents en PNA est donc susceptible de modifications dans le futur en fonction des améliorations apportées au suivi de gestion (dans la base de données RH par exemple). Par ailleurs, des réajustements peuvent avoir lieu d'une année sur l'autre afin de mieux refléter la réalité des agents en PNA.

Figure 4.8-4 : Répartition par catégorie hiérarchique des agents titulaires civils des ministères en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine de 2009 à 2012 (résultats partiels)⁽¹⁾
[en %]

		2009 ⁽¹⁾	2010 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾	2012 ⁽¹⁾
Mise à disposition	A+		21,5		25,9
	A		24,3		27,2
	B		30,2		22,9
	C		24,0		24,0
PNA ⁽⁴⁾	A+		6,5		5,0
	A		27,8		26,3
	B		25,5		26,2
	C		40,2		42,5
Détachement	A+		15,8		14,8 ⁽³⁾
	A		35,8		43,9 ⁽³⁾
	B		10,8		9,5 ⁽³⁾
	C		37,6		31,8 ⁽³⁾
Disponibilité	A+	5,2 ⁽²⁾		13,2 ⁽²⁾	
	A	54,7		48,6	
	B	17,4		17,3	
	C	22,7		21,0	
Hors cadres	A+	36,1 ⁽²⁾		35,4 ⁽²⁾	
	A	34,1		34,4	
	B	19,7		20,0	
	C	10,1		10,2	

Sources : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, département des études et des statistiques.

Pour les données 2012, seules les informations détaillées sur les détachements et les mises à disposition sont disponibles. Des informations détaillées concernant les positions de hors cadre et les disponibilités seront disponibles pour l'année 2013.

Lecture : au 31 décembre 2012, 43,9 % des fonctionnaires en détachement appartenaient à la catégorie A.

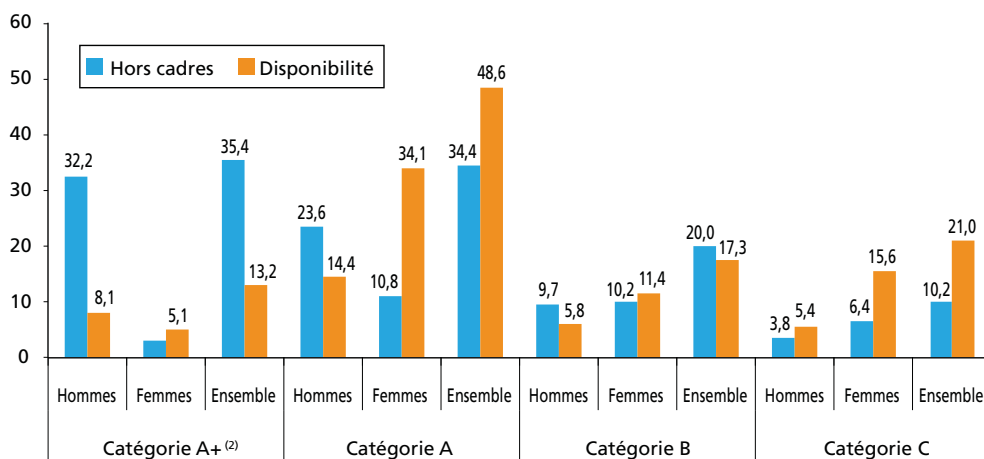
(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 et 2010 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ; en 2012 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF).

(2) La définition de la catégorie A+ fait l'objet de travaux d'harmonisation au sein de la DGAFP. Les résultats ne sont donc pas comparables sur la période 2006-2010. Dans l'édition 2009 de l'enquête TEMS, la catégorie A+ désignait « l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B », c'est à dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Dans la définition utilisée pour 2010, à ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Les inspecteurs de travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB. En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

(3) En 2012 un ministère n'a pas pu donner la répartition par catégorie hiérarchique pour les détachements ; ils représentent 0,6% du total des effectifs en détachement.

(4) Calcul hors Éducation nationale et Défense : répartition par catégorie non disponible

Figure 4.8-5 : Répartition des agents titulaires civils des ministères⁽¹⁾ en position hors cadres et disponibilité selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 (résultats partiels) [en %]



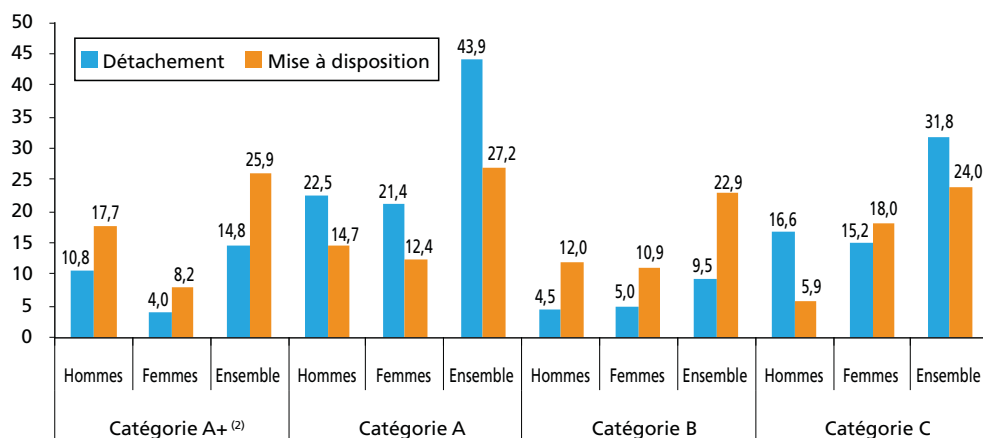
Sources : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.
Lecture : 34,1 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont des femmes appartenant à la catégorie A (14,4 % d'hommes).

(1) Résultats partiels, hors ministères du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

(2) La définition de la catégorie A+ fait l'objet de travaux d'harmonisation au sein de la DGAFP. Les résultats ne sont donc pas comparables sur la période 2006-2010. Dans l'édition 2009 de l'enquête TEMS, la catégorie A+ désignait « l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B », c'est à dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Dans la définition utilisée pour 2010, à ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Les inspecteurs de travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB. En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

Figure 4.8-6: Répartition des agents titulaires civils des ministères⁽¹⁾ en position de détachement et mise à disposition selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2012 (résultats partiels)

[en %]

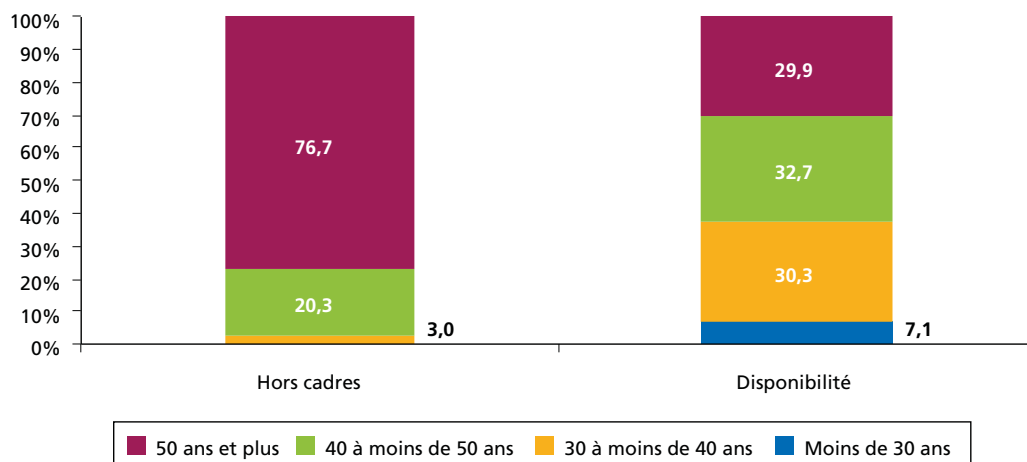


Sources : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, département des études et des statistiques.
Lecture : 22,5 % des titulaires civils des ministères en détachement sont des hommes appartenant à la catégorie A (21,4 % de femmes).

(1) Résultats partiels, hors ministères du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, et hors la Direction des Services Administratifs et Financiers des services du Premier ministre (DSAF).

Figure 4.8-7 : Structure par âge des agents titulaires civils des ministères⁽¹⁾ en position hors cadres et disponibilité au 31 décembre 2011 (résultats partiels)

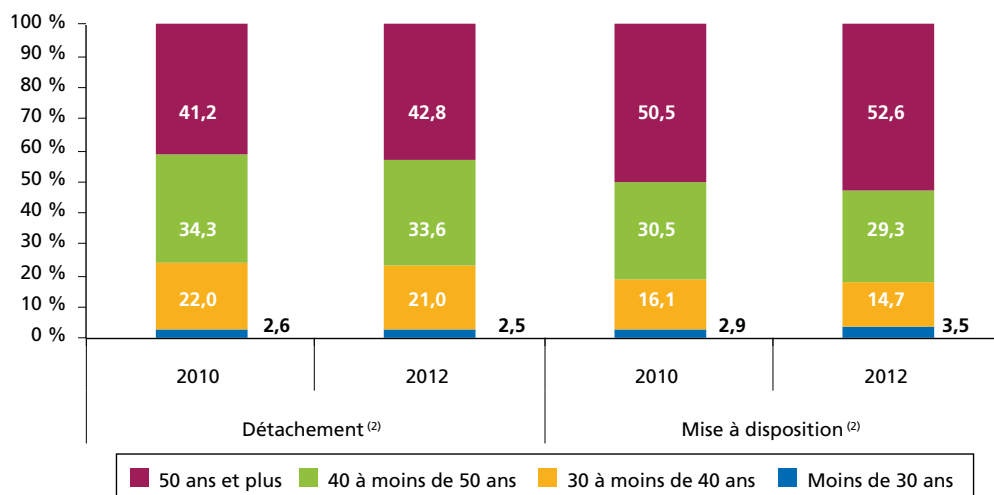
[en %]



Sources : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, département des études et des statistiques.
Lecture : au 31 décembre 2011, 32,7 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont âgés de 40 à 49 ans.

(1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Figure 4.8-8 : Structure par âge des agents titulaires civils des ministères⁽¹⁾ en position de détachement et mise à disposition au 31 décembre (résultats partiels)



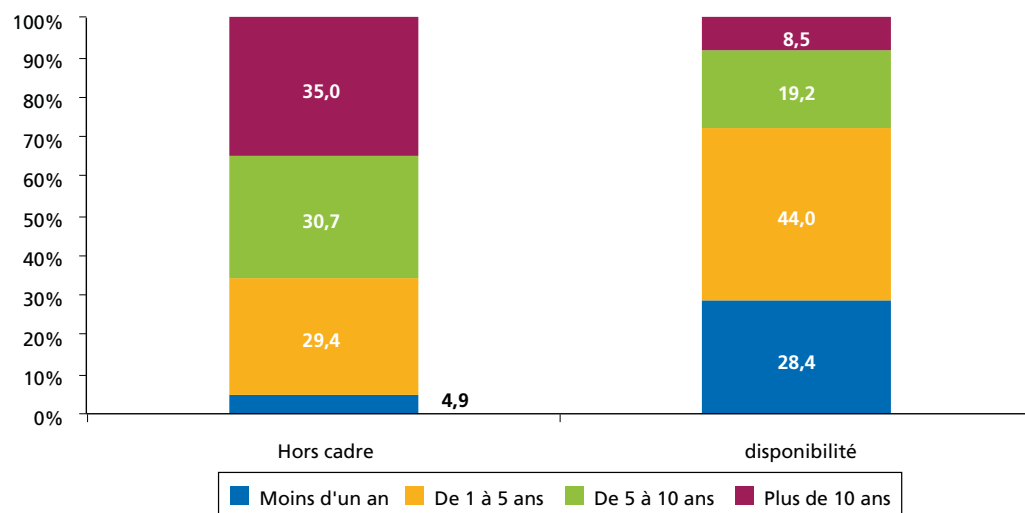
Sources : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques. Lecture : au 31 décembre 2012, 21,0 % des titulaires civils des ministères en détachement sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels, hors ministères du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, et hors la Direction des Services Administratifs et Financiers des services du Premier ministre (DSAF).

(2) En 2012 un ministère n'a pas pu donner la répartition par âge. Il représente 0,6% du total des effectifs en détachement et 1,8% du total des effectifs mis à disposition.

Figure 4.8-9 : Ancienneté dans les positions hors cadres et disponibilité des agents titulaires civils des ministères⁽¹⁾ au 31 décembre 2011 (résultats partiels)

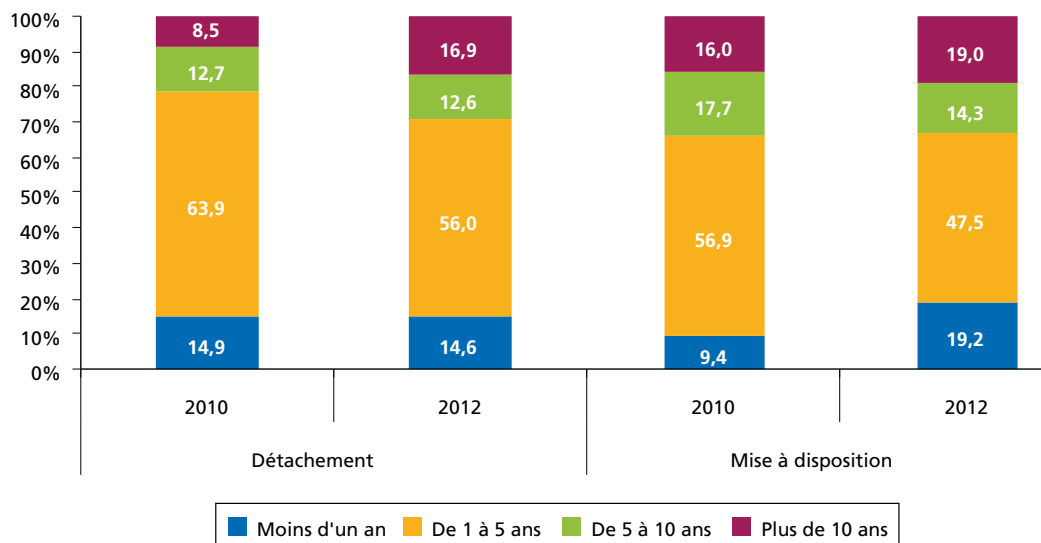
[en %]



Sources : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques. Lecture : au 31 décembre 2011, 44,0 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont dans cette position depuis 1 à 5 ans.

(1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Figure 4.8-10 : Ancienneté dans les positions de détachement et mise à disposition des agents titulaires civils des ministères ⁽¹⁾ au 31 décembre (résultats partiels)



Sources : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, département des études et des statistiques.
Lecture : au 31 décembre 2012, 56,0% des titulaires civils des ministères en détachement sont dans cette position depuis 1 à 5 ans.
(1) Résultats partiels, hors ministères du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, et hors la Direction des Services Administratifs et Financiers des services du Premier ministre (DSAF).

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 ⁽³⁾

	Total	% femmes
En disponibilité ⁽¹⁾	39 059	67,4
- Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les non titulaires (article 72)	35 457	67,8
- dont disponibilité de droit	10 456	78,5
- En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	3 601	62,7
En position hors cadres (article 70) ⁽²⁾	115	46,3
En congé spécial (article 99) ⁽²⁾	338	47,9
Autres positions particulières ⁽²⁾	2 845	66,6
Détachés dans une autre structure (article 64) ⁽²⁾	11 272	62,6
. Fonction publique de l'État	3 762	66,2
. Fonction publique hospitalière	1 312	84,4
. Autre collectivité	3 257	63,2
. Fonction publique d'un État de l'Union européenne	25	54,9
. Autres structures	2 918	47,4
Mis à disposition dans une autre structure (article 61) ⁽²⁾	13 214	63,6
- dont mis à disposition d'une organisation syndicale	634	52,7
Total	66 843	65,7

Source : DGCL-CNFPT, *Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales*

(*) Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont présentées ici que les mobilités statutaires « sortantes ».

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des « bilans sociaux » et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

(1) Fonctionnaires et non titulaires

(2) Fonctionnaires uniquement

(3) Les chiffres 2012 ne sont pas disponibles

Retraite

5

Départs à la retraite **5.1**

Effectifs des retraités **5.2**

Montant des pensions **5.3**

Équilibre financier des pensions **5.4**



Présentation

Les retraités de la fonction publique perçoivent une pension d'un des régimes de retraite de la fonction publique (régime des pensions civiles ou militaires de l'État, Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) ou régime complémentaire Ircantec) pour lequel ils ont cotisé en tant que :- agent titulaire de l'État, magistrat ou militaire pour le régime des pensions civiles ou militaires de l'État ;

- agent titulaire de la fonction publique territoriale ou hospitalière pour la CNRACL ;
- ouvriers d'État pour le FSPOEIE ;
- agent non titulaire de l'État ou des collectivités locales, médecin hospitalier, agent titulaire à temps non complet des collectivités locales ne relevant pas de la CNRACL (moins de 28 heures par semaine) ou agent titulaire sans droit à pension (ayant quitté son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auquel il était affilié), pour le régime complémentaire Ircantec.

Champ

Le champ des tableaux 5.1-1 à 5.1-15, 5.2-1 à 5.2-13 et 5.3-1 à 5.3-13 comprend, sauf mention explicite dans les tableaux, les pensions civiles et militaires de l'État (hors et avec pensions attribuées aux fonctionnaires de La Poste et France Télécom, hors pensions cristallisées), les pensions attribuées par la CNRACL aux titulaires territoriaux et hospitaliers dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures, ainsi que les pensions attribuées par le FSPOEIE pour les ouvriers d'État (pensions en « titre définitif » et en « état d'avances »). Les tableaux 5.1-14, 5.2-11 et 5.3-11 sont relatifs aux pensions versées par le régime salariés de l'Ircantec (hors élus locaux, mais y compris pensions attribuées aux agents non titulaires des établissements publics à caractère industriel et commercial ou aux salariés de certaines entreprises publiques ou semi-publiques comme La Poste).

A - De la radiation des cadres à l'entrée en paiement effectif de la pension

• **La radiation des cadres** : il s'agit d'un acte administratif mettant définitivement fin à la carrière du fonctionnaire. 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 immédiate de la pension.

• **L'année d'ouverture des droits « à la retraite »** : elle se définit comme l'année au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge où il peut demander sa mise à la retraite. 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 de services actifs).

• **L'attribution de la pension** : la liquidation de la pension intervient, pour les titulaires civils, dans les cas suivants :

- en cas de radiation des cadres par limite d'âge (67 ans pour les catégories sédentaires, 62 ans pour un certain nombre de corps classés en catégorie active) ;

- en cas d'admission à la retraite, à la demande de l'agent, à partir de l'âge d'ouverture des droits (62 ans pour les sédentaires ou 57, voire 52 ans, pour les agents classés en catégorie active) ayant rempli les conditions de durée de service ;

- un départ anticipé pour carrière longue, avant 60 ans, est possible lorsqu'un fonctionnaire justifie, dans ce régime et le cas échéant dans les autres régimes obligatoires, d'une durée cotisée égale à la durée d'assurance exigée pour atteindre le taux plein l'année des 60 ans de l'agent concerné, augmentée de 0 à 8 trimestres selon l'âge de l'agent (depuis le 1^{er} janvier 2009) ;

- un départ à la retraite anticipé pour cause d'invalidité est possible lorsque le fonctionnaire n'a pas pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé ;

- un départ à la retraite anticipé au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (depuis le 18 septembre 2012)

- un départ anticipé était également possible jusqu'au 31 décembre 2011 lorsque le fonctionnaire civil est parent de trois enfants vivants, ou décédés par faits de guerre, ou d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu son activité dans certaines conditions.

Des règles spécifiques s'appliquent pour l'attribution de la pension à un militaire. Pour les titulaires et militaires de l'État, les services ministériels dont relève le futur retraité sont chargés de constituer le dossier nécessaire à la liquidation, qui est ensuite validé par le service des retraites. Celui-ci procède ensuite à la concession de

la pension, correspondant à l'acte d'attribution de la pension. Pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, la demande de pension est adressée au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations. Après avis de la CNRACL, l'autorité investie du pouvoir de nomination prononce l'admission à la retraite.

- **L'entrée en paiement de la pension** : 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 titulaire (sauf dans certains cas exceptionnels). Le paiement du traitement pour les fonctionnaires (augmenté des éventuels avantages familiaux ou supplément familial de traitement (SFT)) est prolongé jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel l'agent est radié des cadres ou admis à la retraite. Le paiement de la pension du nouveau retraité commence donc au premier jour du mois suivant. On distingue ainsi : l'âge d'ouverture des droits -ou âge légal de la retraite- qui correspond à l'âge minimal pour pouvoir partir en retraite ; la limite d'âge, en principe supérieure de cinq ans à l'âge d'ouverture des droits, 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 ; l'âge de liquidation qui correspond à l'âge auquel l'agent choisit concrètement de partir en retraite, entre l'âge d'ouverture des droits et sa limite d'âge.

B - Équilibre financier des pensions

Le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État et le compte d'affectation spéciale « Pensions »

Les pensions des agents de l'État constituent un enjeu majeur des finances publiques et sont retracées dans le budget de l'État. La LOLF a prévu la création d'un compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » ayant vocation à retracer les opérations relatives aux pensions. Les trois programmes du CAS « Pensions » sont les suivants : « Pensions civiles et militaires de retraite (PCMR) et allocations temporaires d'invalidité (ATI) », « Ouvriers des établissements industriels de l'État » et « Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions », programme qui comporte en particulier les pensions versées au titre du code des pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre. Il comprend également d'autres pensions et avantages à caractère viager (les retraites du combattant, les allocations de reconnaissance aux anciens supplétifs ou encore les pensions aux sapeurs-pompiers et anciens agents de la défense passive victimes d'accident).

Les dispositions du code des pensions civiles et militaires ont prévu la création d'une contribution employeur à la charge de l'État. Outre cette contribution, le CAS Pensions a d'autres recettes, notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (notamment les établissements publics). La spécificité de la contribution à la charge de l'État provient du fait qu'elle est calculée pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre). Trois taux distincts de contribution de l'État employeur ont été retenus : un taux « civil », un taux « militaire » et un taux « allocations temporaires d'invalidité », visant à assurer l'équilibre financier de chaque action. Les allocations temporaires d'invalidité (ATI) sont identifiées séparément, dans la mesure où ces pensions, à l'instar des régimes de rentes accidents du travail dont elles constituent l'équivalent pour les fonctionnaires civils, ont vocation à être financées exclusivement par une contribution employeur. L'augmentation de la dépense de pensions plus rapide que celle de la masse salariale de l'État employeur et des autres employeurs cotisants au CAS Pensions implique, du fait de la contrainte d'équilibre, des taux en constante augmentation.

Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à la CNRACL et de l'Ircantec

À la différence des fonctionnaires de l'État, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés à une caisse de retraite, dotée de la personnalité morale, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Cette caisse constitue, comme le régime des pensions civiles et militaires de retraite, un régime spécial de Sécurité sociale (au sens des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la Sécurité sociale). Créée en 1945, la CNRACL est un établissement public fonctionnant sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration. Elle assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers nommés dans un emploi permanent à raison d'au moins 28 heures hebdomadaires. Elle dispose par ailleurs d'un fonds d'action sociale et, depuis 2003, d'un fonds de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. S'agissant des ressources de la CNRACL, elles sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

L'Ircantec est la caisse de retraite qui gère le régime de retraite complémentaire (au régime général) des agents non titulaires de la fonction publique et d'un certain nombre de salariés du secteur semi-public. Les ressources de l'Ircantec, qui est un régime par points, sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

C – Définitions et méthodes

La pension moyenne relative à une année donnée correspond à la moyenne des pensions versées sur le dernier mois de l'année, calculée à partir des effectifs présents au 31 décembre.

- **Âge de liquidation** : il s'agit de l'âge auquel une personne demande la mise en paiement de sa retraite.

- **Limite d'âge** : en principe supérieure de cinq ans à l'âge d'ouverture des droits, 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 sans décote.

- **Départ anticipé pour motifs familiaux** : ils sont ouverts dans quatre situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevé trois enfants pendant 9 ans ;


- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 % ;

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;

- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80%, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret.

- **Avantage accessoire** : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base) correspondant à des majorations (enfants, assistance d'une tierce personne, rente viagère d'invalidité, etc.).

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Les différents corps classés en catégorie active

Fonction publique de l'État	Âge d'ouverture des droits ⁽¹⁾	Limite d'âge ⁽¹⁾
Personnels actifs de la Police nationale	52 ans si 27 ans de services	57 ans ⁽²⁾
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	52 ans si 27 ans de services	57 ans ⁽²⁾
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	52 ans si 17 ans de services	59 ans
Personnels de la surveillance des douanes	57 ans	62 ans
Instituteurs ⁽³⁾	57 ans	62 ans
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	57 ans	62 ans
Éducatrices et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	57 ans	62 ans
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	57 ans	62 ans
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	57 ans	64 ans
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	52 ans	62 ans
Sapeurs pompiers professionnels	57 ans	62 ans
Agents de salubrité	57 ans	62 ans
Agents de Police municipale	57 ans	62 ans
Agents de surveillance de la Préfecture de Police	57 ans	62 ans
Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	57 ans	62 ans
Fonction publique hospitalière		
Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 ⁽⁴⁾	57 ans	62 ans
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	57 ans	62 ans
Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	57 ans	62 ans
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) ⁽⁵⁾	57 ans	62 ans
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certains fonctions)	57 ans	62 ans
Agents d'entretien (certains fonctions)	57 ans	62 ans
Agents de service mortuaire et de désinfection	57 ans	62 ans

Source : DGAFP.

(1) La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a relevé, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge, qu'il s'agisse de l'âge d'ouverture des droits ou des limites d'âge. Elle a également majoré dans les mêmes limites les durées de services effectifs exigées (cf. lignes 1 et 2 sous FPE). Cette réforme s'appliquera toutefois de manière progressive, les bornes d'âge augmentant, selon l'année de naissance des assurés, au rythme de quatre mois par an. Les premières générations concernées seront celles des personnels nés après le 1^{er} juillet 1961, lorsque l'âge d'ouverture des droits à pension était, avant la réforme, fixé à 50 ans et la limite d'âge à 55 ans et les générations nées après le 1^{er} juillet 1956, lorsque ces bornes d'âge étaient respectivement de 55 et 60 ans. Dans le but de réduire plus rapidement le déficit des régimes d'assurance vieillesse, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de transition, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est relevé de 5 mois par génération au lieu de 4. Le présent tableau présente donc la situation telle qu'elle sera l'année où la réforme s'appliquera pleinement à l'ensemble des personnels.

(2) 59 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 60 ans pour les commissaires divisionnaires.

(3) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A). Contrairement aux professeurs des écoles, les instituteurs, classés en « catégorie active » peuvent partir à l'âge de 55 ans.

(4) La loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit, en son article 37, que les personnels infirmiers et paramédicaux classés en catégorie active, ainsi que les personnels relevant du corps des cadres de santé et autres corps ou cadres d'emplois de personnels paramédicaux ayant occupé des emplois ainsi classés, peuvent opter :

- soit en faveur du maintien dans leurs corps ou cadres d'emplois associé à la conservation des droits liés au classement dans la catégorie active (départ anticipé à 57 ans) ;

- soit en faveur de leur intégration dans les corps ou cadres d'emplois appartenant à la catégorie A, l'âge d'ouverture des droits à pension de ces personnels, ainsi que leur limite d'âge demeurant, toutefois, fixés respectivement à 60 et 65 ans. Ce droit d'option était ouvert jusqu'au 30 mars 2011.

(5) Droit d'option ouvert pendant une durée de six mois à compter du 1^{er} janvier 2012.

État des lieux des régimes de retraite obligatoires auxquels cotisent les agents de la fonction publique selon leur statut

Régimes auxquels cotisent (ou sont affiliés) les agents selon leur statut

	Régimes de base et caisses de retraite correspondantes					Régimes complémentaires ou additionnels					
	Régime des PCMR de l'État ⁽³⁾	CNRACL ⁽⁴⁾	Régime général	FSPDIE ⁽⁵⁾	Mutualité Sociale Agricole	Ircantec ⁽⁶⁾	RAFP ⁽⁷⁾	ARCO AGIRC	RETREP / ATCA ⁽⁸⁾	Retraite additionnelle de l'enseignement privé	
Fonction publique de l'État	Titulaires des ministères et des établissements publics de l'État et magistrats ^{(1) (2)}	✓					✓				
	Militaires (de carrière ou sous contrat) ⁽¹⁾	✓					✓				
	Non-titulaires des ministères et établissements publics de l'État (y compris PACTE)			✓			✓				
	Ouvriers d'État ⁽¹⁾				✓						
	Emplois aidés de la fonction publique (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓			✓				
Fonctions publiques territoriale et hospitalière	Titulaires territoriaux sur un poste d'au moins 28 h hebdomadaires ^{(1) (2)}		✓				✓				
	Titulaires territoriaux sur un poste de moins de 28 h hebdomadaires			✓			✓				
	Titulaires hospitaliers ^{(1) (2)}		✓				✓				
	Non-titulaires territoriaux ou hospitaliers (y compris PACTE)			✓			✓				
	Médecins hospitaliers (hors praticiens hospitalo-universitaires titulaires de la FPE) ⁽⁹⁾			✓			✓				
	Assistants maternelles de la fonction publique territoriale			✓			✓				
	Emplois aidés de la FPT ou de la FPH (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓			✓				
Cas particuliers (fonction publique)	Fonctionnaires soumis au statut autonome de l'Assemblée nationale	Caisse de retraite du personnel de l'Assemblée nationale									
	Fonctionnaires soumis au statut autonome du Sénat	Caisse de retraite du personnel du Sénat									
	Ministres des cultes reconnus d'Alsace Moselle	Régime des pensions d'Alsace Lorraine ⁽⁵⁾									
	Marins de commerce employés par les services de l'État	Caisse de retraite des marins ⁽¹¹⁾									
	Stagiaires (sous convention de stage)	Pas de cotisation retraite									
	Titulaires ou militaires de la FPE mis à disposition ou détachés (cas général)	✓						✓			
	Titulaires de la FPT ou de la FPH mis à disposition ou détachés (cas général)		✓					✓			
	Titulaires de la FPE détachés dans un organisme international	PCMR + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement									
	Titulaires de la FPT ou de la FPH détachés dans un organisme international	CNRACL + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement									
	Titulaires ou militaires de la FPE, FPT ou FPH détachés pour un mandat de député ou sénateur	Caisse des pensions des députés ⁽¹²⁾ ou caisse des retraites des anciens sénateurs									
	Titulaires ou militaires de la FPE détachés pour un mandat d'élu local ou de député européen	✓						✓			
Titulaires de la FPT ou de la FPH détachés pour un mandat d'élu local ou de député européen		✓					✓				
Titulaires ou militaires de la FP en position hors-cadres ou en disponibilité	Régime(s) de retraite de l'organisme d'accueil éventuel										
Enseignement privé	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement général			✓				✓	✓	✓	
	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement agricole				✓			✓	✓	✓	
Autres cas, hors FP	Fonctionnaires de La Poste et France Télécom	✓					✓				
	Ouvriers de l'ex-GIAT (Nexter)				✓						
	Élus locaux et députés européens (cas général) ⁽¹⁰⁾						✓				

Source : DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : un agent non-titulaire de la fonction publique hospitalière cotise au régime général (régime de base) et à l'Ircantec (régime complémentaire).

Note : les individus ayant cumulé différentes situations professionnelles au cours de leur carrière, dépendront, au moment de la retraite et selon certaines règles, de plusieurs régimes différents. Un retraité percevant des pensions de plusieurs régimes est dit poly pensionné.

(1) Une durée de service de 15 ans minimum est requise (hors départs pour invalidité). Pour une durée inférieure, les agents, sans droits à pension, sont rétroactivement transférés au régime général et à l'Ircantec (mais restent affiliés au RAFP, lorsqu'ils ont cotisé à ce régime, ce qui n'est pas le cas des ouvriers d'État).

(2) Y compris les élèves fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et, coté État, les praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires dans la FPE.

(3) Régime des pensions civiles et militaires de retraite, géré par le Service des retraites de l'État.

(4) Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, gérée par la Caisse des dépôts et consignations.

(5) Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, géré par la CDC.

(6) Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, gérée par la CDC.

(7) Retraite additionnelle de la fonction publique, gérée dans le cadre de l'ERAFP (gestion administrative : CDC).

(8) Le Régime temporaire de retraite de l'enseignement privé a pour équivalent l'allocation temporaire de cessation d'activité (ATCA) dans l'enseignement privé agricole. Il est alimenté par une contribution de l'État.

(9) Les praticiens hospitalo-universitaires titulaires de la FPE comprennent principalement les professeurs des universités praticiens hospitaliers et les maîtres de conférence praticiens hospitaliers.

(10) Concernant les élus parlementaires, les députés cotisent à la caisse des pensions des députés, les sénateurs à la caisse des retraites des anciens sénateurs.

(11) Gérée par l'ENIM (Établissement national des invalides de la Marine).

(12) Pour les députés, prise en compte du détachement dans la constitution du droit (15 ans) à pension de l'État et dans la durée d'assurance, et seulement jusqu'en 2012, dans la liquidation de la pension du code des PCMR.

Figure 5.1-1 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État, dont la pension est entrée en paiement en 2013, et principales caractéristiques

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2013	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Fonctions publiques territoriale et hospitalière	
	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom	Titulaires civils	Militaires ⁽¹⁾	Ensemble régime des fonctionnaires et militaires de l'État	Ouvriers d'État ⁽²⁾	Titulaires ⁽³⁾	Titulaires ⁽⁴⁾
Ensemble des départs (y compris invalidité et anticipé)	45 966	55 887	11 830	67 717	2 470	32 452	54 148
Hommes (en %)	43,9%	91,1%	91,1%	55,1%	85,6%	46,0%	21,8%
Femmes (en %)	56,1%	8,9%	8,9%	44,9%	14,4%	54,0%	63,7%
dont :							
Départs pour invalidité	2 663	3 592	1 706	5 298	19	3 239	1 720
Hommes (en %)	36,8%	42,3%	85,9%	56,4%	84,2%	44,5%	23,4%
Femmes (en %)	63,2%	57,7%	14,1%	43,6%	15,8%	55,5%	37,1%
Départs pour carrières longues	5 059	6 287		6 287	251	7 685	2 350
Hommes (en %)	40,6%	44,4%		44,4%	93,2%	65,3%	52,7%
Femmes (en %)	59,4%	55,6%		55,6%	6,8%	34,7%	37,6%
Départs pour motifs familiaux ⁽⁴⁾	3 412	3 612	4	3 612	4	2 276	2 485
Hommes (en %)	3,4%	3,9%	0,0%	3,9%	0,0%	1,5%	1,0%
Femmes (en %)	96,6%	96,1%	100%	96,1%	100%	98,5%	99,0%
Titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ ⁽⁵⁾	10 106	13 556		13 556	n.d.	1 102	15 240
Hommes (en %)	52,7%	61,7%		61,7%	n.d.	90,2%	14,9%
Femmes (en %)	47,3%	38,3%		38,3%	n.d.	9,8%	25,5%
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :							
Âge moyen à la radiation des cadres	60,6	60,4	44,4		57,6	60,7	58,4
Âge moyen de première mise en paiement	60,8	60,6	44,5		59,8	60,8	58,6
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,7%	97,8%	99,4%		94,3%	98,3%	98,6%
Durée moyenne de services acquis (en trimestres)	138,1	139,3	96,6		n.d.	109,3	116,0
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	6,7	6,0	32,7		n.d.	4,1	5,7
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	167,8	167,4	128,6		n.d.	169,8	169,1
Part des pensions avec décote ⁽⁶⁾	13,7%	15,7%	10,7%		4,9%	7,1%	8,3%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) ⁽⁶⁾	-124	-121	-59		-116	-78	-94
Taux moyen de décote ⁽⁶⁾	7,0%	7,3%	6,9%		8,2%	8,2%	8,3%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁷⁾	-9,3	-12,7	-0,9		0,2	-2,2	-4,6
Part des pensions avec surcote ⁽⁸⁾	35,7%	31,2%			3,1%	22,9%	18,5%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) ⁽⁸⁾	312	304			130	175	182
Taux moyen de surcote ⁽⁸⁾	12,3%	12,1%			10,3%	12,1%	11,7%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁷⁾	61,5	63,7			0,1	15,6	21,9
Taux moyen de liquidation	68,6%	68,3%	58,7%		59,7%	53,7%	61,3%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	66,0%	66,3%	59,0%		59,5%	52,2%	56,8%
Part des pensions au taux plein ⁽⁹⁾	30,2%	29,1%	43,2%		4,0%	13,6%	14,5%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,5%	4,0%	35,2%		0,4%	1,4%	1,9%
Indice moyen à la liquidation	652	606	499		431	468	446
Part des pensions au minimum garanti	6,5%	6,6%	21,6%		0,9%	31,6%	25,4%
Majoration de pension pour enfant (en euros) ⁽⁹⁾	253,2	242,0	291,9		183,5	150,2	137,2
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	19,5%	19,0%	14,5%		24,1%	25,1%	22,8%
Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁰⁾	2 146	2 052	1 505		1 666	1 189	1 274
Avantage principal	2 172	2 113	1 955		1 710	1 233	1 332
Avantage principal et accessoire ⁽¹⁰⁾							

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

- (1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve (230) et les pensions anciennement cristallisées.
 - (2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.
 - (3) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'ircanteq, ne sont pas pris en compte.
 - (4) Inclut les départs pour handicap pour la FPT. Sur les 3 612 départs pour motifs familiaux ou handicap de fonctionnaires civils de l'État en 2013, 1 628 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits. Les départ anticipés pour motifs familiaux ou handicap sont couverts dans quatre situations :
 - pour les agents âgés de plus de 50 ans et atteints d'une invalidité (d'au moins 80 % ;
 - pour les agents âgés de plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité (d'au moins 80 % ;
 - pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
 - pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap, les départs pour ancienneté et non pas avec les départs pour motifs familiaux.
 - (5) Titulaires comptant au moins 16 ans et 2 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2013. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 9 mois selon les professions) (cf. décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires et des ouvriers de l'État).
 - (6) Les pertes bénéficiaires sont calculées sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.
 - (7) Les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.
 - (8) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.
 - (9) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la décote ni de la surcote, ni des pensions portées au minimum garanti.
 - (10) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.
 - (11) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.
- n.d. = non disponible. n.s. = non significatif.

Figure 5.1-2 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État, dont la pension est entrée en paiement en 2013, caractéristiques par genre

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2013	Fonction publique de l'État						Ouvriers d'État ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale et hospitalière					
	Titulaires civils hors la Poste et France Télécom		Militaires ⁽¹⁾		Ouvriers d'État ⁽¹⁾		Titulaires ⁽¹⁾		Titulaires ⁽¹⁾					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes				
Ensemble des départs (y compris invalidité et anticipé)	20 180	25 786	26 535	29 352	10 779	1 051	2 114	356	14 932	17 520	4 736	16 960	19 668	34 480
dont :														
Départs pour invalidité	980	1 683	1 521	2 071	1 466	240	16	3	1 440	1 799	402	1 318	1 842	3 117
Départs pour carrières longues	2 054	3 005	2 790	3 497	448	234	234	17	5 022	2 663	1 238	1 112	6 260	3 775
Départs pour motifs familiaux ⁽⁴⁾	116	3 296	142	3 470		0	4		32	2 242	12	2 473	46	4 715
Titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ ⁽⁵⁾	5 322	4 784	8 358	5 198		n.d.	n.d.	n.d.	1 928	210	1 956	11 146	3 884	11 356
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :														
Âge moyen à la radiation des cadres	60,7	60,6	60,3	60,6	44,7	41,2	57,7	57,0	60,3	61,0	59,3	58,2	60,1	59,6
Âge moyen de première mise en paiement	60,9	60,7	60,5	60,7	44,8	41,3	59,7	60,7	60,4	61,1	59,5	58,3	60,2	59,7
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,4%	98,6%	97,0%	98,6%	99,4%	99,8%	97,7%	32,8%	98,7%	98,0%	98,0%	98,3%	98,6%	98,7%
Durée moyenne de services acquis (en trimestres)	141,2	135,6	143,0	136,0	98,2	79,3	n.d.	n.d.	118,0	101,9	134,3	123,6	121,9	112,6
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	5,5	7,6	4,4	7,4	33,7	22,0	n.d.	n.d.	1,9	5,9	1,3	6,9	1,8	6,4
Durée moyenne d'assurance sous régimes (en trimestres)	168,8	167,1	167,5	167,3	131,2	102,4	n.d.	n.d.	170,2	169,4	169,2	167,7	170,0	168,5
Part des pensions avec décote ⁽⁶⁾	12,9%	14,3%	16,9%	14,6%	10,2%	16,4%	4,2%	9,2%	5,0%	8,9%	8,3%	10,5%	5,8%	9,7%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) ⁽⁸⁾	-127	-121	-122	-119	-60	-50	-125	-93	-86	-74	-90	-95	-88	-85
Taux moyen de décote ⁽⁸⁾	6,2%	7,6%	6,9%	7,7%	6,9%	7,1%	8,3%	8,1%	6,4%	9,1%	6,5%	9,0%	6,4%	9,0%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁷⁾	-4,0	-5,4	-6,6	-6,1	-0,8	-0,1	-0,1	0,0	-0,8	-1,4	-0,4	-2,0	-1,2	-3,4
Part des pensions avec surcote ⁽⁹⁾	37,8%	34,1%	31,1%	31,4%	31,4%	3,2%	3,2%	2,5%	20,9%	24,7%	15,5%	11,0%	19,6%	17,9%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) ⁽⁸⁾	380	253	365	249			127	159	192	162	236	188	207	176
Taux moyen de surcote ⁽⁹⁾	13,3%	11,4%	13,0%	11,4%			9,9%	13,2%	12,0%	12,2%	11,4%	10,2%	11,9%	11,6%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁷⁾	34,8	26,7	36,2	27,6			0,1	0,0	7,2	8,4	2,1	4,2	9,3	12,6
Taux moyen de liquidation	69,7%	67,8%	69,1%	67,6%	59,8%	47,3%	60,4%	55,2%	56,4%	51,5%	63,1%	60,8%	58,0%	56,1%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	66,6%	65,6%	67,0%	65,6%	60,1%	47,8%	60,3%	54,5%	54,9%	49,8%	62,1%	60,4%	56,6%	55,1%
Part des pensions au taux plein ⁽⁸⁾	28,0%	32,0%	26,6%	31,4%	45,6%	18,2%	4,0%	2,6%	13,9%	13,3%	13,0%	16,7%	13,7%	15,0%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	3,9%	5,0%	3,4%	4,6%	37,3%	13,2%	0,4%	0,3%	1,3%	1,5%	2,0%	2,8%	1,5%	2,1%
Indice moyen à la liquidation	708	608	661	594	506	428	n.p. ⁽¹⁰⁾	n.p. ⁽¹⁰⁾	447	418	473	467	453	442
Part des pensions au minimum garanti	5,9%	7,1%	5,9%	7,3%	20,9%	28,6%	0,7%	2,0%	31,7%	31,6%	18,4%	15,5%	28,5%	23,7%
Majoration de pension pour enfant (en euros) ⁽⁸⁾	282,7	208,6	261,7	205,9	293,7	217,3	185,1	199,3	153,2	104,8	172,4	138,4	158,0	118,8
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	26,8%	13,8%	25,9%	12,8%	15,3%	4,0%	26,3%	9,7%	28,9%	21,8%	31,0%	16,2%	29,4%	19,0%
Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽⁸⁾	2 368	1 972	2 193	1 923	1 550	1 043	1 705	1 434	1 280	1 112	1 457	1 384	1 323	1 246
Avantage principal	2 460	2 018	2 276	1 965	1 604	1 054	1 754	1 450	1 337	1 145	1 544	1 463	1 387	1 301
Avantage principal et accessoire ⁽¹⁰⁾														

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) ; CNRACL ; FSP/OEIE.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve (250) et les pensions anciennement cristallisées. Les autres indicateurs sont présentés hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(3) Titulaires de la FPT et PPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'ircanteac, ne sont pas pris en compte.

(4) Y compris départs pour handicap pour la CNRACL.

(5) Titulaires comptant au moins 16 ans et 2 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2013. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 35 ans et 3 mois ou 30 ans et 9 mois selon les professions).

(6) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pérébénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

(7) Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(8) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations à la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(9) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(10) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(11) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMI.

(12) n.p. = non pertinent ; n.s. = non disponible ; n.s. = non significatif.

Figure 5.1-3 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2013, caractéristiques par type de départ

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2013	Fonction publique de l'État				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Fonctions publiques territoriale et hospitalière						
	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom		Titulaires civils		Militaires (1)		Titulaires (2)		Titulaires (2)						
	Départs pour motifs anciens (3)	Départs pour motifs familiaux (4)	Départs pour motifs invalidité (5)	Départs pour motifs familiaux (4)	Départs pour motifs anciens (3)	Départs pour motifs invalidité (5)	Départs pour motifs anciens (3)	Départs pour motifs familiaux (4)	Départs pour motifs anciens (3)	Départs pour motifs invalidité (5)					
Ensemble des départs (y compris invalidité et anticipé)	39 891	3 412	2 663	48 683	3 932	1 706	26 937	2 276	3 239	17 491	2 485	1 720	44 428	4 761	4 939
Hommes (en %)	47,8%	3,4%	36,8%	51,1%	3,9%	42,3%	50,0%	1,5%	44,5%	24,7%	24,7%	23,4%	39,9%	7,0%	37,2%
Femmes (en %)	52,2%	96,6%	63,2%	48,9%	96,1%	57,7%	50,0%	98,5%	55,5%	75,3%	99,5%	76,6%	60,1%	99,0%	62,8%
Titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ (6)	8 770	876	460	11 907	896	753	1 967	43	128	10 449	1 834	819	12 416	1 877	947
Hommes (en %)	58,1%	0,8%	47,2%	66,3%	1,2%	60,4%	91,0%	2,3%	93,8%	17,6%	0,2%	14,4%	29,3%	0,2%	25,1%
Femmes (en %)	41,9%	99,2%	52,8%	33,7%	98,8%	39,6%	8,1%	97,7%	6,3%	82,4%	99,8%	85,6%	70,7%	99,8%	74,9%
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :															
Âge moyen à la radiation des cadres	61,0	59,5	56,3	60,8	59,5	56,4	61,2	60,6	56,1	59,0	57,2	54,4	60,4	58,8	55,5
Âge moyen de première mise en paiement	61,2	59,6	56,3	61,0	59,6	56,4	61,4	60,6	56,1	59,2	57,2	54,4	60,5	58,8	55,5
Part des agents encore rémunérés dans la PP moins d'un an avant la liquidation	97,4%	99,4%	100,0%	97,6%	99,4%	100,0%	99,3%	99,8%	99,9%	97,9%	99,9%	99,9%	98,3%	99,9%	99,9%
Durée moyenne de services acquis (en trimestres)	141,1	122,2	113,5	142,2	122,0	117,9	108,7	102,8	86,2	129,9	114,2	102,5	119,4	108,7	91,8
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	6,3	12,8	4,9	5,6	12,6	4,2	36,9	7,4	4,2	2,7	4,8	12,4	4,4	11,3	3,3
Durée moyenne d'assurance (en trimestres)	169,7	166,3	142,6	169,2	166,4	144,1	172,1	176,5	145,6	170,5	164,6	148,1	171,5	170,3	146,4
Part des pensions avec décote (5)	15,2%	7,2%	1,4%	17,5%	7,2%	1,1%	12,5%	8,0%	6,6%	11,1%	9,4%	-	8,1%	8,1%	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-121	-188	-	-119	-186	-	-59	-157	-	-85	-172	-	-166	-166	-
Taux moyen de décote (5)	6,6%	16,0%	-	7,0%	15,8%	-	6,9%	17,7%	-	7,1%	20,7%	-	19,5%	19,5%	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (8)	-9	-1	-	-12	-1	-	-19	-0,3	-	-2,0	-0,5	-	-0,8	-0,8	-
Part des pensions avec surcote (9)	37,8%	31,6%	9,5%	32,9%	31,3%	8,7%	24,6%	29,0%	5,0%	13,2%	10,2%	2,3%	19,2%	19,2%	4,1%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (8)	312	339	187	305	333	171	170	235	139	201	217	127	230	230	136
Taux moyen de surcote (5)	12,2%	13,8%	10,3%	12,1%	13,8%	9,7%	11,8%	15,1%	10,8%	10,4%	11,7%	8,1%	14,2%	14,2%	10,3%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (8)	56,6	4,4	0,6	58,6	4,5	0,6	13,5	1,9	0,3	5,6	0,7	0,1	2,5	2,5	0,3
Taux moyen de liquidation	69,7%	67,4%	54,9%	69,3%	67,1%	56,5%	66,1%	54,7%	43,3%	62,3%	61,5%	50,7%	57,7%	59,3%	45,9%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	67,0%	64,8%	54,2%	67,2%	64,6%	55,9%	66,5%	53,1%	43,3%	61,7%	61,5%	50,7%	56,5%	58,1%	45,9%
Part des pensions au taux plein (5)	31,1%	35,7%	9,2%	30,2%	35,1%	8,6%	50,2%	15,0%	13,7%	2,0%	15,7%	26,5%	15,3%	20,4%	2,3%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	3,5%	18,4%	1,4%	3,2%	18,2%	1,1%	40,9%	1,1%	7,3%	0,2%	1,3%	13,2%	0,4%	10,4%	0,2%
Indice moyen à la liquidation	663	618	523	636	611	505	578	440	427	363	477	456	401	455	376
Part des pensions au minimum garanti	5,2%	7,7%	25,6%	5,1%	8,4%	25,4%	9,9%	29,2%	36,3%	49,0%	14,2%	17,8%	34,0%	26,6%	43,8%
Majoration de pension pour enfant (en euros) (8)	274,6	224,3	164,3	257,0	221,7	160,3	292,2	130,9	141,3	98,5	150,7	155,0	108,6	135,8	101,1
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	14,0%	88,2%	13,9%	14,3%	87,4%	13,7%	16,8%	90,9%	24,4%	9,9%	88,7%	16,2%	15,8%	89,7%	21,6%
Pension mensuelle moyenne (en euros)	2 206	1 986	1 452	2 105	1 956	1 420	1 708	1 225	1 214	869	1 439	1 055	1 310	1 289	934
Avantage principal	2 257	2 207	1 550	2 153	2 174	1 515	1 766	1 257	1 349	953	1 499	1 056	1 353	1 451	1 035

Sources : DGEP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs) ; CNRACL n.s. = non significatif.
 (1) Les effectifs de pensionnés sont exprimés en milliers de personnes.
 (2) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'licance, ne sont pas pris en compte.
 (3) Y compris carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et pour handicap.
 (4) Inclut les départs pour motifs familiaux ou handicap sur les 3 612 départs pour motifs familiaux ou handicap de fonctionnaires civils de l'État en 2013, 1 628 correspondant réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits. Les départs anticipés pour motifs familiaux ou handicap sont ouverts dans quatre situations :
 - pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevé trois enfants pendant 9 ans ;
 - pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80% ;
 - pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou ont conjointement) atteints d'une invalidité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
 - pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont atteints d'une invalidité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
 CNRACL dans les tableaux de la série B. Les départs pour handicap sont classés parmi les départs pour anciens et pour handicap.
 (5) Titulaires comptant la durée de services requise au moment de leur départ à la retraite en 2013. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 5 mois selon les professions.
 (6) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et le pérébonification sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.
 (7) Les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familial (hors invalidité) ont été pris en compte.
 (8) Le coût, présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.
 (9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfant, la majoration pour tiers personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

Figure 5.1-4 : Effectifs d'agents titulaires civils des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2013, caractéristiques sur les départs pour ancienneté (1^{ère} partie)

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2013	Fonction publique de l'État												
	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom - Départs pour ancienneté					Titulaires civils - Départs pour ancienneté					Militaires ⁽¹⁾ - Tous motifs de départ		
	Carrières longues	Catégorie sédentaire ⁽²⁾	Départ à 55 ans	Catégorie active ⁽³⁾ Départ à 50 ans	Départ à 50 ans	Carrières longues	Catégorie sédentaire ⁽²⁾	Départ à 55 ans	Catégorie active ⁽³⁾ Départ à 50 ans	Départ à 50 ans	Non officiers	Officiers	Non officiers
Ensemble des départs	5 059	26 062	7 808	962	1 000	6 287	30 489	10 907	1 000	7 880	1 425	2 071	454
<i>Hommes (en %)</i>	40,6%	45,8%	54,2%	90,3%	64,1%	44,4%	46,5%	60,9%	90,6%	88,5%	95,0%	96,6%	99,8%
<i>Femmes (en %)</i>	59,4%	54,2%	45,8%	9,7%	35,9%	55,6%	53,5%	39,1%	9,4%	11,5%	5,0%	3,4%	0,2%
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :													
Âge moyen à la radiation des cadres	62,4	58,1	52,7	60,1	52,4	60,1	62,2	58,1	52,4	40,5	52,0	51,6	55,7
Âge moyen de première mise en paiement	62,6	58,1	53,6	60,1	53,7	60,1	62,4	58,1	53,7	40,5	52,6	51,6	55,8
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,4%	99,9%	89,9%	99,7%	99,7%	99,7%	96,7%	99,9%	86,6%	99,9%	95,4%	100,0%	99,6%
Durée moyenne de services acquis (en trimestres)	145,7	139,7	144,5	126,5	145,6	147,3	140,4	145,6	125,1	81,2	127,3	123,7	142,3
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	4,5	5,1	9,7	20,7	7,3	4,1	4,9	7,3	19,9	31,0	50,3	27,7	28,4
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	175,9	170,2	165,1	199,8	163,9	175,6	170,1	163,9	159,5	112,3	181,5	151,9	171,1
Part des pensions avec décote ⁽⁴⁾	14,5%	14,5%	26,7%	18,9%	33,4%	15,4%	15,4%	33,4%	19,3%	13,6%	9,5%	2,5%	3,1%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) ⁽⁴⁾	-119	-119	-125	-117	-122	-116	-116	-122	-119	-48	-148	-39	-126
Taux moyen de décote ⁽⁴⁾	6,8%	6,8%	6,3%	6,6%	7,2%	6,8%	6,8%	7,2%	7,1%	7,0%	7,0%	5,7%	5,6%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	-5,4	-5,4	-3,1	-0,3	-5,3	-6,5	-6,5	-5,3	-0,3	-0,6	-0,2	0,0	0,0
Part des pensions avec surcote ⁽⁴⁾	54,4%	54,4%	11,6%	0,0%	10,7%	48,7%	48,7%	10,7%	0,0%	0	0	0	0
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) ⁽⁴⁾	312	312	322	0	297	305	305	297	0	0	0	0	0
Taux moyen de surcote ⁽⁴⁾	53,1	53,1	3,5	0	4,2	54,4	54,4	4,2	0	0	0	0	0
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	67,9%	69,8%	70,5%	67,4%	69,4%	68,5%	69,5%	69,4%	66,4%	50,9%	75,1%	72,4%	78,8%
Taux moyen de liquidation	67,9%	65,6%	70,5%	68,1%	70,0%	68,5%	65,9%	70,0%	67,2%	51,3%	75,5%	72,5%	78,9%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	38,1%	28,9%	35,3%	22,8%	30,2%	38,5%	28,7%	30,2%	21,9%	27,7%	78,3%	67,4%	92,3%
Part des pensions au taux plein ⁽⁶⁾	1,8%	3,5%	4,6%	3,1%	3,7%	1,6%	3,3%	3,7%	3,0%	22,2%	67,9%	51,6%	82,4%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	552	686	666	609	606	550	667	606	600	408	814	561	799
Indice de part à la liquidation	10,0%	10,0%	2,0%	1,7%	2,3%	9,1%	5,3%	2,3%	1,4%	32,0%	0,1%	1,4%	0,0%
Part des pensions au minimum garanti	214,5	300,1	242,4	232,7	213,7	213,9	289,2	213,7	220,7	197,2	437,9	233,7	347,5
Majoration de pension pour enfant (en euros) ⁽⁷⁾	28,3%	11,5%	13,4%	15,9%	13,0%	27,9%	12,2%	13,0%	18,0%	7,2%	35,2%	34,6%	23,3%
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension													
Pension mensuelle moyenne (en euros) :													
Avantage principal	1 784	2 299	2 201	1 935	1 979	1 785	2 223	1 979	1 896	1 058	2 916	1 921	2 938
Avantage principal et accessoire ⁽⁸⁾	1 827	2 353	2 246	2 000	2 022	1 826	2 273	2 022	1 959	1 079	3 089	1 979	3 071

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs).
 (1) Hors départs anticipés pour handicap et départs anticipés pour carrière longue.
 (2) Hors départs anticipés pour motifs familiaux, départs anticipés pour handicap et départs anticipés pour carrière longue.
 (3) Titulaires comptant au moins 16 ans et 2 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2013. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 9 mois selon les professions).
 (4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.
 (5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.
 (6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.
 (7) Le montant de la surcote est induit par les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.
 (8) Les accessoires de pension comprennent la majoration pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

Figure 5.1-4 : Effectifs d'agents titulaires civils des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2013, caractéristiques sur les départs pour ancienneté (2^{ème} partie)

	Fonction publique territoriale Titulaires ⁽¹⁾			Fonction publique hospitalière Titulaires ⁽¹⁾			Fonctions publiques territoriale et hospitalière Titulaires ⁽¹⁾					
	Carrières longues	Catégorie sédentaire ⁽²⁾	Départ à 55 ans	Catégorie sédentaire ⁽²⁾	Départ à 55 ans	Catégorie active ⁽³⁾	Carrières longues	Catégorie sédentaire ⁽²⁾	Départ à 55 ans	Catégorie active ⁽³⁾	Départ à 55 ans	Catégorie active ⁽³⁾
Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2013												
Ensemble des départs	7 685	17 132	35	4 788	10 304	0,0%	10 035	21 920	12 233	35	12 233	35
Hommes (en %)	65,3%	38,1%	100,0%	52,7%	17,6%	-	62,3%	35,5%	29,3%	100,0%	29,3%	100,0%
Femmes (en %)	34,7%	61,9%	0,0%	47,3%	82,4%	-	37,7%	64,5%	70,7%	0,0%	70,7%	0,0%
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :												
Âge moyen à la radiation des cadres	60,0	62,0	55,9	61,3	57,7	-	60,0	61,9	57,9	55,9	57,9	55,9
Âge moyen de première mise en paiement	60,0	62,2	59,1	61,7	57,8	-	60,0	62,1	58,0	55,9	58,0	55,9
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	99,4%	98,2%	100,0%	96,0%	98,4%	-	99,4%	97,7%	98,6%	100,0%	98,6%	100,0%
Durée moyenne de services acquis (en trimestres)	121,0	106,5	131,9	118,7	132,9	-	125,3	109,2	133,1	131,9	133,1	131,9
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	2,1	3,7	34,4	4,8	5,3	-	2,3	4,0	6,0	34,4	6,0	34,4
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	175,2	170,5	174,4	167,4	170,9	-	175,2	169,9	171,4	189,1	171,4	189,1
Part des pensions avec décote ⁽⁴⁾	-	11,4%	9,6%	12,5%	13,1%	-	-	11,7%	12,5%	-	12,5%	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) ⁽⁴⁾	-	-70	-94	-81	-86	-	-	-73	-87	-	-87	-
Taux moyen de décote ⁽⁴⁾	-	7,5%	7,5%	7,3%	7,0%	-	-	7,5%	7,0%	-	7,0%	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	-	-1,7	-0,2	-0,6	-1,4	-	-	-2,2	-1,6	-	-1,6	-
Part des pensions avec surcote ⁽⁴⁾	-	36,9%	13,8%	35,0%	35,0%	-	-	36,5%	7,3%	-	7,3%	8,6%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) ⁽⁴⁾	-	170	171	210	181	-	-	178	178	-	178	38
Taux moyen de surcote ⁽⁴⁾	-	11,9%	10,5%	10,7%	10,7%	-	-	11,6%	10,0%	-	10,0%	2,1%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	-	12,9	0,5	4,2	4,2	-	-	17,1	1,9	-	1,9	0,0
Taux moyen de liquidation	52,9%	66,0%	75,3%	58,4%	63,6%	-	58,0%	54,1%	64,0%	-	64,0%	75,3%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	50,4%	65,4%	75,1%	56,2%	63,6%	-	58,0%	51,7%	63,9%	-	63,9%	75,1%
Part des pensions au taux plein ⁽⁶⁾	14,0%	32,0%	62,9%	23,0%	10,9%	-	15,0%	15,9%	14,2%	-	14,2%	62,9%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	1,0%	4,3%	40,0%	1,8%	1,4%	-	0,2%	1,2%	1,8%	-	1,8%	40,0%
Indice moyen à la liquidation	444	480	438	446	477	-	427	455	477	-	477	438
Part des pensions au minimum garanti	28,6%	16,0%	33,7%	16,0%	13,0%	-	29,6%	25,9%	13,5%	-	13,5%	2,9%
Majoration de pension pour enfant (en euros) ⁽⁷⁾	121,8	188,7	193,6	145,2	168,9	0,0	131,3	124,4	178,2	193,6	178,2	193,6
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	18,5%	29,8%	19,7%	16,3%	6,3%	0,0%	18,9%	17,6%	10,0%	45,7%	10,0%	45,7%
Pension mensuelle moyenne (en euros) :												
Avantage principal	1 182	1 212	1 521	1 386	1 462	1 442	1 230	1 267	1 455	1 533	1 455	1 533
Avantage principal et accessoire ⁽⁸⁾	1 213	1 241	1 583	1 415	1 525	1 525	1 260	1 295	1 534	1 625	1 534	1 625

Sources : CNRACL, FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les départs pour handicap ne sont pas pris en compte (156 nouveaux pensionnés pour la FPT et 49 pour la fonction publique hospitalière qui relèvent du régime général et de l'incapacité ne sont pas pris en compte).

(1) Titulaires civils de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique militaire.

(2) Hors départs anticipés pour motifs familiaux, départs anticipés pour handicap et départs anticipés pour carrière longue.

(3) Titulaires comptant au moins 16 ans et 2 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2013. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 9 mois selon les professions).

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

(5) Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutives à la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la durée de pension et d'augmenter les retraites. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(7) Le montant de la majoration pour enfant est de 193,6 euros pour les titulaires de la fonction publique territoriale et de 188,7 euros pour les titulaires de la fonction publique hospitalière.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent : la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tiers personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

Figure 5.1-5 : Pensions de droit dérivé entrées en paiement en 2013 et principales caractéristiques

Flux de pensionnés de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement en 2013	Fonction publique de l'État										Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Fonctions publiques territoriale et hospitalière	
	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom ⁽¹⁾		Titulaires civils ⁽¹⁾		Militaires ⁽¹⁾		Ensemble régime des fonctionnaires et militaires de l'État		Ouvriers d'État		Titulaires ⁽²⁾		Titulaires ⁽²⁾		Titulaires ⁽²⁾	
	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite
Effectifs	1 595	14 497	1 996	16 484	209	6 893	2 205	23 377	62	1 427	1 309	5 093	545	2 779	1 854	7 872
Hommes	530	3 498	606	3 877	10	72	616	3 949	4	56	423	1 002	323	1 263	746	2 265
Femmes	783	10 905	1 073	12 501	161	6 750	1 234	19 251	57	1 365	865	4 051	211	1 500	1 076	5 551
Orphelins ⁽³⁾	282	94	317	106	38	71	355	177	1	6	21	40	11	16	32	56
Âge moyen de première mise en paiement	53,3	76,6	53,3	75,6	43,5	75,1			54,0	76,3	53,5	73,0	53,5	72,6	53,5	72,9
<i>Pension mensuelle moyenne en euros :</i>																
Avantage principal	743	995	724	974	731	869			709	854	481	607	540	641	499	619
Avantage principal et accessoire	771	1 039	751	1 016	750	914			724	891	503	645	570	675	523	656

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) Effectifs hors pensions cristallisées. Indicateurs calculés hors pensions d'orphelins.

(2) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) SRE : pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

Note : Les pensions de droit dérivé (ou pensions de réversion) sont attribués suite à un décès d'un agent titulaire affilié au régime, qu'il l'ait déjà liquidé sa retraite ou non.

Figure 5.1-6 : Évolution du nombre annuel d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État dont la pension est entrée en paiement dans l'année

Flux annuels de retraités		2012	2013	Évolution 2013/2012 (en %)	Évolution en moyenne annuelle 2013/2003 (en %)
Fonction publique de l'État	Titulaires civils hors La Poste et FT				
	- Pensions de droit direct	42 905	45 966	7,1	-2,8
	- Pensions de droit dérivé ⁽¹⁾	16 225	16 092	-0,8	0,4
	Tous titulaires civils				
	- Pensions de droit direct	49 265	55 887	13,4	-2,9
	- Pensions de droit dérivé ⁽⁴⁾	18 405	18 480	0,4	0,5
	Militaires ⁽²⁾				
	- Pensions de droit direct	11 415	11 830	3,6	0,3
	- Pensions de droit dérivé ⁽⁴⁾	7 185	7 102	-1,2	-0,5
	Ensemble régime des fonctionnaires et militaires de l'État ⁽²⁾				
- Pensions de droit direct	60 680	67 717	11,6	-2,4	
- Pensions de droit dérivé ⁽⁴⁾	25 590	25 582	0,0	0,2	
Ouvriers d'État ⁽³⁾					
- Pensions de droit direct	2 029	2 470	21,7	7,7	
- Pensions de droit dérivé ⁽⁶⁾	1 485	1 489	0,3	-0,6	
Fonction publique territoriale et hospitalière	Titulaires de la fonction publique territoriale ⁽⁵⁾				
	- Pensions de droit direct	26 418	32 452	22,8	2,6
	- Pensions de droit dérivé ⁽⁶⁾	6 146	6 402	4,2	2,1
	Titulaires de la fonction publique hospitalière ⁽⁵⁾				
	- Pensions de droit direct	18 719	21 696	15,9	-2,7
	- Pensions de droit dérivé ⁽⁶⁾	3 229	3 324	2,9	2,4
	Total régime CNRACL				
- Pensions de droit direct	45 137	54 148	20,0	0,1	
- Pensions de droit dérivé ⁽⁶⁾	9 375	9 726	3,7	2,2	

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires) jusqu'en 2009 ; y compris pensions principales d'orphelins en 2010 (388), en 2011 (422) en 2012 (391) et en 2013 (532).

(2) Hors pensions temporaires d'orphelins.

(3) Y compris soldes de réserve et hors pensions cristallisées.

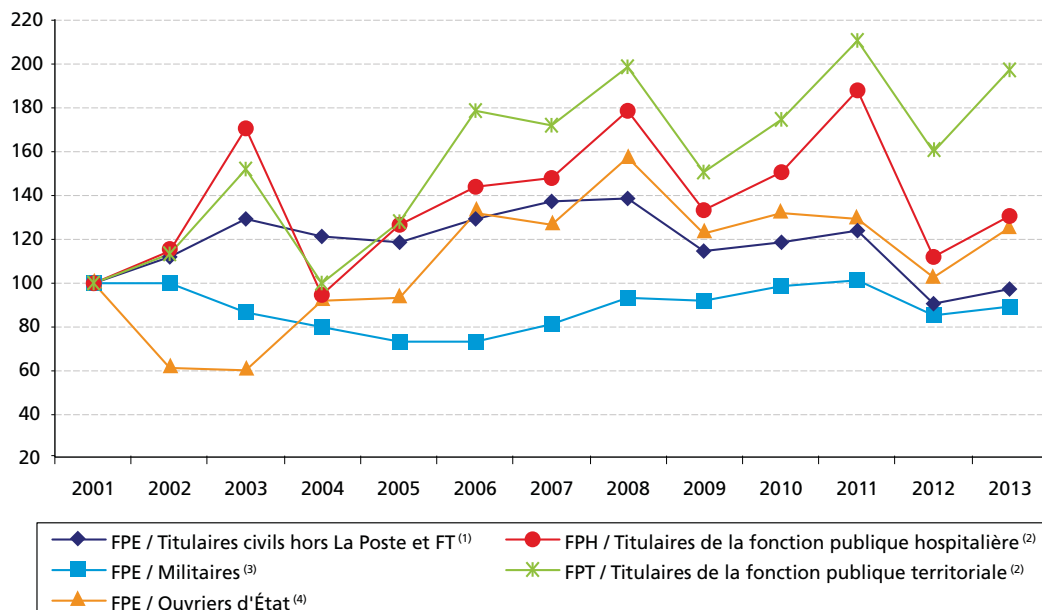
(4) Pensionnés en titre définitif + avances depuis 2004.

(5) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(6) Seules les pensions principales d'orphelin majeur infirme sont incluses.

Figure 5.1-7 : Évolution du nombre de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement annuel dans chaque régime

[base 100 en 2001]



Source : DGFIP - Service des retraites de l'État; CNRACL; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom ne sont pas prises en compte.

(2) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers n'entrent pas dans ce champ.

(3) Y compris soldes de réserve.

(4) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avances depuis 2004.

Figure 5.1-8 : Évolution de la proportion de pensions portées au minimum garanti parmi les pensions entrées en paiement dans l'année

	2012	2013	Évolution 2013/2012 (en points)	Évolution en moyenne annuelle 2013/2003 (en points)
FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom	6,8 %	6,5 %	-0,2	-0,3
FPE - Toutes pensions civiles	7,2 %	6,6 %	-0,6	-0,4
FPE - Pensions militaires	21,7 %	21,6 %	-0,1	-0,4
FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE (1)	0,0 %	0,9 %	0,9	-0,9
FPT - Pensions CNRACL	33,7 %	31,6 %	-2,1	-2,1
FPH - Pensions CNRACL	18,0 %	16,2 %	-1,8	-1,6
FPT+FPH - Pensions CNRACL	27,2 %	25,4 %	-1,8	-1,6

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

Champ : pensions civiles et militaires, ayants droit, entrées en paiement chaque année, y compris pensions anciennement cristallisées, hors soldes de réserve.

(1) Proportion 2012 provisoire car calculée uniquement sur les titres définitifs.

Figure 5.1-9 : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique de l'État dont la pension (premier droit) est entrée en paiement en 2013

Âge à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté, familiaux ou handicap ⁽¹⁾				Départs pour motifs d'invalidité hors La Poste et France Télécom				Départs pour motifs d'ancienneté, familiaux ou handicap ⁽¹⁾				Départs pour motif d'invalidité toutes pensions civiles				Total des pensions civiles PPE		
	Total		Femmes		Total		Femmes		Total		Femmes		Total		Femmes				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Moins de 40 ans	0	1	0	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	23	38	61	2	63	
40 ans	0	5	0	0	9	0	5	0	5	0	0	0	8	9	17	2	22		
41 ans	0	5	0	0	15	0	6	0	6	0	0	0	13	17	30	3	36		
42 ans	0	7	0	0	14	0	7	0	7	0	0	0	11	15	26	2	33		
43 ans	0	5	0	0	14	0	5	0	5	0	0	0	7	15	22	2	27		
44 ans	0	9	0	3	10	0	9	0	9	0	3	0	12	13	25	4	34		
45 ans	0	13	0	13	9	0	13	0	13	0	13	1	12	22	34	5	47		
46 ans	0	5	0	2	12	0	5	0	5	0	5	2	16	33	49	4	54		
47 ans	0	8	0	8	10	0	8	0	8	0	8	0	14	27	41	9	49		
48 ans	0	14	0	14	14	0	14	0	14	0	14	4	20	47	67	10	81		
49 ans	0	15	0	15	21	0	16	0	16	0	16	3	27	34	61	19	77		
50 ans	31	16	47	0	25	38	63	14	31	16	47	0	12	39	47	85	20	132	
51 ans	59	19	78	0	33	49	82	27	59	19	78	0	13	69	57	114	35	192	
52 ans	193	51	244	0	28	57	85	33	193	53	246	0	40	238	49	120	49	366	
53 ans	222	106	328	0	33	58	91	25	223	109	332	0	93	302	54	79	133	465	
54 ans	295	155	450	0	54	92	146	59	297	158	455	0	146	423	114	206	79	661	
55 ans	1 080	628	1 708	0	63	93	156	61	1 087	786	2 573	0	222	2 447	111	119	230	93	2 803
56 ans	780	993	1 773	0	185	123	182	53	1 212	1 094	2 306	0	199	2 191	120	157	277	94	2 583
57 ans	798	932	1 730	5	212	159	182	47	1 344	984	2 328	9	227	2 169	125	150	275	85	2 603
58 ans	596	857	1 453	72	312	1 123	74	26	972	912	1 884	83	328	1 522	132	181	313	63	2 197
59 ans	566	831	1 397	384	319	741	87	172	944	908	1 852	496	334	1 061	146	208	354	47	2 206
60 ans	4 353	7 768	12 121	4 597	499	673	141	185	6 864	9 941	16 805	5 697	550	922	204	243	447	48	17 252
61 ans	2 932	4 420	7 352	1	417	427	70	112	3 429	4 702	8 131	2	444	544	106	143	249	22	8 380
62 ans	1 743	2 083	3 826	0	262	229	37	89	1 877	2 180	4 057	0	273	290	41	98	139	8	4 196
63 ans	1 306	1 485	2 791	0	181	178	33	52	1 383	1 544	2 927	0	189	211	37	59	96	7	3 023
64 ans	1 015	1 118	2 133	0	148	102	22	43	1 099	1 157	2 256	0	153	144	25	44	69	0	2 325
65 ans	2 073	1 985	4 058	0	166	155	16	31	2 131	2 049	4 180	0	175	185	20	31	51	2	4 231
Plus de 65 ans	1 158	569	1 727	0	123	31	1	0	1 169	579	1 748	0	124	33	1	0	1	0	1 749
Total	19 200	24 103	43 303	5 059	3 412	9 646	980	1 683	25 074	27 281	52 295	6 287	3 612	12 803	1 521	2 071	3 592	753	55 887
Âge moyen	61,1	61,1	61,1	60,1	59,6	57,6	56,4	56,3	60,7	61,0	60,9	60,1	59,6	57,6	56,5	56,4	55,5	55,5	60,6

Source : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs).

(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans trois situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevé trois enfants pendant 9 ans ;

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80% ;

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;

Les départs anticipés pour handicap sont ouverts aux fonctionnaires handicapés qui ont validés, 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

(2) Titulaires comptant au moins 16 ans et 2 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2013. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 9 mois selon les professions).

Figure 5.1-10 : Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2013

Âge à la date d'effet de la pension	Officiers	Sous-officiers	Caporaux et soldats	Total des pensions	dont départs pour invalidité
Moins de 30 ans	6	134	1206	1346	1 346
30 ans	0	16	25	41	41
31 ans	2	23	18	43	43
32 ans	1	16	24	41	33
33 ans	2	34	17	53	28
34 ans	0	75	51	126	21
35 ans	0	123	124	247	21
36 ans	1	221	180	402	18
37 ans	4	246	232	482	15
38 ans	4	338	231	573	12
39 ans	4	312	211	527	15
40 ans	12	338	145	495	17
41 ans	9	341	96	446	12
42 ans	13	330	51	394	8
43 ans	30	316	45	391	8
44 ans	42	290	30	362	7
45 ans	55	231	25	311	11
46 ans	61	192	7	260	3
47 ans	66	160	13	239	3
48 ans	72	166	6	244	8
49 ans	67	207	7	281	4
50 ans	124	389	3	516	3
51 ans	82	289	1	372	5
52 ans	90	294	2	386	6
53 ans	111	333	1	445	1
54 ans	137	355	3	495	5
55 ans	163	312	0	475	6
56 ans	156	826	1	983	3
57 ans	358	275	0	633	1
58 ans	74	6	0	80	0
Plus de 58 ans	133	6	2	141	2
Total	1 879	7 194	2 757	11 830	1 706
Âge moyen	53,3	46,9	32,2	44,5	26,9

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs).

Champ : Pensions militaires ayant droit entrées en paiement en 2013, y compris soldes de réserve.

Figure 5.1-II : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique territoriale dont la pension est entrée en paiement en 2013

Âge à l'entrée en jouissance de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté, familiaux ou pour handicap					Départs pour motif d'invalidité			FPT Total des pensions CNRACL		
	Hommes	Femmes	Total	dont départs carrières longues	dont départs anticipés pour motifs familiaux	Hommes	Femmes	Total			
					dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ ⁽¹⁾				dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ ⁽¹⁾		
Moins de 40 ans	0	4	4	4		23	27	50	54		
40 ans	0	6	6	6		9	11	20	26		
41 ans	0	2	2	2		7	11	18	20		
42 ans	1	5	6	6		15	17	32	38		
43 ans	1	5	6	6		19	26	45	51		
44 ans	0	5	5	5		21	25	46	51		
45 ans	0	6	6	6		17	17	34	40		
46 ans	0	6	6	6		19	34	53	59		
47 ans	0	4	4	4		24	26	50	54		
48 ans	0	6	6	6		26	43	69	75		
49 ans	0	12	12	12	1	33	48	81	93		
50 ans	2	10	12	10	1	46	49	95	107		
51 ans	6	12	18	12	1	39	56	95	113		
52 ans	3	8	11	10	0	53	61	114	125		
53 ans	5	15	20	16	2	53	71	124	144		
54 ans	5	19	24	21	2	64	77	141	165		
55 ans	294	61	355	35	293	94	85	179	534		
56 ans	225	49	274	37	214	105	106	211	485		
57 ans	232	98	330	32	86	196	114	121	235	8	565
58 ans	527	194	721	367	138	188	158	154	312	21	1 033
59 ans	1 212	573	1 785	1 336	174	220	163	166	329	7	2 114
60 ans	6 382	7 131	13 513	5 928	694	515	172	206	378	9	13 891
61 ans	1 698	2 699	4 397	21	321	174	71	142	213	3	4 610
62 ans	920	1 350	2 270	1	187	93	40	77	117	4	2 387
63 ans	519	831	1 350		130	39	27	60	87	1	1 437
64 ans	411	686	1 097		86	23	15	41	56		1 153
65 ans	808	1 483	2 291		195	39	12	41	53		2 344
Plus de 65 ans	241	441	682		61	8	1	1	2		684
Total	13 492	15 721	29 213	7 685	2 276	2 009	1 440	1 799	3 239	128	32 452
Âge moyen	60,9	61,6	61,3	60,0	60,6	59,1	55,9	56,3	56,1	56,3	60,8

Source : CNRACL.

Champ : Titulaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Titulaires comptant au moins 16 ans et 2 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2013. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 9 mois selon les professions).

Figure 5.1-12 : Répartition par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique hospitalière dont la pension est entrée en paiement en 2013

Âge à l'entrée en jouissance de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté, familiaux ou pour handicap						Départs pour motif d'invalidité				FPH Total des pensions CNRACL
	Hommes	Femmes	Total	dont départs carrières longues	dont départs anticipés pour motifs familiaux	dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ ⁽¹⁾	Hommes	Femmes	Total	dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ ⁽¹⁾	
Moins de 40 ans	0	26	26		26	6	402	1 318	44	1	70
40 ans	0	16	16		16	7	8	36	11	3	27
41 ans	0	14	14		14	7	0	11	18	3	32
42 ans	0	22	22		22	7	2	16	19	8	41
43 ans	0	12	12		12	6	2	17	23	10	35
44 ans	0	10	10		10	4	4	19	28	10	38
45 ans	0	14	14		14	7	3	25	30	15	44
46 ans	0	15	15		15	8	4	26	33	13	48
47 ans	0	10	10		10	4	6	27	34	18	44
48 ans	0	12	12		12	8	7	27	46	20	58
49 ans	0	11	11		11	6	8	38	41	22	52
50 ans	0	19	19		19	12	8	33	50	31	69
51 ans	0	15	15		15	10	11	39	62	34	77
52 ans	0	38	38		38	32	11	51	72	46	110
53 ans	0	78	78		78	73	20	52	93	50	171
54 ans	1	114	115		115	109	20	73	136	100	251
55 ans	417	3 218	3 635		392	3 605	23	113	169	123	3 804
56 ans	279	1 726	2 005		255	1 985	35	134	149	94	2 154
57 ans	277	1 286	1 563	29	244	1 483	26	123	145	73	1 708
58 ans	318	971	1 289	110	200	1 097	35	110	142	50	1 431
59 ans	444	913	1 357	359	170	924	45	97	157	46	1 514
60 ans	1 633	4 397	6 030	1 846	446	1 719	52	105	151	44	6 181
61 ans	375	1 206	1 581	6	145	535	45	106	40	3	1 621
62 ans	208	654	862		93	326	16	24	12	1	874
63 ans	118	273	391		43	116	6	6	4		395
64 ans	83	211	294		28	63	2	2	4		298
65 ans	150	292	442		32	102	1	3	6	1	448
Plus de 65 ans	31	69	100		10	5	2	4	1		101
Total	4 334	15 642	19 976	2 350	2 485	12 266	0	1	1 720	819	21 696
Âge moyen	59,8	58,7	58,9	60,0	57,2	57,7	55,7	54,0	54,4	54,4	58,6

Source : CNRACL.

Champ : Titulaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(1) Titulaires comptant au moins 16 ans et 2 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2013. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 9 mois selon les professions).

Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe des agents titulaires et militaires des trois versants de la fonction publique dont la pension est entrée en paiement en 2013 (1^{ère} partie)

Administrations	Catégorie hiérarchique										Total Hommes	Total Femmes	Total
	A		B		C		Hors catégories (1)		Indéterminé (2)				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Pensions civiles	12 742	14 744	2 610	4 437	2 457	6 358	2 427	258	6 299	3 555	26 535	29 352	55 887
Pensions civiles hors La Poste et France Télécom	12 679	14 733	2 610	4 435	2 457	6 358	2 427	257	7	3	20 180	25 786	45 966
Affaires étrangères et européennes	53	23	19	19	30	94	0	0	0	0	102	136	238
Agriculture et pêche	361	136	276	151	64	186	0	0	0	0	701	473	1 174
Culture et communication	113	67	40	35	72	67	0	0	0	0	225	169	394
Défense (civils) et anciens combattants	186	48	153	148	119	504	0	0	0	0	458	700	1 158
Écologie, développement durable, transports, logement	347	98	708	277	656	556	4	0	0	0	1 715	931	2 646
<i>dont aviation civile et Météo France</i>	143	25	65	9	3	23	3	0	0	0	214	57	271
Économie, finances et industrie ; budget, comptes publics, fonction publique	1 175	522	726	1 700	475	1 681	0	0	2	2	2 378	3 905	6 283
Éducation nationale - enseignement supérieur	9 123	12 947	317	1 216	656	1 973	0	0	0	0	10 096	16 136	26 232
Établissements publics de recherche (y compris INRA)	623	385	94	144	24	22	0	0	0	0	741	551	1 292
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales, immigration	174	143	131	269	218	697	2 049	198	0	0	2 572	1 307	3 879
Justice	292	211	69	267	65	356	374	59	0	0	800	893	1 693
Services du premier ministre	3	10	1	6	5	12	0	0	0	0	9	28	37
Travail, emploi, santé	228	143	76	203	73	210	0	0	0	1	377	557	934
Autres (ex-PTT)	1	0	0	0	0	0	0	0	5	0	6	0	6
La Poste	36	6	0	1	0	0	0	0	4 246	2 298	4 282	2 305	6 587
France Télécom	27	5	0	1	0	0	0	1	2 046	1 254	2 073	1 261	3 334
Officiers généraux													194
Officiers supérieurs													1 035
Officiers subalternes													650
Sous-officiers													7 194
Caporaux et soldats													2 757

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs) ; CNRACL.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de 2012.

(1) Pour les civils : principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(2) Pensions de La Poste et France Télécom pour l'essentiel.

Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe des agents titulaires et militaires des trois versants de la fonction publique dont la pension est entrée en paiement en 2013 (2^{ème} partie)

Administrations	Catégorie hiérarchique										Total Hommes	Total Femmes	Total
	A		B		C		Hors catégories ⁽¹⁾		Indéterminé ⁽²⁾				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Pensions CNRACL - total IPT⁽³⁾	1 708	2 166	2 019	2 840	11 151	12 490	0	0			14 878	17 496	32 374
Régions	52	56	10	23	505	665					567	744	1 311
Départements	324	701	325	1 074	1 079	1 468					1 728	3 243	4 971
SDS ⁽⁴⁾	93	11	226	13	460	43					779	67	846
Communes	819	1 010	1 075	1 213	7 035	7 964					8 929	10 187	19 116
Centres d'action sociale	26	100	35	154	139	1 160					200	1 414	1 614
Communautés urbaines, districts	96	48	87	72	514	1 179					697	299	996
Syndicats	51	28	47	38	317	199					415	265	680
Communauté de communes, de ville	56	54	51	53	330	225					437	332	769
Offices publics d'habitation	31	29	64	57	286	221					381	307	688
Autres collectivités territoriales	160	129	99	143	486	366					745	638	1 383
Pensions CNRACL - total IPPH⁽³⁾	658	2 064	1 197	6 115	2 871	8 772	0	0			4 726	16 951	21 677
Centres hospitaliers régionaux	187	767	359	2 118	1 054	2 571					1 600	5 456	7 056
Centre hospitaliers généraux	248	818	406	2 585	1 128	3 627					1 782	7 030	8 812
Hôpitaux locaux	45	130	66	338	200	979					311	1 447	1 758
Centres hospitaliers spécialisés	102	182	238	617	1 171	390					511	1 189	1 700
Centres de soin avec ou sans hébergement	9	13	10	51	39	111					58	175	233
Établissements publics à caractère sanitaire et social	23	38	55	120	65	164					143	322	465
Centre d'hébergement de personnes âgées	23	67	20	141	138	757					181	965	1 146
Autres collectivités hospitalières	21	49	43	145	76	173					140	367	507
Fonctions publiques territoriales et hospitalières	2 366	4 230	3 216	8 955	14 022	21 262	0	0			19 604	34 447	54 051

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (Chiffres définitifs) ; CNRACL.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de 2012.

(1) Pour les civils : principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(2) Pensions de La poste et France Télécom pour l'essentiel.

(3) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'ircantec, ne sont pas pris en compte.

(4) Service départemental d'incendie et de secours.

Figure 5.1-14 : Effectifs relevant du régime salarié de l'Ircantec⁽¹⁾, dont la pension est entrée en paiement

Pensionnés entrés au cours de l'exercice	2012	2013	Évolution 2013/2012 (En %)	Évolution Moyenne annuelle 2013/2003 (En %)
Droits directs	129 793	151 595	16,8	6,4
Droits dérivés	21 030	19 818	-5,8	-1,9
Décès en activité	5 438	4 234	-22,1	1,9
Décès en retraite	15 592	15 584	-0,1	-2,7

Source : Ircantec.

(1) Le régime salarié de l'Ircantec est notamment le régime complémentaire :

- des agents non titulaires des trois fonctions publiques et des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial ;
- des agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (moins de 28 heures par semaine) ;
- des agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;
- des médecins hospitaliers ;
- et des agents non titulaires ou salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, industries électriques et gazières, audiovisuel, Banque de France, etc.).

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec, mais disposent d'un régime spécifique.

Figure 5.1-15 : Bonifications des pensions des trois fonctions publiques entrées en paiement en 2013

Pensions entrées en paiement en 2013		FPE					
		Pensions civiles hors La Poste et Télécom	FPE Toutes pensions civiles	FPE Pensions militaires	FPT Pensions CNRACL ⁽²⁾	FPH Pensions CNRACL ⁽²⁾	FPT et FPH Pensions CNRACL ⁽²⁾
Droits directs							
Effectifs⁽¹⁾		45 966	55 887	11 580	32 452	21 696	54 148
Bonifications pour services hors d'Europe	bénéficiaires	5 256	5 666	3	593	522	1 115
	<i>durée moyenne</i>	<i>18,1</i>	<i>18,2</i>	<i>ns</i>	<i>35,3</i>	<i>34,3</i>	<i>34,8</i>
Bonifications pour enfants	bénéficiaires	19 844	22 670	530	13 078	13 900	26 978
	<i>durée moyenne</i>	<i>7,4</i>	<i>7,3</i>	<i>7,1</i>	<i>7,1</i>	<i>7,5</i>	<i>7,3</i>
Bonifications pour bénéfices de campagne	bénéficiaires	688	920	8 966	432	166	598
	<i>durée moyenne</i>	<i>3,3</i>	<i>3,1</i>	<i>12,7</i>	<i>3,2</i>	<i>2,9</i>	<i>3,1</i>
Bonifications pour services aériens ou sous-marins	bénéficiaires	201	212	6 294	149	1	149
	<i>durée moyenne</i>	<i>10,3</i>	<i>9,8</i>	<i>12,9</i>	<i>9,1</i>	<i>0,6</i>	<i>9,1</i>
Bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	402	402	0	0	0	0
	<i>durée moyenne</i>	<i>11,6</i>	<i>11,6</i>	<i>0</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
Bonifications du cinquième	bénéficiaires	1	1	11 467	-	-	-
	<i>durée moyenne</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>15,9</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR ⁽³⁾	bénéficiaires	2 936	2 937	249	-	-	-
	<i>durée moyenne</i>	<i>19,1</i>	<i>19,1</i>	<i>5,1</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL.

(1) Les effectifs sont hors soldes de réserve, les durées moyennes sont hors solde de réserve et hors pensions anciennement cristallisées.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(3) Principalement attribuées aux policiers et agents de l'administration pénitentiaire

Note : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres. Au sein de l'effectif de droit direct du régime, une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

n.s. : non significatif

Figure 5.2-1 : Effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE, percevant une pension au 31 décembre 2013 et principales caractéristiques

Pensions en paiement au 31/12/2013	FPE Pensions civiles hors La Poste et France Télécom ⁽¹⁾	FPE Toutes pensions civiles ⁽¹⁾	FPE Pensions militaires ^{(1) (2)}	FPE Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE ⁽³⁾	FPT Pensions CNRACL ⁽⁴⁾	FPH Pensions CNRACL ⁽⁴⁾	Ensemble Pensions CNRACL ⁽⁴⁾
Droits directs							
Effectifs	1 259 333	1 493 463	383 847	69 163	494 153	482 424	976 577
Hommes	519 585	655 968	358 845	54 983	206 138	82 473	288 611
Femmes	739 748	837 495	25 002	14 180	288 015	399 951	687 966
Âge moyen	70,9	70,3	62,7	72,5	69,4	67,6	68,5
Âge moyen de première mise en paiement	57,9	57,9	43,8	57,0	58,5	55,2	56,9
Durée moyenne en trimestres de services acquis (hors bonifications)	130,2	131,0	95,7	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Taux moyen de liquidation	67,4 %	67,4 %	63,5 %	64,0 %	53,5 %	57,5 %	55,4 %
Indice moyen à la liquidation	582	566	484	-	397	417	407
<i>Pension mensuelle moyenne en euros :</i>							
Avantage principal	2 061	2 001	1 668	1 728	1 214	1 316	1 264
Avantage principal et accessoires ⁽⁵⁾	2 139	2 076	1 741	1 789	1 275	1 391	1 333
Droits dérivés							
Effectifs	278 565	305 297	165 037	34 957	107 707	49 753	157 460
Hommes	41 782	45 958	775	810	13 849	16 589	30 438
Femmes	230 638	252 490	162 021	33 582	92 139	32 334	124 473
Orphelins ⁽⁶⁾	6 145	6 849	2 241	565	1 719	830	2 549
Âge moyen	78,3	77,3	79,0	80,0	73,9	73,2	73,7
Âge moyen de première mise en paiement	65,0	64,5	62,8	64,3	60,8	61,5	61,1
<i>Pension mensuelle moyenne en euros :</i>							
Avantage principal	903	891	798	767	567	599	577
Avantage principal et accessoires ⁽⁵⁾	955	941	841	806	610	635	618

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les effectifs incluent les pensions cristallisées (13 pour les pensions civiles de droit direct, 270 pour les pensions civiles de droit dérivé, 8 118 pour les pensions militaires de droit direct et 18 354 pour les pensions militaires de droit dérivé). Les indicateurs sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions d'orphelins.

(2) Y compris les soldes de réserve.

(3) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avance. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(4) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(5) Les accessoires de pension comprennent les majorations de pension pour enfants, la prise en compte de la NBI et de la prime technicité, et la majoration pour tierce personne.

(6) SRE : pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

n.d. = non disponible.

Figure 5.2-2 : Ventilation par tranche d'âge des retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31 décembre 2013

Tranches d'âge (en années)		< 35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	>94	Total
FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)	Droit direct	31	160	1 468	4 841	15 777	63 671	243 741	316 395	213 644	157 580	112 842	80 518	40 097	8 568	1 259 333
	Hommes	12	58	222	519	3 053	26 418	98 399	135 038	88 163	68 651	49 422	31 582	15 357	2 691	519 585
	Femmes	19	102	1 246	4 322	12 724	37 253	145 342	181 357	125 481	88 929	63 420	48 936	24 740	5 877	739 748
	dont pensions d'invalidité	30	124	561	1 373	3 450	8 271	16 008	16 607	11 691	10 061	8 224	6 270	3 092	579	86 341
	Droit dérivé	3 917	371	954	2 037	4 766	10 054	19 166	27 588	29 109	37 422	46 935	50 717	36 332	9 197	278 565
	Hommes	8	67	191	404	844	1 779	3 862	5 811	5 935	6 617	6 385	5 658	3 465	756	41 782
	Femmes	91	256	667	1 469	3 711	7 976	14 928	21 380	22 962	30 585	40 406	44 966	32 812	8 429	230 638
Orphelins (3)	3 818	48	96	164	211	299	376	397	212	220	144	93	55	12	6 145	
FPE - Toutes pensions civiles (1)	Droit direct	32	185	1 808	6 304	21 190	84 308	305 085	380 375	253 037	189 728	121 895	80 850	40 098	8 568	1 493 463
	Hommes	13	68	291	758	3 960	38 579	139 216	171 999	111 537	85 991	53 787	31 720	15 358	2 691	655 968
	Femmes	19	117	1 517	5 546	17 230	45 729	165 869	208 376	141 500	103 737	68 108	49 130	24 740	5 877	837 495
	dont pensions d'invalidité	31	142	672	1 778	4 903	12 182	20 525	20 142	13 678	11 660	8 631	6 289	3 092	579	104 304
	Droit dérivé	4 592	409	1 108	2 532	6 439	13 307	23 727	33 179	33 705	41 376	48 405	50 954	36 365	9 199	305 297
	Hommes	8	69	208	459	1 021	2 148	4 449	6 588	6 684	7 454	6 890	5 745	3 479	756	45 958
	Femmes	104	285	795	1 899	5 200	10 857	18 900	26 192	26 809	33 702	41 370	45 116	32 830	8 431	252 490
Orphelins (3)	4 480	55	105	174	218	302	378	399	212	220	145	93	56	12	6 849	
FPE - Pensions militaires (2)	Droit direct	8 089	8 875	23 047	29 576	41 351	52 926	49 689	43 578	29 019	32 577	35 313	19 710	7 865	2 232	383 847
	Hommes	6 866	8 111	20 910	26 571	37 305	48 963	46 972	41 891	27 874	31 339	33 671	18 789	7 447	2 136	358 845
	Femmes	1 223	764	2 137	3 005	4 046	3 963	2 717	1 687	1 145	1 238	1 642	921	418	96	25 002
	dont pensions d'invalidité	7 995	939	467	421	458	496	379	329	544	1 984	6 550	2 898	1 185	319	24 965
	Droit dérivé	1 369	271	724	1 345	2 729	5 120	7 967	11 837	16 773	28 082	33 360	29 402	20 121	5 937	165 037
	Hommes	13	7	14	30	41	49	84	76	61	97	157	102	37	7	775
	Femmes	167	248	670	1 265	2 586	4 937	7 721	11 593	16 601	27 870	33 134	29 248	20 660	5 921	162 021
Orphelins (3)	1 189	16	40	50	102	134	162	168	111	115	69	52	24	9	2 241	
FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE	Droit direct	2	13	54	177	403	2 738	14 174	15 098	9 708	9 739	8 867	5 401	2 326	463	69 163
	Hommes	1	7	14	65	187	2 272	11 840	12 045	7 763	7 680	6 994	4 149	1 678	288	54 983
	Femmes	1	6	40	112	216	466	2 334	3 053	1 945	2 059	1 873	1 252	648	175	14 180
	dont pensions d'invalidité	2	8	16	84	204	502	911	865	598	736	778	555	216	32	5 507
	Droit dérivé (4)	15	32	72	198	524	1 049	1 917	2 694	2 936	5 099	7 407	7 278	4 523	1 213	34 957
	Hommes	7	9	20	38	51	60	94	127	114	139	182	148	73	17	1 079
	Femmes	8	23	52	160	473	989	1 823	2 567	2 822	4 960	7 225	7 130	4 450	1 196	33 878
FPT - Pensions CNRACL (5)	Droit direct	31	192	1 660	5 076	11 309	24 648	127 556	123 427	72 143	59 108	40 119	20 397	7 273	1 214	494 153
	Hommes	17	70	304	849	1 972	8 689	58 001	52 849	30 795	25 146	16 542	7 990	2 530	384	206 138
	Femmes	14	122	1 356	4 227	9 337	15 959	69 555	70 578	41 348	33 962	23 577	12 407	4 743	830	288 015
	dont pensions d'invalidité	31	139	685	1 955	4 228	8 729	14 469	11 456	6 954	5 763	4 171	2 258	864	116	61 818
	Droit dérivé (4)	265	379	952	2 176	4 481	7 646	11 247	12 820	12 343	15 846	17 322	13 375	7 021	1 834	107 707
	Hommes	129	115	259	428	803	1 224	1 984	2 088	1 772	2 089	1 951	1 311	524	92	14 769
	Femmes	136	264	693	1 748	3 678	6 422	9 263	10 732	10 571	13 757	15 371	12 064	6 497	1 742	92 938
FPH - Pensions CNRACL (5)	Droit direct	22	428	4 024	8 784	18 022	66 898	121 240	97 378	55 025	48 559	35 310	18 858	6 695	1 181	482 424
	Hommes	5	24	83	202	657	6 579	22 773	20 492	11 718	9 713	6 215	2 999	884	129	82 473
	Femmes	17	404	3 941	8 582	17 365	60 319	98 467	76 886	43 307	38 846	29 095	15 859	5 811	1 052	399 951
	dont pensions d'invalidité	22	110	511	1 319	3 182	7 970	10 369	8 080	5 079	4 800	4 007	2 333	755	125	48 662
	Droit dérivé (4)	135	178	449	977	1 938	3 769	5 755	6 514	5 925	7 290	7 659	5 828	2 705	631	49 753
	Hommes	79	100	207	431	762	1 413	2 500	2 617	2 124	2 372	2 278	1 475	583	109	17 050
	Femmes	56	78	242	546	1 176	2 356	3 255	3 897	3 801	4 918	5 381	4 353	2 122	522	32 703
Ensemble - Pensions CNRACL (5)	Droit direct	53	620	5 684	13 860	29 331	91 546	248 796	220 805	127 168	107 667	75 429	39 255	13 968	2 395	976 577
	Hommes	22	94	387	1 051	2 629	15 268	80 774	73 341	42 513	34 859	22 757	10 989	3 414	513	288 611
	Femmes	31	526	5 297	12 809	26 702	76 278	168 022	147 464	84 655	72 808	52 672	28 266	10 554	1 882	687 966
	dont pensions d'invalidité	53	249	1 196	3 274	7 410	16 699	24 838	19 536	12 033	10 563	8 178	4 591	1 619	241	110 480
	Droit dérivé (4)	400	557	1 401	3 153	6 419	11 415	17 002	19 334	18 268	23 136	24 981	19 203	9 726	2 465	157 460
	Hommes	208	215	466	859	1 565	2 637	4 484	4 705	3 896	4 461	4 229	2 786	1 107	201	31 819
	Femmes	192	342	935	2 294	4 854	8 778	12 518	14 629	14 372	18 675	20 752	16 417	8 619	2 264	125 641

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) Y compris les pensions anciennement cristallisées.

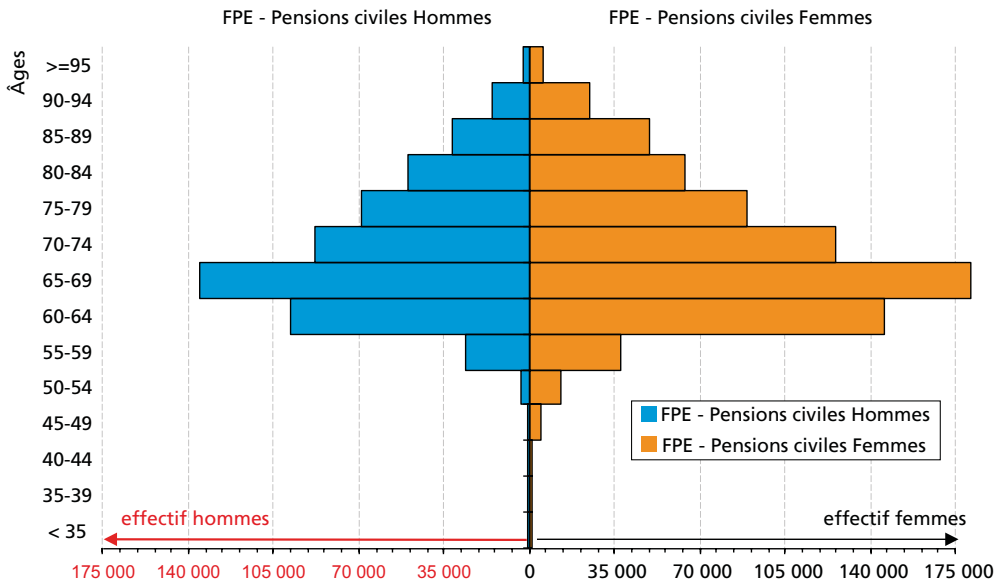
(2) Y compris les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées.

(3) Pensions principales d'orphelins.

(4) Concernant les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses.

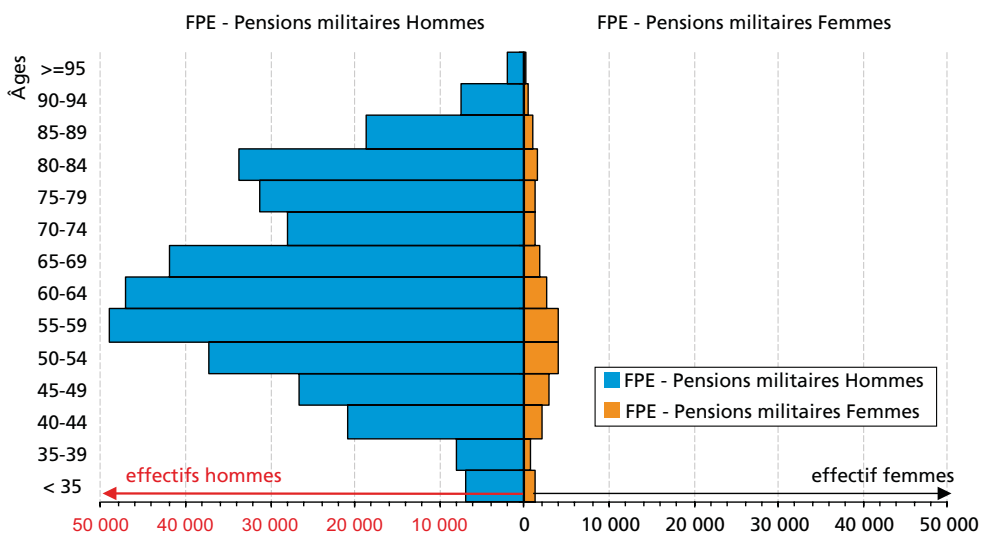
(5) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

Figure 5.2-3 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension civile de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2013, hors La Poste et France Télécom



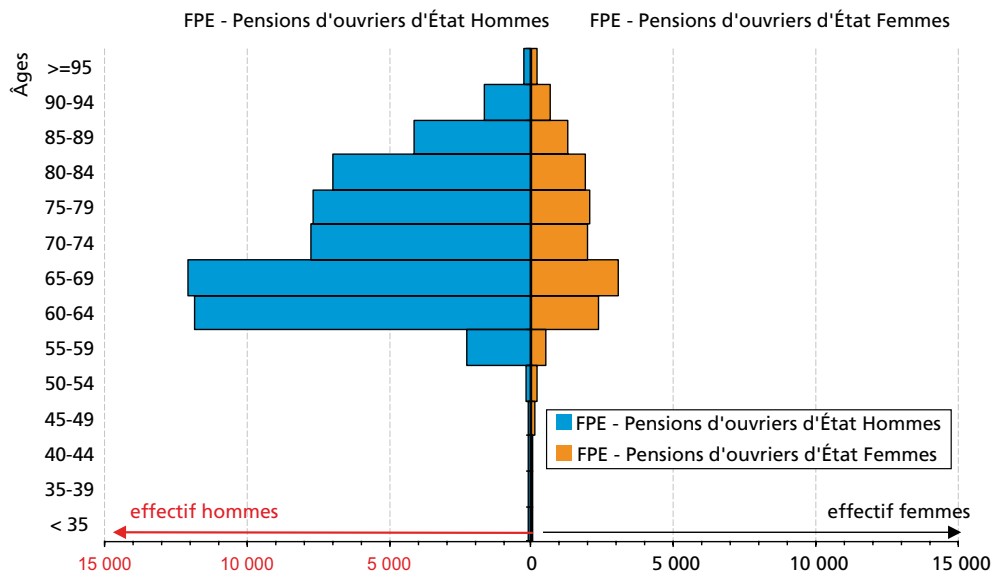
Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs). Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 5.2-4 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension militaire de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2013



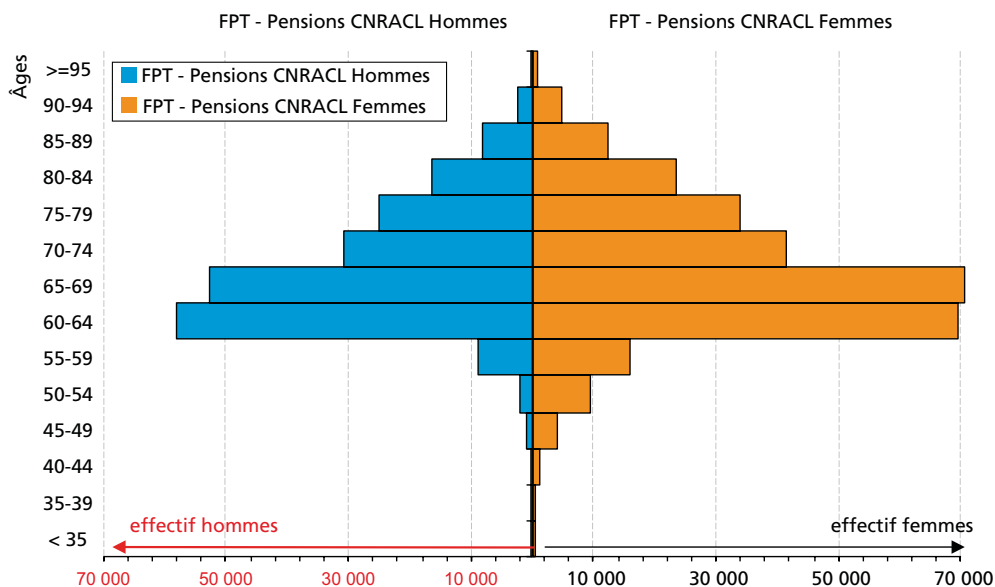
Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs). Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 5.2-5 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension d'ouvrier d'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2013



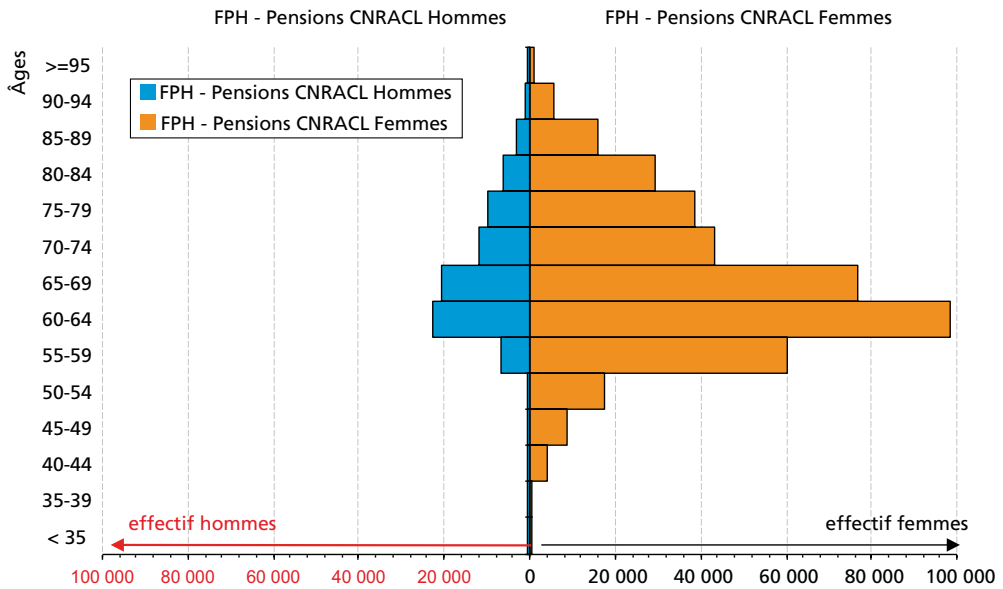
Source : FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 5.2-6 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2013, anciennement dans la FPT



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

Figure 5.2-7 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2013, anciennement dans la FPH



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

Figure 5.2-8 : Évolution des effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31 décembre de chaque année ☀

	2012	2013	Évolution 2013/2012 (en %)	Évolution Moyenne annuelle 2013/2003 (en %)
FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom ⁽¹⁾				
Droit direct	1 243 648	1 259 333	1,3	2,6
Droit dérivé ⁽²⁾	278 416	278 565	0,1	0,2
FPE - Toutes pensions civiles ⁽¹⁾				
Droit direct	1 470 709	1 493 463	1,5	3,2
ATI	61 937	61 528	-0,7	-0,2
Droit dérivé ⁽²⁾	303 213	305 297	0,7	0,7
FPE - Pensions militaires ⁽³⁾				
Droit direct	382 635	383 847	0,3	0,0
dont soldes de réserve	6 001	5 032	-16,1	-1,7
Droit dérivé ⁽²⁾	167 071	165 037	-1,2	-1,1
FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE ⁽⁴⁾				
Droit direct	69 167	69 163	0,0	-0,3
Droit dérivé ⁽⁴⁾	35 702	34 957	-2,1	-1,2
FPT - Pensions CNRACL ⁽⁵⁾				
Droit direct	471 683	494 153	4,8	5,0
Droit dérivé ⁽⁴⁾	105 909	107 707	1,7	2,2
FPH - Pensions CNRACL ⁽⁵⁾				
Droit direct	468 207	482 424	3,0	4,5
Droit dérivé ⁽⁴⁾	48 541	49 753	2,5	3,7
Ensemble - Pensions CNRACL ⁽⁵⁾				
Droit direct	939 890	976 577	3,9	4,8
Droit dérivé ⁽⁴⁾	154 450	157 460	1,9	2,6

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) Y compris pensions anciennement cristallisées.

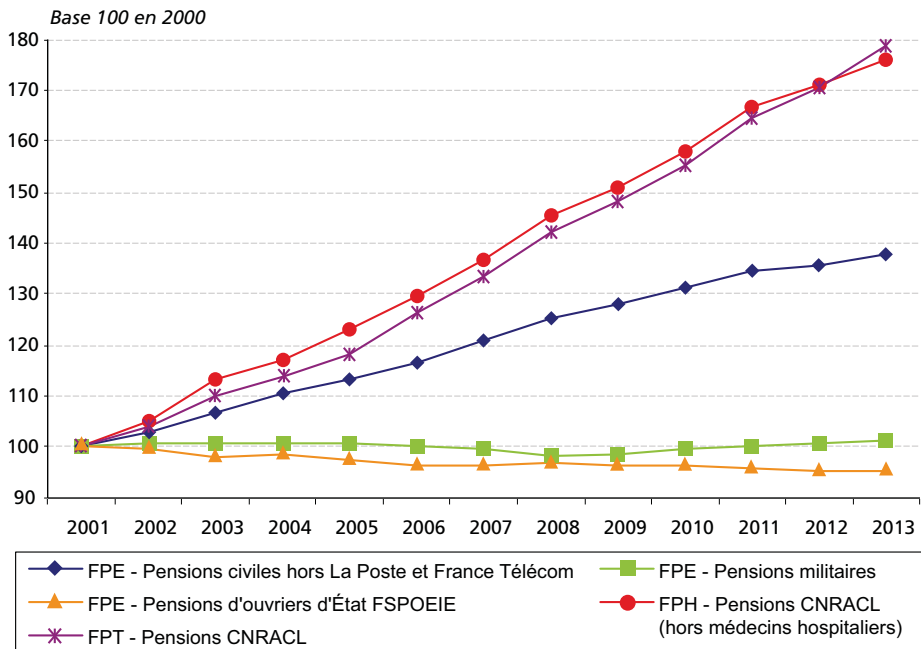
(2) Hors pensions temporaires d'orphelins.

(3) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées.

(4) Concernant les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses.

(5) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Figure 5.2-9 : Évolution du nombre de pensions en paiement au 31 décembre de chaque année, depuis 2001



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL, FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 5.2-10 : Pensionnés relevant du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL ou du FSPOEIE, décédés en 2013

	Pensions de droit direct			Pensions de droit dérivé		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE - Pensions civiles FPE y compris La Poste et France Télécom ⁽¹⁾						
Effectif de pensionnés décédés	18 010	15 071	33 081	2 538	12 920	15 458
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	21,9	25,3	23,4	9,5	18,8	17
FPE - Pensions militaires FPE ⁽¹⁾						
Effectif de pensionnés décédés	8 805	264	9 069	33	8 183	8 216
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	36,3	35,5	36,2	8,8	21,8	21,7
FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE						
Effectif de pensionnés décédés	2 141	397	2 538	77	2 194	2 271
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	24,0	29,2	24,9	10,8	20,0	19,6
FPT - Pensions CNRACL						
Effectif de pensionnés décédés	6 239	4 426	10 665	700	3 831	4 531
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	17,7	20,9	19,0	8,7	18,6	17,0
FPH - Pensions CNRACL						
Effectif de pensionnés décédés	2 209	5 648	7 857	778	1 255	2 033
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	18,6	23,6	22,2	8,6	18,3	14,5
Ensemble - Pensions CNRACL						
Effectif de pensionnés décédés	8 448	10 074	18 522	1 478	5 086	6 564
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	17,9	22,4	20,4	8,6	18,5	16,3

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées. Hors pensions d'orphelins.

Figure 5.2-11 : Évolution du nombre de pensionnés au titre du régime salarié ⁽¹⁾ de l'Ircantec au 31 décembre de chaque année depuis 2002

Effectif de pensionnés	2012	2013	Évolution 2013/2012 (En %)	Évolution Moyenne annuelle 2013/2003 (En %)
Droits directs	1 467 231	1 496 791	2,0	2,7
Droits dérivés	272 448	267 693	-1,7	0,3

Source : Ircantec.

(1) Le régime salarié de l'Ircantec est notamment le régime complémentaire :

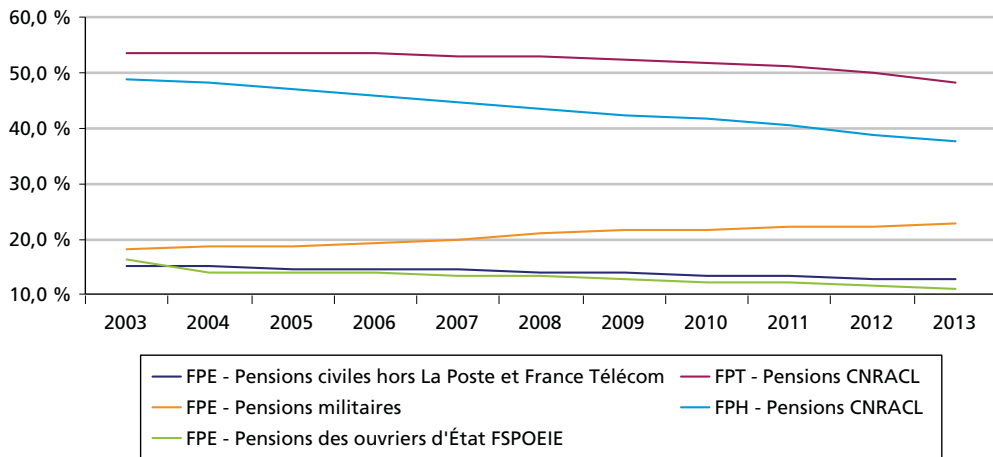
- des agents non titulaires des trois fonctions publiques et des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial ;
- des agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (moins de 28 heures par semaine) ;
- des agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;
- des médecins hospitaliers ;
- et des agents non titulaires ou salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, industries électriques et gazières, audiovisuel, Banque de France, etc.).

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique.

Note : on observe depuis 2009 une diminution du nombre de droits dérivés en stock du fait du changement de seuil dans les périodicités du paiement des retraites depuis le 1^{er} janvier 2009, résultant de la réforme de l'Ircantec. En effet, à cette date, le seuil de paiement pour un capital unique est passé de 100 à 300 points. Aussi, un nombre important de pensions de droit direct ont donné lieu, lors du décès de l'auteur des droits, à une prestation sous forme de capital unique, les contrats n'alimentant plus de ce fait le stock des pensionnés.

Par ailleurs, la progression limitée du stock de droits directs ces 4 dernières années (2,0% en 2013, 1,7% en 2012, 2,0% en 2011, 2,7 % en 2010 contre 3,1 % en 2009) s'explique par l'effet conjugué de la Réforme des retraites 2010 et du relèvement du seuil des capitaux uniques en 2009.

Figure 5.2-12 : Évolution de la proportion de pensions portées au minimum garanti parmi les pensions en paiement au 31 décembre de chaque année depuis 2003



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ FPE : pensions civiles et militaires, ayants droit, en paiement en fin d'année, y compris pensions anciennement cristallisées

n.c. : non communiqué

Figure 5.2-13 : Bonifications des pensions civiles et militaires de l'État et CNRACL en paiement au 31 décembre 2013

		FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom ⁽¹⁾	FPE - Toutes pensions civiles ⁽¹⁾	FPE - Pensions militaires ⁽¹⁾	FPT - Pensions CNRACL ⁽²⁾	FPH - Pensions CNRACL ⁽²⁾
Droits directs						
Effectifs		1 259 333	1 493 463	378 815	494 153	482 424
Bonifications pour services hors d'Europe	bénéficiaires	177 302	190 134	1 064	57 061	28 972
	<i>durée moyenne</i>	15,8	15,8	4,7	11	15
Bonifications pour enfant	bénéficiaires	605 581	699 866	23 259	187 094	298 967
	<i>durée moyenne</i>	8,8	8,7	8,1	9,4	9,4
Bonifications pour bénéfices de campagne ou du cinquième	bénéficiaires	133 262	167 635	375 624	2 265	991
	<i>durée moyenne</i>	5,8	5,7	30,5	3	3
Bonifications pour services aériens ou sous-marins	bénéficiaires	7 605	8 780	159 627	639	4
	<i>durée moyenne</i>	7,1	6,4	19,8	9	9
Bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	17 100	17 100	26	0	0
	<i>durée moyenne</i>	17,3	17,3	13	0	0
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR ⁽³⁾	bénéficiaires	105 126	105 494	8 261	-	-
	<i>durée moyenne</i>	18,8	18,8	7,0	-	-

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les effectifs sont hors soldes de réserve, les durées moyennes sont hors solde de réserve et hors pensions anciennement cristallisées.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Principalement attribuées aux policiers et agents de l'administration pénitentiaire.

Note : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres. Au sein de l'effectif de droit direct du régime, une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

n.s. : non significatif. n.d. : non disponible.

La loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié le calcul de la pension et de la pension minimum à compter du 1^{er} janvier 2004.

Dans un premier temps, est calculée la durée des services (qui comprend les services effectués comme titulaire, les bonifications, les services effectués comme agent non titulaire ayant donné lieu à validation, ainsi que certaines périodes non travaillées mais prises en compte soit gratuitement, soit moyennant une surcotisation ou un rachat). Cette durée est rapportée à une durée de référence qui évolue suivant l'année d'ouverture des droits à pension (elle atteindra progressivement 167 trimestres), afin de déterminer le taux de liquidation, au maximum égal à 75 % du montant du traitement perçu durant les six derniers mois d'activité.

Dans un deuxième temps est appliqué un coefficient de majoration (surcote) ou de minoration (décote), en fonction de la durée totale d'activité professionnelle dans les secteurs public et privé. Cette durée, dite « d'assurance », comprend : la durée prise en compte en

liquidation (en décomptant le temps partiel comme du temps plein), à laquelle sont ajoutées toutes les autres périodes pendant lesquelles l'intéressé a versé une cotisation à un régime de retraite obligatoire ; les périodes où les cotisations ont été payées par un tiers (chômage, maladie, etc.), ainsi que les majorations de cette durée d'assurance qui peuvent être accordées dans chacun des régimes de retraite à des titres divers (maternité, éducation d'enfant handicapé, etc.). Cette durée est rapportée à la durée de référence. La surcote s'applique, si ce rapport est supérieur à un et si, après le 1^{er} janvier 2004, l'activité a été poursuivie au-delà de 60 ans (majoration de 1,25 % par trimestre à compter du 1^{er} janvier 2009).

La décote s'applique si ce même rapport est inférieur à un, de manière progressive depuis 2006. À la pension calculée s'ajoute, comme dans le régime précédent, des accessoires de pension, dont une majoration de 10 % pour les trois premiers enfants augmentée de 5 % par enfant supplémentaire. Si la pension est inférieure au minimum garanti, ce dernier s'applique.

Éléments de calcul de la pension de retraite d'un agent titulaire de la fonction publique

Cas-type d'un agent titulaire civil mono-pensionné :

Durée de liquidation

Elle est égale à la durée des services réalisés en tant que fonctionnaire augmentée des éventuelles bonifications*.

Depuis 2011, une condition minimale de durée de services effectifs de 2 ans est nécessaire.

* La réforme de 2010 a supprimé la bonification accordée aux professeurs de l'enseignement technique, hormis pour ceux d'entre eux qui ont été recrutés avant le 1^{er} janvier 2011 ; ils en conservent le bénéfice pour les années antérieures.

Minimum garanti⁽¹⁾

Le montant du minimum garanti est calculé en fonction du traitement indiciaire brut au 1^{er} janvier 2004 de l'indice majoré 227 (depuis 2013) et du nombre d'années de services accomplies par le fonctionnaire.

Ainsi, lorsque la pension rémunère au moins 15 années de services, le montant du minimum garanti est égal au traitement relatif à l'indice 227 multiplié par : 57,5 % + 2,5 % par année (pour une durée de service** de 60 à 120 trimestres) + 0,5 % par année supplémentaire** jusqu'à 160 trimestres.

Le calcul du minimum garanti est effectué au 1^{er} janvier 2004, puis revalorisé ensuite à l'aide de l'indice d'inflation hors tabac. Le minimum garanti en 2014 sera donc calculé à partir de l'indice 227 au 1^{er} janvier 2004, augmenté de l'inflation des années 2004 à 2014.

* y compris les bonifications autres que pour service militaire dans la limite d'un an.

** excepté les bonifications autres que pour service militaire.

(1) La réforme de 2010, applicable aux pensions liquidées à compter du 1^{er} juillet 2011, subordonne l'attribution du minimum garanti aux mêmes conditions que celles prévues pour le minimum contributif du régime général, à savoir : avoir acquis le nombre de trimestres nécessaire pour l'obtention du taux plein, soit avoir atteint l'âge d'annulation de la décote. Elle n'a, en revanche, modifié ni le montant du minimum garanti, ni son barème de calcul.

Durée de référence :

La durée de référence est la durée requise pour obtenir une pension complète. Elle dépend de la génération de l'assuré. Ainsi, elle est de 165 trimestres pour les fonctionnaires pouvant partir à la retraite en 2014. La loi de 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite l'a augmenté progressivement pour les générations partant à la retraite à compter de 2020 pour la porter à 172 trimestres pour la génération partant en 2035.

Durée d'assurance

Elle est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d'activité relevant des autres régimes et des majorations de durée d'assurance.

Taux de liquidation

Il est égal à 75 % du rapport entre la durée de liquidation et la durée de référence.

Il est au maximum de 75 % s'il n'y a pas de bonifications et de 80 % en tenant compte des bonifications.

Multiplié par le

Traitement indiciaire brut

Il s'agit du traitement indiciaire perçu sur les 6 derniers mois, éventuellement redressé sur la base d'un temps plein.

Surcote

Une surcote s'applique depuis 2004 lorsque la durée d'assurance est supérieure à la durée de référence. Elle est égale à 0,75 % par trimestre effectué entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2008 et 1,25 % par trimestre effectué à compter du 1^{er} janvier 2009.

Décote

Depuis 2006 et sauf pour les départs pour invalidité, une décote s'applique si la durée d'assurance est inférieure à la durée de référence.

En 2014 : - 1,125% par trimestre manquant dans la limite de 14 trimestres.

A partir de 2020, -1,25% par trimestre manquant dans la limite de 20 trimestres.

Montant de la pension hors accessoires

Il est égal au traitement indiciaire brut des 6 derniers mois multiplié par le taux de liquidation.

Le montant de la pension hors accessoires est à comparer au montant du minimum garanti.

Sources : DGAFP, département des études et des statistiques ; bureau de la politique salariale, des retraites et du temps de travail.

Figure 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct versées en 2012 et 2013 (stock et flux)

Bénéficiaires d'une pension de droit direct en paiement au 31 décembre de l'année (stock)	FPE Pensions civiles hors La Poste et France Télécom ⁽¹⁾		FPE Toutes pensions civiles ⁽¹⁾		FPE Pensions militaires ⁽¹⁾⁽²⁾		FPE Pensions d'ouvriers d'État FSPOEIE		FPT Pensions CNRACL ⁽³⁾		FPH Pensions CNRACL ⁽³⁾		Ensemble pensions CNRACL ⁽³⁾	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Effectifs⁽²⁾	1 243 648	1 259 333	1 470 709	1 493 463	382 635	383 847	69 167	69 163	471 683	494 153	468 207	482 424	939 890	976 577
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 028	2 061	1 972	2 001	1 659	1 668	1 699	1 728	1 200	1 214	1 295	1 316	1 247	1 264
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 105	2 139	2 046	2 076	1 732	1 741	1 760	1 789	1 262	1 275	1 368	1 391	1 315	1 333
Hommes	2 357	2 396	2 244	2 276	1 765	1 775	1 863	1 893	1 396	1 409	1 510	1 531	1 429	1 444
Femmes	1 927	1 958	1 890	1 919	1 253	1 260	1 368	1 391	1 166	1 179	1 339	1 362	1 267	1 285
Bénéficiaires d'une pension de droit direct entrée en paiement au cours de l'année (flux)	FPE Pensions civiles hors La Poste et FT		FPE Toutes pensions civiles		FPE Pensions militaires ⁽¹⁾		FPE Pensions d'ouvriers d'État FSPOEIE		FPT Pensions CNRACL ⁽³⁾		FPH Pensions CNRACL ⁽³⁾		FPT et FPH Pensions CNRACL ⁽³⁾	
Effectifs	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	42 905	45 966	49 265	55 887	11 415	11 830	2 029	2 470	26 418	32 452	18 719	21 696	45 137	54 148
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 173	2 146	2 094	2 052	1 477	1 505	1 742	1 666	1 186	1 189	1 392	1 400	1 271	1 274
Hommes	2 240	2 212	2 158	2 113	1 522	1 555	1 782	1 710	1 231	1 233	1 475	1 480	1 232	1 332
Femmes	2 499	2 460	2 343	2 276	1 558	1 604	1 836	1 754	1 346	1 337	1 553	1 544	1 399	1 420
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) ⁽⁴⁾	2 038	2 018	1 995	1 965	1 113	1 054	1 508	1 450	1 140	1 145	1 454	1 463	1 297	1 272
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) ⁽⁴⁾	299	312	293	304	-	-	157	130	167	175	177	202	169	186
	-96	-124	-96	-121	-50	-59	-92	-116	-70	-78	-84	-94	-78	-84

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Ces effectifs comportent les bénéficiaires d'une pension anciennement cristallisée. Les montants sont calculés hors pensions anciennement cristallisées.

(2) Y compris soldes de réserves.

(3) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Figure 5.3-2 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit dérivé versées en 2012 et 2013 (stock et flux)

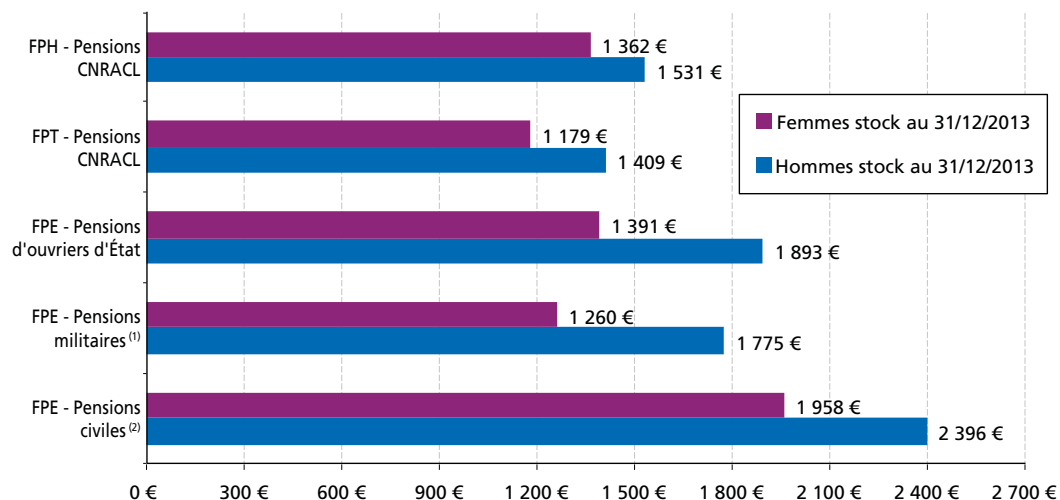
	FPE Pensions civiles hors La Poste et France Télécom ⁽¹⁾		FPE Toutes pensions civiles ⁽¹⁾		FPE Pensions militaires ⁽¹⁾		FPE Pensions d'ouvriers d'État FSPOEIE ⁽²⁾		FPT Pensions CNRACL ⁽²⁾		FPH Pensions CNRACL ⁽²⁾		Ensemble Pensions CNRACL ⁽²⁾	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Bénéficiaires d'une pension de droit dérivé en paiement au 31 décembre de l'année (stock)														
Effectifs	278 416	278 565	303 213	305 297	167 071	165 037	35 702	34 957	105 909	107 707	48 541	49 753	154 450	157 460
Montant moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	889	903	878	891	786	798	753	767	560	567	589	599	569	577
Montant moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	940	955	927	941	828	841	791	806	603	610	625	635	610	618
Hommes	813	830	806	822	631	640	577	586	520	528	594	606	560	570
Femmes	963	978	949	962	829	843	797	812	616	623	640	650	622	630
Bénéficiaires d'une pension de droit dérivé entrée en paiement au cours de l'année (flux)														
Effectifs	16 225	16 092	18 405	18 480	7 185	7 102	1 485	1 489	6 146	6 402	3 229	3 324	9 375	9 726
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	949	974	930	950	846	865	826	848	580	582	614	624	591	596
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	992	1 017	971	992	891	910	865	884	614	616	648	658	626	630
Hommes	873	884	860	873	606	613	639	679	537	539	610	588	577	565
Femmes	1 031	1 063	1 007	1 031	894	914	876	896	636	640	684	651	648	643

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Ces effectifs comportent les bénéficiaires d'une pension anciennement cristallisée. Les montants sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions d'orphelins.

(2) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Figure 5.3-3 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2013 (stock)



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques

(1) Y compris soldes de réserves.

(2) Hors La Poste et France Télécom.

Figure 5.3-4 : Pension mensuelle brute, indice et taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement chaque année 
[en euros courants]

Années d'admission à la retraite		2012	2013	Évolution 2013/2012 (en %)	Évolution annuelle moyenne sur 2013/2003 (en %)
FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT	Flux droit direct				
	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	2 240	2 212	-1,2	1,4
	Indice de liquidation	654	652	-0,3	0,8
	Taux de liquidation	68,9 %	68,6 %	-0,3 point	0,1
	Flux droit dérivé ⁽²⁾				
Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	992	1 017	2,5	2,1	
FPE - Toutes pensions civiles	Flux droit direct				
	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	2 158	2 113	-2,1	1,4
	Indice de liquidation	633	626	-1,1	0,8
	Taux de liquidation	68,6 %	68,3 %	-0,3 point	-0,1
	Flux droit dérivé ⁽²⁾				
Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	971	992	2,1	2,0	
FPE - Pensions militaires	Flux droit direct ⁽³⁾				
	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	1 522	1 555	2,2	0,3
	Indice de liquidation	489	499	2,0	0,3
	Taux de liquidation	59,0 %	58,7 %	-0,3 point	-7,6
	Flux droit dérivé ⁽²⁾				
Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	891	910	2,1	2,1	
FPT - Pensions CNRACL ⁽⁴⁾	Flux droit direct				
	Pension mensuelle moyenne	1 231	1 233	0,2	0,9
	Indice de liquidation	426	431	1,2	1,0
	Taux de liquidation	53,7 %	53,7 %	0,0 point	-
	Taux de liquidation hors décote/surcote	51,9 %	52,2 %	0,3 point	-3,1
	Flux droit dérivé ⁽⁵⁾				
Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	614	616	0,3	1,2	
FPH - Pensions CNRACL ⁽⁴⁾	Flux droit direct				
	Pension mensuelle moyenne	1 475	1 480	0,4	1,7
	Indice de liquidation	465	468	0,7	0,9
	Taux de liquidation	61,1 %	61,3 %	0,2 point	-
	Taux de liquidation hors décote/surcote	60,5 %	60,8 %	0,3 point	1,0
	Flux droit dérivé ⁽⁵⁾				
Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	648	658	1,6	1,8	
Ensemble - Pensions CNRACL ⁽⁴⁾	Flux droit direct				
	Pension mensuelle moyenne	1 332	1 332	0,0	1,1
	Indice de liquidation	443	446	0,8	0,8
	Taux de liquidation	56,8 %	56,8 %	0,0 point	0,6
	Taux de liquidation hors décote/surcote	55,4 %	55,6 %	0,2 point	0,0
	Flux droit dérivé ⁽⁵⁾				
Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	626	631	0,8	1,4	
FSPOEIE ⁽⁶⁾	Flux droit direct				
	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	1 782	1 710	-4,0	1,3
	Indice de liquidation	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	-	-
	Taux de liquidation	61,9 %	59,7 %	-2,2 points	-
	Taux de liquidation hors décote/surcote	61,0 %	59,5 %	-1,5 points	-3,6
	Flux droit dérivé ⁽⁵⁾				
Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	865	886	2,4	1,8	
Valeur annuelle moyenne du point d'indice		55,6	55,6	0,0	0,6

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (base des pensions au 31 décembre de chaque année, bases 2011 et 2012 définitives) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires).

(3) Hors pensions cristallisées et y compris soldes de réserve. En 2006, l'élargissement des conditions d'accès à une pension civile et militaire de retraite aux sous-officiers atteint d'une infirmité avant 15 ans de services a entraîné la baisse de l'indice et du taux de liquidation des pensions.

(4) Les données sont issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(5) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(6) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

n.s. = non significatif ; seul 1 % de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

NB : La détermination du montant de la pension pour le premier mois (avantage principal) se calcule en multipliant la valeur du point par l'indice de liquidation et par le taux de liquidation lorsque la pension n'est pas soumise au minimum garanti.

Figure 5.3-5 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2013 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, hors pensions d'invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2013 (hors invalidité)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom		FPE - Toutes pensions civiles		FPT - Pensions CNRACL ⁽¹⁾		FPH - Pensions CNRACL ⁽¹⁾		FPT+FPH - Pensions CNRACL ⁽¹⁾	
	Effectifs	Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽²⁾	Effectifs	Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽²⁾	Effectifs	Pension moyenne totale (en euros par mois)	Effectifs	Pension moyenne totale (en euros par mois)	Effectifs	Pension moyenne totale (en euros par mois)
Ensemble	43 303	2 253	52 295	2 154	29 213	1 264	19 976	1 505	49 189	1 362
Hommes	19 200	2 501	25 014	2 318	13 492	1 367	4 334	1 572	17 826	1 417
Femmes	24 103	2 055	27 281	2 003	15 721	1 175	15 642	1 486	31 363	1 330
Catégorie A	26 184	2 701	26 257	2 702	3 791	2 336	2 618	2 230	6 409	2 293
Hommes	12 227	2 945	12 289	2 945	1 675	2 543	638	2 591	2 313	2 557
Femmes	13 957	2 487	13 968	2 488	2 116	2 173	1 980	2 114	4 096	2 144
Catégorie B	6 704	1 690	6 706	1 690	4 677	1 586	6 975	1 636	11 652	1 616
Hommes	2 479	1 710	2 479	1 710	1 964	1 687	1 145	1 703	3 109	1 693
Femmes	4 225	1 678	4 227	1 678	2 713	1 513	5 830	1 623	8 543	1 588
Catégorie C	7 831	1 252	7 831	1 252	20 673	991	10 364	1 233	31 037	1 072
Hommes	2 147	1 201	2 147	1 201	9 802	1 098	2 541	1 254	12 343	1 130
Femmes	5 684	1 272	5 684	1 272	10 871	894	7 823	1 226	18 694	1 033
Hors catégorie ⁽³⁾	2 575	2 209	2 575	2 209						
Hommes	2 341	2 216	2 341	2 216						
Femmes	234	2 141	234	2 141						
Indéterminé ⁽⁴⁾	9	n.s.	8 926	1 667	72	2 165	19	1 962	91	2 125
Hommes	6	n.s.	5 758	1 701	51	2 187	10	2 632	61	2 254
Femmes	3	n.s.	3 168	1 605	21	2 113	9	1 291	30	1 866

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs) ; CNRACL.

(1) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(3) Concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(4) Pensions de La Poste et France Télécom pour l'essentiel.

n.s. : non significatif

Figure 5.3-6 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2013 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, concernant les seuls départs pour invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2013 (départs pour invalidité)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom		FPE - Toutes pensions civiles		FPT - Pensions CNRACL ⁽²⁾		FPH - Pensions CNRACL ⁽²⁾		FPT + FPH - Pensions CNRACL ⁽²⁾	
	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽¹⁾	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽¹⁾	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽¹⁾	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽¹⁾	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽¹⁾
Ensemble	2 663	1 550	3 592	1 515	3 239	953	1 720	1 190	4 959	1 035
Hommes	980	1 668	1 521	1 588	1 440	1 052	402	1 235	1 842	1 092
Femmes	1 683	1 482	2 071	1 462	1 799	874	1 318	1 176	3 117	1 002
Catégorie A	1 228	1 926	1 229	1 927	83	1 957	104	1 720	187	1 825
Hommes	452	2 083	453	2 085	33	2 008	20	1 816	53	1 934
Femmes	776	1 835	776	1 835	50	1 924	84	1 696	134	1 781
Catégorie B	341	1 471	341	1 471	182	1 408	337	1 440	519	1 429
Hommes	131	1 563	131	1 563	55	1 569	52	1 466	107	1 519
Femmes	210	1 413	210	1 413	127	1 333	285	1 436	412	1 406
Catégorie C	984	1 087	984	1 087	2 968	898	1 279	1 079	4 247	952
Hommes	310	1 075	310	1 075	1 349	1 006	330	1 162	1 679	1 037
Femmes	674	1 093	674	1 093	1 619	807	949	1 051	2 568	897
Hors catégorie ⁽³⁾	109	1 747	110	1 745	-	-	-	-	-	-
Hommes	86	1 788	86	1 788	-	-	-	-	-	-
Femmes	23	1 596	24	1 591	-	-	-	-	-	-
Indéterminé ⁽⁴⁾			928	1 414	6	1 230	0	0	6	1 230
Hommes	-	-	541	1 440	3	1 533	0	0	3	1 533
Femmes	-	-	387	1 377	3	926	0	0	3	926

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) ; CNRACL.

(1) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(3) Concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(4) Pensions de La Poste et France Télécom pour l'essentiel

Figure 5.3-7 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2013 selon le grade et le sexe, hors pensions d'invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2013 (hors invalidité)	Pensions militaires ⁽¹⁾		
	Nombre	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	10 124	1 708	1 766
Officiers généraux	194	4 703	5 149
Officiers supérieurs	1 029	2 955	3 118
Officiers subalternes	633	2 381	2 460
Sous-officiers	6 870	1 559	1 598
Caporaux et soldats	1 398	807	818
Hommes	9 313	1 749	1 811
Officiers généraux et supérieurs	1 177	3 257	3 470
Officiers subalternes	615	2 392	2 474
Sous-officiers	6 268	1 589	1 631
Caporaux et soldats	1 253	817	829
Femmes	811	1 242	1 256
Officiers généraux et supérieurs	46	2 591	2 683
Officiers subalternes	18	1 997	2 001
Sous-officiers	602	1 242	1 253
Caporaux et soldats	145	718	722

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs)

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Figure 5.3-8 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2013 selon le grade et le sexe, départs pour invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2013 (départs pour invalidité)	Pensions militaires ⁽¹⁾		
	Nombre	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	1 706	296	300
Officiers généraux	0	0	0
Officiers supérieurs	6	-	-
Officiers subalternes	17	882	885
Sous-officiers	324	652	660
Caporaux et soldats	1 359	195	196
Hommes	1 466	284	288
Officiers généraux et supérieurs	6	-	-
Officiers subalternes	9	-	-
Sous-officiers	238	675	684
Caporaux et soldats	1 213	191	193
Femmes	240	371	371
Officiers généraux et supérieurs	0	0	0
Officiers subalternes	8	-	-
Sous-officiers	86	591	591
Caporaux et soldats	146	223	223

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Figure 53-9 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal hors accessoires) de droit direct entrées en paiement en 2013 hors pensions d'invalidité

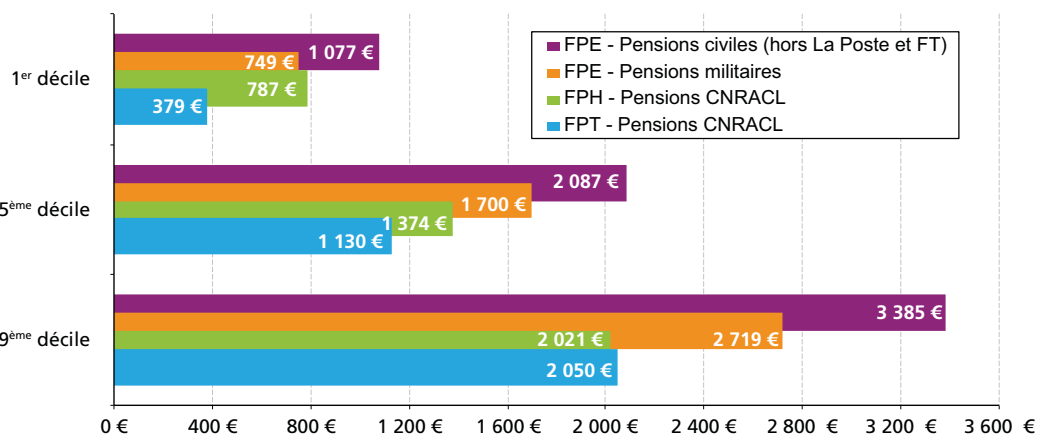
Pensions de droit direct entrées en paiement en 2013 (hors invalidité)	FPE Pensions civiles hors La Poste et France Télécom		FPE Toutes pensions civiles		FPE Pensions militaires (1)		FPT Pensions CNRACL (2)		FPH Pensions CNRACL (2)		FPT+FPH Pensions CNRACL (2)							
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes						
Effectifs	43 303	19 200	24 103	52 295	25 014	27 281	10 124	9 313	811	29 213	13 492	15 721	19 976	4 334	15 642	49 189	17 826	31 363
1 ^{er} décile	1 077	1 156	1 015	1 075	1 125	1 009	749	766	589	379	655	347	787	885	756	545	685	462
2 ^{ème} décile	1 403	1 581	1 325	1 353	1 415	1 304	902	933	743	720	829	663	1 021	1 093	991	812	884	773
3 ^{ème} décile	1 639	1 858	1 519	1 564	1 682	1 503	1 140	1 182	815	863	987	781	1 159	1 176	1 153	979	1 056	933
4 ^{ème} décile	1 868	2 056	1 711	1 771	1 870	1 675	1 418	1 491	962	1 012	1 105	905	1 283	1 276	1 285	1 117	1 148	1 101
5 ^{ème} décile	2 087	2 291	1 913	1 947	2 063	1 853	1 700	1 734	1 105	1 130	1 228	1 055	1 374	1 360	1 382	1 261	1 271	1 254
6 ^{ème} décile	2 333	2 525	2 178	2 200	2 319	2 071	1 842	1 867	1 271	1 290	1 357	1 206	1 492	1 453	1 506	1 384	1 383	1 386
7 ^{ème} décile	2 573	2 753	2 423	2 451	2 575	2 344	2 019	2 034	1 509	1 448	1 492	1 395	1 684	1 645	1 694	1 537	1 512	1 548
8 ^{ème} décile	2 832	3 133	2 682	2 734	2 887	2 620	2 224	2 308	1 811	1 686	1 756	1 622	1 844	1 823	1 846	1 782	1 785	1 780
9 ^{ème} décile	3 385	3 722	3 029	3 274	3 480	2 943	2 719	2 760	1 932	2 050	2 133	1 978	2 021	2 098	2 005	2 032	2 127	2 000

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Figure 5.3-10 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal hors accessoires) de droit direct entrées en paiement en 2013 hors pensions d'invalidité [en euros]



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : 10 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2013 sont d'un montant mensuel inférieur à 787 euros.

50 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2013 sont d'un montant mensuel inférieur à 1 374 euros.

10 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2013 sont d'un montant mensuel supérieur à 2 021 euros.

Figure 5.3-11 : Durée de cotisation des pensionnés du régime salarié⁽¹⁾ de l'Ircantec ayant liquidé en 2013

Durée de cotisation en années	Nouveaux pensionnés ayant liquidé en 2013
1 an et moins	44 282
de 1 à 2 ans inclus	22 517
de 2 à 3 ans inclus	14 613
de 3 à 4 ans inclus	11 295
de 4 à 5 ans inclus	8 701
de 5 à 10 ans inclus	22 869
de 10 à 15 ans inclus	10 045
de 15 à 20 ans inclus	5 645
de 20 à 25 ans inclus	3 852
de 25 à 30 ans inclus	2 629
de 30 à 35 ans inclus	2 025
de 35 à 40 ans inclus	2 324
plus de 40 ans	777
non connu	21
Total	151 595

Source : Ircantec.

(1) Hors régime des élus locaux.

Note : le régime de l'Ircantec, caractérisé par une durée moyenne de cotisation d'environ 6 années (pour les nouveaux pensionnés 2013), est assimilable à un régime de passage, et couvre des agents non fonctionnaires pour la plupart et ayant un statut moins stable.

La mise en place du droit à l'information a provoqué ces dernières années une progression du nombre des liquidations à faible durée de cotisation: des affiliés qui auparavant ne demandaient pas leur retraite par oubli ou méconnaissance formulent aujourd'hui une demande, même pour un faible montant. La part des liquidations pour les durées de moins d'un an atteint 29,2% en 2013 (contre 26,7% en 2012).

Figure 5.3-12 : Pension moyenne mensuelle des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE en paiement au 31 décembre ☀

Montant brut mensuel en euros	2012	2013	Évolution 2013/2012 (en %)	Évolution annuelle moyenne sur 2013/2003 (en %)
FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom	1 891	1 923	1,7	2,3
FPE - Toutes pensions civiles	1 853	1 882	1,6	2,2
FPE - Pensions militaires	1 419	1 434	1,1	2,4
FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE	1 428	1 455	1,9	2,1
FPT - Pensions CNRACL	1 141	1 157	1,4	1,8
FPH - Pensions CNRACL	1 299	1 321	1,7	2,3
Ensemble - Pensions CNRACL	1 216	1 234	1,5	2,1

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE.

Champ FPE : pensions civiles et militaires, ayants droit et ayants cause, en paiement au 31 décembre de l'année, y compris pensions anciennement cristallisées et soldes de réserves et hors pensions temporaires d'orphelins. En euros courants.

Figure 5.3-13 : Montant total des pensions dans les trois versants de la fonction publique, militaires et ouvriers d'État ☀

			2012	2013	Évolution 2013/2012 (en %)	Évolution annuelle moyenne sur 2013/2003 (en %)
Fonction Publique de l'État	Pensions civiles et ATI	Montant en M€	39 471	40 664	3,0	5,2
	Pensions militaires	Montant en M€	9 383	9 533	1,6	2,0
	Total	Dépenses de pensions en M€	48 854	50 197	2,7	4,5
		Poids de la contrib. de l'État dans le BG ⁽¹⁾	16,3 %	12,9 %	-3,4 points	-
Fonctions publiques territoriale et hospitalière	Pensions	Montant en M€	15 781	16 575	5,0	6,8
	Cotisations	Montant en M€	16 497	17 708	7,3	4,3
Ouvriers d'État	Pensions	Montant en M€	1 809	1 834	1,4	1,5
	Cotisations	Montant en M€	524	512	-2,4	1,3

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (ACCT jusqu'en 2005, INDIA-LOLF 2006-2011, Chorus depuis 2012) ; CNRACL et FSPOEIE.

(1) Dépenses du budget général en exécution - hors prélèvements sur recette.

Figure 5.4-1 : Compte d'affectation spéciale Pensions / programme 741 (section 1) relatif aux pensions civiles et militaires de l'État et allocations temporaires d'invalidité (ATI) 

Dépenses (en millions d'euros)	2012	2013	Évolution 2013/2012 (en %)	Évolution annuelle moyenne sur 2013/2009 (en %)
Pensions civiles ⁽¹⁾	39 328	40 501	3,0	4,0
Pensions militaires	9 393	9 533	1,5	2,0
Allocations temporaires d'invalidité	143	143	0,3	0,6
Dépenses de compensation démographique (transferts inter-régimes)	678	662	-2,4	-12,4
Transferts à la CNAV et à l'Ircantec (affiliations rétroactives)	291	292	0,4	0,0
Transfert vers la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	279	200	-28,1	258
Divers	4	4	24,3	-3,3
Total dépenses	50 115	51 335	2,4	3,4

Recettes (en millions d'euros)	2012	2013	Évolution 2013/2012 (en %)	Évolution annuelle moyenne sur 2013/2009 (en %)
Cotisations salariales	5 241	5 428	3,6	3,6
Contribution employeur État et cotisations ATI	36 405	37 688	3,5	3,2
Contribution La Poste et France Télécom ⁽²⁾	2 013	2 029	0,8	-11,5
Contribution Établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires	5 180	5 734	10,7	18,8
Transferts au titre des validations de services auxiliaires	110	92	-16,1	-24,4
Transferts de compensation démographique	10	15	50,9	-50,6
Transferts - neutralisation de la CNRACL	543	534	-1,8	-
Autres transferts (dont subventions)	358	19	-94,6	-57,5
Total recettes	49 861	51 540	3,4	3,3

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État et direction du Budget.

(1) Y compris les pensions des retraités de La Poste et France Télécom.

(2) Y compris cotisations salariales des agents de La Poste jusqu'en 2009 et y compris contributions exceptionnelles.

Figure 5.4-2 : Compte de résultat simplifié de la CNRACL

Charges (en millions d'euros)	2012	2013	Évolution 2013/2012 (en %)	Évolution annuelle moyenne sur 2013/2009 (en %)
Prestations sociales	15 902,7	16 700,9	5,0	6,0
Compensations	1 375,6	1 423,4	3,5	-13,6
Transferts CNRACL - article 59	514,3	533,7	3,8	-
Autres charges	95,4	106,8	11,9	-13,4
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	99,5	103,1	3,6	3,3
Charges financières	1,5	1,3	-13,3	-
Charges exceptionnelles	0,2	0,0	-	-
Total charges	17 989,2	18 869,2	4,9	2,6
Produits (en millions d'euros)	2012	2013	Évolution 2013/2012 (en %)	Évolution annuelle moyenne sur 2013/2009 (en %)
Cotisations et produits affectés	16 804,2	18 006,3	7,2	3,6
Compensations	0,5	0,0	-	-
Transferts CNRACL - article 59	150,3	200,5	33,4	-
Autres produits	328,3	356,2	8,5	2,0
Produits financiers	1,6	1,2	-25,0	-42,9
Produits exceptionnels ⁽¹⁾	690,0	200,0	-71,0	-
Total produits	17 974,9	18 764,2	4,4	4,0
Résultat de l'exercice	-14,3	-105,0	634,3	-

Source : CNRACL.

(1) Le produit exceptionnel de 690 M€ en 2012 correspond au transfert d'une partie des réserves de l'ATIACL pour 450 M€ et du FCCPA pour 240 M€ (ATIACL : Allocation Temporaire d'Invalidité des Agents des Collectivités Locales, FCCPA : Fonds de Compensation de la Cessation Progressive d'Activité des agents des collectivités locales).

Figure 5.4-3 : Taux de cotisation relatifs aux régimes des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et des ouvriers d'État

[en %]

	2012	2013	Évolution 2013/2012 (en points)	Évolution annuelle moyenne sur 2013/2009 (en points)
1 / Régime des pensions civiles et militaires de l'État				
Taux de cotisation salarié ⁽¹⁾	8,41	8,76	0,4	0,9
Contribution employeur implicite avant 2006 ⁽²⁾				
Pensions civiles : Contribution employeur				
Ministères ⁽³⁾	68,59	71,78	3,2	13,3
Organismes ou établissements de l'État	68,59	74,28	5,7	14,1
Pensions militaires : contribution employeur	121,55	126,07	4,5	17,7
2/ Régime CNRACL				
Taux de cotisation salarié ⁽¹⁾	8,41	8,76	0,4	0,9
Taux de cotisation employeur ⁽⁵⁾	27,32	28,85	1,5	1,6
3/ Régime des ouvriers d'État				
Taux de cotisation salarié ⁽¹⁾	8,41	8,76	0,4	0,9
Taux de cotisation employeur ⁽⁴⁾	33,04	33,23	0,2	6,2

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL.

(1) En 2012, le taux de cotisation salarié a été de 8,39% de janvier à octobre et de 8,49% en novembre et décembre.

(2) Les taux de contribution employeur relatives aux pensions de retraite des fonctionnaires civils de l'État et aux militaires sont calculés de manière à respecter les contraintes d'équilibre financier du programme 741 du CAS Pensions.

(3) En 2013, le taux de contribution des ministères a été de 74,28 % de janvier à novembre et de 44,28 % en décembre.

(4) En 2012, le taux de cotisation employeur a été de 33,0% de janvier à octobre et de 33,23% en novembre et décembre. La subvention d'équilibre n'est pas incluse.

(5) En 2012, le taux de cotisation employeur a été de 27,30% de janvier à octobre et de 27,40% en novembre et décembre.

Figure 5.4-4 : Évolution de la démographie de la CNRACL et du FSPOEIE

Au 31 décembre			2012	2013	Évolution 2013/2012 (en %)	Évolution annuelle moyenne sur 2013/1990 (en %)	Évolution annuelle moyenne sur 2013/2003 (en %)
CNRACL	Nombre de cotisants	FPT	1 340 402	1 386 382	3,4	2,5 %	3,0 %
		FPH	836 875	843 465	0,8	1,0 %	1,0 %
	Nombre de pensionnés	FPT	577 592	601 860	4,2	4,2 %	4,4 %
		FPH	516 748	532 177	3,0	4,9 %	4,5 %
Ratio démographique ⁽¹⁾	CNRACL	2,01	1,97	-4 points	-	-	
FSPOEIE	Nombre de cotisants		39 761	37 108	-6,7	-3,9 %	-4,4 %
	Nombre de pensionnés		104 869	104 120	-0,7	-0,2 %	-0,6 %
	dont pensionnés en état d'avances ⁽²⁾		1 521	2 336	53,6	-	-
	Ratio démographique ⁽¹⁾		0,39	0,37	-2 points	-	-

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL et FSPOEIE.

(1) Le ratio démographique est le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de pensionnés de droits directs et de droits dérivés en moyenne annuelle, sauf pour les pensions civiles de l'État où il est calculé sur les données au 31 décembre.

(2) Les pensions en « état d'avances » du FSPOEIE sont des pensions dont le dossier est en cours. Les éléments de calcul sont provisoires, mais pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée. Les données ne sont disponibles qu'à partir de 2004.

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 FPE à partir de documents budgétaires et dans la fonction publique territoriale et hospitalière à partir des bilans sociaux ou comptables. Cette approche fait essentiellement l'objet de la fiche 6.1.

D'autre part, le suivi des rémunérations peut être appréhendé à partir de données relatives aux salaires et traitements individuels pour une analyse des niveaux ou des évolutions salariales individuels et de leur dispersion. Cette approche fait essentiellement l'objet des fiches 6.3 et 6.4.

Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité nationale

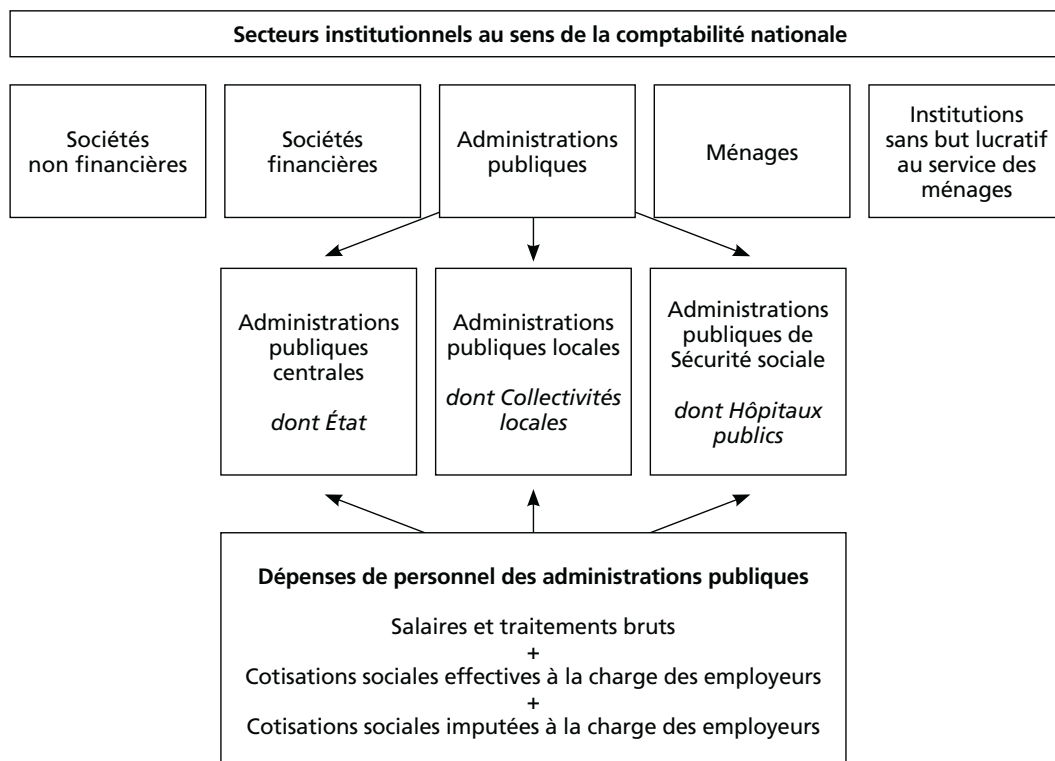
En outre, l'Insee élabore les comptes nationaux sectoriels au format du Système européen de comptes selon une nomenclature des opérations harmonisée pour

l'ensemble des pays de l'Union faisant l'objet d'une méthodologie décrite dans un règlement.

La comptabilité nationale a pour objet de retracer les flux entre les différents « secteurs institutionnels » qui composent l'économie nationale et correspondent aux différents acteurs de la vie économique. Parmi ceux-ci, les administrations publiques ont pour fonction principale la production de services non marchands, ainsi que des opérations de redistribution du revenu et des richesses nationales. Elles tirent la majeure partie de leurs ressources de contributions obligatoires. **Le secteur des administrations publiques comprend les administrations publiques centrales (dont l'État), les administrations publiques locales (dont les collectivités locales) et les administrations de Sécurité sociale (dont les hôpitaux).**

Dans l'Union européenne, les comptes des administrations publiques sont particulièrement précis dans la mesure où ils interviennent dans le calcul du déficit au sens de Maastricht et de procédures de contrôle particulières.

Schéma : Les dépenses de personnel des administrations publiques en comptabilité nationale



Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité budgétaire de l'État

La comptabilité budgétaire retrace l'exécution des dépenses, au moment où elles sont payées et l'exécution des recettes, au moment où elles sont encaissées. Elle diffère en ce sens de la comptabilité nationale qui enregistre les opérations en droits constatés.

Pour la fonction publique de l'État, la mise en place de la loi de finances 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 Épa). Comme pour la comptabilité nationale, les dépenses de rémunération de La Poste et 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 ou à la mobilité ou encore à des heures supplémentaires. Le terme budgétaire recouvre donc le champ du salaire et traitement brut et diffère ainsi de la rémunération au sens des comptes nationaux qui inclut l'ensemble des cotisations sociales (effectives ou imputées) à la charge de l'employeur.

Dépenses de personnel : (voir définitions)

Prestations sociales : (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 les fonctions publiques territoriale et hospitalière, les employeurs correspondants ont leurs propres normes budgétaires et comptables. On parlera pour les collectivités locales de frais de personnel et pour les établissements publics de santé de charges de personnel. Les frais de personnel incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris les vacances), les cotisations et prestations sociales. Les charges de personnels comprennent les rémunérations du personnel médical et non médical, les charges de sécurité sociale et de prévoyance et les autres charges.

Dans la fonction publique, le **salaire ou traitement brut (voir définitions)** est soumis à un certain nombre de prélèvements sociaux obligatoires à la charge du salarié :

- la retenue pour pension civile : 7,85 % du traitement brut en 2009 et en 2010 puis 8,12 % en 2011 et 8,39 % en 2012, ce taux augmentant chaque année par paliers de 0,27 point selon les dispositions prévues par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (décret n°2010-1749 du 30 décembre 2010). De surcroît, le décret n° 2012-84710 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse prévoit l'augmentation des taux de cotisations salariales et patronales afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues ». Aussi, à la hausse annuelle des taux de 0,27 point, s'ajoute une augmentation de 0,25 point à raison de 0,10 point dès le 1^{er} novembre 2012 puis de 0,05 point par an à compter de 2014. Ainsi, le taux retenue pour pension civile s'est établi à 8,76 % en 2013, s'établit à 9,14 % depuis le 1^{er} janvier 2014 et sera porté au 1^{er} janvier 2020 à 10,86 % ;
- la CSG non déductible : 5,1 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 5,1 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la CSG déductible 2,4 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 2,4 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- le CRDS : 0,5 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 0,5 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;

- la cotisation salariale au régime additionnel de la fonction publique (RAFP). Son assiette comprend l'ensemble des primes énumérées ci-dessus dans la limite de 20 % du traitement brut. L'employeur et l'employé se partagent à égalité la cotisation de 10 % ;
- la contribution de solidarité éventuelle : 1 % du salaire brut après déduction de la retenue pour pension civile.

Après déduction de ces cotisations sociales à la charge du salarié, on aboutit au salaire net de prélèvements. Pour mémoire, le traitement brut sert également d'assiette à des cotisations sociales employeur non détaillées ici.

L'indice minimum de traitement de la fonction publique constitue également un facteur commun aux trois fonctions publiques. 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).

Pour ce qui concerne **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 non-titulaires répertoriées (catégories spécifiques, emplois statutaires de non-titulaires des établissements publics dérogatoires et autres non-titulaires), 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 trois sources de progression des rémunérations dans la fonction publique :

- les **mesures générales** concernent la totalité des agents et n'influent que sur le traitement indiciaire (par exemple : revalorisation du point fonction publique ou attribution de points d'indice majoré) ;
- les **mesures catégorielles** concernent certaines catégories d'agents. Il s'agit, par exemple, de la création ou de l'amélioration indemnitaire, de la réforme statutaire (plan de réforme des corps et carrière des personnels actifs de la Police nationale en 2004-2010, plan de revalorisation des carrières des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire en 2004-2010 ou échelonnement indiciaire pour l'amélioration en début de carrière de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministère de l'éducation nationale en 2012) ;
- les **mesures individuelles** correspondent à des améliorations de rémunération dues aux évolutions de carrière. Ce phénomène est connu sous le nom de glissement-vieillesse technicité (GVT) positif ou effet de carrière. Il retrace l'incidence positive sur la

masse salariale des avancements à l'ancienneté, des avancements au choix ou promotions, et de l'acquisition d'une technicité.

Les trois indicateurs types de suivi de l'évolution des rémunérations :

- le **salaire moyen par tête (SMPT)** : voir définitions.
- la **rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** : voir définitions
- l'**indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI)** : voir définitions.

L'évolution du salaire moyen par tête (SMPT) prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant la période ainsi que l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite) et des modifications de structure (par exemple, modification de la qualification des agents et de leur niveau de rémunération). L'effet d'entrées-sorties se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'une population âgée (en fin de carrière) dont le salaire est supérieur à celui des remplaçants plus jeunes (en début de carrière). L'évolution du SMPT prend en compte notamment :

- les effets de revalorisation du salaire à structure constante (ex. hausse du point d'indice, mesures catégorielles)
- les effets de carrière liés à l'avancement des personnes en places (dit GVT positif)
- les effets d'entrée / sortie qui, du fait de l'arrivée de débutants et du départ de personnes expérimentées pèse négativement sur le salaire moyen. Cet effet appelé GVT négatif peut, en évolution avoir un impact positif ou négatif sur l'évolution du SMPT en fonction de l'évolution du rythme de remplacement des départs.

Évolution à structure constante et effet de structure : dans le cas des agents titulaires, l'évolution du salaire moyen entre deux années peut être décomposée entre une évolution à corps, grade et échelon constants et un effet de structure.

- **L'évolution du salaire à structure constante** est calculée en pondérant l'évolution du salaire moyen par corps, grade et échelon par les effectifs de corps, grade et échelon observés l'année initiale.
- **L'effet de structure** mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il se calcule comme l'écart entre l'évolution du SMPT et l'évolution du salaire à structure constante. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif, et de l'effet des départs et des embauches ou « entrées-sorties » ou effet de noria, généralement négatif.

- **L'effet de carrière (GVT positif)** mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. Comme le salaire à structure constante, il s'obtient en fixant 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.

Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) : notion utilisée pour évaluer l'évolution moyenne du salaire des agents présents deux années déterminées (généralement consécutives). L'évolution de la RMPP prend ainsi en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, de même que l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres éléments susceptibles d'impacter le traitement ou salaire (requalification des emplois par exemple). Seules les personnes présentes tout au long des

deux années considérées chez le même employeur et avec la même quotité de travail sont qualifiées de « personnes en place » de manière à neutraliser les effets sur le revenu du volume de travail ou de forte réorientation professionnelle.

Évolutions de salaire en euros constants sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation y compris tabac.

Nomenclature de catégorie socioprofessionnelle : voir définition de la fiche thématique 2

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe ☺, dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2) en format LOLF
[en milliards d'euros]

Catégories et sous-catégories	2012	2013	dont ministère de la Défense	Évolution annuelle (en %)	
				2013/2012	2013/2008
Rémunérations d'activité	69,469	69,049	10,374	-0,6 %	-1,1 %
Traitement brut	51,838	51,558	6,517	-0,5 %	-1,7 %
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,195	0,189	0,024	-3,1 %	-2,8 %
Indemnité de résidence	1,168	1,186	0,298	1,5 %	0,8 %
Supplément familial de traitement	0,901	0,904	0,179	0,3 %	-0,2 %
Majorations	1,162	1,159	0,109	-0,3%	-0,4 %
Indemnités indexées	8,968	8,781	2,356	-2,1 %	-1,6 %
Indemnités non indexées	5,236	5,272	0,891	0,7 %	6,2 %
Rémunérations d'activité non ventilées	0,000	0,000	0,000	-	-
Cotisations et contributions sociales	48,721	49,777	9,386	2,2 %	1,9 %
Contributions d'équilibre au CAS Pensions	37,579	38,647	7,953	2,8 %	2,9 %
CAS pensions civiles + ATI ⁽¹⁾	26,810	27,909	0,593	4,1 %	2,6 %
CAS pensions militaires ⁽¹⁾	9,205	9,406	6,186	2,2 %	3,6 %
Contributions au FSPOEIE et au CAS cultes	1,188	1,332	1,173	12,1 %	5,5 %
Contribution exceptionnelle au CAS	0,376	0,000	0,000	-	-
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	0,347	0,348	0,055	0,2 %	-0,8 %
Cotisations patronales au FSPOEIE	0,310	0,300	0,231	-3,4 %	1,8 %
Cotisations retraites autres	1,458	1,469	0,035	0,8 %	7,2 %
Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse)	5,271	5,263	0,649	-0,1 %	-2,7 %
FNAL + CNAF + CSA	3,130	3,115	0,392	-0,5 %	-1,5 %
Autres ^{(2) (3)}	0,626	0,634	0,071	1,3 %	-1,9 %
Prestations sociales et allocations diverses	0,755	0,770	0,308	2,1 %	-9,7 %
Prestations sociales ⁽³⁾	0,100	0,103	0,022	3,2 %	-0,2 %
Remboursement transport	0,082	0,083	0,010	1,0 %	0,4 %
Capital-décès	0,044	0,040	0,006	-8,8 %	-4,7 %
Congé de fin d'activité (CFA) et CAA ⁽⁴⁾	0,066	0,067	0,065	1,7 %	3,0 %
dont CFA ⁽⁵⁾	0,000	0,000	0,000	-	-
Congé de longue durée (CLD) ^{(6) -}	^{(6) -}	^{(6) -}	^{(6) -}	-	-
Allocation de retour à l'emploi	0,336	0,344	0,144	2,4 %	2,8 %
Accidents du travail ⁽³⁾	0,123	0,114	0,060	-6,6 %	-3,2 %
Autres	0,004	0,019	0,002	-	-42,1 %
Total des dépenses de personnel (titre 2)	118,946	119,597	20,068	0,5 %	0,0 %
Dépenses annexes :					
Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État	52,000	53,240	-	2,4 %	4,2 %
Budget de l'État	299,536	298,648	-	-0,3 %	1,4 %
Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %)	39,7 %	40,0 %	-	-	-

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget). Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Périmètre : Budget général

Note : 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).

Depuis l'adoption de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, des crédits initialement budgétés sur le titre 2 (HCAS et CAS) sont chaque année versés aux universités sur le titre 3 (après fongibilité asymétrique), au titre du passage aux responsabilités et compétences élargies de ces établissements. Pour la première fois en 2012, la part de cette dépense initialement budgétée sur le T2 CAS et exécuté sur le T3 (soit 108,5 M€) a fait l'objet d'un retraitement afin de ne pas dégrader artificiellement l'exécution de la norme « 0 valeur », d'où l'écart entre les données présentées ici (26,918 Md€ pour le CAS pensions des civils) et celles issues des rapports annuels de performance 2012 (26,810 Md€).

(2) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

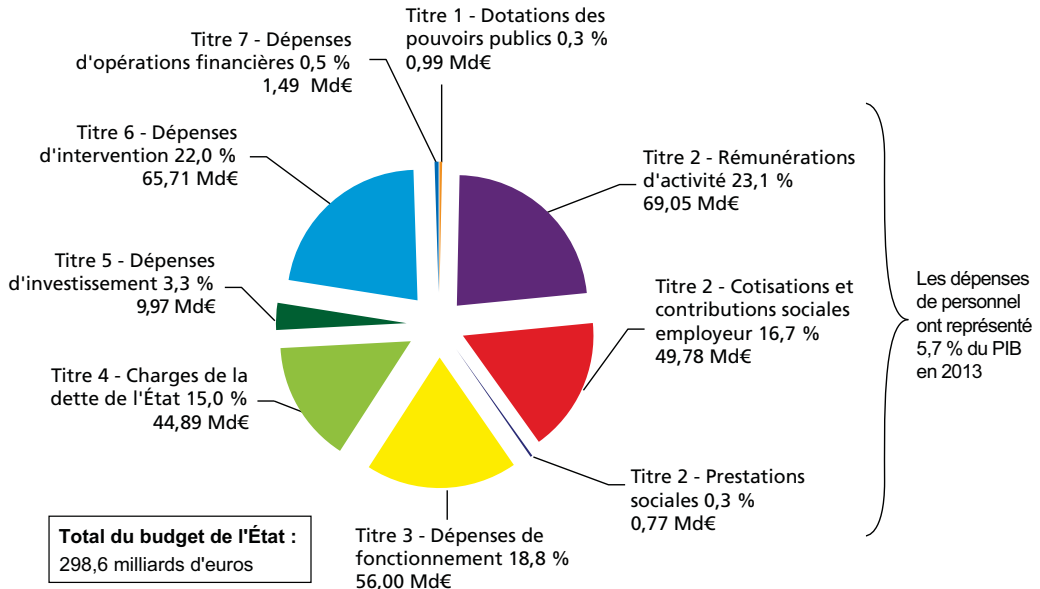
(3) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

(4) 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) Montant de 80 088 euros versés en 2009.

(6) A compter du 1^{er} janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

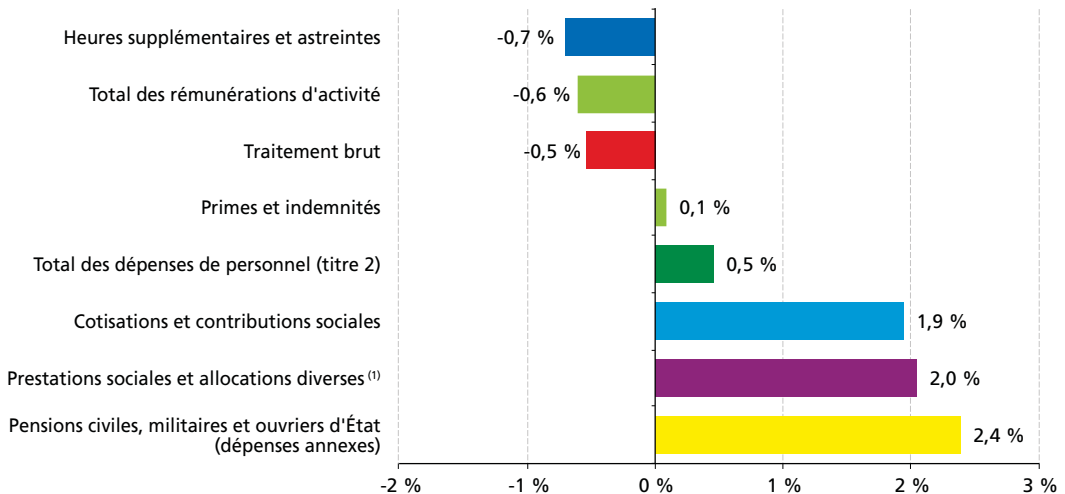
Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État en 2013 (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts)



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Périmètre : Budget général

Figure 6.1-3 : Évolution en 2013 des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Périmètre : Budget général

(1) La baisse des prestations sociales et allocations diverses tient au changement du mode de comptabilisation des congés de longue durée (CLD) en catégorie 21 et non plus en catégorie 23.

Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État

[en milliards d'euros]

	2012	2013	Évolution annuelle (en %)	
			2013/2012	2013/2009
Rémunérations principales :	53,401	53,114	-0,5 %	-1,7 %
- Titulaires	38,438	38,216	-0,6 %	-1,9 %
- Stagiaires	(1) -	(1) -	-	-
- Non-titulaires (2)	2,416	2,524	4,5 %	-1,4 %
- Ouvriers d'État	0,731	0,700	-4,3 %	-0,3 %
- Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	3,803	3,812	0,2 %	-0,4 %
- Militaires	7,321	7,197	-1,7 %	0,0 %
- Rémunérations à l'acte, à la tâche, à l'heure	0,320	0,299	-6,5 %	-1,6 %
- Autres rémunérations	0,372	0,364	-1,9 %	29,5 %
Charges connexes à la rémunération principale :	5,124	4,982	-2,8 %	1,7 %
- Supplément familial de traitement	0,901	0,904	0,3 %	-0,2 %
- Indemnités de résidence et liées à la mobilité	1,676	1,684	0,5 %	0,4 %
- Heures supplémentaires et astreintes (3)	1,545	1,534	-0,7 %	3,5 %
<i>dont indemnités horaires pour travaux supplémentaires</i>	<i>0,067</i>	<i>0,062</i>	<i>-6,9 %</i>	<i>1,8 %</i>
<i>astreintes</i>	<i>0,055</i>	<i>0,049</i>	<i>-10,4 %</i>	<i>-4,2 %</i>
- NBI	0,195	0,189	-3,1 %	-2,8 %
- Autres charges connexes	0,807	0,670	-17,0 %	5,9 %
<i>dont garantie individuelle de pouvoir d'achat</i>	<i>0,099</i>	<i>0,080</i>	<i>-19,6 %</i>	<i>-1,5 %</i>
Primes et indemnités :	10,944	10,954	0,1 %	0,7 %
Personnels civils :				
- Indemnités interministérielles (4) indexées sur le point	1,499	1,532	2,2 %	-3,0 %
- Indemnités interministérielles (4) non indexées sur le point	0,790	0,828	4,8 %	27,2 %
<i>dont prime de fonctions et de résultats (PFR)</i>	<i>0,578</i>	<i>0,621</i>	<i>7,5 %</i>	<i>-</i>
- Indemnités ministérielles indexées sur le point	2,405	2,330	-3,1 %	-2,8 %
- Indemnités ministérielles non indexées sur le point	2,714	2,780	2,4 %	4,3 %
Personnels militaires :				
- Indemnités de sujétion pour charges militaires	1,166	1,134	-2,8 %	-0,4 %
- Indemnités de sujétions spéciales	1,633	1,607	-1,6 %	-0,6 %
- Primes de qualification et de technicité	0,712	0,718	0,8 %	1,3 %
- Autres indemnités	0,026	0,026	0,6 %	-21,9 %
Non réparti	0,000	0,000	-	-
Total rémunérations d'activité	69,469	69,049	-0,6 %	-1,1 %

Source : Budgets d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Périmètre : Budget général

Note : le champ des dépenses de personnel (titre 2) comprend l'enseignement privé sous contrat.

ns : non significatif.

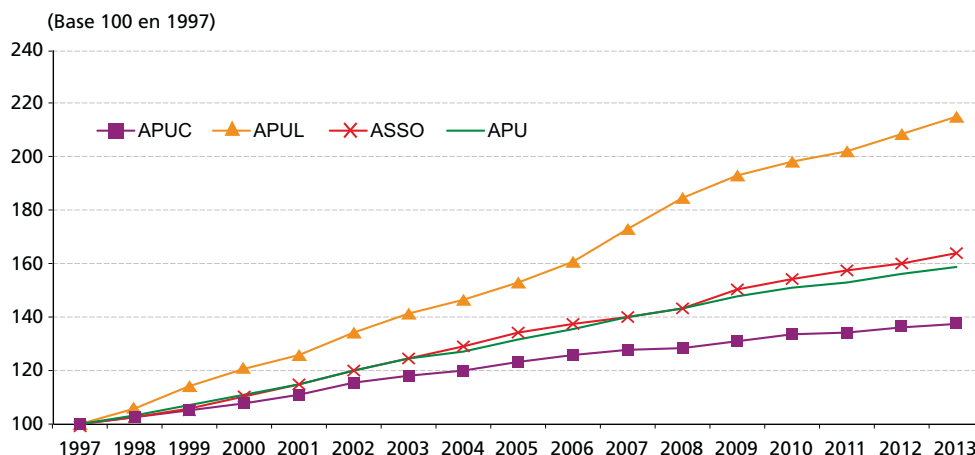
(1) A compter de 2012, il n'est plus possible, compte-tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, de distinguer la rémunération des stagiaires de celles des titulaires.

(2) Y compris la rémunération des réservistes

(3) A compter de 2012, compte-tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, seules les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et les astreintes sont distinguées du reste des heures supplémentaires.

(4) Les indemnités interministérielles sont communes à plusieurs ministères. Par exemple, l'indemnité d'administration et de technicité, la prime de rendement, l'indemnité de fonction et de résultat, etc.

Figure 6.1-5 : Évolution depuis 1997 des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale



Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

APUC : Administrations publiques centrales. Les APUC recouvrent le champ de l'État et de ses établissements publics.

APUL : Administrations publiques locales.

ASSO : Administrations de sécurité sociale, y compris les hôpitaux à financement public.

APU : Ensemble des administrations publiques.

Note : les séries de comptes nationaux présentés dans ce tableau sont désormais publiés en base 2010 dans un cadre rénové (voir www.insee.fr), elles diffèrent de celles publiées dans la précédente édition du Rapport annuel.

Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans leur budget respectif et dans le PIB de 2007 à 2013 au sens de la comptabilité nationale

Dépenses de rémunération	2012 *			2013 **			Évolution annuelle des dépenses (en %)	
	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales	2013/2012	2013/2009
Administrations publiques centrales⁽¹⁾	135,1	6,5 %	27,8 %	136,0	6,4 %	27,9 %	0,7 %	1,2 %
dont État	118,3	5,7 %	26,2 %	118,9	5,6 %	26,1 %	0,5 %	0,2 %
Administrations publiques locales⁽²⁾	72,5	3,5 %	29,7 %	74,8	3,5 %	29,7 %	3,2 %	2,8 %
dont collectivités locales	58,1	2,8 %	26,0 %	60,1	2,8 %	26,1 %	3,4 %	3,0 %
Administrations de sécurité sociale⁽³⁾	61,1	2,9 %	11,1 %	62,4	3,0 %	11,1 %	2,2 %	2,1 %
dont hôpitaux publics	51,1	2,4 %	58,5 %	52,4	2,5 %	59,4 %	2,5 %	2,4 %
Toutes administrations publiques	268,6	12,8 %	22,7 %	273,3	12,9 %	22,6 %	1,7%	1,8 %

Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : les dépenses de rémunération qui figurent dans le tableau ci-dessus intègrent le financement de la charge des pensions.

* : Résultats semi-définitifs

** : Résultats provisoires

(1) État et divers organismes d'administration centrale.

(2) Collectivités locales et divers organismes d'administration locale.

(3) Les administrations de Sécurité sociale comprennent les régimes d'assurance sociale et les organismes dépendant des assurances sociales (principalement les hôpitaux à financement public).

Note : les séries de comptes nationaux présentés dans ce tableau sont désormais publiés en base 2010 dans un cadre rénové (voir www.insee.fr), elles diffèrent de celles publiées dans la précédente édition du Rapport annuel.

Figure 6.1-7 : Dépenses de personnel dans les collectivités locales

[en milliards d'euros courants]

Dépenses de personnel ⁽¹⁾	2012	2013*	2014**	Évolution annuelle des dépenses (en %)	
				2013/2012	2013/2003
- Régions	2,97	3,06	3,18	3,2 %	19,4 %
- Départements	11,54	11,82	12,18	2,5 %	8,5 %
- Communes	34,12	35,01	n.d.	2,6 %	3,0 %
- Groupements à fiscalité propre ⁽²⁾	6,27	6,72	n.d.	7,2 %	9,1 %
Ensemble des collectivités locales	54,90	56,62	n.d.	3,1 %	5,1 %
Total des dépenses ⁽³⁾					
Ensemble des collectivités locales	226,37	233,63	n.d.	3,2 %	4,4 %

Sources : DGCL et DGFIP.

* : Résultats provisoires

** : Estimations à partir des budgets primitifs 2013 et 2014

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(2) Groupements à fiscalité propre : métropole, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

(3) Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

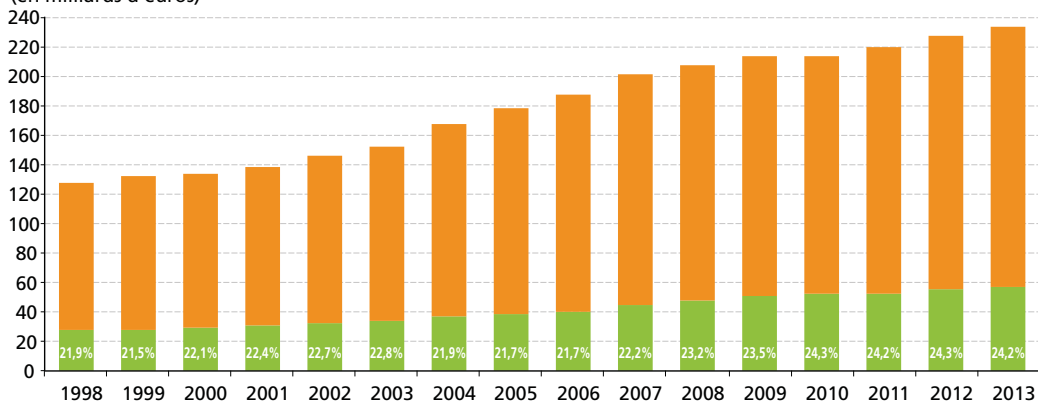
n.d. : non disponible

Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales de 1998 à 2013 ⁽¹⁾

■ Dépenses de personnel (rémunérations + charges sociales employeur)
 ■ Total des autres dépenses

Le pourcentage représente la part des dépenses de personnel dans l'ensemble des dépenses.

(en milliards d'euros)



Sources : DGCL et DGFIP.

(1) Résultats 2012 provisoires. Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

Figure 6.1-9 : Charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé
(en milliards d'euros courants)

	2012*	2013**	Évolution annuelle des dépenses (en %)	
			2013/2012	2013/2003
Rémunérations du personnel non médical	21,213	21,549	1,6 %	2,0 %
Rémunérations du personnel médical ⁽¹⁾	6,128	6,393	4,3 %	4,0 %
Charges de sécurité sociale et de prévoyance ⁽²⁾	9,500	9,938	4,6 %	3,3 %
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	2,468	2,579	4,5 %	2,7 %
Autres charges ⁽³⁾	2,150	2,194	2,1 %	2,9 %
Ensemble des charges de personnel	41,459	42,653	2,9 %	2,7 %
DÉPENSES TOTALES	64,987	66,175	1,8 %	3,1 %

Sources : DGOS et DGFIP.

* Chiffres actualisés par rapport à l'édition précédente.

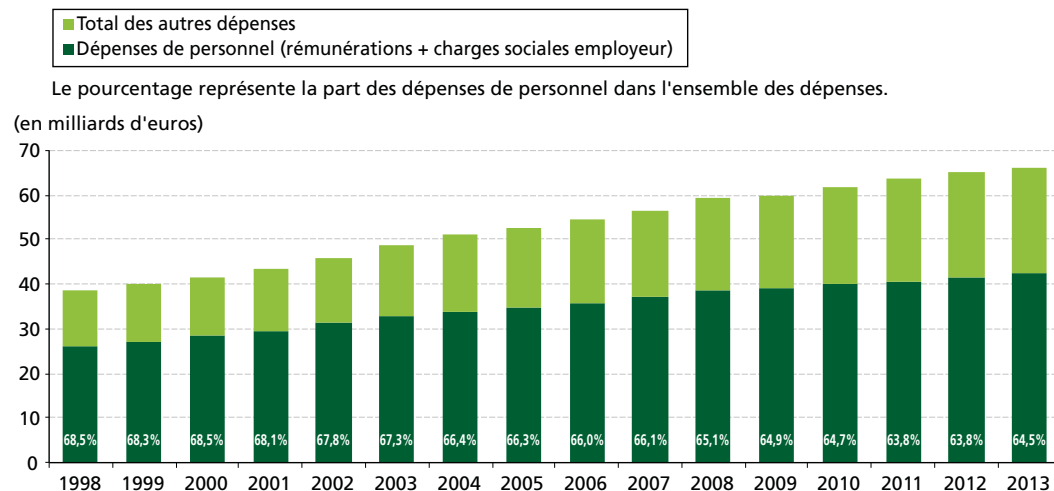
** Résultats provisoires, données issues des Comptes de Résultats Principaux des EPS.

(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, d'où la baisse du montant de cette ligne à partir de 2006. À titre d'information, ces dépenses représentent 359 millions d'euros en 2006, 113 millions d'euros en 2007 et 110 millions d'euros en 2008.

Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé de 1998 à 2012



Sources : DGOS et DGFIP.

Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois versants de la fonction publique

Années	Date	Ampleur	Valeur de l'indice 100		Points uniformes	Observations
			En francs	En euros		
1996		0,00 %	32 244	4 915,57		
1997	1 ^{er} mars	0,50 %	32 405	4 940,11		
	1 ^{er} octobre	0,50 %	32 567	4 964,81		
1998 et 1999	1 ^{er} avril	0,80 %	32 828	5 004,60		Années couvertes par l'accord salarial du 10 février 1998
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 316 et 1 point jusqu'à l'IM 412
	1 ^{er} novembre	0,50 %	32 990	5 029,29		
	1 ^{er} avril	0,50 %	33 155	5 054,45	1	Attribution d'un point uniforme
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 294 et 1 point jusqu'à l'IM 374 ⁽¹⁾
2000	1 ^{er} décembre	0,80 %	33 419	5 094,69	1	Attribution d'un point uniforme
	1 ^{er} décembre	0,50 %	33 586	5 120,15		
2001	1 ^{er} mai	0,50 %	33 754	5 145,76	1 à 5	Attribution de 5 points jusqu'à l'IM 254, 4 points jusqu'à l'IM 263, 3 points jusqu'à l'IM 275, 2 points jusqu'à l'IM 321, 1 point jusqu'à l'IM 350
	1 ^{er} juillet				1 à 3	Attribution de 3 points jusqu'à l'IM 259, 2 points jusqu'à l'IM 261, 1 point jusqu'à l'IM 263
	1 ^{er} novembre	0,70 %	33 990	5 181,74		
2002	1 ^{er} mars	0,60 %		5 212,84		
	1 ^{er} décembre	0,70 %		5 249,33		
2003		0,00 %		5 249,33		
2004	1 ^{er} janvier	0,50 %		5 275,58		
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 261 et 1 point à l'IM 262
2005	1 ^{er} février	0,50 %		5 301,96		
	1 ^{er} juillet	0,50 %		5 328,47	1 à 12	Attribution de points d'indice : 12 points jusqu'à l'IM 263, 11 points à l'IM 264, 10 points à l'IM 265, 9 points à l'IM 266, 8 points à l'IM 267, 7 points à l'IM 268, 6 points à l'IM 269, 5 points à l'IM 270, 4 points à l'IM 271, 3 points à l'IM 272, 2 points à l'IM 273 et 1 point à l'IM 274
2006	1 ^{er} novembre	0,80 %		5 371,10		
	1 ^{er} juillet	0,50 %		5 397,95	1 à 4	Attribution de points d'indice : 4 points jusqu'à l'IM 275, 3 points à l'IM 276, 2 points à l'IM 277, 1 point à l'IM 278
2007	1 ^{er} novembre				1	Attribution d'1 point uniforme
	1 ^{er} février	0,80 %		5 441,13		
2008	1 ^{er} juillet				1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 points jusqu'à l'IM 280, 2 points à l'IM 281, 1 point à l'IM 282
	1 ^{er} mars	0,50 %		5 468,34		
2009	1 ^{er} mai				1 à 5	L'indice minimum de la fonction publique est porté à l'IM 288. Attribution supplémentaire de points d'indice différenciés : 5 points jusqu'à l'IM 283, 4 points à l'IM 284, 3 points à l'IM 285, 2 points à l'IM 286 et 1 point à l'IM 287
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 288, 1 à l'IM 289
	1 ^{er} octobre	0,30 %		5 484,75		
2010	1 ^{er} juillet	0,50 %		5 512,17	1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 292, 1 à l'IM 293 et à l'IM 294
	1 ^{er} octobre	0,30 %		5 528,71		
2011	1 ^{er} juillet	0,50 %		5 556,35		
2012	1 ^{er} janvier	0,00 %		5 556,35	1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 jusqu'à l'IM 295, 2 à l'IM 296, 1 à l'IM 297 et 1 à l'IM 298
	1 ^{er} janvier	0,00 %		5 556,35	1 à 7	Attribution de points d'indice : 7 points de l'IM 295 à l'IM 299, 6 points à l'IM 300, 5 points à l'IM 301, 4 points à l'IM 302, 3 points à l'IM 303, 2 points aux IM 304 et 305, 1 point à l'IM 306
2013	1 ^{er} juillet	0,00 %		5 556,35	1 à 6	Attribution de points d'indice : 6 points de l'IM 302 à l'IM 308, 5 points à l'IM 309, 4 points à l'IM 310 et 311, 3 points à l'IM 312 et 313, 2 points à l'IM 314, 1 point à l'IM 315
	1 ^{er} janvier	0,00 %		5 556,35	1 à 6	Attribution de points d'indice : 1 point de l'IM 308 à l'IM 313

Source : DGAFP, département des études et des statistiques

Champ : hors La Poste et France Télécom.

(1) Valeur de l'indice à la signature de l'accord.

Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC depuis 1998

Date	Salaire minimum interprofessionnel de croissance			Minimum de traitement de la fonction publique ⁽²⁾		
	Taux horaire (en euros)	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)	Indice majoré	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)
1 ^{er} janvier 1998	6,01	1 015,87 ⁽¹⁾	807,51 ⁽¹⁾	233	964,00 ⁽³⁾	815,06
				233	1 015,87 ⁽⁴⁾	862,99
1 ^{er} juillet 1998	6,13	1 036,22 ⁽¹⁾	821,10 ⁽¹⁾	249	1 038,46	878,01
1 ^{er} janvier 1999	6,13	1 036,22 ⁽¹⁾	818,51 ⁽¹⁾	249	1 038,58	882,34
1 ^{er} juillet 1999	6,21	1 049,11 ⁽¹⁾	828,69 ⁽¹⁾	252	1 061,44	897,46
1 ^{er} janvier 2000	6,21	1 049,11 ⁽¹⁾	828,69 ⁽¹⁾	253	1 074,13	908,18
1 ^{er} juillet 2000	6,41	1 082,60 ⁽¹⁾	855,14 ⁽¹⁾	253	1 074,13	906,65
				253	1 082,60 ⁽⁴⁾	916
1 ^{er} janvier 2001	6,41	1 082,60 ⁽¹⁾	836,34 ⁽¹⁾	253	1 079,50 ⁽³⁾	912,72
				253	1 082,60 ⁽⁴⁾	915,58
1 ^{er} juillet 2001	6,67	1 126,40 ⁽¹⁾	890,98 ⁽¹⁾	261	1 119,20 ⁽³⁾	946,29
					1 126,40 ⁽⁴⁾	952,93
1 ^{er} janvier 2002	6,67	1 011,64	801,22	261	1 127,03	952,9
1 ^{er} juillet 2002	6,83	1 035,88	819,38	261	1 133,79	958,62
1 ^{er} janvier 2003	6,83	1 035,88	816,27	261	1 141,72	965,32
1 ^{er} juillet 2003	7,19	1 090,51	859,32	261	1 141,72	965,32
1 ^{er} janvier 2004	7,19	1 090,51	859,32	261	1 147,43	970,15
1 ^{er} juillet 2004	7,61	1 153,76	912,73	263	1 156,23	975,73
1 ^{er} juillet 2005	8,03	1 217,88	959,71	275	1 221,11	1 030,49
1 ^{er} juillet 2006	8,27	1 254,28	984,61	279	1 255,02	1 059,11
1 ^{er} juillet 2007	8,44	1 280,07	1 005,07	283	1 283,20	1 080,90
1 ^{er} mai 2008	8,63	1 308,88	1 027,99	288	1 312,40	1 107,54
1 ^{er} juillet 2008	8,71	1 321,05	1 036,37	290	1 321,51	1 103,05
1 ^{er} juillet 2009	8,82	1 337,70	1 050,63	292	1 341,29	1 131,91
1 ^{er} janvier 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 345,32	1 135,32
1 ^{er} juillet 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 352,05	1 140,99
1 ^{er} janvier 2011	9,00	1 365,00	1 072,07	295	1 365,94	1 149,03
1 ^{er} décembre 2011	9,19	1 393,82	1 094,71	295	1 365,94	1 149,03
1 ^{er} janvier 2012	9,22	1 398,37	1 096,94	302	1 398,35	1 171,12
1 ^{er} juillet 2012	9,40	1 425,67	1 118,36	308	1 426,13	1 194,38
1 ^{er} janvier 2013	9,43	1 430,22	1 120,43	309	1 430,76	1 192,37
1 ^{er} janvier 2014	9,53	1 445,38	1 128,00	309	1 430,76	1 187,53

Source : DGAFP, département des études et des statistiques

(1) Calculé sur la base hebdomadaire de travail de 39 heures (169 heures mensuelles). Depuis le 1^{er} janvier 2002, il est calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensuelles).

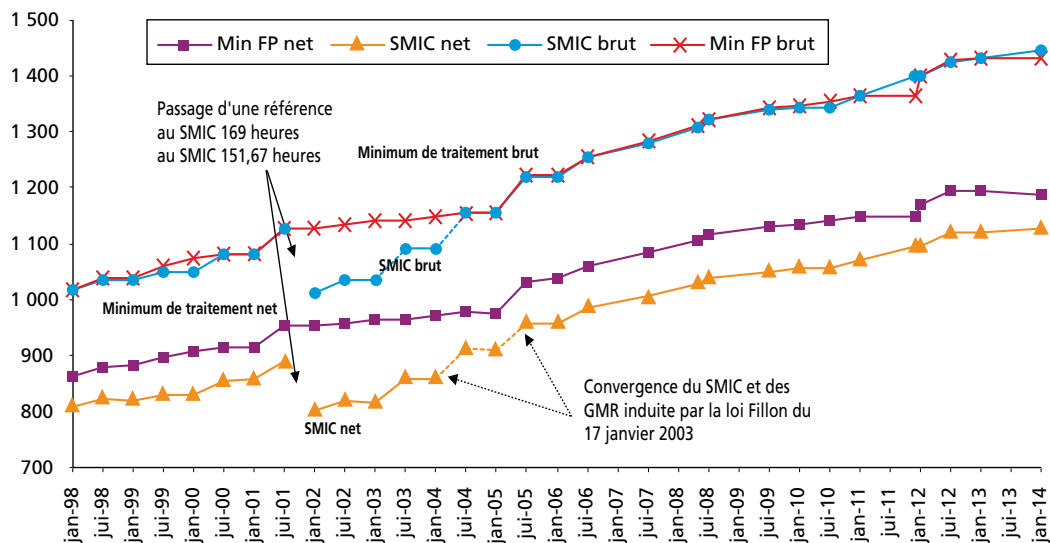
(2) Traitement minimum des agents titulaires, en 3^{ème} zone d'indemnité de résidence (taux à 0 %).

(3) Hors indemnité différentielle instituée à compter du 1^{er} juillet 1991.

(4) Compte tenu de l'indemnité différentielle.

Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du SMIC (brut et net) de référence

[en euros]



Source : DGAFP, département des études et des statistiques

Champ pour le SMIC : secteur privé.

Champ pour le minimum de traitement de la fonction publique : fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière.

Figure 6.3-1 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens [*] en équivalent temps plein annualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique [en euros courants]

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPE (Ministères)		FPT		Secteur hospitalier public	
	Évolution 2012/2011 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)
Salaires net en EQTP annualisé ⁽¹⁾	1,1	2 465	0,9	2 512	1,4	1 848	1,4	2 242
Salaires net des temps complets ⁽²⁾	1,3	2 534	0,9	2 545	1,1	1 907	0,3	2 213

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

(1) voir Définitions et méthodes.

(2) Salaires des temps complets : le calcul des salaires moyens est effectué sur les seuls salariés à temps complet.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.3-2 : Salaires nets mensuels moyens (*) en 2012 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	Niveaux mensuels moyens (en euros)				Évolutions 2012/2011 en euros courants			
	Femmes	Hommes	Ensemble	dont ministères	Femmes	Hommes	Ensemble	dont ministères
FPE (Ministères et établissements publics)	2 301	2 701	2 465	2 512	1,2 %	1,1 %	1,1 %	0,9 %
Cadres	2 836	3 295	3 054	3 035	0,5 %	0,3 %	0,4 %	0,2 %
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 371	3 816	3 613	4 002	1,0 %	0,9 %	0,9 %	0,6 %
Professions intermédiaires	2 191	2 437	2 267	2 322	0,9 %	0,8 %	0,9 %	0,8 %
Employés, ouvriers	1 778	2 123	1 940	2 058	1,9 %	1,7 %	1,8 %	1,3 %
FPT	1 762	1 965	1 848		1,7 %	1,2 %	1,4 %	
Cadres	2 972	3 520	3 223		0,8 %	0,6 %	0,6 %	
Professions intermédiaires	2 138	2 283	2 188		0,7 %	0,7 %	0,7 %	
Employés, ouvriers	1 551	1 741	1 634		1,9 %	1,3 %	1,6 %	
Secteur hospitalier public	2 104	2 697	2 242		1,4 %	1,2 %	1,4 %	
Cadres	4 057	5 274	4 665		1,8 %	2,1 %	1,7 %	
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 185	5 463	4 826		1,8 %	2,4 %	1,9 %	
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	3 301	4 089	3 686		2,4 %	1,1 %	1,6 %	
Professions intermédiaires	2 270	2 381	2 288		0,8 %	0,2 %	0,7 %	
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 299	2 386	2 312		0,7 %	0,0 %	0,6 %	
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 038	2 358	2 113		1,8 %	1,1 %	1,8 %	
Employés, ouvriers	1 670	1 712	1 680		1,6 %	1,0 %	1,4 %	
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>	1 679	1 738	1 688		1,6 %	1,1 %	1,5 %	
<i>ouvriers</i>	1 559	1 686	1 646		1,2 %	0,9 %	1,0 %	
Secteur privé	1 898	2 347	2 163		1,7 %	1,5 %	1,5 %	
Cadres	3 409	4 354	4 033		1,4 %	1,2 %	1,1 %	
Professions intermédiaires	2 030	2 330	2 201		1,0 %	0,9 %	0,9 %	
Employés, ouvriers	1 512	1 698	1 619		1,2 %	1,5 %	1,4 %	

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.3-3 : Salaires nets mensuels moyens [*] des agents titulaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2012 (1^{ère} partie)

		FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		Secteur hospitalier public	
		Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)	Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)	Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)
Ensemble des titulaires		100,0	2 622	100,0	1 910	100,0	2 077
Catégorie A	Ensemble	64,0	2 885	8,9	3 263	25,0	2 481
	-30 ans	4,7	2 043	0,3	2 185	5,6	1 883
	30-39 ans	18,1	2 386	1,9	2 729	8,2	2 200
	40-49 ans	20,0	2 880	2,6	3 205	5,9	2 708
	50-59 ans	16,9	3 366	3,3	3 538	4,6	3 208
	60 ans et +	4,3	4 069	0,8	3 917	0,6	3 937
Catégorie B	Ensemble	19,7	2 389	13,7	2 263	24,7	2 344
	-30 ans	1,2	1 912	0,5	1 771	2,2	1 784
	30-39 ans	5,6	2 196	3,3	2 007	5,5	2 027
	40-49 ans	5,9	2 430	4,6	2 279	7,4	2 383
	50-59 ans	5,9	2 578	4,6	2 454	8,9	2 621
	60 ans et +	1,1	2 675	0,7	2 501	0,7	2 664
Catégorie C	Ensemble	16,3	1 872	77,4	1 690	50,3	1 743
	-30 ans	0,9	1 700	5,1	1 548	4,7	1 567
	30-39 ans	2,9	1 766	16,1	1 651	11,6	1 642
	40-49 ans	5,3	1 847	27,5	1 692	17,2	1 734
	50-59 ans	6,2	1 944	25,3	1 733	15,8	1 872
	60 ans et +	1,1	2 014	3,4	1 745	1,0	1 899
Femmes titulaires		100,0	2 444	100,0	1 826	100,0	2 066
Catégorie A	Ensemble	66,6	2 640	9,6	2 997	26,3	2 408
	-30 ans	5,9	1 999	0,3	2 148	6,3	1 878
	30-39 ans	20,7	2 268	2,2	2 609	8,8	2 185
	40-49 ans	20,8	2 684	2,8	2 979	6,1	2 668
	50-59 ans	15,9	3 099	3,5	3 222	4,5	3 103
	60 ans et +	3,3	3 640	0,8	3 477	0,5	3 511
Catégorie B	Ensemble	15,6	2 314	15,5	2 175	26,0	2 327
	-30 ans	0,9	1 835	0,7	1 716	2,4	1 778
	30-39 ans	3,6	2 089	3,9	1 962	5,8	2 016
	40-49 ans	4,4	2 294	5,3	2 209	7,9	2 372
	50-59 ans	5,5	2 490	4,8	2 346	9,2	2 602
	60 ans et +	1,2	2 609	0,7	2 404	0,7	2 622
Catégorie C	Ensemble	17,8	1 821	74,9	1 600	47,7	1 736
	-30 ans	0,8	1 646	4,5	1 491	4,9	1 569
	30-39 ans	2,7	1 695	14,6	1 568	11,3	1 647
	40-49 ans	5,5	1 762	27,2	1 601	16,3	1 730
	50-59 ans	7,5	1 900	24,7	1 626	14,4	1 863
	60 ans et +	1,4	1 980	3,9	1 666	0,9	1 866

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.3-3 : Salaires nets mensuels moyens [*] des agents titulaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2012 (2^{ème} partie)

		FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		Secteur hospitalier public	
		Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)	Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)	Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)
Hommes titulaires		100,0	2 871	100,0	2 019	100,0	2 117
Catégorie A	Ensemble	60,4	3 262	7,9	3 680	19,9	2 861
	-30 ans	3,1	2 162	0,2	2 280	2,8	1 920
	30-39 ans	14,6	2 619	1,6	2 945	5,8	2 292
	40-49 ans	18,9	3 181	2,3	3 555	5,1	2 895
	50-59 ans	18,2	3 691	2,9	4 025	5,1	3 573
	60 ans et +	5,6	4 423	0,9	4 417	1,1	4 736
Catégorie B	Ensemble	25,4	2 453	11,5	2 415	19,7	2 434
	-30 ans	1,7	1 968	0,3	1 948	1,5	1 821
	30-39 ans	8,5	2 259	2,5	2 098	4,5	2 084
	40-49 ans	7,9	2 537	3,8	2 405	5,3	2 452
	50-59 ans	6,3	2 685	4,2	2 612	7,6	2 712
	60 ans et +	1,0	2 781	0,6	2 648	0,8	2 817
Catégorie C	Ensemble	14,2	1 961	80,6	1 798	60,4	1 766
	-30 ans	1,0	1 760	5,9	1 605	4,2	1 554
	30-39 ans	3,2	1 850	18,0	1 738	12,7	1 625
	40-49 ans	5,1	1 975	27,9	1 807	20,7	1 744
	50-59 ans	4,3	2 049	26,2	1 862	21,3	1 896
	60 ans et +	0,7	2 114	2,7	1 892	1,6	1 973

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.3-4 : Évolution annuelle en euros courants du salaire moyen par tête (SMPT) dans les trois versants de la fonction publique ☼

[en %]

	Évolution annuelle moyenne 2008/1998	2009	2010	2011	2012
FPE (ministères)					
SMPT brut	2,2	2,1	2,2	1,7	1,3
SMPT net	2,2	2,1	2,2	1,6	0,9
FPE (ministères et établissements publics)					
SMPT brut			2,9	2,2	1,5
SMPT net			2,9	2,0	1,1
FPT					
SMPT brut		2,5	1,3	1,5	1,7
SMPT net		3,0	1,4	1,3	1,4
Secteur hospitalier public (SHP)					
SMPT brut		-0,1	1,0	1,8	1,7
SMPT net		0,5	0,9	1,5	1,4

Source : fichier général de l'État (FGE), DADS, SIASP, Insee, Drees. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière à partir de 2010. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ FPT : France entière. Salariés à temps complet des collectivités locales jusqu'en 2008, en équivalent temps plein annualisé à partir de 2009. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ SHP : France entière. Salariés à temps complet jusqu'en 2008, en équivalent temps plein annualisé à partir de 2009. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.3-5 : Évolution annuelle en euros courants de la rémunération moyenne des personnes en place (*) (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique ☼

[en %]

	Évolution annuelle moyenne 2008/1998	2009	2010	2011	2012
FPE (ministères)					
RMPP brute	3,7	3,5	3,2	3,2	2,3
RMPP nette	3,8	3,6	3,2	3,0	1,9
FPE (ministères et établissements publics)					
RMPP brute			3,3	3,2	2,3
RMPP nette			3,4	3,0	1,9
FPT					
RMPP brute		3,3	2,5	2,5	2,7
RMPP nette		3,3	2,5	2,3	2,4
Secteur hospitalier public (SHP)					
RMPP brute		1,1	2,1	3,6	2,1
RMPP nette		1,7	2,1	3,3	1,8

Source : fichier général de l'État (FGE), DADS, SIASP, Insee, Drees. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

(*) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Champ FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière à partir de 2010. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ FPT : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ SHP : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.4-1 : 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 (**) en 2012 [1^{ère} partie]

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)			Salaires nets moyens en 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %) (en euros constants) ⁽¹⁾		RMPP nette 2012/2011 ⁽²⁾		
	structure des effectifs 2012 (en %)	2012 (en milliers)	évolution 2012/2011 (en %)		Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2011 présents en 2012 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %) ⁽¹⁾	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽¹⁾ (en %)
Ensemble	100,0	2 000,7	-1,8	2 465	-0,8	-1,3	64,8	0,0	54,2
<i>dont : enseignants</i>	45,6	912,4	-2,3	2 530	-1,5	-2,3	68,5	-0,4	57,5
<i>dont : non enseignants</i>	54,4	1 088,4	-1,4	2 411	-0,2	-0,1	61,7	0,3	51,0
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	36,3	726,3	0,2	3 054	-1,6	-1,8	66,7	-0,1	54,6
Titulaires de catégorie A + ⁽³⁾	5,2	104,9	0,8	4 194	-1,4	-2,3	69,5	-0,2	55,4
<i>dont enseignants⁽⁴⁾</i>	2,8	56,7	0,6	3 665	-1,6	-2,2	66,0	-0,3	55,2
<i>dont police⁽⁵⁾</i>	0,1	1,5	-0,3	5 300	-0,4	-1,5	67,2	1,2	40,2
Titulaires de catégorie A (à l'exception des A +)	22,3	445,7	-0,6	3 038	-1,5	-1,7	72,5	-0,1	53,9
<i>dont enseignants⁽⁶⁾</i>	15,4	307,5	-1,4	2 797	-1,8	-2,4	74,4	-0,4	55,6
<i>dont police⁽⁷⁾</i>	0,2	4,2	7,2	4 160	-0,3	-0,4	83,9	0,5	54,2
Non-titulaires	4,5	90,9	0,9	2 454	-2,5	-1,2	32,0	0,4	55,5
<i>dont enseignants⁽⁸⁾</i>	1,6	31,6	5,0	1 963	-3,6	-3,6	19,7	0,6	53,9
Autres catégories et statuts	4,2	84,0	2,2	2 372	-1,0	-2,4	69,1	-0,6	57,3
<i>dont enseignants⁽⁹⁾</i>	4,1	82,5	0,7	2 334	-2,3	-2,4	69,2	-0,6	57,3
PCS professions intermédiaires dont :	37,0	741,1	-2,5	2 267	-1,0	-1,5	65,4	0,0	55,6
Titulaires de catégorie A	19,9	398,0	-3,5	2 369	-1,1	-2,1	69,3	-0,2	58,9
<i>dont enseignants⁽¹⁰⁾</i>	18,4	368,2	-4,0	2 331	-1,2	-2,1	68,4	-0,4	59,9
<i>dont police⁽¹¹⁾</i>	0,3	6,4	-6,8	3 352	0,1	-0,9	83,8	1,7	33,4
Titulaires de catégorie B	9,6	192,3	-1,0	2 361	-1,0	0,0	71,4	0,6	49,8
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	6,4	128,9	4,4	2 366	-0,8	-0,4	70,5	0,3	52,0
<i>dont enseignants⁽¹²⁾</i>	0,3	5,5	-18,0	2 092	-0,9	-1,8	76,4	0,9	52,4
<i>dont pénitentiaire⁽¹³⁾</i>	0,1	1,0	2,2	2 723	-1,5	-3,6	75,9	0,9	45,9
Non-titulaires	4,7	93,9	-0,9	1 744	-0,4	-0,9	31,6	0,2	45,6
<i>dont enseignants⁽⁸⁾</i>	0,6	12,6	-7,3	1 822	-3,1	-2,6	37,8	0,0	53,8
Autres catégories et statuts	2,8	56,8	-3,3	2 096	-1,1	-1,6	72,8	-0,2	59,2
<i>dont enseignants⁽⁹⁾</i>	2,4	47,5	-4,1	1 951	-1,3	-1,5	70,9	0,1	57,3

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

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes

(**) Voir définitions et méthodes.

(1) Inflation y compris tabac (+2,0 %) en 2012.

(2) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(3) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(4) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence

(5) Commissaires de police.

(6) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(7) Par exemple : commandants de police.

(8) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats, classés en «non-titulaires» dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(9) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats, classés en «non-titulaires» dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(10) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(11) Par exemple : capitaines ou lieutenants de police.

(12) Par exemple : instituteurs.

(13) Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires).

Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets mensuels moyens (*) dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (**) en 2012 (2^{ème} partie)

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)			Salaires nets moyens en 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %) (en euros constants) ⁽¹⁾		RMPP nette 2012/2011 ⁽²⁾		
	structure des effectifs 2012 (en %)	2012 (en milliers)	évolution 2012/2011 (en %)		Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2011 présents en 2012 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %) ⁽¹⁾	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽¹⁾ (en %)
PCS employés et ouvriers dont :	26,7	533,2	-2,6	1 940	-0,2	-0,1	62,2	0,0	51,5
Titulaires de catégorie B	4,9	98,4	-1,7	2 442	-0,2	-0,8	86,7	0,0	49,7
dont police ⁽¹⁴⁾	4,9	98,3	-1,7	2 443	-0,2	-0,8	86,7	0,0	49,7
Titulaires de catégorie C	12,1	241,7	-2,7	1 872	-0,7	-0,4	72,9	0,0	51,6
dont personnels administratifs et techniques	10,2	204,5	-3,6	1 820	-1,1	-0,5	73,2	0,0	51,9
dont pénitentiaire ⁽¹⁵⁾	1,2	24,8	1,2	2 193	0,0	-0,7	77,8	0,5	47,6
Non-titulaires	5,7	113,6	0,6	1 867	0,3	1,8	39,3	0,0	49,0
Autres catégories et statuts	1,4	28,1	-9,3	2 277	-1,7	-2,3	69,3	-0,8	70,4
Ministères	77,1	1 542,1	-3,0	2 512	-1,0	-1,3	69,8	-0,1	54,7
dont : enseignants	41,3	827,1	-3,2	2 463	-1,7	-2,2	69,4	-0,4	57,6
dont : non enseignants	35,7	715,0	-2,9	2 570	-0,2	-0,3	70,3	0,3	51,5
Établissements publics	22,9	458,6	2,5	2 307	0,3	-0,4	47,2	0,1	51,1
dont : enseignants	4,3	85,3	7,6	3 188	-1,6	-3,0	59,6	-0,3	56,5
dont : non enseignants	18,7	373,3	1,4	2 106	0,4	1,2	44,5	0,3	49,6
Titulaires	74,2	1 485,3	-2,2	2 622	-0,8	-1,3	71,9	0,0	54,1
Catégorie A	47,4	948,6	-1,7	2 885	-1,0	-1,9	70,8	-0,1	56,1
Catégorie B	14,6	291,5	-1,1	2 389	-0,7	-0,3	76,6	0,4	49,8
Catégorie C	12,1	241,8	-2,7	1 872	-0,7	-0,4	72,9	0,0	51,7
Non-titulaires	14,9	298,5	0,3	2 007	-0,9	0,2	34,6	0,2	49,8
Autres catégories et statuts	8,4	168,9	-1,8	2 263	-1,0	-2,1	70,4	-0,5	60,3
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,6	1 952,6	-1,8	2 497	-0,9	-1,3	66,1	0,0	54,3
Bénéficiaires de contrats aidés	2,4	48,1	-4,5	1 186	1,2	-2,7	12,7	1,7	23,1
Femmes	58,9	1 178,3	-1,8	2 301	-0,8	-1,2	61,7	0,0	54,5
Hommes	41,1	822,4	-1,8	2 701	-0,9	-1,2	69,3	-0,1	53,8
Ensemble France métropolitaine	96,7	1 934,4	-1,8	2 438	-0,8	-1,4	64,8	0,0	54,2
Ensemble DOM	3,3	66,3	-2,4	3 263	-0,6	-1,5	65,5	-0,1	53,8

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

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes

(**) Voir définitions et méthodes.

(1) Inflation y compris tabac (+2,0 %) en 2012.

(2) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(14) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers. Ils étaient mal classés dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(15) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2012 (1^{ère} partie)

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾	
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)			Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)
Ensemble	100,0	1 112,8	28 851	7 315	738	19,9	25,4	36 837	30 812
<i>dont : total enseignants</i>	<i>52,1</i>	<i>579,6</i>	<i>31 494</i>	<i>3 797</i>	<i>1 249</i>	<i>10,5</i>	<i>12,1</i>	<i>35 999</i>	<i>30 006</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	34,4	382,9	34 683	10 108	1 471	22,2	29,1	45 582	38 311
<i>dont :</i>									
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	34,4	382,4	34 690	10 115	1 472	22,2	29,2	45 596	38 324
Cadres de catégorie A + ⁽⁶⁾ dont :	2,3	25,8	49 219	28 622	205	36,1	58,2	79 188	67 493
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,8	8,8	48 579	41 780	ns	45,5	86,0	91 899	78 842
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	1,0	10,7	50 735	29 834	0	36,5	58,8	81 847	69 793
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	0,5	5,9	47 014	7 859	898	14,0	16,7	56 087	46 941
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	32,0	356,6	33 637	8 775	1 564	20,3	26,1	43 163	36 211
Attachés et inspecteurs	3,9	43,7	30 312	14 430	6	31,8	47,6	45 444	38 419
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	<i>0,7</i>	<i>7,7</i>	<i>36 863</i>	<i>18 918</i>	<i>13</i>	<i>33,4</i>	<i>51,3</i>	<i>56 679</i>	<i>48 110</i>
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	1,4	15,4	32 339	22 996	ns	40,9	71,1	56 212	48 153
Professeurs certifiés et agrégés	22,5	249,9	33 067	5 810	2 228	14,7	17,6	39 616	33 110
Autres enseignants de catégorie A	0,3	3,5	36 260	2 599	175	6,6	7,2	39 601	32 898
Police (commandants)	0,4	4,0	40 052	19 249	ns	31,8	48,1	60 550	49 631
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	3,6	40,2	40 422	15 136	ns	26,9	37,4	56 353	47 499
PCS professions intermédiaires dont :	42,2	470,1	28 561	4 386	355	13,1	15,4	33 572	28 003
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	30,6	340,5	30 128	2 775	472	8,3	9,2	33 587	27 934
Professeurs des écoles	23,4	260,9	29 514	1 515	192	4,8	5,1	31 705	26 332
Professeurs de lycée professionnel	4,7	52,1	32 258	5 704	2 018	14,7	17,7	38 683	32 313
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	2,6	38 911	4 281	1 430	9,8	11,0	43 479	36 177
Autres enseignants	0,1	1,6	36 663	3 567	1 059	8,8	9,7	40 586	33 754
Police (capitaine et lieutenant)	0,5	6,0	32 321	15 176	ns	31,2	47,0	48 620	39 888

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activités diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes. Note : les données 2012 relatives aux militaires n'étant pas d'une qualité suffisante, ce tableau est restreint dans cette édition aux agents civils. Des tableaux pour 2010 et 2011 sur un champ comparable sont disponibles sur www.fonction-publique.gouv.fr.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes.

Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2012 (2^{ème} partie)

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Professions intermédiaires de catégorie B	11,6	129,5	24 446	8 620	48	25,7	35,3	33 535	28 188
Greffiers	0,6	6,7	23 710	6 154	286	20,3	26,0	30 255	25 380
Instituteurs	0,4	4,8	27 372	1 993	105	6,6	7,3	30 052	24 895
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,1	90,1	24 379	9 186	34	27,0	37,7	34 014	28 580
<i>dont secrétaires administratifs</i>	2,0	22,6	24 371	9 241	56	27,1	37,9	34 095	28 757
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,9	27 359	11 022	ns	28,1	40,3	39 214	31 975
Autres professions intermédiaires de catégorie B	2,4	27,1	24 246	8 424	27	25,4	34,7	33 172	28 027
PCS employés et ouvriers dont :	23,3	259,8	20 781	8 497	353	28,5	40,9	29 859	24 841
Employés et ouvriers de catégorie B	8,5	94,2	22 666	11 878	311	33,6	52,4	35 346	29 063
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	8,5	94,2	22 665	11 881	311	33,6	52,4	35 348	29 064
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	3,6	40,2	26 051	13 061	250	32,6	50,1	40 024	32 786
<i>dont gardiens de la paix</i>	4,9	54,0	20 147	11 003	357	34,5	54,6	31 871	26 297
Employés et ouvriers de catégorie C	14,8	165,1	19 662	6 546	378	24,6	33,3	26 662	22 371
Adjoint administratifs et adjoints techniques	12,6	140,2	19 610	5 859	156	22,6	29,9	25 889	21 781
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	2,1	23,1	20 727	9 818	1 720	31,4	47,4	31 228	25 753

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(*) Voir définitions et méthodes. Note : les données 2012 relatives aux militaires n'étant pas d'une qualité suffisante, ce tableau est restreint dans cette édition aux agents civils. Des tableaux pour 2010 et 2011 sur un champ comparable sont disponibles sur www.fonction-publique.gouv.fr.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes.

Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des femmes titulaires civiles employées à temps complet dans les ministères en métropole en 2012 (1^{ère} partie)

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	631,7	28 522	5 434	572	15,7	19,1	34 573	28 889
<i>dont : total enseignants</i>	60,5	382,3	30 677	3 057	905	8,9	10,0	34 421	28 655
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	31,6	199,8	33 536	8 131	1 327	19,2	24,2	42 385	35 536
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	31,6	199,5	33 544	8 138	1 329	19,2	24,3	42 399	35 548
 Cadres de catégorie A +⁽⁶⁾ dont :	1,6	9,9	46 490	24 957	117	34,4	53,7	72 654	61 828
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,4	2,3	45 409	37 617	ns	44,6	82,8	84 386	72 337
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	0,9	5,6	47 410	25 888	0	34,8	54,6	74 456	63 412
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	0,3	1,9	44 841	7 556	592	14,1	16,9	53 545	44 771
 Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	30,0	189,6	32 870	7 263	1 392	17,8	22,1	40 825	34 181
Attachés et inspecteurs	3,5	21,8	30 203	13 931	5	31,1	46,1	44 785	37 836
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,6	3,8	36 674	18 229	ns	32,7	49,7	55 726	47 255
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	0,6	3,6	30 658	21 734	ns	40,9	70,9	53 185	45 568
Professeurs certifiés et agrégés	22,5	142,4	32 453	5 158	1 852	13,5	15,9	38 300	31 970
Autres enseignants de catégorie A	0,3	1,6	34 970	2 336	101	6,2	6,7	37 940	31 489
Police (commandants)	0,1	0,6	40 482	18 215	ns	30,5	45,0	59 790	48 905
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	3,1	19,7	38 859	12 547	ns	24,1	32,3	52 141	43 846
PCS professions intermédiaires dont :	50,6	319,5	28 389	3 403	263	10,5	12,0	32 414	26 998
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	39,0	246,6	29 588	2 071	327	6,4	7,0	32 340	26 877
Professeurs des écoles	32,8	207,0	29 188	1 350	160	4,3	4,6	31 226	25 929
Professeurs de lycée professionnel	3,8	24,3	31 950	5 370	1 843	14,1	16,8	37 993	31 712
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	1,4	38 757	4 145	1 364	9,6	10,7	43 155	35 901
Autres enseignants	0,1	0,7	36 231	3 560	1 037	8,9	9,8	40 102	33 356
Police (capitaine et lieutenant)	0,2	1,5	30 759	13 903	0	30,5	45,2	45 569	37 326

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activités diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes. Note : les données 2012 relatives aux militaires n'étant pas d'une qualité suffisante, ce tableau est restreint dans cette édition aux agents civils.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes.

Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des femmes titulaires civiles employées à temps complet dans les ministères en métropole en 2012 (2^{ème} partie)

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾	
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)			Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)
Professions intermédiaires de catégorie B	11,5	72,9	24 338	7 909	45	24,2	32,5	32 666	27 413
Greffiers	0,9	5,7	23 673	6 137	289	20,3	25,9	30 193	25 330
Instituteurs	0,6	3,5	27 212	1 808	98	6,1	6,6	29 743	24 628
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,2	51,7	24 362	8 757	23	26,1	35,9	33 509	28 141
<i>dont secrétaires administratifs</i>	2,6	16,2	24 367	9 128	55	26,9	37,5	33 936	28 612
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,2	25 081	10 066	ns	28,1	40,1	35 768	29 161
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,9	11,8	23 697	6 796	6	21,9	28,7	30 969	26 013
PCS employés et ouvriers dont :	17,8	112,5	19 990	6 409	109	23,9	32,1	26 829	22 449
Employés et ouvriers de catégorie B	2,5	15,6	21 447	11 303	120	33,8	52,7	33 464	27 553
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	2,5	15,6	21 443	11 314	120	33,8	52,8	33 471	27 558
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	0,9	5,4	25 526	12 751	82	32,6	50,0	39 070	31 988
<i>dont gardiens de la paix</i>	1,6	10,1	19 251	10 543	141	34,6	54,8	30 466	25 180
Employés et ouvriers de catégorie C	15,3	96,6	19 725	5 602	107	21,8	28,4	25 710	21 582
Adjoints administratifs et adjoints techniques	14,5	91,5	19 815	5 365	39	21,0	27,1	25 554	21 461
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,7	4,4	19 211	8 997	1 473	31,3	46,8	28 776	23 774

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(*) Voir définitions et méthodes. Note : les données 2012 relatives aux militaires n'étant pas d'une qualité suffisante, ce tableau est restreint dans cette édition aux agents civils.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes.

Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes titulaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2012 (1^{ère} partie)

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	481,0	29 283	9 785	957	24,6	33,4	39 810	33 336
<i>dont : total enseignants</i>	<i>41,0</i>	<i>197,3</i>	<i>33 076</i>	<i>5 230</i>	<i>1 914</i>	<i>13,4</i>	<i>15,8</i>	<i>39 055</i>	<i>32 624</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	38,0	183,0	35 934	12 266	1 627	25,0	34,1	49 072	41 341
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	38,0	182,9	35 939	12 272	1 628	25,0	34,1	49 084	41 351
 Cadres de catégorie A + ⁽⁶⁾ dont :	3,3	16,0	50 906	30 887	260	37,1	60,7	83 228	70 996
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	1,4	6,5	49 703	43 257	ns	45,7	87,0	94 565	81 150
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	1,1	5,2	54 309	34 077	0	38,0	62,7	89 794	76 653
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	0,8	3,9	48 086	8 009	1 049	14,0	16,7	57 341	48 012
 Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	34,7	166,9	34 509	10 492	1 759	22,9	30,4	45 820	38 518
Attachés et inspecteurs	4,6	21,9	30 421	14 928	8	32,4	49,1	46 102	38 999
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	<i>0,8</i>	<i>3,9</i>	<i>37 047</i>	<i>19 593</i>	<i>17</i>	<i>34,0</i>	<i>52,9</i>	<i>57 612</i>	<i>48 947</i>
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	2,5	11,8	32 853	23 382	ns	40,9	71,2	57 137	48 944
Professeurs certifiés et agrégés	22,3	107,5	33 882	6 675	2 726	16,1	19,7	41 359	34 621
Autres enseignants de catégorie A	0,4	1,9	37 314	2 813	236	6,9	7,5	40 958	34 050
Police (commandants)	0,7	3,4	39 977	19 430	ns	32,0	48,6	60 683	49 758
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	4,3	20,5	41 919	17 613	ns	29,2	42,0	60 386	50 996
PCS professions intermédiaires dont :	31,3	150,6	28 925	6 471	550	18,0	22,4	36 027	30 134
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	19,5	94,0	31 544	4 623	851	12,5	14,7	36 858	30 707
Professeurs des écoles	11,2	54,0	30 762	2 149	312	6,4	7,0	33 538	27 877
Professeurs de lycée professionnel	5,8	27,8	32 528	5 997	2 171	15,3	18,4	39 285	32 838
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	1,2	39 087	4 436	1 505	10,1	11,3	43 849	36 491
Autres enseignants	0,2	0,9	37 016	3 573	1 077	8,7	9,7	40 982	34 079
Police (capitaine et lieutenant)	1,0	4,6	32 830	15 590	ns	31,4	47,5	49 614	40 723

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activités diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes. Note : les données 2012 relatives aux militaires n'étant pas d'une qualité suffisante, ce tableau est restreint dans cette édition aux agents civils.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes.

Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes titulaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2012 (2^{ème} partie)

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾	
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)			Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)
Professions intermédiaires de catégorie B	11,8	56,6	24 586	9 535	51	27,5	38,8	34 653	29 185
Greffiers	0,2	1,0	23 921	6 250	272	20,4	26,1	30 607	25 663
Instituteurs	0,3	1,3	27 814	2 508	127	8,1	9,0	30 909	25 637
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,0	38,4	24 402	9 764	47	28,1	40,0	34 696	29 171
<i>dont secrétaires administratifs</i>	1,3	6,4	24 382	9 525	58	27,6	39,1	34 496	29 122
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,7	28 148	11 353	ns	28,1	40,3	40 408	32 949
Autres professions intermédiaires de catégorie B	3,2	15,3	24 669	9 675	43	27,8	39,2	34 864	29 574
PCS employés et ouvriers dont :	30,6	147,4	21 385	10 090	540	31,4	47,2	32 172	26 666
Employés et ouvriers de catégorie B	16,3	78,6	22 908	11 993	349	33,6	52,4	35 720	29 363
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	16,3	78,6	22 908	11 993	349	33,6	52,4	35 720	29 363
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	7,2	34,7	26 134	13 110	276	32,6	50,2	40 173	32 911
<i>dont gardiens de la paix</i>	9,1	43,9	20 354	11 110	407	34,5	54,6	32 196	26 555
Employés et ouvriers de catégorie C	14,2	68,4	19 574	7 878	761	28,1	40,2	28 007	23 485
Adjointes administratifs et adjointes techniques	10,1	48,7	19 225	6 789	376	25,6	35,3	26 518	22 383
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	3,9	18,7	21 083	10 011	1 778	31,5	47,5	31 804	26 218

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(*) Voir définitions et méthodes. Note : les données 2012 relatives aux militaires n'étant pas d'une qualité suffisante, ce tableau est restreint dans cette édition aux agents civils.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes.

Figure 6.4-5 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères et des établissements publics de l'État en France ☼
[en %]

		Évolution annuelle moyenne 2009/2012	2012
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	1,8	1,2
	Mesures générales valeur du point et points uniformes	0,2	0,0
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	1,8	1,9
	RMPP (brute)	2,9	2,3
	RMPP (nette)	2,8	1,9
	SMPT (brut)	2,2	1,5
	SMPT (net)	2,0	1,1

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee-DGAFF, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils des ministères et des établissements publics de l'État.

La RMPP est calculée désormais sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères en France ☼

		Évolution annuelle moyenne 1995/1998	Évolution annuelle moyenne 1999/2008	2009	2010	2011	2012
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	1,2	1,6	0,8	1,7	2,4	1,2
	Mesures générales valeur du point et points uniformes	1,2	0,9	0,8	0,5	0,0	0,0
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	1,3	1,7	0,1	1,5	2,1	1,9
	RMPP (brute)	3,5	3,7	3,5	3,2	3,2	2,3
	RMPP (nette)	1,4	1,6	1,4	3,2	3,0	1,9
	SMPT (brut)	2,1	2,1	2,0	2,2	1,7	1,3
	SMPT (net)	3,5	3,8	3,6	2,2	1,6	0,9

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee jusqu'en 2008 ; SIASP, Insee après. Traitement DGAFF, Département des études et des statistiques.

Champ : agents des ministères civils de l'État. France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière (métropole + DOM) à partir de 2010

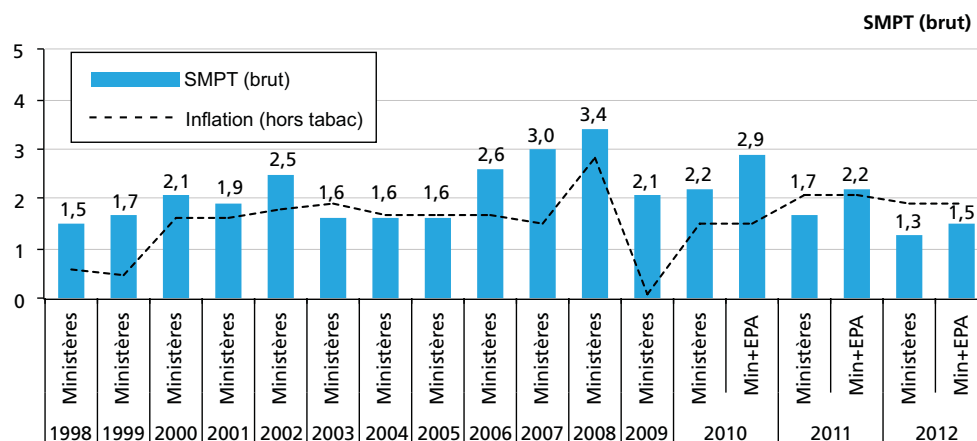
Le glissement annuel d'une variable au dernier trimestre de l'année (T4) correspond au taux d'évolution (en %) obtenu en rapportant le niveau de la variable en T4 à son niveau au même trimestre de l'année précédente (T4-4).

A partir de 2009, la RMPP est calculée sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail. Dans le calcul de la RMPP, il n'y a par définition ni départs, ni embauches. Jusqu'en 2009, elle était calculée sur le champ des agents présents deux années de suite, mais sans nécessairement être présents toute l'année.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

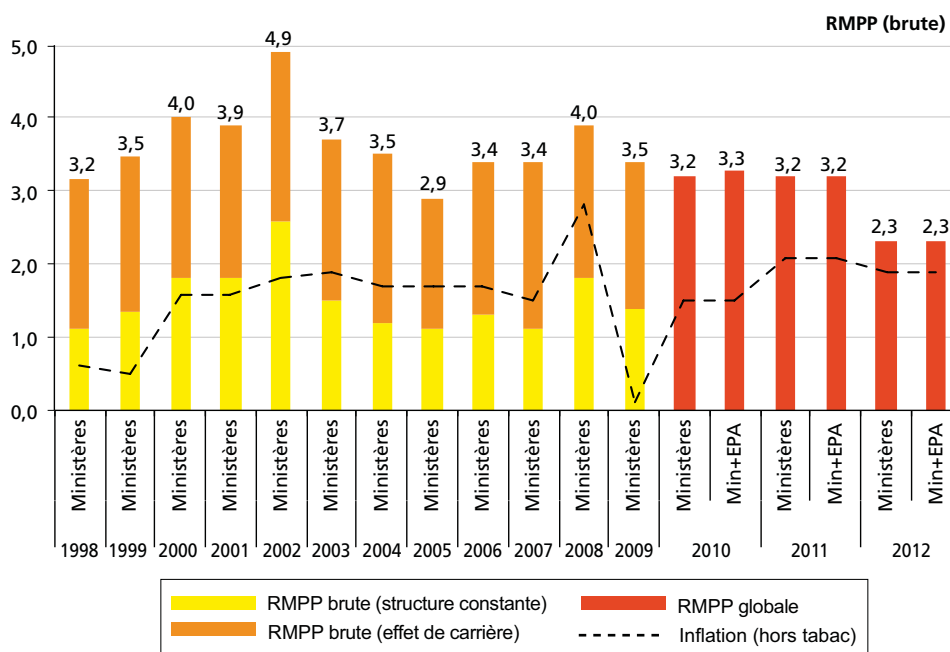
Figure 6.4-7 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen par tête (SMPT) et de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998⁽¹⁾



Source : Insee.

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'État, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État ou des ministères et des établissements publics de l'État, France entière.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.



Source : Insee. Traitement Insee-DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : Jusqu'en 2009, France métropolitaine, agents des ministères civils de l'État présents deux années consécutives ; A partir de 2010, France entière, agents civils des ministères 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 : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.4-8 : Répartition indiciaire des titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2012

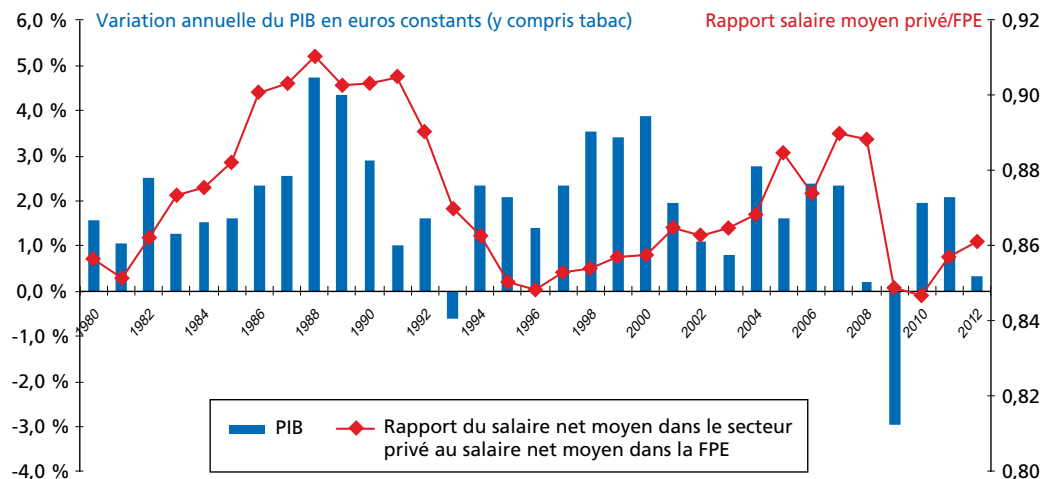
Indice majoré	Catégorie hiérarchique			Cumulés (en %)			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	2 054	10 812	0 %	1 %	4 %	6 804	6 062	12 866
310-319	336	16 937	78 159	0 %	6 %	35 %	36 622	58 810	95 432
320-329	883	10 917	17 404	0 %	10 %	42 %	14 508	14 696	29 204
330-339	1 187	5 313	17 085	0 %	12 %	49 %	9 133	14 452	23 585
340-349	3 167	6 611	7 969	1 %	14 %	52 %	8 498	9 249	17 747
350-359	1 073	13 287	13 756	1 %	18 %	57 %	11 504	16 612	28 116
360-369	287	9 844	15 938	1 %	22 %	64 %	12 817	13 252	26 069
370-379	1 910	20 545	14 430	1 %	29 %	69 %	16 220	20 665	36 885
380-399	4 324	23 088	26 604	1 %	36 %	80 %	21 367	32 649	54 016
400-419	6 192	19 434	34 447	2 %	43 %	93 %	22 091	37 982	60 073
420-439	21 757	28 250	5 971	4 %	52 %	96 %	26 243	29 735	55 978
440-459	107 390	24 842	4 999	15 %	60 %	98 %	41 150	96 081	137 231
460-479	82 991	32 945	1 360	24 %	71 %	98 %	40 071	77 225	117 296
480-499	95 119	27 699		33 %	81 %		41 559	81 259	122 818
500-549	122 766	47 838		46 %	97 %		58 898	111 706	170 604
550-599	141 044	5 882		60 %	99 %		51 353	95 573	146 926
600-649	102 924			70 %			41 918	61 006	102 924
650-699	81 330			79 %			38 535	42 795	81 330
700-749	60 400			85 %			30 284	30 116	60 400
750-821	54 297			90 %			28 781	25 516	54 297
Hors échelle	91 139			100 %			58 785	32 354	91 139
Indéterminé	3 170	4 192	4 711				5 817	6 256	12 073
Total	983 686	299 678	253 645				622 958	914 051	1 537 009

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

Champ : France entière. Agents sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

Figure 6.4-9 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État (ministères) et taux de variation annuel du PIB

[en %]



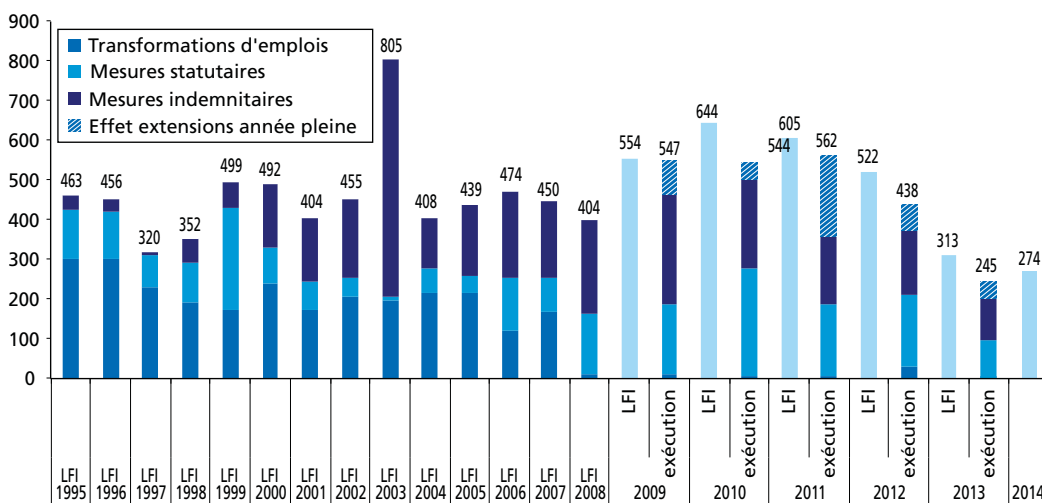
Sources : fichier général de l'État (FGE), SIASP, DADS et Comptabilité nationale, Insee. Traitement Insee-DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'État, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État, France entière.

Note de lecture : en 2012, le salaire moyen du secteur privé représentait 86,1 % du salaire moyen de la fonction publique de l'État, tandis que le produit intérieur brut (PIB) en volume avait augmenté de 0,3 % en euros constants.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.4-10 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995⁽¹⁾



Sources : LFI, RAP depuis 2009, Direction du Budget.

(1) Les données d'exécution budgétaire ne sont disponibles qu'à partir de 2009.

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**



Avvertissement : : Les décrets du 15 octobre 2007 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État), du 26 décembre 2007 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale) et du 21 août 2008 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière) ont conduit à modifier les nomenclatures de formation à partir de 2008.

Définitions et méthodes

A – La formation dans les ministères

Formation statutaire : elle regroupe la formation suivie avant titularisation pour donner aux personnes accédant à un emploi une formation professionnelle qui leur permettra d'exercer les fonctions correspondantes, ainsi que les actions de formation suivies dans le cadre de la formation obligatoire prévue par le statut des agents.

Formation professionnelle. On distingue en formation professionnelle :

- les actions de formation continue ;
- les préparations aux examens, concours ou essais ;
- les congés de formation ;
- les formations accordées dans le cadre de la VAE (validation des acquis de l'expérience) ;
- les bilans de compétence (précédemment dénommés bilans professionnels) ;
- les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Champ : l'enquête porte sur les agents civils de l'État, titulaires et non-titulaires. Les personnels militaires sont exclus, les magistrats sont inclus.

Jusqu'en 2007	À partir de 2008
<p>Formation initiale Après un recrutement externe Après un recrutement interne Changement de corps (au choix ou examen) Non-titulaires en période d'essai</p>	<p>Formation statutaire Après un recrutement externe Après un recrutement interne Après un troisième concours Après changement de corps au choix ou sur examen professionnel Non titulaires en période d'essai après avoir été recrutés par contrat Pacte Formation obligatoire prévue par le statut</p>
<p>Formation continue Perfectionnement, adaptation à une fonction Préparation aux examens, concours, essais Congé de formation Bilan professionnel</p>	<p>Formation professionnelle Formation continue Préparation aux examens, concours, essais Congé de formation Bilan de compétence VAE Professionnalisation</p>

Les formations obligatoires prévues par le statut étaient auparavant incluses dans la catégorie « Perfectionnement ».

Domaines de formation continue

On distingue 13 domaines relatifs aux actions de formation continue (contre six avant 2008) :

Accueil, sensibilisation à l'environnement professionnel ; management, gestion des ressources humaines ; santé et sécurité au travail, achats publics ; gestion et le suivi des politiques publiques ; techniques juridiques ; techniques administratives et bureautiques ; informatique ; formations linguistiques ; Europe ; développement durable ; formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère ; service aux usagers.

Effectifs en formation : nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois qu'il a suivi de stages.

Nombre de jours de formation : produit de l'effectif en formation par le temps consacré à cette formation.

Nombre de jours de formation par agent en fonction : cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de jours de formation aux effectifs en fonction.

Durée moyenne d'une formation : nombre de jours de formation rapporté au nombre de stagiaires.

Dépenses de formation : comprennent les dépenses de fonctionnement, les dépenses pédagogiques et la rémunération des stagiaires.

Dépenses de formation par rapport à la masse salariale : rapport des dépenses de formation sur la masse salariale. La masse salariale est calculée en multipliant les effectifs en fonction par un coût forfaitaire annuel.

Formation interministérielle : en formation statutaire, il s'agit des formations dispensées à des agents publics dans les écoles de la fonction publique, l'ÉNA et les IRA. Depuis 2009, l'ÉNA ne communique plus les chiffres sur la formation interministérielle. La formation interministérielle professionnelle est plus spécifiquement organisée par les ministères économique et financier et les Services du Premier ministre.

La formation au sein des ministères de l'enseignement :

Jusqu'en 2010, les remontées d'information étaient spécifiques au sein des ministères de l'enseignement et ne rentraient pas dans le champ de l'enquête annuelle Formation de la DGAFP. Les estimations effectuées par la DGAFP pour la formation des agents concernés n'étaient donc pas totalement comparables aux données fournies par les autres ministères.

En 2011, les ministères de l'enseignement n'étaient pas en mesure de transmettre les statistiques sur la formation statutaire du fait de l'intégration des IUFM au sein des universités.

En 2012, ils ont pu répondre à l'enquête annuelle Formation de la DGAFP. Ils ont transmis pour la première fois dans ce cadre, des statistiques sur la formation statutaire ainsi que sur la formation professionnelle des enseignants du premier et du second degré.

Les données communiquées sur la formation statutaire pour les années scolaires 2011/2012 et 2012/2013 ont été retraitées pour obtenir des statistiques sur l'année civile 2012. Ces statistiques ne sont cependant pas comparables avec les années antérieures du fait du changement de méthode de collecte de l'information.

En revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'estimer les statistiques de la formation professionnelle des

enseignants pour l'année civile 2012 à partir des résultats de l'enquête. La DGAFP continue donc de publier des indicateurs sur la formation professionnelle des agents des ministères de l'enseignement en se basant sur la même méthode d'estimation que les années antérieures. Ainsi, à partir d'informations transmises par la DGESCO (nombre de stagiaires, nombre de semaines stagiaires et les dépenses hors rémunération des stagiaires), la DGAFP procède à l'estimation du nombre de stagiaires et du nombre de jours stagiaires par sexe, par catégorie hiérarchique et par type de formation (formation continue, préparation aux examens et concours). L'estimation du traitement des stagiaires repose sur le nombre de jours stagiaires estimé.

B – La formation dans la fonction publique territoriale

Les données sur la formation des agents territoriaux sont issues de la Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales aux 31 décembre 2011, 2009, 2007 et 2005. La synthèse est établie par le CNFPT (Observatoire de la FPT) et la DGCL. En 2011, l'exploitation s'appuie sur un peu plus de 12 000 collectivités ayant répondu à la thématique Formation parmi 20 000 collectivités ayant envoyé leur rapport.

La refonte de la nomenclature des types de formation issue de la loi de 2007 ne permet pas de faire de comparaison dans le temps.

C – La formation dans la fonction publique hospitalière

Les données sur la formation continue des agents hospitaliers proviennent des rapports d'activité de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe ¶ dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Formation statutaire et professionnelle dans les ministères 7.1

Hors ministères de l'enseignement (Éducation nationale et Enseignement supérieur et recherche), le nombre moyen de jours de formation (statutaire et professionnelle) s'établit à 6,9 jours en 2012 (7,3 jours en 2011). La part des dépenses correspondantes de formation dans la masse salariale a légèrement baissé en 2012 et s'établit à 6,7 % de la masse salariale. Le nombre de jours de formation professionnelle, sur ce champ, est de 3,5 en 2012 par agent. Les agents de catégorie A et B bénéficient respectivement de 4,2 et de 4,3 jours de formation professionnelle par an. Les agents de catégorie C disposent de 2,2 jours. La durée moyenne des actions de formation professionnelle, hors ministères de l'enseignement, est plus élevée pour les agents de catégorie A : elle atteint 2,5 jours en 2012 contre 1,9 et 1,8 respectivement pour les agents des catégories B et C. Dans les ministères de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent reste constant : 3,7 jours en 2012. La dépense de formation professionnelle estimée à 1 247 millions d'euros en 2012, représente 3,2 % de la masse salariale. Pour l'ensemble des ministères, les rapports entre les dépenses de formation professionnelle et la masse salariale s'établissent à 3,4 % et 3,5 % respectivement en 2011 et en 2012.

Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle des ministères ⁽¹⁾ en 2012 

	2012		Évolution des dépenses 2011/2012 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2002 ⁽²⁾ (en %)
	Dépenses (en millions d'euros)	Part de la masse salariale (en %)		
Ministères hors enseignement				
Formation statutaire	583,7	2,7	-10,0	-3,7
Formation professionnelle	841,8	3,9	-0,2	0,2
Formation totale	1 425,5	6,7	-4,5	-1,6
Ministères de l'enseignement ⁽³⁾				
Formation statutaire	182,7	0,5		
Formation professionnelle	1 247,2	3,2	-1,5	1,0
Formation totale	1 429,8	3,7		
Ensemble				
Formation statutaire	766,3	1,3		
Formation professionnelle	2 089,0	3,5	-1,0	0,7
Formation totale	2 855,3	4,8		

Source : enquête annuelle Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Hors ministère de la Santé en 2012.

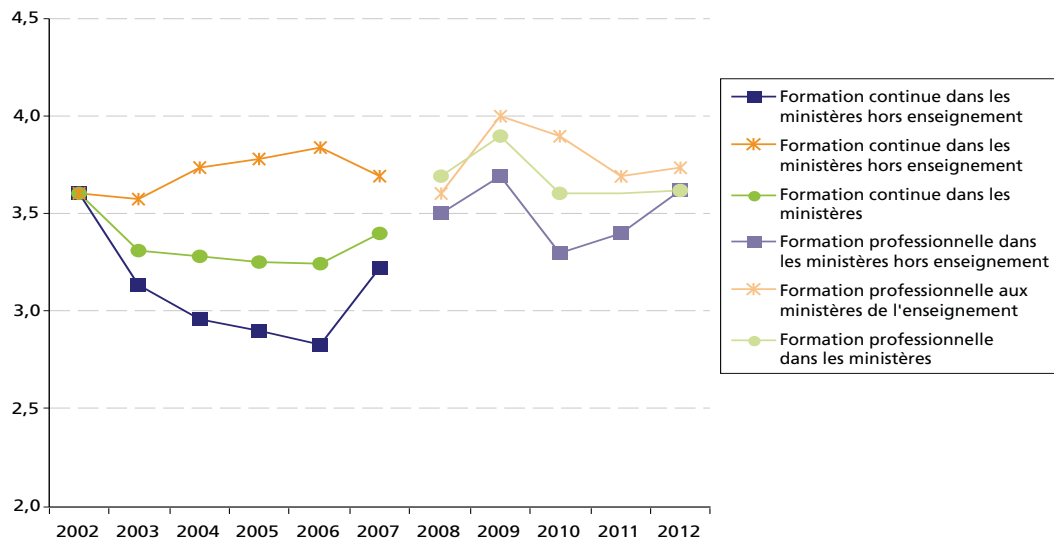
(2) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2002 et 2012 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(3) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Du fait des modifications intervenues lors de la collecte des informations en 2012, les données d'évolution sur la formation statutaire ne sont pas disponibles pour les ministères de l'enseignement.

Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle ⁽¹⁾ par agent des ministères ⁽²⁾ de 2002 à 2012

[en nombre de jours par agent]



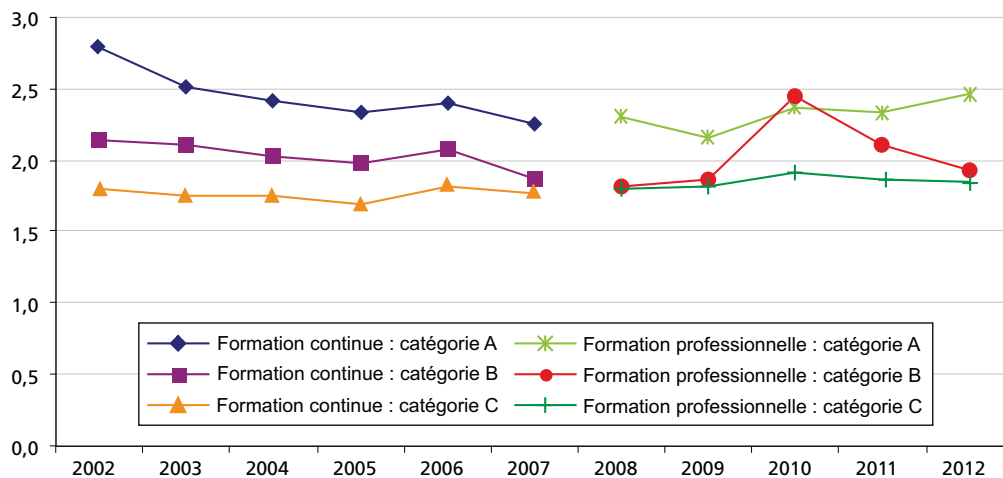
Source : enquête annuelle Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2002 et 2012 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Hors ministère de la Santé en 2012.

Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle ⁽¹⁾ par catégorie hiérarchique dans les ministères ⁽²⁾ hors enseignement de 2002 à 2012

[en nombre de jours]



Source : enquête annuelle Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2002 et 2012 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Hors ministère de la Santé en 2012.

Formation statutaire et professionnelle dans les ministères 7.1

Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent des ministères ⁽¹⁾ selon la catégorie hiérarchique 

	2012	Évolution 2011/2012 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2002 ⁽²⁾ (en %)
Ministères hors enseignement ⁽³⁾			
Formation statutaire			
Catégorie A	6,1	-13,0	-5,3
Catégorie B	4,1	-12,4	-5,7
Catégorie C et ouvriers d'État	1,2	-20,3	-11,5
Ensemble	3,4	-12,7	-5,3
Formation professionnelle			
Catégorie A	4,2	5,0	-1,2
Catégorie B	4,3	0,5	0,7
Catégorie C et ouvriers d'État	2,2	4,8	-3,2
Ensemble	3,5	3,5	-0,4
Formation statutaire et professionnelle			
Catégorie A	10,3	-6,5	-3,8
Catégorie B	8,4	-6,2	-3,0
Catégorie C et ouvriers d'État	3,5	-5,6	-7,1
Ensemble	6,9	-5,2	-3,2
Ministères de l'enseignement ⁽³⁾			
Formation statutaire			
Catégorie A	1,1		
Catégorie B	0,0		
Catégorie C et ouvriers d'État	0,0		
Ensemble	1,0		
Formation professionnelle			
Catégorie A	3,7	0,0	-0,3
Catégorie B	4,5	12,5	0,2
Catégorie C et ouvriers d'État	4,1	17,1	6,0
Ensemble	3,7	0,0	0,3
Formation statutaire et professionnelle			
Catégorie A	4,8		
Catégorie B	4,5		
Catégorie C et ouvriers d'État	4,1		
Ensemble	4,7		

Source : enquête annuelle Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

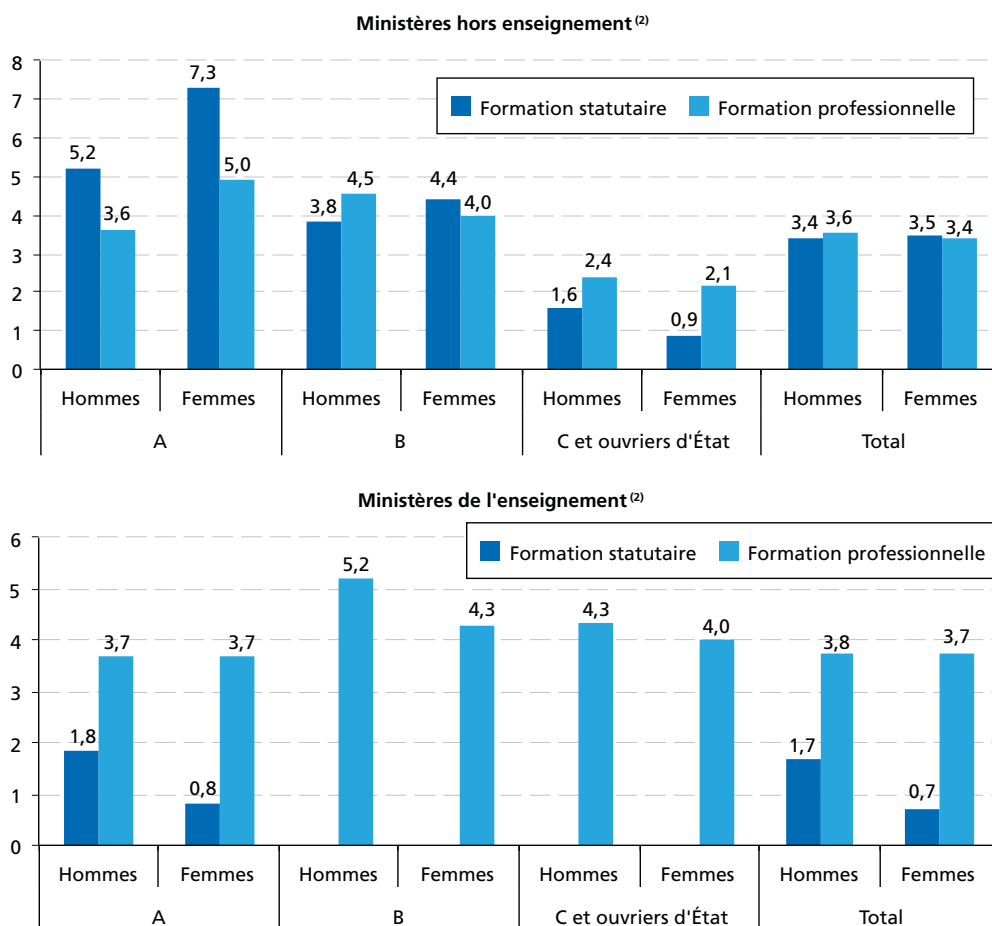
(1) Hors ministère de la Santé en 2012.

(2) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2002 et 2012 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(3) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle dans les ministères ⁽¹⁾ par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2012

[en nombre de jours par agent]



Source : enquête annuelle Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Hors ministère de la Santé.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2012 ☼

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total général		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères et européennes	0,5	0,7	0,6	5,2	7,5	6,3	5,7	8,2	6,9
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	1,4	1,4	1,4	2,1	2,4	2,3	3,5	3,7	3,7
Ministères économique et financier	6,5	3,9	4,9	4,3	3,9	4,1	10,8	7,7	9,0
Culture et Communication	0,3	0,5	0,4	2,6	3,8	3,3	2,9	4,3	3,7
Défense et anciens combattants	0,4	0,3	0,4	2,4	2,0	2,3	2,8	2,3	2,6
Écologie, développement durable, transports et logement	4,3	3,6	4,1	2,5	2,6	2,6	6,9	6,2	6,6
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	3,0	1,9	2,7	4,2	3,3	3,9	7,3	5,2	6,5
Justice et Libertés	2,9	8,1	5,7	3,6	3,6	3,6	6,4	11,7	9,3
Ministères sociaux ⁽¹⁾	1,1	1,1	1,1	1,7	2,0	1,9	2,8	3,1	3,0
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,1	0,0	0,0	0,6	0,7	0,6	0,7	0,7	0,7
Ensemble hors enseignement⁽²⁾	3,4	3,5	3,4	3,6	3,4	3,5	7,0	6,8	6,9
Enseignement ⁽²⁾	1,7	0,7	1,0	3,8	3,7	3,7	5,5	4,4	4,7
Total y compris enseignement⁽²⁾	2,6	1,5	2,0	3,6	3,6	3,6	6,3	5,2	5,6

Source : enquête annuelle Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

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

(1) Hors ministère de la Santé.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-7 : La formation par ministère

	Effectifs physiques en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation		
	2012	Évolution 2011/2012 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2002 ⁽¹⁾ (en %)	2012	Évolution 2011/2012 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2002 ⁽¹⁾ (en %)	2012 (en millions d'euros)	Évolution 2011/2012 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2002 ⁽¹⁾ (en %)
Affaires étrangères et européennes	8 812	6,6	-1,1	61 984	7,8	-2,8	19	19,1	-1,0
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	51 993	24,2	0,9	121 564	-27,5	-8,5	38	-13,4	-8,7
Ministères économique et financier	408 543	-5,7	-1,0	1 438 144	-5,8	-2,5	402	-8,1	-0,4
Culture et Communication	31 634	0,1	0,3	91 169	11,1	-1,0	37	6,8	1,9
Défense et anciens combattants	48 468	4,1	-4,7	182 824	-9,2	-6,3	66	-6,4	-2,9
Écologie, développement durable, transports et logement	95 527	-0,5	-7,1	474 741	-4,3	-6,0	213	-4,6	-1,5
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	730 904	13,0	4,5	1 211 695	-18,9	-6,9	421	-8,2	-1,8
Justice et Libertés	140 423	13,5	6,1	709 961	29,6	-1,1	165	40,9	0,8
Ministères sociaux ⁽²⁾	17 055	-54,8	-8,1	69 231	-46,8	-11,1	19	-57,6	-11,4
Services du Premier ministre ⁽³⁾	3 900	-9,0	-1,2	153 522	-3,3	-3,8	33	0,0	-4,0
Formation interministérielle ⁽⁴⁾	19 702	6,0	-4,1	222 678	-0,3	-5,2	53	3,0	-2,5
Ensemble hors enseignement (*)⁽⁵⁾	1 544 831	4,5	0,9	4 566 958	-7,1	-4,6	1 425	-4,5	-1,6
Enseignement (*)	1 548 956			4 773 255			1 430		
Total y compris enseignement (*)⁽⁵⁾	3 093 787			9 340 213			2 855		

Source : enquête annuelle Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

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

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2002 et 2012 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Hors ministère de la Santé en 2012.

(3) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(4) Une partie de ces résultats est déjà incluse dans les bilans des ministères économique et financier et des services du Premier ministre, et n'est donc pas recomptée dans les totaux hors et y compris Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche.

(5) Sans double compte.

(*) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Formation statutaire et professionnelle dans les ministères 7.1

Figure 7.1-8 : Nombre de jours de formation et nombre de stagiaires ayant bénéficié du droit individuel à la formation (DIF) selon le ministère

	Effectifs physiques en formation		Nombre de jours de formation	
	2012	Évolution 2012/2011 (en %)	2012	Évolution 2012/2011 (en %)
Affaires étrangères et européennes	12	71,43	63	45,3
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	61	-22,78	171	4,9
Ministères économique et financier	2 599	9,16	6 765	12,3
Culture et Communication	788	-18,17	2 737	-11,4
Défense et anciens combattants	412	14,13	1 672	12,1
Écologie, développement durable, transports et logement	207	-5,05	1 032	5,3
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	-	-	-	-
Justice et Libertés	368	-38,77	991	13,5
Ministères sociaux ⁽²⁾	341	-47,94	969	-29,7
Services du Premier ministre	182	30,94	179	-82,3
Ensemble hors enseignement⁽¹⁾	4 970	-8,03	14 578	-3,1
Enseignement ⁽¹⁾	178	5,56	428	-9,1
Total y compris enseignement⁽¹⁾	5 148	-7,62	15 007	-3,3

Source : enquête annuelle Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

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

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(2) Hors ministère de la Santé en 2012.

Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale selon les ministères en 2012

[en %]

	Formation statutaire		Formation professionnelle		Ensemble	
	Part (en %)	Évolution 2012/2011 (en points)	Part (en %)	Évolution 2012/2011 (en points)	Part (en %)	Évolution 2012/2011 (en points)
Affaires étrangères et européennes	0,4	0,0	6,1	1,1	6,5	1,1
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	0,9	-0,3	2,3	-0,1	3,2	-0,4
Ministères économique et financier	3,1	-0,2	4,5	-0,7	7,6	-0,9
Culture et Communication	0,4	0,0	4,2	0,3	4,6	0,3
Défense et anciens combattants	0,3	-0,1	2,9	-0,1	3,2	-0,2
Écologie, développement durable, transports et logement	6,1	-0,1	3,2	-0,3	9,3	-0,4
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	2,4	-1,1	4,7	0,3	7,1	-0,9
Justice et Libertés	3,5	0,7	3,5	1,1	7,0	1,7
Ministères sociaux ⁽¹⁾	0,7	-0,8	1,6	-2,5	2,4	-3,2
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	0,7	-0,1	0,7	-0,1
Ensemble hors enseignement⁽²⁾	2,7	-0,4	3,9	-0,1	6,7	-0,4
Enseignement ⁽²⁾	0,5		3,2	0,1	3,7	
Total y compris enseignement⁽²⁾	1,3		3,5	0,1	4,8	

Source : enquête annuelle Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

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

(1) Hors données du ministère de la Santé.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

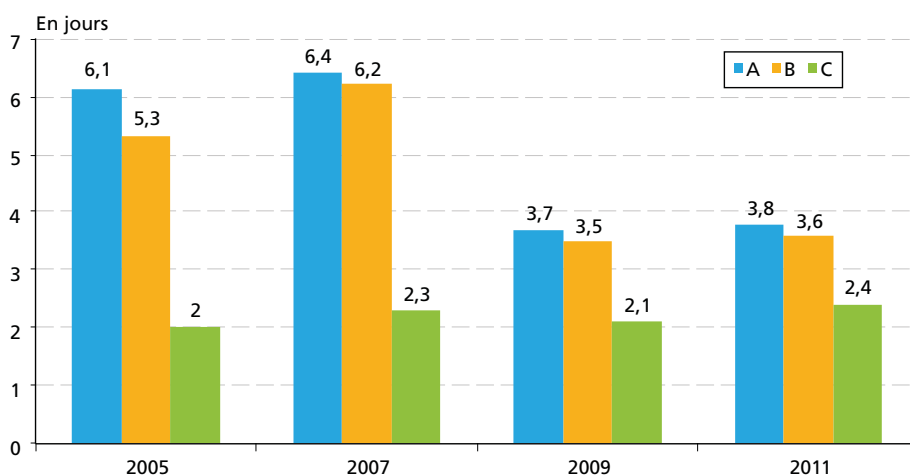
En 2011, dans la fonction publique territoriale, le nombre moyen de jours de formation par agent s'établit à 2,6 jours, après 2,5 jours en 2009 et 3 jours en 2007. Suite à la loi du 19 février 2007 relative à la FPT qui a notamment allégé la formation initiale pour les agents de catégories A et B, le volume de journées de formation suivies avait fortement baissé.

Le nombre moyen de journées de formation par agent a augmenté quelque soit la catégorie hiérarchique et notamment pour les agents de catégorie C. Pour ces derniers, le nombre moyen de journées de formation par

agent s'établit à 2,4 jours en 2011 après 2,1 jours en 2009. Ceci peut s'expliquer par la loi du 19 février 2007 qui a créé des formations d'intégration pour les agents de catégorie C, lesquels qui ne bénéficiaient, auparavant, d'aucun dispositif. Les agents de catégories A et B bénéficient respectivement de 3,8 jours et 3,6 jours en moyenne par agent en 2011 (respectivement 3,7 et 3,5 jours en 2009).

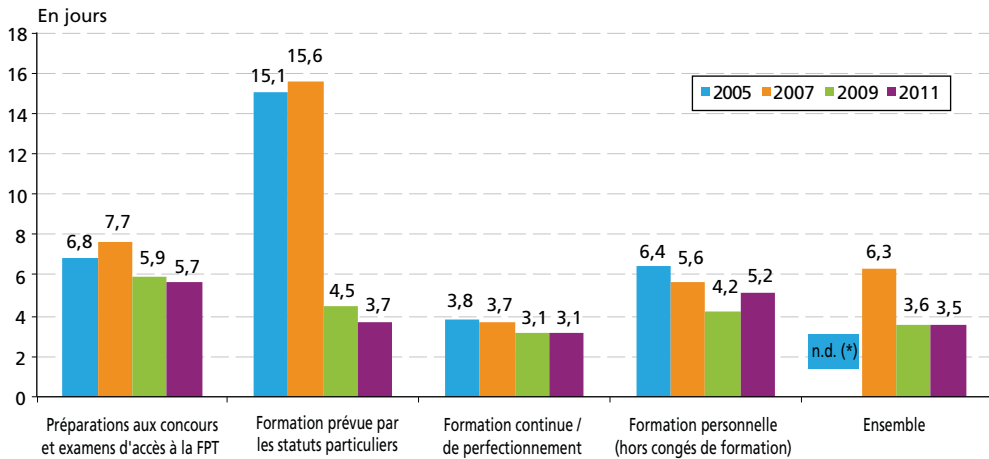
La durée moyenne de formation, qui était en baisse entre 2007 et 2009, se stabilise en 2011 : 3,5 jours contre 3,6 jours en 2009.

Figure 7.2-1 : Nombre de journées de formation par agent dans la fonction publique territoriale en 2005, 2007, 2009 et 2011



Source : CNFPT - Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

Figure 7.2-2 : Durée moyenne des formations par type⁽¹⁾ de formation en 2005, 2007, 2009 et 2011 dans la fonction publique territoriale



Source : CNFPT - Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

(*) La durée moyenne de formation n'est pas disponible pour l'année 2005.

(1) La refonte de la nomenclature des types de formation issue de la loi de 2007 ne permet pas de faire de comparaison dans le temps.

Les données sur la formation continue des agents hospitaliers proviennent des rapports d'activité de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH). L'ANFH est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la fonction publique hospitalière chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle de la fonction publique hospitalière. Ces fonds couvrent 94,6 % des établissements de la FPH et concernent : le financement du plan de formation (2,1 % de la masse salariale, versée à titre volontaire à l'ANFH), des congés de formation professionnelle (CFP), des congés pour VAE, des congés pour bilan de compétence (au total 0,2 %, obligatoirement versée à l'ANFH), celui des études promotionnelles (0,6 %, obligatoirement versée à l'ANFH) et celui de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les Établissements et services d'aide par le travail (Esat) (4,8 %, contribution volontaire).

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 en vue d'une reconversion professionnelle

Financement des actions relevant du Plan de formation des établissements

Les établissements doivent consacrer au financement des actions relevant du plan de formation 2,1 % minimum des rémunérations inscrites à leur budget. Ce financement couvre le coût pédagogique, la rémunération des stagiaires en formation, leur déplacement et leur hébergement. En 2012, 2 335 établissements relevant du secteur sanitaire, social et médico-social, et employant des agents de la fonction publique hospitalière, ont confié à l'ANFH leurs

fonds dédiés au financement du plan de formation. Cette cotisation s'est élevée à 499 millions d'euros en 2012 (483 millions d'euros en 2011) et a permis de financer plus de 941 368 départs en formation (882 318 en 2011), soit une hausse de 6,7 % par rapport à 2011.

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...), distinctes de celles faisant partie du plan de formation de l'établissement.

L'ensemble CFP-VAE-BC est une contribution de 0,2 % de la masse salariale qui a donné lieu à une collecte de 55 millions d'euros en 2012 (53 millions d'euros en 2011).

En 2012, 3 010 agents ont bénéficié du financement de leur bilan de compétences, 1 232 agents sont en cours de VAE et 3 657 sont en cours de CFP (un agent = un dossier financé).

Fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMPEP)

Les études promotionnelles (EP) désignent des actions permettant aux agents d'évoluer dans la FPH grâce à la formation continue. Elles donnent accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social.

Le FMPEP est une contribution de 0,6 % de la masse salariale : il a représenté une collecte de 165 millions d'euros en 2012 (161 millions d'euros en 2011). En 2012, 18 667 études promotionnelles ont été financées (tous financements confondus).

Figure 7.3-1 : Évolution des montants collectés par l'ANFH par type de financement

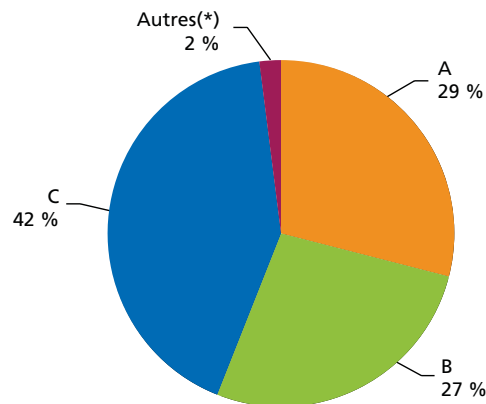
	2012 (en milliers d'euros)	Évolution 2012/2011 (en %)	Évolution annuelle moyenne (en %)
CFP - VAE - BC	55 002	2,4	3,3 ⁽¹⁾
Plan de formation	499 182	3,4	9,3 ⁽¹⁾
Fonds mutualisé pour les études promotionnelles	164 968	2,4	29,3 ⁽²⁾
ESAT	472	10,5	8,2 ⁽³⁾
Total	719 624	3,1	12,3

Source: Rapports d'activité de l'ANFH.

(1) depuis 2002. (2) depuis 2007. (3) depuis 2009.

Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des Plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique en 2012

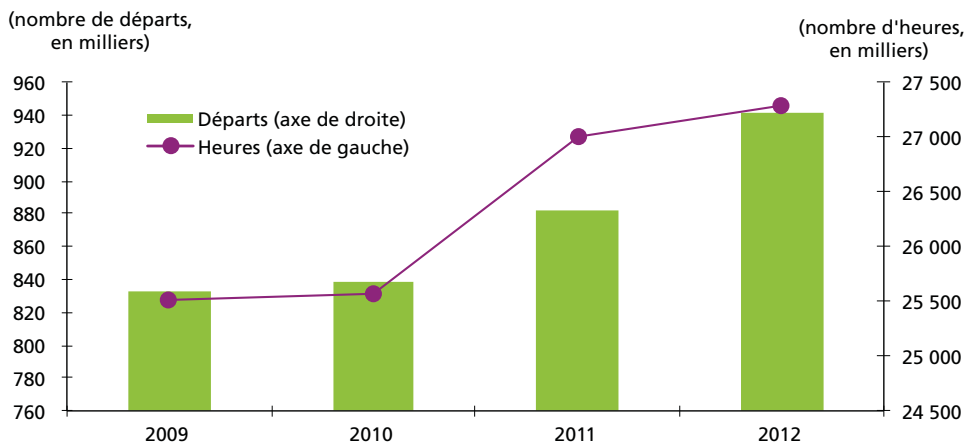
[en %]



Source: Rapport d'activité 2012 de l'ANFH.

(*) Essentiellement des contrats aidés.

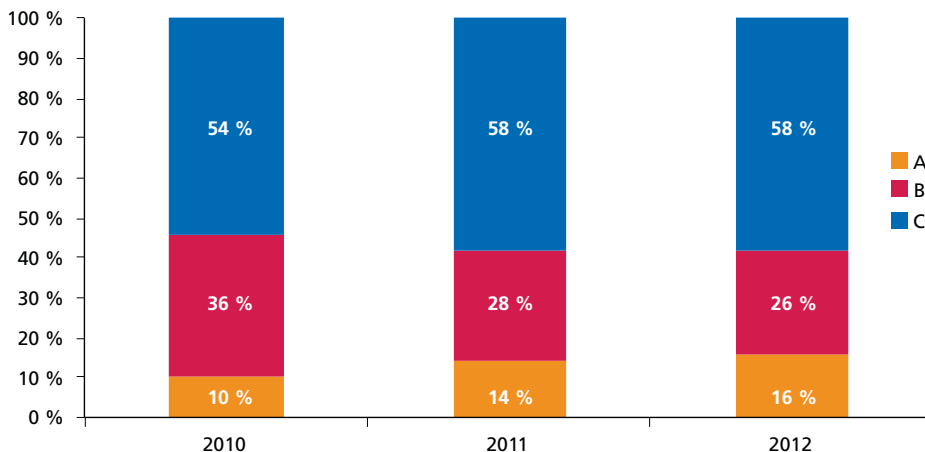
Figure 7.3-3 : Évolution du nombre de départs en formation et du nombre d'heures en formation entre 2009 et 2012 dans le cadre des Plans de formation des établissements



Source: Rapports d'activité de l'ANFH.

Figure 7.3-4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences accordés par catégorie hiérarchique en 2010, 2011 et 2012

[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 1607 heures annuelles sauf sujétion particulière (travail de nuit, repos variable, servitudes...).

Le « forfait » est un régime spécifique applicable aux personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée. Il a fait l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service, ainsi qu'au contenu des missions de ces agents. Ce régime, dans la mesure où le décompte horaire du temps de travail de ces personnels est inadapté, se traduit par l'obligation de travailler 208 jours par an, soit 20 jours de réduction du temps de travail (RTT) établi sur la base d'une charge horaire moyenne de 7 h 40.

B- Le compte épargne-temps

Fonction publique de l'État

Le fonctionnement du compte épargne-temps (CET), créé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 dans la fonction publique de l'État, a subi plusieurs transformations régies par des décrets successifs. Les nouvelles conditions d'utilisation du CET, qui fonctionne sur la base du volontariat, s'inscrivent dans la logique d'une plus large utilisation des jours de congés épargnés, qui peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également être « monétarisés » selon certaines conditions :

- le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 levait toutes les contraintes limitant le libre usage des jours de CET en jours de congé ;
- le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 ouvre un accès pérenne à un abondement au Régime additionnel de la fonction publique (RAFP) ou à une indemnisation des jours de congés non pris. Il institue des règles annuelles de dépôt et de consommation sous forme financière, de congé ou d'épargne retraite. Il repousse, en outre, le droit d'option sur les jours toujours en stock au 31 décembre 2007 et 2008.

Fonction publique territoriale

Le CET a été créé dans la FPT par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. Le dispositif a été mis en place progressivement en 2005. Le décret n° 2010-531 du

20 mai 2010 s'inscrit dans la logique du décret d'août 2009 dans la FPE, mais introduit la nécessité d'une délibération favorable de la collectivité ou de l'établissement local concerné.

Fonction publique hospitalière

Le CET a été créé dans la FPH par le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002. En mai 2008, les dispositions furent prises pour l'indemnisation des jours accumulés sur le CET des agents par les décrets suivants : décret n° 2008-454 pour l'ensemble des agents ; décret n° 2008-455 pour certains personnels des établissements publics de santé. Les droits et contraintes au regard des CET, en vigueur fin 2007, sont similaires presque terme à terme à ceux des deux autres versants de la fonction publique.

C- Les congés et autres causes d'absence au travail :

L'indicateur utilisé dans la FPE rapportant le nombre de personnes absentes un jour donné selon les causes d'absence et l'ensemble des effectifs des agents ne permet pas d'évaluer le nombre moyen de jours d'absence au travail par agent sur l'année

D – Les congés maladie :

Les conditions de santé des agents peuvent donner lieu à l'octroi de congés. Ces congés relèvent des congés pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée, accident du travail et maladie professionnelle. Ils sont octroyés par des médecins sous forme d'arrêt de travail.

Concernant la mesure de l'absentéisme 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 de l'absentéisme pour raison de santé, distinctivement des autres types d'absence (maternité/paternité/adoption, formation etc.). L'analyse de l'absentéisme au travail pour raison de santé à partir des sources d'information de type administratif se heurte néanmoins à certaines difficultés : les définitions retenues, les champs d'investigation, les producteurs de données, les calendriers de collecte d'informations et ceux de publication peuvent être hétérogènes et non coordonnés. En particulier, selon les versants, les jours d'« absence » peuvent être comptés en jours calendaires d'arrêt ou jours d'absence effective ; les ratios peuvent rapporter ces différents indicateurs à la population de l'emploi total ou théoriquement présente conduisant à des indicateurs d'absentéisme peu comparables. 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'absentéisme pour raison de santé prennent en compte les congés de maladie ordinaire, les congés pour accident de service, accident de travail, les congés pour maladie professionnelle, les congés de longue maladie et les congés de maladie de longue durée.

Par ailleurs, l'enquête Emploi de l'Insee présente l'avantage de poser les mêmes questions au même moment à un ensemble d'individus sur un corpus de questions liées notamment aux conditions d'emploi, d'activité et d'inactivité : elle peut ainsi être exploitée pour mesurer la part des salariés ayant eu une absence au travail une semaine donnée, notamment pour raison de santé dans les différents secteurs. Elle permet une comparaison de ces parts entre les trois versants de la fonction publique et entre le secteur public et le secteur privé mais l'indicateur ne mesure pas l'absentéisme à proprement parler car ces absences ne sont pas pondérées par leur durée. Elle ne permet pas d'évaluer le nombre d'arrêts ou le nombre de journées d'absence pour raison de santé cumulées sur l'année. A noter que cette enquête fournit une mesure, à partir du point de vue des salariés, de leur réalité, et non de celle, administrative, de l'employeur ou de l'assurance maladie.

Dans la fonction publique de l'État, deux indicateurs sont présentés : la proportion des agents ayant eu une absence pour maladie dans l'année (nombre de personnes ayant eu au moins un congé pour motifs médicaux rapporté à l'effectif physique au 31 décembre) et le nombre moyen de jours d'arrêt par agent (nombre de jours d'arrêt pour motifs médicaux) parmi l'effectif physique au 31 décembre. Cet indicateur prend en compte l'ensemble des jours d'arrêt et non seulement les jours théoriquement travaillés, qui dépendent de la quotité de travail et qui excluent la plupart du temps les samedis, dimanches et jours fériés.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre moyen de journées d'absence par agent et par an : nombre de journées d'absence pour motifs médicaux / effectif physique sur emplois permanents.

Dans la fonction publique hospitalière, au-delà du nombre moyen de journées d'absence par agent (présenté dans le tableau 8.4-7), est calculé par la DGOS un taux d'absentéisme pour raison de santé construit de la manière suivante : nombre total de jours d'absences, hors formation / le nombre d'ETP moyens travaillés de l'année x 365.

E – Les accidents du travail

Dans la fonction publique de l'État, La refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés 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 arrêt.

F – Les maladies professionnelles

La refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés sont présentés dans la FT 8.6. Il n'y a pas de données équivalentes disponibles pour la fonction publique territoriale, ni pour la fonction publique hospitalière.

G – Les expositions aux risques professionnels

La description des expositions aux risques professionnels a fait l'objet de nombreux travaux dans le secteur privé, et plus récemment dans la fonction publique. La couverture du champ de la fonction publique sur ces sujets répond aux engagements pris par les pouvoirs publics dans le cadre de l'accord de novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, et du protocole d'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique signé en octobre 2013 ainsi qu'aux conclusions du rapport du collège d'expertise pour le suivi des risques psychosociaux au travail de mai 2011 auquel la DGAFP a participé. Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation des enquêtes Dares-DGT-DGAFP SUMER 2009-2010 et Dares-DGAFP-Drees-Insee Conditions de travail 2013 pour laquelle la DGAFP a financé une extension d'échantillon permettant d'obtenir des résultats détaillés sur les trois versants de la fonction publique.

Disponibilité des données


L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 8.1-1 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble 3 FP
Hommes	7,5	4,2	9,5	6,6
Femmes	5,1	4,7	6,7	5,4
Ensemble	6,3	4,5	7,4	5,9

Source : enquête Emploi 2012, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine.

Note de lecture : 7,5% des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2012.

Figure 8.1-2 : Part d'agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003

[en %]

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Hommes	Femmes	
Affaires étrangères	92,4	0,9	0,3	26,4	8,7	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	11,3	6,1	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	28,1	14,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3
Économie et Finances	57,3	5,4	1,0	25,1	5,8	13,3
Éducation nationale	-	-	-	-	-	-
Emploi et Solidarité	17,0	0,6	0,6	12,3	3,3	5,7
Équipement	6,0	0,1	0,0	0,9	0,5	0,8
Intérieur	38,8	5,5	0,2	2,9	2,3	2,7
<i>dont Police nationale</i>	<i>92,3</i>	<i>9,2</i>	<i>0,3</i>	<i>2,0</i>	<i>1,8</i>	<i>2,0</i>
Jeunesse et Sports	100,0	9,0	3,0	100,0	42,5	75,9
Justice	80,9	6,4	0,6	15,4	16,4	16,1
<i>dont magistrats</i>	<i>93,5</i>	-	-	<i>93,4</i>	<i>93,6</i>	<i>93,5</i>
Outre-mer	42,1	0,0	0,0	27,4	4,7	14,0
Services du Premier ministre	47,7	3,5	0,2	28,6	13,8	20,9
Total des ministères	41,7	3,2	0,3	8,7	4,2	6,4
Total hors Éducation nationale	47,5	3,8	0,4	10,0	6,0	8,2

Source : enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 1 % des agents de catégorie C du ministère de l'Économie et des Finances sont au forfait en 2003.

Figure 8.1-3 : Travail le dimanche, horaires atypiques et contraintes horaires en 2013

[en %]

	FPE	FPT	FPH	3 FP	Secteur privé	Ensemble
Travailler 40 heures ou plus par semaine	38,6	19,5	21,3	28,3	31,7	31,0
Effectuer des astreintes	16,1	16,1	15,9	16,1	8,4	10,1
Ne pas disposer d'au moins 48 h consécutives de repos par semaine	12,4	12,3	26,2	15,3	16,9	16,5
Travailler le samedi (même occasionnellement)	40,3	40,7	70,3	46,7 ⁽¹⁾	48,3	47,9
Travailler le dimanche (même occasionnellement)	28,6	30,3	64,0	36,7 ⁽¹⁾	25,8	28,3
Travailler la nuit (entre minuit et 5 h, même occasionnellement)	14,4	12,5	32,3	17,5	14,9	15,5

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Lecture : 29 % des agents de la FPE travaillent le dimanche, même occasionnellement.

(1) Les familles de métiers les plus confrontées au travail le samedi et le dimanche sont les familles Soins, Sécurité-Défense et Justice.

Figure 8.1-4 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2013

[en %]

	FPE	FPT	FPH	3 FP	Secteur privé	Ensemble
Au moins 3 contraintes de rythme⁽¹⁾	25,1	24,9	40,4	28,2	37,3	35,2
Avoir un rythme imposé par ...						
le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	2,1	3,6	5,1	3,2	9,5	8,0
la cadence automatique d'une machine	1,6	4,2	3,9	3,0	8,5	7,2
d'autres contraintes techniques	11,6	13,2	17,7	13,4	18,4	17,3
la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	25,7	25,7	42,2	29,2	29,8	29,6
des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	12,8	15,3	16,6	14,5	19,5	18,4
dont : en une heure	18,1	19,8	28,5	20,9	29,2	27,3
une demande extérieure	13,4	10,8	8,0	11,4	11,3	11,3
dont : obligeant une réponse immédiate	50,7	53,5	62,4	54,2	58,7	57,7
les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie	26,2	25,0	35,4	27,7	32,6	31,5
un contrôle ou suivi automatisé	33,9	23,2	39,4	31,3	36,3	35,2
Ne pas pouvoir interrompre momentanément le travail quand on le souhaite	43,6	30,3	45,8	39,4	27,8	30,4
Devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire son travail	46,1	37,5	63,0	46,7	46,2	46,3
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue	62,7	63,5	78,0	66,2	63,5	64,1
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	16,3	21,9	20,1	19,0	24,2	23,0

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

(1) Parmi : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus, des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.

Lecture : 25 % des agents de la FPT sont exposés à au moins 3 contraintes de rythme.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFP.

Figure 8.2-1 : Nombre de CET, de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés pour les trois fonctions publiques

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière
	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2009	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2007	Tous agents 31/12/2011	Tous agents 31/12/2009	Ensemble des personnels de la FPH 31/12/2007
Part d'agents ayant un CET (en %) au 31/12	31,4	25,1	12,5	7,0	14,1*
Nombre moyen de jours par CET au 31/12	17,1	18,0	17,0	18,0	27,7
Nombre 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 et des statistiques ; bilans sociaux FPT, DGCL ; enquêtes ponctuelles FPH, DGOS.

* Estimation.

(1) RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique.

(2) Aucun jour de rachat n'a eu lieu dans la FPT en 2009, le décret FPE ayant été transposé par le décret n°2010-531 du 20 mai 2010

Figure 8.2-2 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009 après l'application des nouvelles mesures de gestion des CET

	A niveau administrateur	A niveau attaché	Ensemble des A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de CET au 31-12-2009	27 527	62 374	89 901	86 297	54 561	230 759
Part des agents éligibles au dispositif ayant un CET (en %)	51,0	49,9	50,3	30,7	19,9	31,4
Part des nouveaux CET, ouverts pendant les années 2008 et 2009 sur l'ensemble des CET (en %)	25,0	26,4	26,0	33,6	44,1	33,1
Part des CET utilisés pour le rachat de jours sur l'ensemble des CET au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009 (en %)	41,2	32,7	35,3	19,6	18,6	25,5
Nombre de jours rachetés au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009	222 147	358 543	580 690	240 446	100 644	921 780
Moyenne de jours rachetés par compte utilisé pour le rachat	19,6	17,6	18,3	14,2	9,9	15,7
Part des comptes épargne utilisés pour le versement de jours au RAFP (en %)	14,5	2,5	6,2	1,7	1,8	3,4
Nombre de jours placés au RAFP au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009	39 412	46 997	86 409	50 638	29 691	166 738
Moyenne de jours versés au RAFP par compte utilisé pour le versement	9,9	29,8	15,5	35,4	30,9	20,9
Part des comptes épargne utilisés pour la consommation sous forme de congé pendant les années 2008 et 2009 (en %)	9,7	10,7	10,4	11,8	11,6	11,2
Nombre moyen de jours consommés sous forme de congé par CET concerné	13,4	12,3	12,6	11,5	7,9	11,0
Nombre de jours restant sur les CET au 31/12/2009	725 270	1 043 397	1 768 667	1 544 555	637 547	3 950 769
Nombre moyen de jours en stock sur les CET	26,3	16,7	19,7	17,9	11,7	17,1

Source : enquête bisannuelle CET 2008-2009, DGAFF, DGAFF, département des études et des statistiques.

Note de lecture : au 31 décembre 2009, 230 759 CET étaient ouverts depuis la mise en place du dispositif, ce qui représente 31,4 % de l'ensemble des agents de la fonction publique éligibles au CET et une moyenne de 17,1 jours de dépôt. Parmi les agents possédant un CET, 25,5 % ont racheté 15,7 jours en moyenne et 3,4 % ont versé au RAFP 20,9 jours en moyenne.

Figure 8.3-1 : Les congés par type d'employeur en 2010

	Nombre de jours	Nombre de semaines
Les trois versants de la fonction publique	45	7,6
État ⁽¹⁾	48 ⁽²⁾	8,0
Collectivités locales	45	7,4
Hôpitaux publics	44	7,3
Employeur particulier	26	4,3
Entreprise, association	36	5,9
De 1 à 9 salariés	29	4,9
De 10 à 49 salariés	32	5,3
De 50 à 199 salariés	37	6,1
De 200 à 999 salariés	38	6,4
Plus de 1000 salariés	40	6,6

Source : enquête *Emploi en continu sur l'année 2010*, Insee. Traitement Insee.

Champ : salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal (hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires).

Lecture : en 2010, les salariés d'une entreprise ou d'une association ont pris en moyenne 36 jours ouvrables de congé, correspondant à 5,9 semaines de congé.

(1) hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires.

(2) Les cycles hebdomadaires de travail des agents peuvent donner lieu à l'attribution de jours ARTT en compensation. En moyenne, les agents de la FPE (sur la base de la répartition des cycles de 2003) disposent de 20 jours ARTT, qui s'ajoutent aux congés annuels, d'après l'enquête DGAFP Temps de travail de 2003.

Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010

[en %]

	Tous ministères hors Éducation nationale		Éducation nationale		Total général	
	2004	2010	2004	2010	2004	2010
Congé ordinaire de maladie	3,0	2,8	2,8	2,3	2,9	2,5
Congé de longue maladie ou pour grave maladie	1,1	0,9	0,8	0,8	0,9	0,8
Accident de service ou de travail, maladie professionnelle	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2
Ensemble "maladies"	4,3	4,0	3,8	3,1	4,0	3,5
Congé de maternité, paternité et d'adoption	0,4	0,5	1,2	1,4	0,9	1,1
Autorisation spéciale d'absence	0,7	0,8	0,5	0,4	0,6	0,5
<i>Dont garde enfant malade</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>
Formations	1,8	2,0	1,6	0,7	1,7	1,2
Congés annuels, RTT, CET, récupération	10,4	8,9	0,2 ⁽³⁾	2,3 ⁽²⁾	5,5	3,4 ⁽²⁾
Part de personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010⁽¹⁾ (en %)	17,9	17,1	7,4	6,2⁽²⁾	11,7	10,1⁽²⁾

Source : enquêtes DGAFP auprès des directions de personnel des ministères, DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 2,5 % des agents de l'État étaient en congé de maladie ordinaire, lors de la journée du 25 mars 2010 ; ils étaient 2,9 % à être absents pour ce motif en mars 2004.

(1) Le nombre de personnes absentes lors du jour test est rapporté à l'effectif du ministère.

(2) Le jour test choisi se situe en période scolaire, ce qui exclut de facto les congés (annuels, RTT, etc.) des enseignants. Cela explique le faible taux d'absence des agents du ministère de l'Éducation nationale pour ce motif puisqu'il ne peut concerner que les personnels administratifs. Compte tenu du poids des enseignants dans la fonction publique de l'État, le même type de résultat est observé (faible taux global d'absence) dans l'ensemble des ministères.

(3) Le faible taux d'absence pour congés annuels, RTT et CET à l'Éducation en 2004 résulte du fait que l'instauration des CET a débuté seulement en 2004 dans ce ministère : les agents ne pouvaient donc pas encore disposer de jours de congé pour ce motif en mars 2004.

Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre ⁽¹⁾

	2012	2011	Évolution 2011/2012 (en %)
Affaires étrangères et européennes	12	29	-58,6
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	92	112	-17,9
Ministères économique et financier	318	340	-6,5
Culture et Communication	37	41	-9,8
Défense et anciens combattants	160	179	-10,6
Écologie, Développement durable, Transports et Logement	109	106	2,8
Ministères de l'enseignement	5 076	5 509	-7,9
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	496	570	-13,0
Justice et Libertés	213	225	-5,3
Santé et Jeunesse et sports	24	37	-35,1
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	nd.	nd.	
Services du Premier ministre	2	6	-66,7
Ensemble	6 539	7 154	-8,6
Part des agents en congé parental	0,5 %	0,5 %	

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2011 et 2012, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : Au 31 décembre 2012, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,5 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2012 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre
[en %]

	1998	2000	2002	2004	2007	2009 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾
Sexe							
Hommes	5,9	3,2	3,5	4,1	5,1	4,7	4,2
Femmes	94,1	96,8	96,5	95,9	94,9	95,3	95,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Age							
Moins de 30 ans			10,7	12,5	12,8	12,0	11,9
30 à 39 ans			75,4	75,7	74,2	74,4	75,0
40 à 49 ans			13,7	11,7	12,9	13,3	12,8
50 ans et plus			0,2	0,2	0,2	0,2	0,3
Ensemble			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Catégorie hiérarchique							
A+	-	-	-	-	4,1 ⁽²⁾	0,4 ⁽²⁾	0,8 ⁽²⁾
A	33,9	32,8	50,6	60,0	59,8	70,2	72,0
B	38,7	33,0	18,1	12,6	12,7	11,7	11,6
C	27,4	34,2	31,3	27,4	23,4	17,8	15,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 1998 à 2011, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : 95,8% des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2011 sont des femmes et 75% sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

(2) La définition de la catégorie A+ fait l'objet de travaux d'harmonisation au sein de la DGAFP. Les résultats ne sont donc pas comparables sur la période 2006-2010. Dans l'édition 2009 de l'enquête TEMS, la catégorie A+ désignait « l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B », c'est à dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Dans la définition utilisée depuis 2010, à ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Les inspecteurs du travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB. En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre

[en %]

	2007	2009 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾
Moins d'un an	63,6	54,0	67,1
De 1 à 5 ans	35,3	24,8	31,8
De 5 à 10 ans	1,1	0,6	0,8
Plus de 10 ans	0,0	20,6	0,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2007 à 2011, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Lecture : 67% des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2011 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 2011

	Total	% femmes
Congé parental (article 75) <i>Fonctionnaires et non-titulaires</i>	9 151	96,8

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.

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 %]

	2012	2011	2006-2012
FPE	2,9	2,9	2,9
Enseignants	2,3	1,9	2,3
Hors enseignants	3,1	3,2	3,1
FPT	4,5	4,5	4,4
FPH	4,0	3,6	4,2
3 FP	3,8	3,7	3,8
Secteur privé	3,6	3,8	3,5
Ensemble	3,7	3,8	3,6

Source : Insee, enquête emploi 2006 à 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés. Hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé dans les trois versants de la fonction publique

	Fonction publique de l'État (2012)	Fonction publique territoriale (2011)	Fonction publique hospitalière (2012)
Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé	12,3 ⁽¹⁾	21,7	personnel médical : 7,7 personnel non médical : 25,5
dont : pour maladie ordinaire	7,1	11,9	personnel médical : 3,2 personnel non médical : 11,9

Sources : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP, département des études et des statistiques ; bilans sociaux 2011, DGCL ; bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2012, ATIH-DGOS.

Champ : FPE : agents civils des ministères ; FPT : agents titulaires et non-titulaires sur emplois permanents ; FPH : agents des établissements publics de santé.

(1) Hors ministère des affaires étrangères.

Figure 8.4-3 : Part des agents ayant pris un congé maladie dans les ministères en 2012

[en %]

Ministère	Part d'agents ayant fait l'objet d'au moins 1 arrêt pour...				
	maladie ordinaire de moins de 4 jours	maladie ordinaire de 4 jours et plus	maladie grave, longue durée	accident du travail	maladie professionnelle
Affaires étrangères	26,2	17,1	ND	ND	0,0
Agriculture	11,8	14,6	1,4	1,1	0,0
Caisse des Dépôts, Conseil d'État, Cour des Comptes	20,3	23,7	1,9	1,6	0,0
Culture	11,9	18,4	2,1	ND	ND
Défense - civils	17,6	45,5	2,5	2,0	0,3
Écologie	6,2	22,5	0,9	1,8	0,1
Économie et Finances	ND	ND	2,4	ND	ND
Intérieur	12,9	28,3	1,2	7,4	0,0
Justice	7,0 ⁽¹⁾	14,1 ⁽¹⁾	1,0 ⁽¹⁾	1,2 ⁽¹⁾	0,0 ⁽¹⁾
Ministères de l'enseignement	26,5	24,0	2,0	1,0	0,0
Ministères sociaux	4,5	20,1	3,0	ND	ND
Services du Premier ministre	12,1	16,6	2,3	2,1	0,0
Travail	15,4	27,8	3,3	2,1	0,0
Ensemble	20,6	24,6	1,8⁽²⁾	2,1⁽²⁾	0,0
Hors ministères de l'enseignement	13,3	25,3	1,6 ⁽²⁾	3,4 ⁽²⁾	0,0

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères, agents civils.

(1) Hors administration pénitentiaire.

(2) Hors ministère des Affaires étrangères

ND : non disponible.

Note de lecture : ces proportions d'agents ne s'additionnent pas, un agent peut en effet avoir eu recours à deux types de congé différents la même année.

Figure 8.4 4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour congé maladie dans les ministères en 2012

Ministère	Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent	pour maladie ordinaire de moins de 4 jours	pour maladie ordinaire de 4 jours et plus	pour maladie ordinaire	pour maladie grave, longue durée	accident du travail	maladie professionnelle	AT/MP
Affaires étrangères	ND	0,7	3,2	3,9	ND	ND	0,0	ND
Agriculture	9,9	0,4	4,8	5,2	4,1	0,6	0,0	0,6
Caisse des Dépôts, Conseil d'État, Cour des Comptes	13,5	0,7	7,0	7,7	5,0	0,7	0,0	0,7
Culture	9,7	0,3	3,8	4,1	1,8	3,6	0,2	3,9
Défense - civils	14,5	0,5	7,1	7,5	5,6	0,9	0,4	1,3
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⁾
Hors ministères de l'enseignement	13,5 ⁽²⁾	0,5	7,2	7,8	4,3 ⁽²⁾	1,4 ⁽²⁾	0,1	1,5 ⁽²⁾

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères, agents civils.

(1) Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire.

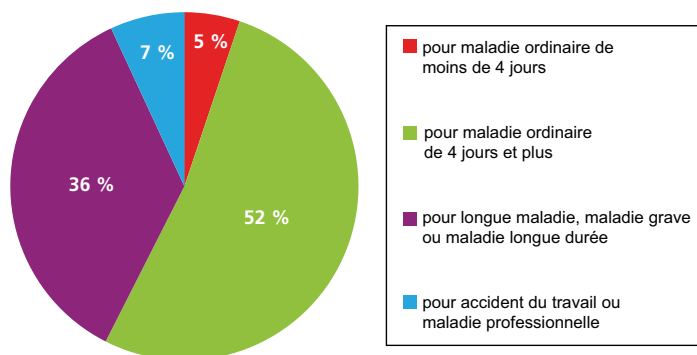
(2) Hors ministère des Affaires étrangères

Note : en raison des arrondis, le nombre de jours moyen total peut être différent de la somme des décompositions à hauteur d'un dixième de jour.

ND : non disponible.

Lecture : Le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent du ministère de l'Agriculture s'élève à 9,9 en 2012.

Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012



Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères, agents civils.

Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire.

Hors ministère des Affaires étrangères pour les congés pour longue maladie, maladie grave ou maladie longue durée et pour AT/MP.

Figure 8.4-6 : Nombre moyen de jours d'arrêt maladie accordés par agent et par motif dans la fonction publique territoriale

	2009	2011
Maladie ordinaire	11,4	11,9
Longue maladie	6,6	6,8
Accident du travail et du trajet	2,1	2,3
Maladie professionnelle	0,5	0,7
Total absence pour "raison de santé"	20,6	21,7

Source : DGCL, bilans sociaux 2009 et 2011.

Champ : Agents titulaires et non-titulaires sur emplois permanents au 31 décembre 2009 et 2011.

Figure 8.4-7 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière en 2012

Nombre moyen de jours d'absence :	Personnel médical	Personnel non médical
Maladie ordinaire	3,2	11,9
Longue maladie, maladie de longue durée	1,3	5,0
Accident du travail	0,1	2,0
Accident du trajet	0,1	0,2
Maternité, paternité, adoption	3,0	5,4
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,3
Maladie professionnelle	0,0	0,8
Total absence pour "raison de santé"	7,7	25,5

Source : ATIH - DGOS, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2012, indicateur 6-2.

Champ : Agents travaillant dans des établissements publics de santé.

Figure 8.5-1 : Part des agents ayant eu un accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2012

[en %]

	Part des agents ayant eu...			
	au moins un accident dans l'année	un accident	deux accidents	trois accidents ou plus
Fonction publique de l'État	6,6	5,3	0,7	0,5
Fonction publique territoriale	8,5	6,8	1,2	0,5
Fonction publique hospitalière	12,9	10,2	1,5	1,2
Ensemble 3 FP	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 DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Lecture : 8,5 % des agents de la FPT ont déclaré avoir subi au moins un accident du travail dans l'année : 6,8 % ont déclaré un accident, 1,2 % deux accidents et 0,5 % trois accidents ou plus.

Note : Accidents du travail déclarés, survenus dans les 12 mois précédant la collecte.

Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2012 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés en 2012	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
			H	F	Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
					H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et européennes	100 %	38	24 %	76 %	33 %	41 %	67 %	59 %	44 %	52 %	0 %	0 %
Agriculture et Pêche	75 %	57	39 %	61 %	59 %	54 %	41 %	46 %	23 %	29 %	0 %	0 %
Ministères économique et financier*	100 %	1 426	44 %	56 %	42 %		58 %		51 %		0 %	
Culture et Communication	100 %	577	48 %	52 %	35 %	39 %	65 %	61 %	nd	nd	0 %	0 %
DDI	47 %	341	48 %	52 %	41 %	41 %	58 %	59 %	55 %	51 %	1 %	0 %
Défense	95 %	1 868	65 %	35 %	49 %	60 %	51 %	40 %	46 %	35 %	0 %	0 %
Autre Écologie, Développement et Aménagement durables*	65 %	1 583	nd		45 %		55 %		nd		0 %	
Écologie, Développement et Aménagement durables - Aviation civile	100 %	76	84 %	16 %	41 %	67 %	59 %	33 %	47 %	25 %	0 %	0 %
Éducation nationale ⁽¹⁾	100 %	8 241	26 %	74 %	51 %	48 %	49 %	52 %	nd	nd	0 %	0 %
Enseignement supérieur et Recherche* ⁽¹⁾	92 %	3 787	nd		48 %		52 %		46 %		0 %	
Intérieur - gendarmerie	59 %	81	60 %	40 %	20 %	31 %	80 %	69 %	78 %	66 %	0 %	0 %
Intérieur - police	100 %	16 153	82 %	18 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Intérieur - secrétariat général	91 %	512	36 %	64 %	37 %	53 %	63 %	47 %	27 %	36 %	0 %	0 %
Justice et Libertés	52 %	1 780	59 %	41 %	20 %	28 %	80 %	72 %	60 %	31 %	0 %	0 %
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative* ⁽¹⁾	entre 80-100 %	206	nd		51 %		49 %		37 %		0 %	
Services du Premier ministre	100 %	89	47 %	53 %	31 %	69 %	56 %	44 %	55 %	45 %	0 %	0 %
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ⁽¹⁾	89 %	186	25 %	75 %	53 %	47 %	45 %	53 %	32 %	45 %	2 %	0 %

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 2012. Traitement DGAPP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement

* distinction H/F non disponible

Lecture : Sur un périmètre couvrant 75 % des agents du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 57 accidents du travail ont été notifiés en 2012. Parmi ceux-ci, 61 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 54 % n'ont fait l'objet d'un arrêt de travail, 46 % en ont fait l'objet (29 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des effectifs du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

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 ☼

	2011		2012	
	Taux de couverture	Nombre d'AT ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès	Taux de couverture	Nombre d'AT ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès
Affaires étrangères et européennes	100 %	21	100 %	19
Agriculture et Pêche	75 %	15	75 %	15
Ministères économique et financier	100 %	603	100 %	733
Culture et Communication		nd		nd
DDI	47 %	142	47 %	180
Défense	95 %	883	95 %	791
Autre Écologie, Développement et Aménagement durables		nd		nd
Écologie, Développement et Aménagement durables - Aviation civile	100 %	30	100 %	33
Éducation nationale ⁽¹⁾		nd		nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾		nd		nd
Intérieur - gendarmerie	59 %	46	59 %	59
Intérieur - police		nd		nd
Intérieur - secrétariat général	91 %	183	91 %	166
Justice et Libertés		nd		nd
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative ⁽¹⁾	entre 75 et 100 %	73	entre 80 et 100 %	77
Services du Premier ministre	100 %	47	100 %	51
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ⁽¹⁾	74 %	46	89 %	78

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 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement

Note : Le taux de couverture représente la part des effectifs du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2012 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du trajet notifiés en 2012	Répartition selon le sexe		Répartition par type d'arrêt							
			H	F	Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
					H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et européennes	100 %	40	23 %	78 %	44 %	42 %	56 %	58 %	44 %	55 %	0 %	0 %
Agriculture et Pêche	75 %	48	25 %	75 %	25 %	50 %	75 %	50 %	58 %	25 %	0 %	0 %
Ministères économique et financier*	100 %	1 203	28 %	72 %	34 %		66 %		55 %		0 %	
Culture et Communication	100 %	286	33 %	67 %	31 %	42 %	69 %	58 %	nd	nd	0 %	0 %
DDI	47 %	114	39 %	61 %	39 %	50 %	59 %	50 %	75 %	70 %	2 %	0 %
Défense	95 %	395	46 %	54 %	52 %	62 %	47 %	38 %	43 %	36 %	1 %	0 %
Autre Écologie, Développement et Aménagement durables*	65 %	333	nd		47 %		53 %		nd		0 %	
Écologie, Développement et Aménagement durables - Aviation civile	100 %	37	54 %	46 %	60 %	59 %	40 %	41 %	30 %	29 %	0 %	0 %
Éducation nationale ⁽¹⁾	100 %	2 699	22 %	78 %	41 %	33 %	59 %	67 %	nd	nd	0 %	0 %
Enseignement supérieur et Recherche* ⁽¹⁾	92 %	1 325	nd		39 %		61 %		49 %		0 %	
Intérieur - gendarmerie	59 %	30	37 %	63 %	18 %	53 %	73 %	37 %	55 %	32 %	9 %	11 %
Intérieur - police	100 %	840	64 %	36 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	1 %	0 %
Intérieur - secrétariat général	91 %	377	24 %	76 %	20 %	33 %	80 %	67 %	39 %	41 %	0 %	0 %
Justice et Libertés	52 %	410	17 %	83 %	59 %	34 %	41 %	66 %	36 %	28 %	0 %	0 %
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative* ⁽¹⁾	entre 80-100 %	193	nd		43 %		57 %		43 %		0 %	
Services du Premier ministre	100 %	98	32 %	68 %	24 %	76 %	38 %	63 %	38 %	63 %	0 %	0 %
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ⁽¹⁾	89 %	109	21 %	79 %	30 %	45 %	70 %	55 %	48 %	42 %	0 %	0 %

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 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères.

(1) Accidents du trajet reconnus uniquement

* distinction H/F non disponible

Lecture : Sur un périmètre couvrant 75 % des agents du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 48 accidents du trajet ont été notifiés en 2012. Parmi ceux-ci, 75 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 50 % n'ont fait l'objet d'un arrêt de travail, 50 % 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 effectifs du ministère couverts par ces réponses.

Figure 8.5-5 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2011

	Nombre d'accidents de service pour 100 agents	Nombre d'accidents du trajet pour 100 agents
Administrative	2,0	1,0
Animation	6,2	0,9
Autres cas hors filière	14,2	1,0
Culturelle	1,5	0,6
Incendie et secours	18,4	0,4
Médico-sociale	5,7	1,2
Police municipale	12,0	1,0
Sociale	5,5	1,0
Sportive	5,3	0,7
Technique	9,3	0,7
Total	6,8	0,8

Source : DGCL, synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2011.

Champ : Agents titulaires et non titulaires sur emplois permanents employés dans les collectivités territoriales disposant d'un Comité Technique Paritaire propre (celles de plus de 50 agents) ou relevant du CTP d'un Centre de Gestion au 31 décembre 2011.

Figure 8.5-6 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2012

Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail recensés	17 903
ETP de l'échantillon	413 085
Nombre d'accidents du travail pour 100 ETP	4,3

Source : DGOS et ATIH, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2012.

Champ : Échantillon de 283 établissements répondants.

Lecture : sur un échantillon de 283 établissements composés de 413 085 ETP au total, 17 903 accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail ont été recensés soit 4,3 accidents du travail pour 100 ETP.

Figure 8.5-7 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2012

	Part des établissements de santé qui déclarent la cause parmi les plus fréquentes
Chute de plain-pied	78,5 %
Effort lié à la manutention de malades	72,7 %
Contact/Projection avec sang, urine, produit biologique etc. sur peau lésée, muqueuses, yeux	31,3 %
Manipulation d'outils ou d'instruments coupants, piquants ou tranchants souillés (sang, urine, produit biologique etc.)	27,6 %
Contact avec un malade agité	23,6 %

Source : DGOS et ATIH, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2012.

Champ : Échantillon de 348 établissements répondants.

Figure 8.5-8 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2012

	Part des établissements de santé qui déclarent le métier parmi les plus touchés
Infirmier(e)s en soins généraux	97,9 %
Aide-soignant(e)s	97,1 %
Agent de bio-nettoyage	77,4 %
Agent de maintenance générale des bâtiments	25,1 %
Agent de production culinaire/alimentaire	12,4 %
Agent de restauration et d'hôtellerie	12,4 %

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2012*.

Champ : Échantillon de 243 établissements répondants.

Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues en 2011 et 2012 selon les ministères

	2011		2012	
	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues
Affaires étrangères et européennes	100 %	0	100 %	1
Agriculture et Pêche	100 %	2	100 %	3
Ministères économique et financier	100 %	9	100 %	31
Culture et Communication		nd	100 %	30
DDI	47 %	32	47 %	28
Défense	95 %	228	95 %	223
Autre Écologie, Développement et Aménagement durables	61 %	41	80 %	49
Écologie, Développement et Aménagement durables - Aviation civile	100 %	2	100 %	3
Éducation nationale	100 %	169	100 %	126
Enseignement supérieur et Recherche	77 %	104	92 %	121
Intérieur - gendarmerie	59 %	6	59 %	2
Intérieur - police	100 %	18	100 %	22
Intérieur - secrétariat général	91 %	18	91 %	27
Justice et Libertés	40 %	16	42 %	12
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	100 %	15	100 %	10
Services du Premier ministre	100 %	3	100 %	2
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	70 %	4	74 %	6

Source : Volet ATIMP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères.

Note : Le taux de couverture représente la part des effectifs du ministère couverts par ces réponses.

Figure 8.7-1 : Part des agents exposés à des contraintes physiques dans le cadre de leur travail en 2013 

[en %]

	FPE	FPT	FPH	3 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
Etre exposé à un bruit intense	10,1	16,9	8,5	12,1	19,8	18,0
Risquer d'être blessé ou accidenté	35,3	48,7	69,8	48,1	51,2	50,5
Risquer des accidents de circulation au cours du travail	25,4	41,2	19,0	29,5	34,3	33,3

Source : *Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP, département des études et des statistiques.*

Champ : France, salariés.

Lecture : 61 % des agents de la FPH doivent porter ou déplacer des charges lourdes dans le cadre de leur travail.

(1) Parmi : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFP.

Figure 8.7-2 : Part des agents exposés à des risques chimiques ou biologiques en 2010 

[en %]

	FPE	FPT	FPH	3 FP	Secteur privé	Ensemble
Être exposé à au moins un produit chimique	13,8	33,4	55,2	34,7	32,8	33,2
Être exposé à au moins trois agents chimiques	7,0	10,8	25,2	13,9	14,0	14,0
Être exposé à au moins un solvant	5,3	11,6	37,2	17,2	12,2	13,1
Être exposé à au moins un agent chimique cancérigène	9,3	5,0	6,3	6,4	10,9	10,1
Être exposé à au moins un produit chimique 10 h ou plus par semaine	3,0	5,9	11,6	6,8	9,7	9,2
Être exposé à au moins un produit chimique de manière importante par sa durée et/ou par son intensité	2,1	3,0	4,9	3,3	5,9	5,4
Être exposé à des agents biologiques	16,4	35,1	75,9	42,0	18,0	22,2
Travail au contact d'un réservoir humain ⁽¹⁾	13,2	23,3	74,3	35,0	10,1	14,5
Travail au contact d'un réservoir animal ⁽²⁾	2,5	4,2	0,7	2,8	2,6	2,7

Source : *Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010. Traitement Dares, DGT et DGAFP, département des études et des statistiques.*

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Lecture : 33,4% des agents de la fonction publique territoriale sont exposés à au moins un produit chimique.

(1) Entraînant des risques d'expositions à des agents biologiques émanant d'autres personnes.

(2) Entraînant des risques d'expositions aux agents biologiques émanant d'animaux.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFP.

Figure 8.7-3 : Part des agents en contact avec le public, exposés à des comportements hostiles, ou des agressions en 2013 

[en %]

	FPE	FPT	FPH	3 FP	Secteur privé	Ensemble
Être en contact direct avec le public	82,5	84,0	91,4	84,9	66,8	70,9
Vivre des situations de tensions dans les rapports avec le public	45,7	34,4	50,6	42,8	26,9	30,6
Être en contact avec des personnes en situation de détresse	68,2	53,3	85,4	66,7	37,9	44,5
Devoir calmer des gens	73,4	61,4	85,0	71,7	48,0	53,4
Vivre au moins un comportement hostile	38,0	38,1	44,9	39,5	35,7	36,5
Avoir été victime d'une agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois	29,5	21,6	38,2	28,6	15,4	18,4
Avoir été victime d'une agression physique ou sexuelle de la part du public au cours des 12 derniers mois	4,1	2,6	9,1	4,6	1,9	2,5

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Lecture : 84 % des agents de la FPT sont en contact direct avec le public.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFP.

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 nouvelles dispositions sur la représentativité syndicale dans la fonction publique instaurent une date unique d'élection pour l'ensemble des dispositifs de concertation - comités techniques et commissions administratives paritaires - dans les trois versants de la fonction publique. La première édition a eu lieu le 20 octobre 2011, dans la quasi-totalité de la fonction publique de l'État et dans l'ensemble de la fonction publique hospitalière. Ainsi, les résultats de début 2010 ont été pris en compte pour les ministères des Affaires étrangères, de l'Intérieur et pour l'enseignement privé, ceux de fin 2010 pour le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (y compris universités), de même que ceux de 2008 pour la fonction publique territoriale. Le 4 décembre 2014 aura lieu la première élection complètement harmonisée.

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 53 % dans la fonction publique de l'État, 59 % dans la fonction publique territoriale et 51 % dans la fonction publique hospitalière, soit 55 % pour l'ensemble des trois versants. Sur ce champ global, la CGT arrive en tête avec 25,4 % des suffrages, la CFDT et FO suivent (respectivement 19,1 % et 18,1 %) et devançant l'Unsa (9,3 %) et la FSU (8,2 %). Viennent ensuite Solidaires (6,6 %), la CFTC (4 %), la CGC (2,9 %), la FA-FPT (2,5 %) et la FGAF (0,7 %), les 3,2 % de suffrages restants correspondant à diverses organisations syndicales.

Les taux de participation sont légèrement supérieurs (55 %) 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. Sur ce champ (27 régions dont 5 d'Outre-mer) et pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique, la CGT arrive en tête dans quinze régions notamment l'Île-de-France. La CFDT arrive en tête dans six régions et FO dans trois régions.

Concernant les élections aux commissions administratives paritaires (CAP), la loi sur la rénovation du dialogue social a incité la plupart des ministères à proroger jusqu'en octobre 2011 les CAP dont le mandat devait échoir au cours de l'année 2010. Ainsi, seules les trois quarts des CAP ont été renouvelées dans la fonction publique de l'État en 2011 (82,6 % du corps électoral ont ainsi été appelés à voter). En particulier, l'ensemble des corps du ministère de l'Intérieur et certains corps du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, n'ont pas voté en 2011.

Dans la FPE, le taux de participation est de 59,2 %, en baisse par rapport aux élections précédentes (-10,6 points de pourcentage) et le nombre de CAP est passé de 434 à 396. FSU et FO arrivent en première position avec 18 % des suffrages, l'Unsa et la CGT suivent (respectivement 16 % et 15 % des suffrages) et devançant la CFDT (11 %) et Solidaires (10%). Suit la CGC avec 5 % des suffrages parmi les principaux syndicats représentés.

Les résultats consolidés des CAP dans la fonction publique hospitalière ne sont plus disponibles car seuls les résultats des élections aux CT d'établissements sont comptabilisés au niveau national pour la représentation des organisations syndicales. Pour les élections aux CAP dans la fonction publique territoriale, le taux de participation global est de 60,9 % mais il n'est pas disponible par catégorie hiérarchique.

Les instances supérieures de la fonction publique

Les instances supérieures de la fonction publique – le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ainsi que le Conseil commun de la fonction publique - sont des instances de consultation et de dialogue social sur les questions d'ordre général et les projets de réforme des trois versants de la fonction publique.

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social modifie le fonctionnement des organismes collectifs de représentation syndicale et instaure le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) dans lequel la représentation des organisations syndicales est fonction du résultat des élections des représentants du personnel aux comités techniques - et non plus des résultats des élections aux commissions administratives paritaires – de même qu'au sein de chaque Conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique. Ceci élargit notamment la base électorale de ces instances aux non titulaires. Les conseils supérieurs de chaque versant de la fonction publique sont composés d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et de représentants des employeurs publics. En ce qui concerne le CSFPE, il n'y a plus de représentants de l'administration et par conséquent pas de représentant de l'État employeur au CCFP.

Les comités techniques

Le comité technique est une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement

des services. C'est ainsi qu'y sont examinées les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle, à la lutte contre les discriminations et au bilan social.

Pour la fonction publique de l'État, des comités techniques ministériels (CTM) ont été constitués pour chaque ministère. Ces CTM ont également reçu compétence pour les personnels de certains établissements publics administratifs sous leur tutelle. Les établissements publics hors du champ de compétence du CTM ont organisé leurs propres élections à des comités techniques de proximité. Ces résultats ont alors été ajoutés aux résultats des comités techniques ministériels pour la composition des instances supérieures que sont le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État et le Conseil commun de la fonction publique. Outre les comités techniques ministériels, les autres comités obligatoires sont des comités techniques de proximité créés à chaque niveau pertinent de décision, niveau le plus proche possible des agents. On recense principalement les comités techniques de proximité d'administration centrale, de service central et de service à compétence nationale de direction à réseau, de service déconcentré relevant d'un ou de plusieurs ministres ou relevant du Premier ministre (DDI) et d'établissement public sous tutelle ministérielle.

Pour la fonction publique hospitalière, des comités techniques d'établissement sont établis pour tous les établissements publics sociaux et les établissements publics sociaux et médico-sociaux.

Pour la fonction publique territoriale, un comité technique est créé dans chaque collectivité ou établissement affilié employant au moins cinquante agents et dans chaque centre de gestion regroupant les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Les commissions administratives paritaires

Les commissions administratives (CAP), pour les fonctionnaires et consultatives paritaires (CCP), pour les agents non titulaires, sont des instances que l'administration employeur doit consulter avant de prendre certaines décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires ou à la situation des contractuels. Les CAP sont obligatoirement saisies pour donner un avis sur les actes ayant un impact sur les effectifs de l'administration concernée et sur la carrière de l'agent. Les conseils de discipline sont des émanations des CAP.

Ces commissions comprennent en nombre égal des représentants des employeurs publics et des représentants du personnel. Les représentants titulaires et suppléants du

personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle, à la plus forte moyenne. Chaque CAP doit se réunir au moins deux fois par an.

Le mandat des membres des CAP est de trois ans au sein de la fonction publique de l'État, de quatre ans au sein de la fonction publique hospitalière et de six ans au sein de la fonction publique territoriale.

Elles sont constituées par corps de fonctionnaire dans la fonction publique d'État tandis qu'elles sont instituées par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale et par catégorie hiérarchique au sein de chaque filière professionnelle (administrative, technique, soins) dans la fonction publique hospitalière.

B - Les sanctions disciplinaires et les recours

Commission de recours du CSFPE

Le décret n°82-480 du 28 mai 1982 modifié relatif au CSFPE a été abrogé par le décret n°2012-225 du 16 février 2012 relatif au CSFPE. Selon l'article 4, la commission (qui est une des commissions spécialisées du conseil supérieur) joue le rôle d'organe supérieur de recours, en vertu des dispositions définies à l'article 10 du décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux agents de l'État. **Les requêtes de contestation recevables devant la commission de recours sont les suivantes :**

- sanctions du quatrième groupe (mise à la retraite d'office et révocation) lorsqu'elles n'ont pas été proposées par le Conseil de discipline à la majorité des 2/3 des membres présents ;
- sanctions du troisième et du deuxième groupe (abaissement d'échelon, déplacement d'office, rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à huit jours même assortie d'un sursis, lorsque le conseil de discipline a proposé une sanction moins sévère ou qu'aucune proposition soumise au Conseil n'a recueilli la majorité des membres présents, y compris celle consistant à ne pas proposer de sanction) ;
- mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- décisions de retenues sur pension et de déchéance du droit à pension prises après avis du Conseil de discipline, en cas de violation par le fonctionnaire ayant définitivement cessé ses fonctions ou mis en disponibilité, de l'interdiction d'exercer une des activités privées qualifiées d'incompatibles avec la fonction publique par un décret en Conseil d'État ;
- décisions de licenciement prises après avis de la commission administrative paritaire lorsque le fonctionnaire mis en disponibilité a refusé successivement trois postes qui lui étaient proposés en vue de sa réintégration ;

- décisions de refus, pendant deux ans successifs, d'inscrire au tableau d'avancement un fonctionnaire ayant fait l'objet lors de l'établissement de chaque tableau annuel d'une proposition de la commission d'avancement.

En 2012, la commission de recours du CSFPE a examiné 27 dossiers, soit plus de deux fois moins qu'en 2011.

En 2013, 3 456 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'encontre des fonctionnaires de l'État, contre 3 696 en 2012 (-6 %). Chez les titulaires, les sanctions du 1^{er} groupe qui, comme la première sanction du 2^{ème} groupe 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 15 jours et le déplacement d'office, autres sanctions du 2^{ème} groupe, représentent 10 % des sanctions. Les sanctions du 3^{ème} groupe qui occasionnent de lourdes pertes financières pour les agents, représentent 6 % des sanctions. Enfin, les sanctions du 4^{ème} groupe qui rompent le lien entre l'agent et son administration, représentent 4 % des sanctions. Le ministère de l'Intérieur enregistre à lui seul 70 % des sanctions.

Recours dans la fonction publique territoriale

S'agissant des conseils de discipline de recours pour la fonction publique territoriale, la DGCL n'effectue aucune centralisation de leur activité. Leur secrétariat est en principe assuré par le centre de gestion compétent pour le département chef-lieu de la région.

C - Les grèves

Dans la fonction publique de l'État, l'année 2013 a connu une augmentation de quasiment 18 % du nombre de journées perdues pour fait de grève (interministérielle, ministérielle ou sectorielle) par rapport à 2012.

427 122 journées ont été comptabilisées, alors que 362 233 l'avaient été l'année précédente, tous secteurs confondus (ministères et exploitants publics).

Le secteur où a été recensé le plus grand nombre de jours de grève est celui de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur avec 44 % pour l'ensemble et

72 % pour les seuls ministères (pour 55 % des personnes employées fin 2012 pour l'ensemble et 52 % pour les seuls ministères). Il est suivi par le ministère de l'économie et des finances avec respectivement 8,5 % et 13,9 % (9 % et 7 % des emplois) et par le ministère de l'écologie et du développement durable avec 4 % et 6,6 % (4 % et 3 % des emplois). Cette tendance est la même sur les 15 dernières années.

En 2013, 7 mouvements nationaux ont été enregistrés. Le plus mobilisateur fut pour le 1^{er} semestre celui du 31 janvier avec 6,5 % et 7,5 % d'agents grévistes pour les seuls ministères et au 2^{ème} semestre celui du 10 septembre avec 7,7 % et 4,5 % pour les ministères. Ces journées d'action portaient respectivement sur les revendications suivantes : gel du point d'indice et nouveau projet de loi retraites.

Dans la fonction publique territoriale, il n'existe pas de données publiées sur les journées de grève.

Dans la fonction publique hospitalière, les données relatives aux grèves sont issues du bilan social 2008 dont le rapport est basé sur l'analyse d'un échantillon d'une centaine de bilans sociaux d'établissements de santé. Il s'agit donc d'une exploitation partielle d'informations relatives à 2008, qui donne lieu à un redressement national calculé à partir de la représentativité de l'échantillon. Concernant les jours de grève, ce redressement est adapté pour les mouvements nationaux mais ne peut prendre en compte l'impact des conflits locaux. En 2008, 135 741 journées ont été comptabilisées dans la fonction publique hospitalière, avec une précision à 15 000 près.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe ¶, dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) dans les trois versants de la fonction publique en 2011

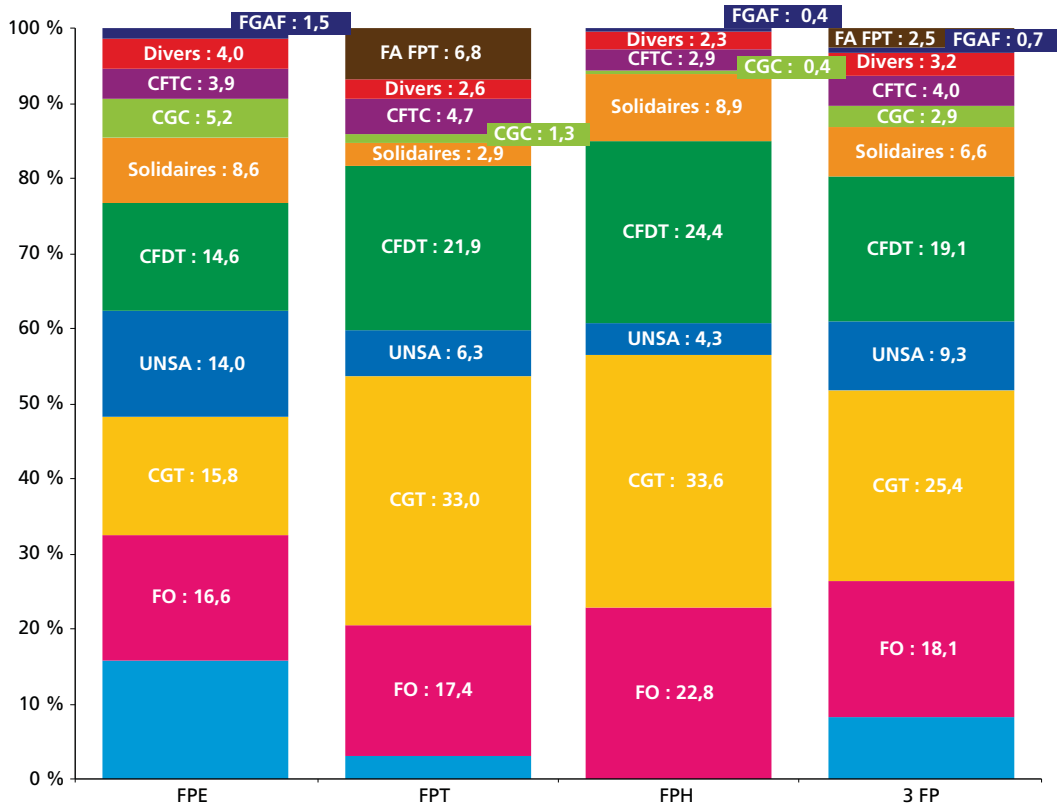
	Fonction publique de l'État	Participation électorale	Fonction publique territoriale ⁽¹⁾	Participation électorale	Fonction publique hospitalière	Participation électorale	Total 3 FP	
Participation électorale	2010-2011	(en %)	2008	(en %)	2011	(en %)		(en %)
Inscrits	2 275 910		1 695 934		1 005 673		4 977 517	
Votants	1 205 241	53,0 %	1 001 485	59,1 %	512 790	51,0 %	2 719 516	54,6 %
Suffrages exprimés	1 160 481		949 571		493 150		2 603 202	
Résultats par organisation syndicale		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)
FSU	183 800	15,8	29 860	3,1			213 660	8,2
FO	192 802	16,6	165 470	17,4	112 337	22,8	470 609	18,1
CGT	183 541	15,8	313 032	33,0	165 728	33,6	662 301	25,4
UNSA	162 224	14,0	59 381	6,3	21 045	4,3	242 650	9,3
CFDT	168 900	14,6	207 949	21,9	120 255	24,4	497 104	19,1
Solidaires	100 086	8,6	27 762	2,9	43 677	8,9	171 525	6,6
CGC	60 408	5,2	11 902	1,3	2 082	0,4	74 391	2,9
CFTC	44 913	3,9	44 705	4,7	14 362	2,9	103 980	4,0
Divers	46 757	4,0	24 495	2,6	11 476	2,3	82 728	3,2
FGAF	17 050	1,5			2 188	0,4	19 238	0,7
FA FPT			65 016	6,8			65 016	2,5

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Pour la FPT, le syndicat autonome SA-FPT (7 441 voix), a été associé aux « Divers » dans ce classement.

* 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 2011 : ensemble des trois versants de la fonction publique



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement)

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 2011

	Inscrits	Votants	Part (en %)
Affaires étrangères et européennes	28 184	13 105	46,5
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	50 706	33 548	66,2
Culture et Communication	23 777	13 709	57,7
Défense et Anciens combattants	72 639	52 693	72,5
Écologie, Développement durable, Transports et Logement ⁽¹⁾	83 798	57 398	68,5
Ministères économique et financier	164 965	135 743	82,3
Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative	957 034	368 858	38,5
Enseignement supérieur et Recherche	273 675	83 113	30,4
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	171 691	131 255	76,4
Justice et Libertés	66 755	45 478	68,1
Travail, Emploi et Santé	35 205	24 671	70,1
Services du Premier ministre	3 820	2 293	60,0
Total ministères	1 932 249	961 864	49,8
Caisse des dépôts et consignations	3 635	2 450	67,4
Conseil Economique, Social et Environnemental	140	132	94,3
Conseil d'État	725	531	73,2
Cour des comptes	1 165	941	80,8
Enseignement privé CCMD ⁽²⁾ et CCMA ⁽³⁾	139 535	80 892	58,0
France Télécom	66 859	52 834	79,0
IFREMER	56	34	60,7
La Poste	131 132	105 274	80,3
Grande chancellerie de la Légion d'honneur	414	289	69,8
Total fonction publique de l'État	2 275 910	1 205 241	53,0
Fonction publique territoriale	1 695 934	1 001 485	59,1
Fonction publique hospitalière	1 005 673	512 790	51,0
Total trois fonctions publiques	4 977 517	2 719 516	54,6

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

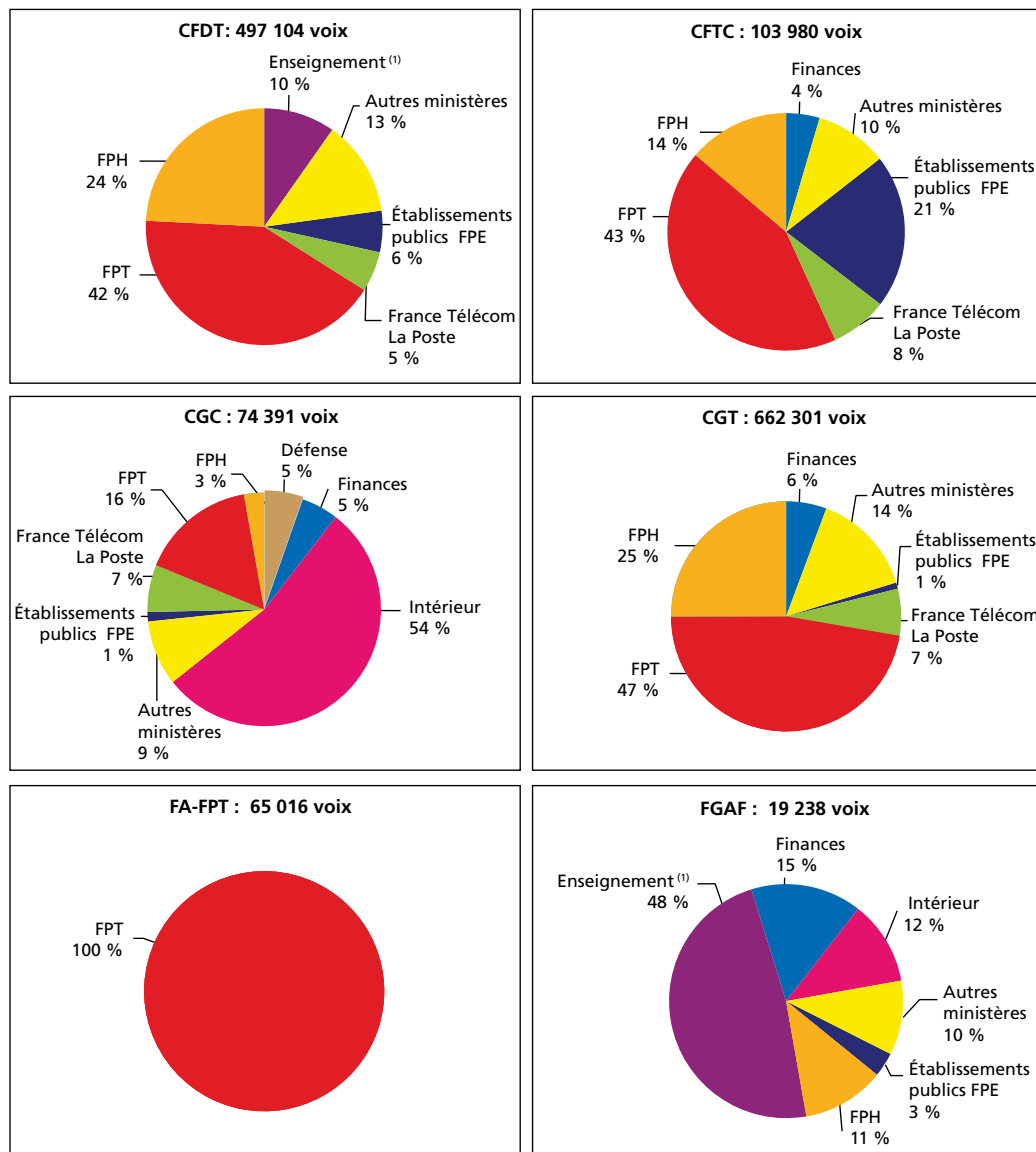
(1) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

(2) CCMD : commission consultative mixte départementale

(3) CCMA : commission consultative mixte académique

* 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 2011

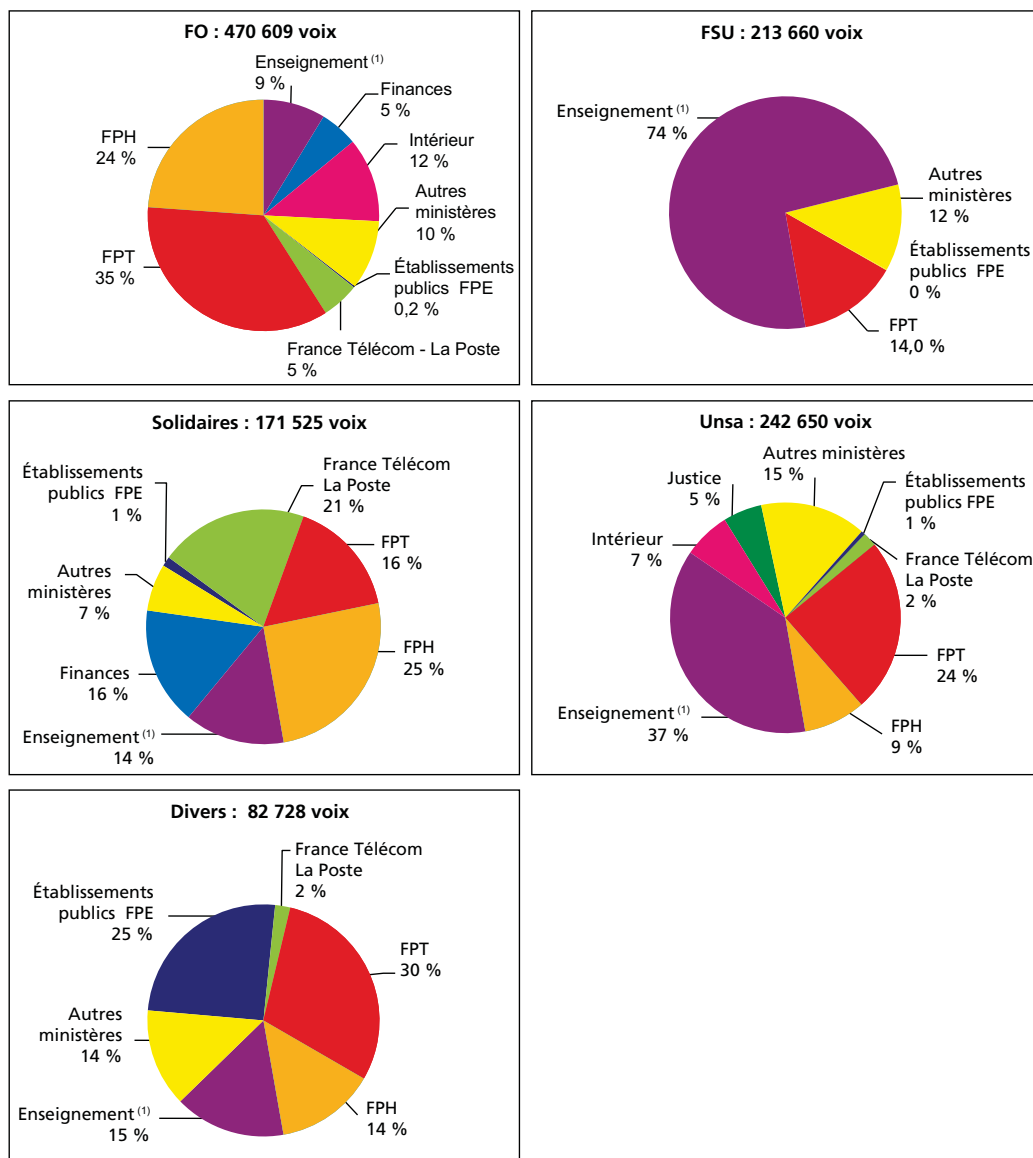


Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(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 : 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 2011 (suite)



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(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 2011

	Inscrits	Votants	Suffrages exprimés	Participation
FPE	2 126 895	1 134 228	1 091 483	53,3 %
FPT	1 695 721	1 001 358	949 450	59,1 %
FPH	1 005 443	512 615	492 977	51,0 %
Total 3 FP	4 828 059	2 648 201	2 533 910	54,9 %

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité régionale des organisations syndicales dans le cadre du renouvellement des CESER.

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 2011 (1^{ère} partie)

Région		FP	CFDT	CFTC	CGC	CGT	Divers	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Total
Alsace	FPE	20,1 %	4,6 %	3,4 %	13,3 %	2,6 %	1,7 %	17,4 %	11,5 %	7,7 %	17,6 %	100,0 %	
	FPH	35,0 %	13,7 %	0,0 %	9,5 %	0,2 %	0,0 %	18,6 %	-	2,3 %	20,7 %	100,0 %	
	FPT	21,9 %	11,2 %	1,6 %	19,8 %	18,8 %	-	12,6 %	-	-	14,1 %	100,0 %	
Total Alsace		24,2 %	8,8 %	2,0 %	14,5 %	7,1 %	0,7 %	16,2 %	5,2 %	4,0 %	17,3 %	100,0 %	
Aquitaine	FPE	11,3 %	1,3 %	3,8 %	19,3 %	1,5 %	0,7 %	18,8 %	17,6 %	8,3 %	17,2 %	100,0 %	
	FPH	19,9 %	0,4 %	0,5 %	36,4 %	1,8 %	-	27,1 %	-	3,6 %	10,3 %	100,0 %	
	FPT	26,1 %	1,9 %	0,6 %	34,7 %	3,0 %	-	20,0 %	0,7 %	3,9 %	9,0 %	100,0 %	
Total Aquitaine		19,2 %	1,4 %	1,8 %	29,0 %	2,2 %	0,3 %	20,9 %	7,2 %	5,6 %	12,5 %	100,0 %	
Auvergne	FPE	8,5 %	0,8 %	3,4 %	18,5 %	0,9 %	1,3 %	19,0 %	15,1 %	11,2 %	21,2 %	100,0 %	
	FPH	7,0 %	0,1 %	0,0 %	44,2 %	0,4 %	-	36,4 %	-	6,5 %	5,4 %	100,0 %	
	FPT	12,6 %	1,7 %	2,3 %	44,7 %	5,7 %	-	13,6 %	5,0 %	2,5 %	12,0 %	100,0 %	
Total Auvergne		9,6 %	1,0 %	2,1 %	35,0 %	2,5 %	0,5 %	21,5 %	7,4 %	6,8 %	13,6 %	100,0 %	
Basse-Normandie	FPE	14,5 %	1,5 %	3,7 %	11,5 %	2,3 %	0,9 %	14,9 %	23,7 %	15,0 %	12,0 %	100,0 %	
	FPH	29,3 %	5,5 %	0,1 %	23,6 %	0,0 %	-	24,0 %	-	6,6 %	10,9 %	100,0 %	
	FPT	29,0 %	5,3 %	1,6 %	28,6 %	15,7 %	-	11,4 %	1,2 %	3,4 %	3,9 %	100,0 %	
Total Basse-Normandie		23,9 %	4,0 %	1,9 %	21,2 %	6,6 %	0,3 %	16,1 %	8,9 %	8,4 %	8,7 %	100,0 %	
Bourgogne	FPE	12,1 %	1,4 %	3,3 %	17,5 %	1,5 %	0,7 %	18,6 %	19,4 %	7,5 %	17,9 %	100,0 %	
	FPH	36,6 %	1,5 %	0,7 %	37,6 %	0,1 %	-	21,6 %	-	0,6 %	1,3 %	100,0 %	
	FPT	33,2 %	5,1 %	0,5 %	30,6 %	8,1 %	-	11,3 %	2,5 %	0,8 %	8,0 %	100,0 %	
Total Bourgogne		25,8 %	2,7 %	1,6 %	27,2 %	3,5 %	0,3 %	16,8 %	8,5 %	3,4 %	10,2 %	100,0 %	
Bretagne	FPE	16,2 %	1,3 %	3,6 %	21,0 %	1,2 %	0,8 %	16,9 %	15,9 %	11,9 %	11,3 %	100,0 %	
	FPH	45,0 %	2,1 %	0,4 %	29,3 %	0,4 %	-	7,9 %	-	14,8 %	0,0 %	100,0 %	
	FPT	37,1 %	6,3 %	0,6 %	31,9 %	1,7 %	-	11,4 %	0,8 %	4,5 %	5,6 %	100,0 %	
Total Bretagne		30,5 %	3,3 %	1,8 %	27,0 %	1,2 %	0,3 %	12,8 %	6,7 %	9,8 %	6,6 %	100,0 %	
Centre	FPE	13,1 %	2,0 %	3,5 %	15,3 %	1,5 %	1,0 %	16,2 %	19,7 %	10,9 %	16,8 %	100,0 %	
	FPH	27,5 %	1,0 %	1,0 %	27,7 %	0,1 %	0,0 %	22,4 %	-	17,6 %	2,7 %	100,0 %	
	FPT	26,5 %	2,4 %	1,6 %	31,4 %	12,3 %	-	15,6 %	5,2 %	0,4 %	4,5 %	100,0 %	
Total Centre		21,3 %	2,0 %	2,3 %	24,0 %	5,1 %	0,4 %	17,4 %	9,9 %	8,6 %	9,1 %	100,0 %	
Champagne-Ardenne	FPE	14,6 %	1,1 %	3,7 %	14,2 %	1,4 %	0,8 %	18,1 %	22,2 %	5,9 %	18,0 %	100,0 %	
	FPH	25,3 %	0,7 %	1,4 %	33,6 %	0,0 %	-	33,5 %	-	1,4 %	4,0 %	100,0 %	
	FPT	23,7 %	2,5 %	1,3 %	31,6 %	3,6 %	-	24,3 %	2,2 %	6,1 %	4,8 %	100,0 %	
Total Champagne-Ardenne		20,6 %	1,5 %	2,2 %	25,5 %	1,8 %	0,3 %	24,3 %	9,2 %	4,8 %	9,6 %	100,0 %	
Corse	FPE	8,9 %	0,3 %	4,7 %	14,9 %	15,4 %	5,6 %	16,1 %	19,3 %	3,7 %	10,9 %	100,0 %	
	FPH	27,3 %	-	-	31,2 %	32,4 %	-	9,1 %	-	-	0,0 %	100,0 %	
	FPT	10,2 %	1,1 %	2,0 %	29,5 %	34,1 %	-	15,3 %	-	-	7,9 %	100,0 %	
Total Corse		13,1 %	0,6 %	2,8 %	23,6 %	25,7 %	2,4 %	14,4 %	8,3 %	1,6 %	7,6 %	100,0 %	
Franche-Comté	FPE	14,7 %	1,5 %	3,9 %	10,0 %	1,0 %	1,1 %	15,6 %	23,4 %	10,1 %	18,7 %	100,0 %	
	FPH	33,6 %	2,4 %	0,0 %	28,4 %	3,7 %	0,0 %	22,3 %	-	6,6 %	3,1 %	100,0 %	
	FPT	29,7 %	4,5 %	0,9 %	29,9 %	8,5 %	-	20,2 %	4,1 %	-	2,3 %	100,0 %	
Total Franche-Comté		24,7 %	2,8 %	1,9 %	21,6 %	4,4 %	0,4 %	18,9 %	10,8 %	5,6 %	9,0 %	100,0 %	
Guadeloupe	FPE	3,0 %	1,3 %	2,6 %	15,5 %	17,7 %	0,9 %	16,7 %	18,2 %	5,5 %	18,6 %	100,0 %	
	FPH	-	-	-	42,5 %	47,8 %	-	7,3 %	-	2,4 %	0,0 %	100,0 %	
	FPT	-	4,5 %	0,8 %	19,2 %	47,0 %	-	2,7 %	2,3 %	11,8 %	11,7 %	100,0 %	
Total Guadeloupe		1,3 %	2,3 %	1,4 %	21,9 %	34,4 %	0,4 %	9,6 %	8,8 %	7,3 %	12,6 %	100,0 %	
Guyane	FPE	5,9 %	0,3 %	4,8 %	10,6 %	0,1 %	1,2 %	14,2 %	23,1 %	7,8 %	32,0 %	100,0 %	
	FPH	32,9 %	-	-	52,6 %	-	-	14,5 %	-	-	-	100,0 %	
	FPT	7,2 %	2,1 %	2,8 %	47,8 %	29,4 %	-	5,5 %	-	-	5,3 %	100,0 %	
Total Guyane		9,6 %	0,9 %	3,6 %	28,5 %	10,2 %	0,7 %	11,2 %	12,4 %	4,2 %	18,9 %	100,0 %	
Haute-Normandie	FPE	8,8 %	1,1 %	4,2 %	16,6 %	1,8 %	0,8 %	18,5 %	19,8 %	12,3 %	16,0 %	100,0 %	
	FPH	22,5 %	3,1 %	-	34,4 %	2,4 %	-	26,9 %	-	9,8 %	0,8 %	100,0 %	
	FPT	30,7 %	2,4 %	0,9 %	41,6 %	2,6 %	-	13,0 %	1,3 %	2,5 %	5,0 %	100,0 %	
Total Haute-Normandie		20,7 %	2,1 %	1,9 %	30,7 %	2,2 %	0,3 %	18,2 %	7,9 %	7,8 %	8,1 %	100,0 %	
Île-de-France	FPE	14,0 %	2,7 %	8,4 %	17,2 %	1,9 %	1,4 %	18,8 %	12,7 %	11,0 %	11,9 %	100,0 %	
	FPH	16,2 %	5,5 %	1,2 %	33,3 %	3,7 %	3,3 %	11,4 %	0,1 %	24,0 %	1,4 %	100,0 %	
	FPT	21,7 %	4,7 %	1,8 %	36,9 %	9,1 %	-	13,1 %	4,6 %	2,3 %	5,7 %	100,0 %	
Total Île-de-France		16,6 %	3,6 %	5,6 %	25,0 %	4,2 %	1,2 %	16,2 %	8,7 %	10,1 %	8,8 %	100,0 %	

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité régionale des organisations syndicales dans le cadre du renouvellement des CESER.

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 2011 (2^{ème} partie)

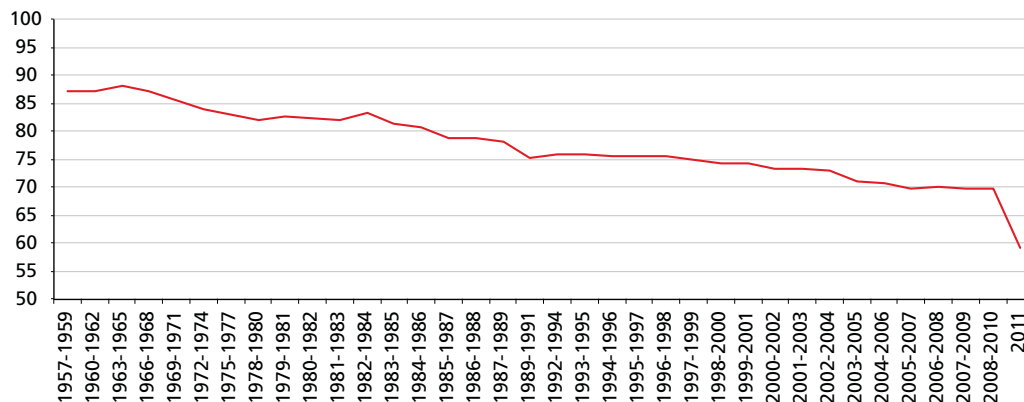
Région	FP	CFDT	CFTC	CGC	CGT	Divers	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Total
La Réunion	FPE	7,3 %	4,3 %	3,5 %	11,4 %	5,6 %	6,5 %	15,8 %	16,3 %	7,0 %	22,2 %	100,0 %
	FPH	24,7 %	19,0 %	-	11,7 %	-	-	19,9 %	-	14,4 %	10,3 %	100,0 %
	FPT	18,1 %	6,4 %	0,2 %	18,7 %	32,3 %	-	7,5 %	1,6 %	1,6 %	13,5 %	100,0 %
Total La Réunion		15,1 %	7,3 %	1,4 %	15,2 %	18,6 %	2,3 %	12,1 %	6,7 %	5,2 %	16,2 %	100,0 %
Languedoc-Roussillon	FPE	7,5 %	0,7 %	4,1 %	14,5 %	1,9 %	1,6 %	18,5 %	21,7 %	10,7 %	18,7 %	100,0 %
	FPH	13,6 %	1,2 %	0,1 %	35,2 %	1,7 %	0,0 %	42,5 %	-	3,4 %	2,3 %	100,0 %
	FPT	12,5 %	2,5 %	0,8 %	27,6 %	10,2 %	-	28,8 %	3,8 %	6,1 %	7,8 %	100,0 %
Total Languedoc-Roussillon		11,0 %	1,6 %	1,8 %	24,6 %	5,7 %	0,6 %	27,9 %	9,2 %	7,1 %	10,4 %	100,0 %
Limousin	FPE	12,0 %	2,4 %	4,8 %	19,8 %	1,1 %	1,3 %	14,5 %	21,8 %	6,4 %	16,0 %	100,0 %
	FPH	17,4 %	1,3 %	1,1 %	53,3 %	2,0 %	-	20,3 %	1,8 %	1,9 %	0,9 %	100,0 %
	FPT	4,1 %	2,2 %	0,5 %	30,5 %	2,3 %	-	30,9 %	18,4 %	2,3 %	8,8 %	100,0 %
Total Limousin		10,7 %	2,0 %	2,4 %	32,3 %	1,8 %	0,5 %	21,6 %	15,4 %	3,8 %	9,6 %	100,0 %
Lorraine	FPE	18,0 %	2,2 %	3,3 %	11,3 %	2,4 %	1,0 %	19,5 %	18,8 %	6,1 %	17,4 %	100,0 %
	FPH	38,6 %	4,5 %	0,0 %	25,6 %	0,4 %	-	20,8 %	-	2,6 %	7,5 %	100,0 %
	FPT	26,8 %	12,1 %	2,3 %	24,5 %	14,6 %	-	11,6 %	2,7 %	2,3 %	3,3 %	100,0 %
Total Lorraine		25,8 %	6,1 %	2,2 %	19,1 %	6,1 %	0,4 %	17,1 %	8,9 %	4,0 %	10,3 %	100,0 %
Martinique	FPE	3,0 %	2,9 %	5,1 %	15,3 %	4,9 %	0,1 %	19,7 %	15,8 %	4,8 %	28,4 %	100,0 %
	FPH	-	-	-	39,2 %	13,1 %	-	15,5 %	-	32,3 %	-	100,0 %
	FPT	0,4 %	1,3 %	2,8 %	58,5 %	2,0 %	-	13,9 %	0,2 %	16,1 %	4,8 %	100,0 %
Total Martinique		1,1 %	1,5 %	2,9 %	40,4 %	5,5 %	0,0 %	16,1 %	5,0 %	16,3 %	11,1 %	100,0 %
Mayotte	FPE	2,4 %	0,1 %	0,2 %	11,2 %	3,8 %	1,5 %	23,8 %	43,6 %	5,8 %	7,6 %	100,0 %
	FPT	26,8 %	-	3,2 %	37,3 %	3,2 %	-	29,5 %	-	-	-	100,0 %
		11,9 %	0,1 %	1,4 %	21,3 %	3,6 %	0,9 %	26,0 %	26,6 %	3,5 %	4,6 %	100,0 %
Midi-Pyrénées	FPE	11,1 %	0,9 %	3,6 %	19,9 %	2,3 %	0,8 %	17,7 %	17,1 %	10,4 %	16,3 %	100,0 %
	FPH	19,5 %	0,7 %	0,0 %	49,1 %	0,3 %	-	22,5 %	-	6,8 %	1,0 %	100,0 %
	FPT	13,7 %	1,2 %	0,7 %	34,6 %	3,0 %	-	22,5 %	1,7 %	9,5 %	13,0 %	100,0 %
Total Midi-Pyrénées		13,7 %	1,0 %	1,8 %	31,3 %	2,2 %	0,3 %	20,5 %	7,7 %	9,4 %	12,1 %	100,0 %
Nord-Pas-de-Calais	FPE	12,1 %	2,3 %	4,4 %	15,4 %	2,4 %	2,3 %	14,8 %	15,9 %	8,1 %	22,4 %	100,0 %
	FPH	17,1 %	4,9 %	-	37,7 %	0,7 %	-	23,6 %	-	7,7 %	8,4 %	100,0 %
	FPT	18,1 %	5,6 %	0,8 %	33,6 %	11,7 %	-	20,9 %	1,8 %	2,9 %	4,5 %	100,0 %
Total Nord-Pas-de-Calais		15,6 %	4,2 %	2,0 %	27,5 %	5,8 %	0,9 %	19,1 %	6,8 %	5,9 %	12,1 %	100,0 %
Pays-de-la-Loire	FPE	17,1 %	0,9 %	2,9 %	17,2 %	1,5 %	0,9 %	17,2 %	17,3 %	10,6 %	14,6 %	100,0 %
	FPH	39,1 %	1,8 %	0,1 %	24,1 %	0,1 %	-	27,3 %	-	6,7 %	0,6 %	100,0 %
	FPT	37,2 %	8,5 %	0,4 %	28,7 %	1,9 %	-	14,0 %	1,0 %	1,4 %	6,7 %	100,0 %
Total Pays-de-la-Loire		30,6 %	4,3 %	1,2 %	23,6 %	1,4 %	0,3 %	18,2 %	6,5 %	5,9 %	8,1 %	100,0 %
Picardie	FPE	9,9 %	1,1 %	2,3 %	13,6 %	2,2 %	1,6 %	20,5 %	25,7 %	8,3 %	15,0 %	100,0 %
	FPH	25,9 %	0,4 %	0,3 %	36,0 %	0,3 %	-	20,0 %	-	2,8 %	14,4 %	100,0 %
	FPT	20,8 %	5,6 %	1,2 %	36,5 %	9,6 %	-	21,5 %	0,9 %	1,4 %	2,3 %	100,0 %
Total Picardie		18,3 %	2,6 %	1,3 %	28,3 %	4,5 %	0,6 %	20,7 %	9,4 %	4,2 %	10,0 %	100,0 %
Poitou-Charentes	FPE	11,5 %	1,2 %	2,2 %	14,8 %	1,6 %	1,6 %	17,0 %	23,1 %	8,8 %	18,4 %	100,0 %
	FPH	20,1 %	3,0 %	0,0 %	36,8 %	2,9 %	-	27,8 %	-	5,7 %	3,7 %	100,0 %
	FPT	24,0 %	2,7 %	1,1 %	37,0 %	3,5 %	-	23,9 %	1,6 %	1,4 %	5,0 %	100,0 %
Total Poitou-Charentes		18,6 %	2,2 %	1,2 %	28,9 %	2,7 %	0,6 %	22,3 %	9,0 %	5,0 %	9,6 %	100,0 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	FPE	10,4 %	2,0 %	5,4 %	18,1 %	2,7 %	1,3 %	19,6 %	18,5 %	7,7 %	14,4 %	100,0 %
	FPH	16,5 %	0,3 %	0,3 %	32,3 %	3,6 %	0,0 %	38,6 %	-	6,7 %	1,6 %	100,0 %
	FPT	8,8 %	6,6 %	1,6 %	28,2 %	17,3 %	-	25,5 %	8,6 %	0,4 %	3,0 %	100,0 %
Total Provence-Alpes-Côte d'Azur		10,7 %	3,7 %	2,9 %	24,9 %	9,3 %	0,5 %	25,4 %	11,1 %	4,3 %	7,2 %	100,0 %
Rhône-Alpes	FPE	13,4 %	1,8 %	3,8 %	16,5 %	1,8 %	1,3 %	17,1 %	19,8 %	9,6 %	14,9 %	100,0 %
	FPH	30,3 %	2,1 %	0,6 %	39,3 %	2,6 %	0,0 %	18,9 %	-	3,4 %	2,8 %	100,0 %
	FPT	29,2 %	3,8 %	1,5 %	38,1 %	5,4 %	-	14,7 %	0,8 %	2,2 %	4,3 %	100,0 %
Total Rhône-Alpes		22,8 %	2,6 %	2,3 %	29,3 %	3,3 %	0,5 %	16,5 %	8,6 %	5,5 %	8,4 %	100,0 %
Total France FPE		12,9 %	2,0 %	5,1 %	16,6 %	2,2 %	1,3 %	17,9 %	17,1 %	9,6 %	15,4 %	100,0 %
Total France FPT		21,9 %	4,7 %	1,3 %	33,0 %	9,4 %	0,0 %	17,4 %	3,1 %	2,9 %	6,3 %	100,0 %
Total France FPH		24,4 %	2,9 %	0,4 %	33,6 %	2,3 %	0,4 %	22,8 %	0,0 %	8,9 %	4,3 %	100,0 %
Total France FPE + FPT + FPH		18,5 %	3,2 %	2,7 %	26,0 %	4,9 %	0,7 %	18,7 %	8,5 %	7,0 %	9,8 %	100,0 %

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité régionale des organisations syndicales dans le cadre du renouvellement des CESER.

Figure 9.2-1 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2011

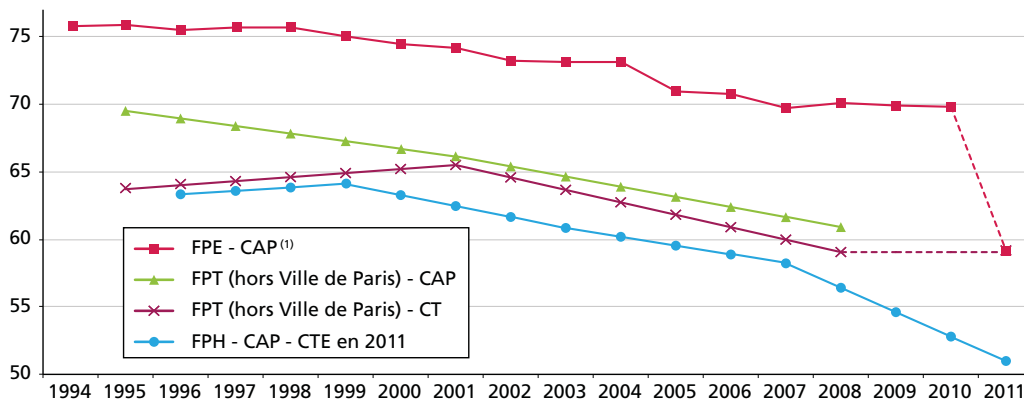
[en %]



Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : La loi sur la rénovation du dialogue social a incité la plupart des ministères à proroger jusqu'en octobre 2011 les CAP dont le mandat devait échoir au cours de l'année 2010. Ainsi, seules les trois quarts des CAP ont été renouvelées dans la fonction publique de l'État en 2011 (82,6 % du corps électoral ont ainsi été appelés à voter).

Figure 9.2-1 bis : Taux de participation aux élections professionnelles



Source : DGAFPIDES d'après DGAFP, DGCL, DGOS

Note : en 2011, rupture pour la FPT où les résultats portent sur les élections aux CT de proximité pour la représentativité régionale contrairement aux autres années qui portent sur les élections aux CT pour la représentativité aux instances supérieures.

(1) pour la FPE, suite à la loi de rénovation du dialogue social, seuls 83% du corps électoral a été appelé à voter en 2011.

Jusqu'à la réforme de 2010, les élections aux CAP de la FPE ont lieu tous les 3 ans. Les environ 440 CAP de la FPE sont renouvelées en partie chaque année si bien que sur un cycle de 3 ans, toutes les CAP sont renouvelées. Dans les statistiques produites ici de la FPE, on rattache à une année (a) l'ensemble des résultats portant sur les élections des années (a-2)-(a-1)-a ; par exemple, pour 2010, sont comptabilisés les inscrits, votants et suffrages exprimés aux élections des CAP ayant eu lieu en 2008, 2009 et 2010.

Élections aux commissions administratives paritaires 9.2

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 2011 (*)

Ministères	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Participation électorale		
	Part (en %)	Part (en %)	Part (en %)	Inscrits	Votants	Part (en %)
Affaires étrangères et européennes	52,6	64,6	53,1	5 884	3 222	54,8
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	61,8	70,1	67,4	29 961	19 680	65,7
Culture et Communication	60,8	67,8	56,0	12 002	7 197	60,0
Défense et Anciens combattants	68,7	70,5	65,0	39 894	26 751	67,1
Écologie, Développement durable, Transports et Logement ⁽¹⁾	70,5	72,7	69,8	69 213	49 092	70,9
Ministères économique et financier	80,6	85,9	81,7	159 858	132 646	83,0
Éducation nationale (*)	44,0	63,7	46,5	900 898	406 195	45,1
<i>Administration</i>	57,9	63,7	46,5	146 075	78 423	53,7
<i>Enseignement</i>	43,4	0,0	0,0	754 823	327 772	43,4
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration (*)	82,8	82,2	70,3	166 187	132 510	79,7
<i>Hors Police nationale y compris Outre-mer</i>	75,8	76,6	71,2	49 652	36 273	73,1
<i>Police nationale</i>	86,3	82,8	59,8	116 535	96 237	82,6
Justice et Libertés	68,8	61,3	69,0	62 217	41 539	66,8
Travail, Emploi et Santé	57,1	63,9	58,5	27 859	16 595	59,6
Services du Premier ministre	67,9	75,8	73,1	3 333	2 404	72,1
Total ministères	48,1	76,8	64,3	1 477 306	837 831	56,7
EPA						
Caisse des dépôts et consignations (CDC)	55,4	69,1	56,3	4 006	2 503	62,5
Cemagref	63,7	61,2	53,8	718	446	62,1
CNRS	39,6	41,2	35,9	25 235	10 030	39,7
Institut Géographique National (IGN)	65,9	71,7	67,1	768	524	68,2
Institut National d'études démographiques (Ined)	43,0	64,1	36,4	157	75	47,8
Institut National des Jeunes Sourds & Jeunes aveugles (INJSJA)	79,5	43,0	0,0	264	158	59,8
Institut National de la recherche agronomique (Inra)	57,8	69,5	65,0	8 566	5 369	62,7
Inrets	56,7	53,7	60,0	409	230	56,2
Inria	49,4	66,2	61,1	1 222	640	52,4
Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm)	43,9	48,2	41,8	5 109	2 282	44,7
Orstom Institut de recherche pour le développement (IRD)	46,0	47,5	54,2	1 554	724	46,6
Météo France	78,1	75,0	0,0	2 602	1 977	76,0
Monnaies & médailles	97,0	84,6	0,0	72	65	90,3
Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra)	46,6	62,2	53,6	454	229	50,4
Epïc						
Ifremer	63,6	56,5	0,0	56	34	60,7
La Poste	83,3	79,6	77,3	132 042	105 431	79,8
Office National des Forêts (ONF)	81,8	71,6	68,4	5 492	3 971	72,3
Office National Interprofessionnel des grandes cultures (Onigc)	75,8	0,0	0,0	190	144	75,8
Société anonyme						
Caisse Nationale du Crédit Agricole (CNCA)	50,0	0,0	0,0	4	2	50,0
France Télécom	78,6	79,5	60,9	66 859	52 834	79,0
Total général	49,8	76,8	65,8	1 733 085	1 025 499	59,2
Fonction publique territoriale (*)	nd	nd	nd	1 281 102	780 078	60,9
Fonction publique hospitalière	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Sources : DGAFP, DGCL, DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

nd : non disponible

(*) Les résultats présentés ici agrègent ceux des élections réalisées en octobre 2011 (voir Définitions et méthodes), et ceux des élections réalisées antérieurement (ministère de l'Intérieur, certains corps du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, et les corps de la fonction publique territoriales).

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 2011 (*)

En nombre de voix	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	Total
Catégorie A voix	59 399	7 747	12 526	39 411	18 119	56 315	159 828	33 570	88 165	13 462	488 543
Part (en %)	12,2	1,6	2,6	8,1	3,7	11,5	32,7	6,9	18,0	2,8	100,0
Catégorie B voix	30 941	7 550	32 951	58 708	1 704	77 805	13 428	39 609	36 884	5 219	304 798
Part (en %)	10,2	2,5	10,8	19,3	0,6	25,5	4,4	13,0	12,1	1,7	100,0
Catégorie C voix	23 166	5 311	4 675	51 525	3 569	43 603	10 674	21 857	33 322	5 058	202 759
Part (en %)	11,4	2,6	2,3	25,4	1,8	21,5	5,3	10,8	16,4	2,5	100,0
Total des voix	113 506	20 608	50 152	149 644	23 392	177 723	183 929	95 036	158 371	23 739	996 100
Part globale (en %)	11	2	5	15	2	18	18	10	16	2	100

(*) Seules trois quarts des CAP ont été ouvertes dans la fonction publique de l'État en 2011. En particulier, l'ensemble des corps du ministère de l'Intérieur, et certains corps du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, n'ont pas voté en 2011.

En nombre de sièges	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	Tirage au sort	Total
Catégorie A sièges	197	12	54	130	25	103	120	58	153	75	32	958
Part (en %)	20,5	1,2	5,6	13,6	2,7	10,7	12,5	6,1	15,9	7,8	3,3	100,0
Catégorie B sièges	92	9	19	142	7	107	45	46	90	5	8	569
Part (en %)	16,1	1,5	3,3	25,0	1,2	18,7	7,9	8,2	15,9	0,8	1,4	100,0
Catégorie C sièges	61	6	9	157	22	100	27	29	81	9	11	512
Part (en %)	11,9	1,2	1,8	30,6	4,3	19,5	5,3	5,7	15,8	1,8	2,1	100,0
Total des sièges	350	26	81	429	54	309	192	134	324	89	51	2 039
Part globale (en %)	17	1	4	21	3	15	9	7	16	4	3	100

Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 9.3-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État* ☀

		2012	2013	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution en moyenne annuelle 2003-2013 (en %)
Requêtes déposées	(a)=(b)+(c)	51	32	-37,3	-7,3
Requêtes recevables	(b)	41	24	-41,5	-6,8
Requêtes irrecevables	(c)	10	8	-20,0	7,0
Réunions de la commission		5 ⁽²⁾	10	100,0	3,2
Affaires traitées ⁽¹⁾	(d)=(e)+(f)	19	49	157,9	8,4
Avis de rejet	(e)	11	21	90,9	2,4
Recommandations	(f)	8	28	250,0	22,0
Recommandations suivies		3	3	0,0	2,3

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

* y compris pour La Poste et Orange.

(1) Les affaires traitées comprennent une partie des requêtes recevables de l'année en cours et une partie des requêtes recevables non encore traitées la ou les années précédentes.

(2) En raison de la recomposition du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État suite aux élections professionnelles, la commission de recours n'a pu se réunir pendant le premier semestre 2012.

Note : les données sur l'activité des conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière ne sont pas disponibles.

Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des agents titulaires en 2013

FAUTES Sanctions prononcées	Détournement, conservation de fonds, malversation		Absences irrégulières, abandon de fonction		Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Vol de matériel de l'administration		Détournement ouverture d'objets de correspondance		Comportement privé affectant le renom du service		Ivresse		Mœurs		Condamnations pénales		Dettes et chèques sans provision		Inconduites violentes et insultes		Activité privée rémunérée		Divers		Totaux par sexe		Total général										
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F											
	a	0	<5	0	<5	0	<5	0	0	0	<5	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0		<5	0	<5	0	<5	0	0			
b	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
c	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e	0	0	<5	<5	30	<5	<5	<5	0	<5	0	<5	0	<5	6	0	0	0	<5	0	<5	18	0	0	0	0	0	0	6	0	76	7	83	7	83	7	83		
f	8	<5	22	12	539	109	<5	<5	<5	52	5	58	<5	<5	58	<5	6	0	<5	0	93	23	<5	<5	<5	193	44	982	203	1185	203	1185	203	1185	203	1185			
g	0	0	<5	<5	0	5	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	12	<5	0	0	0	0	0	44	6	50	6	50	6	50	6	50			
h	11	<5	20	8	887	174	<5	<5	0	44	7	22	<5	<5	22	<5	0	<5	<5	0	60	19	0	0	0	159	41	1212	253	1465	253	1465	253	1465	253	1465			
Totaux	54	25	60	23	1 678	325	15	15	<5	174	23	193	7	47	193	7	47	30	7	8	264	45	8	8	<5	368	88	2 902	554	3 456	554	3 456	554	3 456					

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social et département des études et statistiques.

a déplacement d'office hors de la résidence.

b déplacement d'office dans la résidence.

c sanction infligée à titre principal.

d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes.

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Note : Le champ exclut La Poste et la société Orange.

s secret statistique.

Tableau 9.3-3 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2013

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement ⁽¹⁾	<5	<5	<5
Licenciement pour insuffisance professionnelle	85	82	167

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

(1) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 1089 du 7 février 1985.

Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2014

	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (en %)
Conseil commun de la fonction publique (plénière) ⁽¹⁾			
Représentants des employeurs			
Titulaires	15	4	26,7
Suppléants	30	9	30,0
Ensemble	45	13	28,9
Représentants du personnel			
Titulaires	32	12	37,5
Suppléants	64	26	40,6
Ensemble	96	38	39,6
Conseil supérieur de la fonction publique de l'État ⁽²⁾			
Représentants du personnel			
Titulaires	21	11	52,4
Suppléants	42	14	33,3
Ensemble	63	25	39,7
Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ⁽³⁾			
Représentants des élus locaux			
Titulaires	20	5	25,0
Suppléants	35	8	22,9
Ensemble	55	13	23,6
Représentants du personnel			
Titulaires	20	7	35,0
Suppléants	40	17	42,5
Ensemble	60	24	40,0
Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ⁽⁴⁾			
Représentants des employeurs			
Titulaires	10	1	10,0
Suppléants	18	4	22,2
Ensemble	28	5	17,8
Représentants du personnel			
Titulaires	23	9	39,1
Suppléants	46	18	39,1
Ensemble	69	27	39,1

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

(1) Décret de référence du 31 janvier 2012 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique, avec actualisation des données en mai 2014.

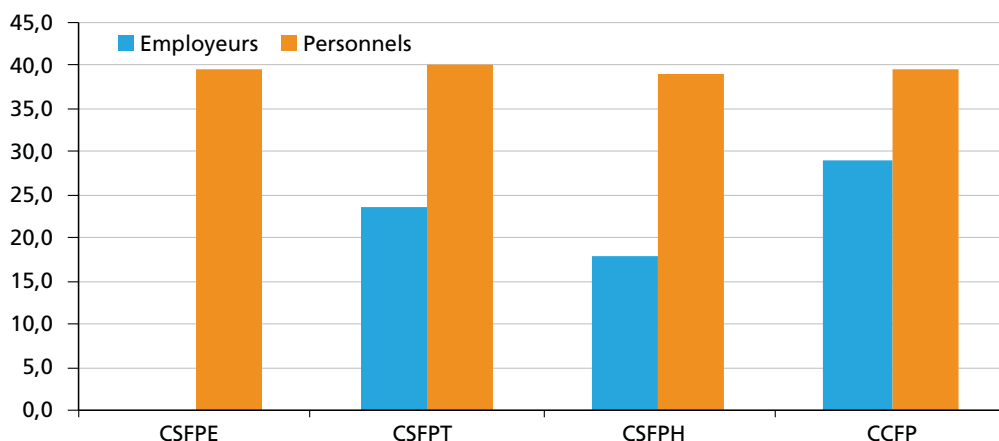
(2) Arrêté de référence du 23 février 2012 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, avec actualisation des données en mai 2014.

(3) Arrêté de référence du 27 mars 2009 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, avec actualisation des données en mai 2014.

(4) Arrêté de référence du 6 juin 2012 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, avec actualisation des données en mai 2014.

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 2014

[en %]



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

Figure 9.5-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève dans la fonction publique de l'État en 2013

Ministère ou service	Nombre de journées de grève
Affaires étrangères et européennes	2 710
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	1 554
Ministères économique et financier	36 324
Culture et Communication	2 361
Défense et Anciens combattants (personnels civils)	4 234
Écologie, Développement durable, Transports et Logement	17 236
Ministères de l'enseignement	188 522
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	1 579
Justice et Libertés	3 278
Ministères sociaux	3 238
Services du Premier ministre, Conseil d'État et Cour des Comptes	31
Total des ministères ⁽¹⁾	261 067
Autres organismes	
Caisse des Dépôts	211
France Télécom	21 438
La Poste ⁽²⁾	144 406
Total autres organismes	166 055

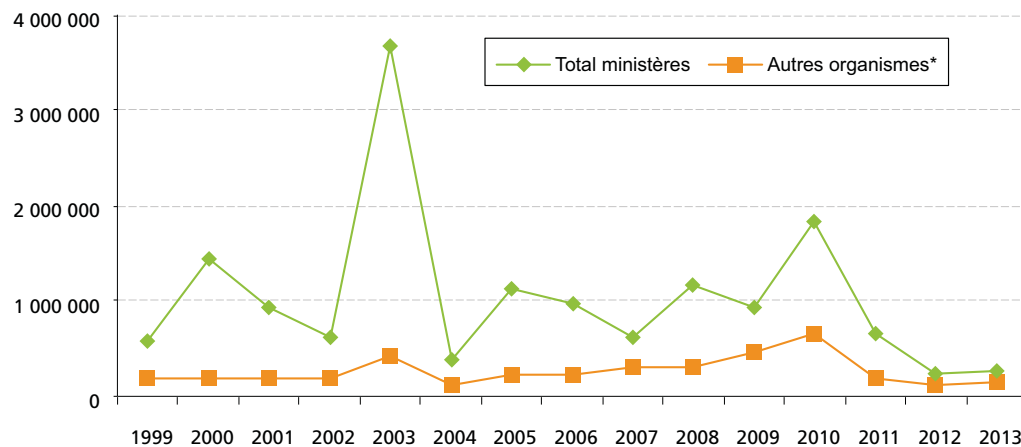
Source : DGAFP, cabinet de la Directrice générale.

(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 dans la fonction publique de l'État de 1999 à 2013

(en nombre de jours)



Source : DGAFP, cabinet de la Directrice générale.

* Fonctionnaires de la Caisse des dépôts et consignations et de France Télécom, ainsi que l'ensemble des agents de La Poste.

Politique sociale

10

Crédits sociaux **10.1**

Hygiène et sécurité **10.2**

Famille et logements **10.3**



Présentation

A - Crédits sociaux :

La **loi de finances initiale** (LFI) prévoit et autorise, pour chaque année civile, l'ensemble des ressources et des charges de l'État, dont les crédits d'action sociale.

Les crédits d'action sociale interministérielle sont regroupés sur le programme 148 « Fonction publique », rattaché à la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines » (ministère en charge de la fonction publique).

L'action sociale **dans les collectivités territoriales** est rendue obligatoire depuis la loi n° 2007-209 du 19 février 2007. Elle confie à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale (ou au conseil d'administration d'un établissement public local) la mission de déterminer le type des actions et le montant des dépenses qu'elle entend engager pour la réalisation des prestations d'action sociale. Pour mettre en œuvre et gérer les prestations sociales, les collectivités peuvent utiliser, soit une association locale (en interne), soit un centre de gestion ou peuvent adhérer à une association nationale (CNAS, FNASS).

Il n'existe pas de données consolidées relatives à l'action sociale (aide aux familles, aux retraités, au logement, à la restauration, etc.) à destination des agents de la fonction publique territoriale. Les publications sur les Finances locales de la DGCL renvoient à une présentation fonctionnelle des documents budgétaires des collectivités où ne figure qu'une petite part des dépenses sociales, la plus importante étant portée par les opérations non ventilables. Y figurent par ailleurs l'ensemble des dépenses sociales (RMI, RSA, APA, PCH ...) des départements et des régions en faveur de la population générale, ce qui ne rentre pas dans le champ du rapport annuel.

Dans la fonction publique hospitalière, l'action sociale a été rendue obligatoire par l'article 59 de la loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 portant création de la couverture médicale universelle (CMU). Le Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (C.G.O.S.) est l'organisme habilité à gérer l'action sociale pour l'ensemble des établissements hospitaliers, sociaux et médicosociaux, à l'exception de ceux de l'AP-HP. Cette action sociale peut être complétée dans certains établissements.

B - Hygiène et sécurité :

Dans la fonction publique de l'État, les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité sont fixées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, qui prévoit la présentation

d'un bilan annuel de son application à la Commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Ce bilan a pour principaux objectifs de :

- suivre l'application des règles de protection du code du travail applicables à la fonction publique ;
- assurer une harmonisation des pratiques ;
- confronter les expériences et valoriser les actions de portée générale.

Ce bilan est réalisé à partir des informations transmises par les ministères. Il comprend les rubriques suivantes : la concertation avec les organisations syndicales (y compris les thèmes abordés) et le réseau des CHS ; les personnels et les dispositifs de contrôle ; la formation en hygiène et sécurité ; la médecine de prévention et le suivi médical des agents ; l'évaluation des risques professionnels ; les mesures relatives à la prévention de certains risques (amiante, risques psychosociaux, etc.). Des difficultés méthodologiques (modifications de périmètres des services, difficultés de collecte inhérentes à la remontée d'indicateurs qualitatifs, etc.) conduisent à relativiser la pertinence de certaines données figurant dans ce bilan interministériel, notamment sous l'angle de leur comparabilité d'une année sur l'autre.

L'édition 2013 du bilan « Hygiène et sécurité » auprès des ministères a fait l'objet d'une profonde refonte. Les résultats de la première édition de la nouvelle enquête sont présentés dans la fiche 10.2. Y figure notamment un volet sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (voir Fiches 8.5 et 8.6).

Les données relatives à la **fonction publique territoriale** sont issues du bilan social au 31 décembre 2011 réalisé par la DGCL et le CNFPT auprès des collectivités territoriales. Elles mettent notamment en évidence que 8 % des collectivités territoriales ont réalisé le document unique de l'évaluation des risques professionnels au 31 décembre 2011. Le taux de couverture des agents est bien plus important car cette proportion varie très sensiblement selon le type de collectivité et également la taille de celles-ci : 50 % pour les communautés urbaines, 42 % pour les régions, 40 % pour les départements et 40 % également dans les communes de 100 000 habitants et plus.

Pour la fonction publique hospitalière, il n'existe pas de données relatives à l'hygiène et la sécurité. Cela nécessiterait une compilation au niveau national de l'ensemble des données des CHSCT des établissements de santé, ce qui n'a jamais été fait.

C – Famille et logements :

L'enquête « Famille et Logements 2011 » (Ined-Insee, avec financement DGAFP) a été associée à la collecte du recensement de la population. Elle a fait l'objet d'une collaboration Insee-DGAFP afin d'améliorer l'identification des agents des trois versants de la fonction publique dans l'enquête. Pour la première fois, l'enquête « Famille et Logements » permet d'étudier les comportements démographiques, et en particulier les situations familiales, et les conditions de logement dans les trois versants de la fonction publique. Son échantillon de 360 000 individus répondants permet de réaliser des analyses fines.

Les concepts présentés ici sont ceux utilisés par l'Insee et l'Ined (vie en couple, union cohabitante ou non, avec ou sans enfants, famille traditionnelle, monoparentale, recomposée, ...).

Pour en savoir plus :

- « Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011 », mars 2014, Point Stat n°9, DGAFP.
- « Le couple dans tous ses états », février 2013, Insee première n°1435, Insee.
- « 1,2 million d'enfants de moins de 18 ans vivent dans une famille recomposée », octobre 2009, Insee première n°1259, Insee.
- « Histoires de familles, histoires familiales », 2005, Les cahiers de l'Ined n°156, Ined.

Disponibilité des données


L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles⁽¹⁾ 
[en euros]

Prestations	Taux 2014	Évolution 2013/2014 (en %)	Évolution en moyenne annuelle 2009-2014 (en %)
Restauration			
Prestation repas (par repas)	1,21	0,8	1,7
Aide à la famille			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	22,59	1,1	1,4
Subventions pour séjours d'enfants			
En colonies de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,25	1,1	1,4
• enfants de 13 à 18 ans	10,98	1,0	1,3
En centres de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,23	1,0	1,3
• demi-journée	2,64	1,1	1,4
En maisons familiales de vacances et gîtes (par jour)			
• séjours en pension complète	7,63	1,1	1,3
• autre formule	7,25	1,1	1,4
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour 21 jours ou plus	75,16	1,1	1,3
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,57	1,1	1,3
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,25	1,1	1,4
• enfants de 13 à 18 ans	10,98	1,0	1,3
Enfants handicapés			
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de vingt ans (montant mensuel)	158,03	1,1	1,3
Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	121,86	0,6	0,9
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	20,69	1,1	1,4

Source : DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé, et de la sécurité au travail.

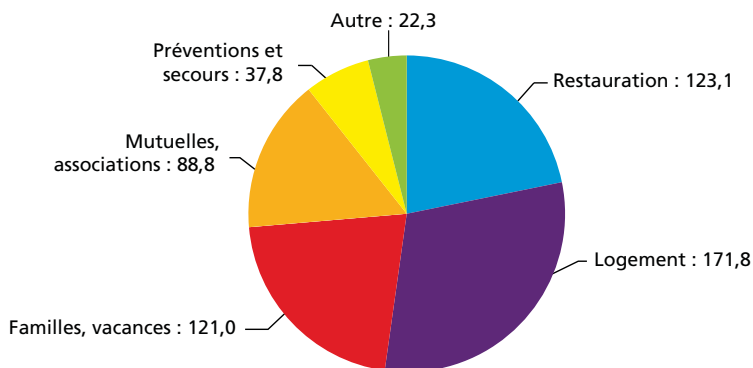
(1) À réglementation commune.

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 2013 et 2014 [en millions d'euros]

Type d'action	Exécution 2013		LFI 2014	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	97,62	109,12	104,64	104,82
Chèques-vacances	37,90	36,75	36,04	36,04
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 3 ans et CESU pour la garde des enfants de 3 à 6 ans	43,00	55,37	48,30	48,30
Réservations de places en crèches	16,72	17,00	20,30	20,48
Retraités	2,10	2,10	2,13	2,13
AMD	0,00	0,00	0,00	0,00
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	2,10	2,10	2,13	2,13
Logement	6,06	5,78	0,59	1,63
Aide à l'installation des personnels	5,19	4,43	0,00	0,00
Logement d'urgence/temporaire « Prêt-mobilité »	-	-	0,50	0,50
Réservations de logements	0,87	1,35	0,09	1,13
Restauration	12,26	7,21	9,34	13,56
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	2,85	3,17	3,13	3,13
Total	120,89	127,38	119,83	125,27

Sources : Loi de finances initiale (LFI) 2014, Lois de finances rectificatives du 29 décembre 2013. DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2014 [en millions d'euros]

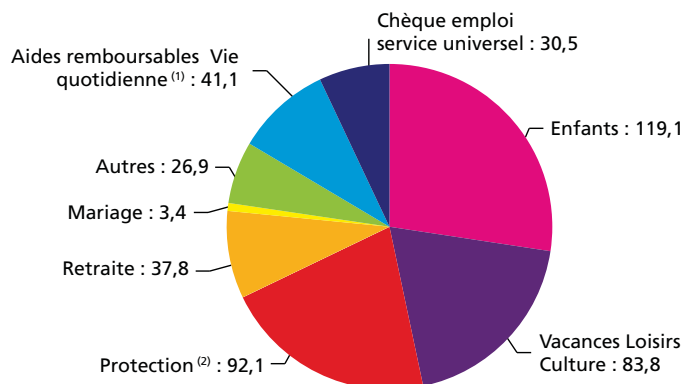


Source : Loi de finances initiale 2014.

Note : ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 144 millions d'euros dans la loi de finances initiale de 2014.

Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2013

[en millions d'euros]



Source : données chiffrées 2013, CGOS, AGOSPAP, et organismes spécifiques des DOM (3).

(1) Fonds Social logement, habitat, consommation, véhicule.

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

(3) Hors Martinique, pour laquelle les résultats ne sont pas disponibles.

Figure 10.1-5 : Action sociale gérée par le comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics entre 2012 et 2013

[en millions d'euros]

	2013	Évolution 2012-2013 (en %)
Enfants	113,2	7,1
Vacances Loisirs Culture	77,0	11,3
Protection (2)	91,7	6,5
Retraite	37,3	23,5
Mariage	3,3	-2,9
Autres	21,3	46,9
Aides remboursables Vie quotidienne (1)	36,1	-22,5
Chèque Emploi Service Universel	29,9	44,4
Total des charges d'action sociale	409,8	8,9

Source : données chiffrées 2011 à 2013, CGOS.

(1) Fonds Social logement, habitat, consommation, véhicule.

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2012

	Nombre total de CHSCT	CHSCT ministériels	CHSCT d'administration centrale	CHSCT de réseau	CHSCT spéciaux	CHSCT de proximité	CHSCT d'établissement public	CHSCT d'un autre type	NC	Nombre de CT exerçant les compétences d'un CHSCT
Affaires étrangères et européennes	2	0	1	0	1	0	0	0	0	NR
Alimentation, Agriculture et Pêche	228	1	1	0	204	22	0	0	0	0
Ministères économique et financier	138	1	1	0	18	102	16	0	0	0
Caisse des dépôts	4	1	0	0	0	3	0	0	0	0
Conseil d'État	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Culture et Communication	104	1	3	0	21	21	33	0	25	1
Défense	363	1	1	15	51	226	13	56	0	9
Directions départementales interministérielles	238	0	1	3	0	229	0	5	0	20
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	138	1	2	1	25	45	12	38	14	2
Aviation civile	32	0	1	1	23	6	1	0	0	2
Autre	106	1	1	0	2	39	11	38	14	0
Ministères de l'enseignement	449	2	1	0	234	31	181	0	0	5
Éducation	172	1	1	0	103	31	36	0	0	4
Enseignement supérieur	277	1	0	0	131	0	145	0	0	1
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	250	0	1	1	3	143	2	100	0	0
Justice et Libertés	153	1	1	0	49	102	0	0	0	2
Santé et Sports	57	1	1	23	0	0	32	0	0	0
Services du Premier ministre	1	1	0	0	0	0	0	0	0	9
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	43	1	1	0	15	26	0	0	0	0
Total	2 171	12	15	43	624	950	289	199	39	48

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2012, DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé, et de la sécurité au travail.

Note : CHSCT : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail.

Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2012

	Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)		Assistants et conseillers de prévention	
	Effectifs physiques	Ratio pour 10 000 agents du ministère	Effectifs physiques	Ratio pour 10 000 agents du ministère
Affaires étrangères et européennes	2	5	1	3
Alimentation, Agriculture et Pêche	6	4	37	26
Ministères économique et financier	19	1	299	20
Caisse des Dépôts	1	2	38	66
Conseil d'État	1	3	46	133
Culture et Communication	10	4	330	131
Défense	13	2	750	116
Directions départementales interministérielles	non concerné	-	170	106
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	11	2	260	39
Aviation civile	non concerné	-	56	47
Autre	11	2	204	37
Ministères de l'enseignement	39	0	14 246	320
Éducation nationale	30	0	8 043	89
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	9	0	6 203	231
Administration centrale	nd	nd	nd	nd
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	19	1	939	416
Justice et Libertés	8	1	1 163	162
Santé et Sports	8	6	86	69
Services du Premier ministre	1	3	8	22
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	4	4	87	78
Total	142	1	18 460	102

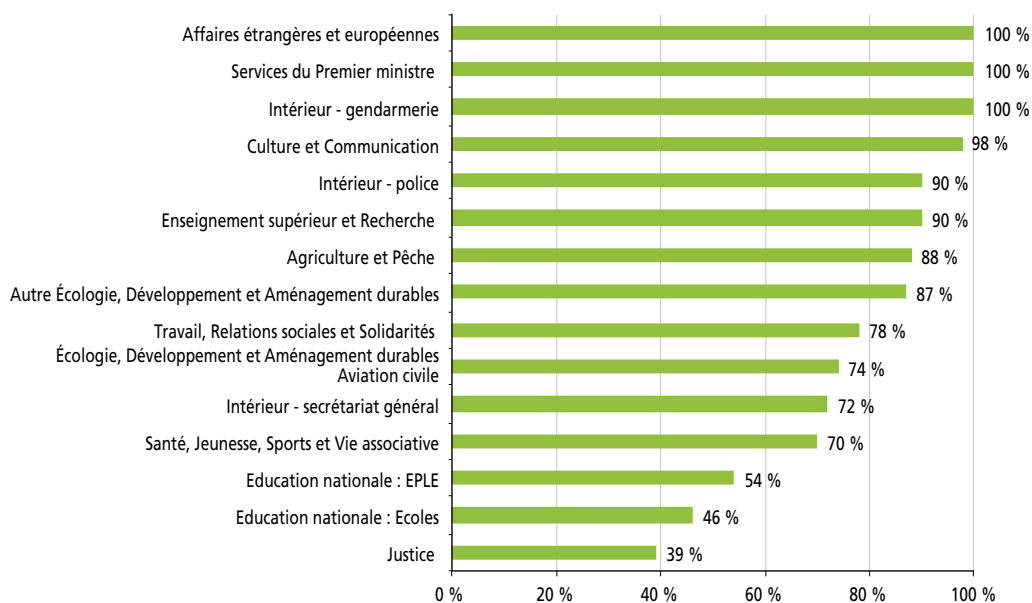
Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2012, DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Champ : France entière, ministères, 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) Champ partiel : l'ensemble des universités n'a pas répondu à l'enquête.

Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère ⁽¹⁾ en 2012



Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2012, DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

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 dans ce graphique les ministères qui ont répondu au volet correspondant de l'enquête.

Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur

	FPE	Dont : enseignants	FPT	FPH	3 FP
Vit en couple dans le logement	70,1	74,6	68,4	68,7	69,3
dont :					
Sans enfant	22,7	21,4	21,9	22,4	22,4
Famille traditionnelle	43,1	49,3	41,2	40,7	42,0
Famille recomposée	4,3	3,8	5,2	5,6	4,9
Ne vit pas en couple dans le logement	29,9	25,4	31,6	31,3	30,8
dont :					
Sans enfant	23,2	19,3	22,8	22,4	22,9
Famille monoparentale	6,7	6,1	8,9	8,9	7,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
dont :					
Sans enfant	45,9	40,7	44,7	44,8	45,3
Avec enfants	54,1	59,2	55,3	55,2	54,7
Avec enfants de moins de 25 ans	52,5	58,3	52,8	53,3	52,8
Avec enfants de moins de 18 ans	46,3	52,5	43,5	46,3	45,4

Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Note : Les enfants considérés ici sont les enfants, au sens du recensement (voir ci-dessous) cohabitants, sans limite d'âge. On entend par famille traditionnelle une famille, cohabitant dans le même logement, composée d'un couple d'individus âgés de 18 ans ou plus et d'enfants nés de leur union (quel que soit leur âge).

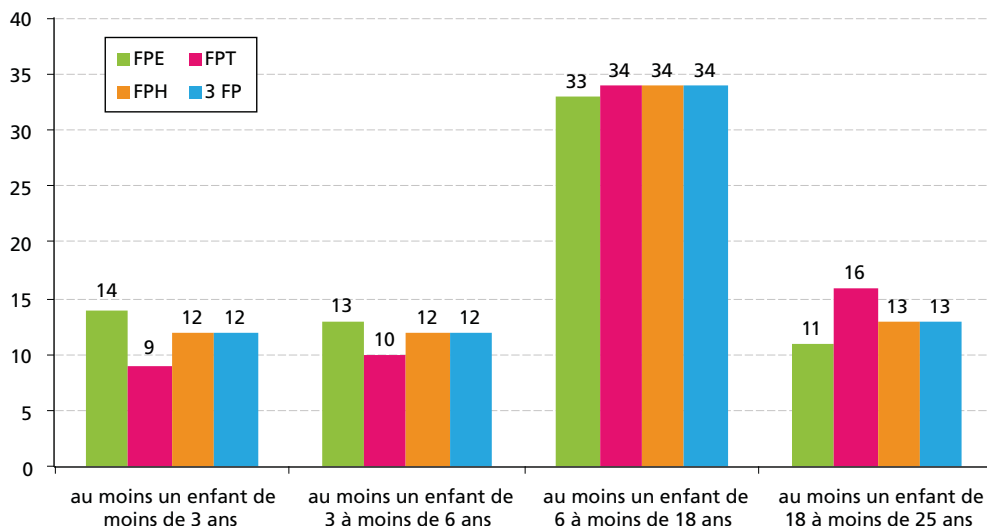
On entend par famille recomposée une famille, cohabitant dans le même logement, composée d'un couple d'individus âgés de 18 ans ou plus et d'au moins un enfant de l'un des conjoints né d'une autre union (quel que soit son âge).

L'enfant est défini au sens du recensement, comme une personne célibataire vivant l'essentiel de son temps dans le même logement qu'au moins un de ses parents et qui n'est elle-même ni parent d'un enfant du logement, ni en couple dans le logement.

Voir « Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée », Insee Première, n°1470, Octobre 2013.

Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement

[en %]



Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Lecture : 14% des agents de la FPE vivent avec un ou plusieurs enfants dont au moins un a moins de 3 ans.

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.

Administration centrale : les administrations centrales, aux termes du décret n° 92-604 du 1^{er} juillet 1992 portant charte de la déconcentration, modifié par le décret n° 97-463 du 9 mai 1997 exercent « les seules missions qui présentent un caractère national ou dont l'exécution, en vertu de la loi, ne peut être déléguée à un échelon territorial ». Elles assurent au niveau national « un rôle de conception, d'animation, d'orientation, d'évaluation et de contrôle ».

Âge d'ouverture des droits - ou âge légal de la retraite - : âge à partir duquel l'assuré est en droit de demander sa mise à la retraite. Cet âge légal d'ouverture des droits progresse de 60 à 62, du fait de la réforme des retraites de 2010. Des départs anticipés sont toutefois possibles sous certaines conditions.

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).

C

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 a minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

Catégorie hiérarchique : Voir *Catégorie statutaire*.

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 contractuelles de droit public peuvent être classés dans une de ces trois catégories.

Catégories actives : emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État. Les personnels ayant accompli au moins quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55 ans (au lieu de 60 ans), et 50 ans pour certaines. La réforme de 2010 relève progressivement de deux ans l'ensemble des bornes d'âge, qu'il s'agisse de l'âge d'ouverture des droits, des limites d'âge ou des durées de services effectifs exigées. Par opposition, les autres catégories d'emplois sont qualifiées de sédentaires.

Catégories sédentaires : ensemble des emplois qui ne sont pas classés en catégorie active, et pour lesquels l'âge légal de départ à la retraite est relevé progressivement de 60 à 62 ans.

Cessation progressive d'activité (CPA) : dispositif de travail à temps partiel. la quotité de travail à accomplir est dégressive (de 80 % les deux premières années rémunérées à 6/7ème du temps plein à 60 % jusqu'à la sortie définitive, avec une rémunération correspondant à 70 % du temps plein) ou fixe (50 % avec une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités perçues auparavant). La loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites met fin au dispositif de cessation progressive d'activité.

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.

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

- Les concours externes sont ouverts aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme ou de l'accomplissement de certaines études, à l'exception de certains concours de catégorie C ouverts sans condition de diplôme ou de formation.
- Les concours internes sont ouverts aux seuls fonctionnaires et agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.
- Les concours uniques sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes (recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple).

Parmi les concours externes de l'État, les concours déconcentrés (distincts des concours nationaux) sont destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

Dans les statistiques sur les concours, on distingue les candidats présents (qui se sont présentés au moins à la première épreuve du concours) des admis (sur liste principale) et des recrutés (admis sur liste principale ou complémentaire et intégrés dans la fonction publique, soit comme titulaire, soit comme fonctionnaire stagiaire).

Concours communs/interministériels : concours organisés par plusieurs ministères ; les candidats passent une seule série d'épreuves.

Concours déconcentrés : concours d'accès à la fonction publique de l'État destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

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.

Contractuel : Voir *Non-titulaire*.

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

Cotisations sociales à la charge de l'employeur : part employeur des cotisations versées d'une part au régime général au titre du risque maladie (prestations en nature uniquement) pour les agents titulaires et les agents permanents non titulaires, d'autre part à l'Ircantec au titre du risque vieillesse pour les seuls agents permanents non titulaires ou au FSPOEIE pour la retraite des ouvriers d'État. Depuis janvier 2005, elles comprennent également la part employeur de la cotisation relative à la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Depuis janvier 2006, elles intègrent également les contributions de l'État-employeur au CAS « Pensions », qui assurent l'équilibre des dépenses et recettes liées aux retraites et allocations temporaire d'invalidité (ATI) des titulaires et militaires.

D

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).

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.

Durée d'assurance : nombre 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, notamment pour déterminer les éventuelles décotes ou surcotes.

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.

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 (ÉPA) nationaux comme par exemple Pôle-Emploi, CROUS, CNRS, Universités (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du Statut général), à l'exclusion des ÉPA nationaux de sécurité sociale dont le statut de recrutement normal est le droit privé (exemple CNAMTS : caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés). Les effectifs de la fonction publique de l'État comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des ÉPA nationaux) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonction publique hospitalière (FPH) : la fonction publique hospitalière regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux : aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptation sociale (loi n°86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre IV du Statut général). Les effectifs de la fonction publique hospitalière comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires y compris, dans cette acception, le personnel médical). Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-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 ÉPA locaux (loi n°84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du Statut général). Les effectifs de la fonction publique territoriale comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des ÉPA locaux) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonctionnaire : personne recrutée par concours (sauf cas dérogatoires, notamment pour le recrutement en catégorie C) pour occuper un emploi permanent de l'administration, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire, de certains établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Parmi l'ensemble des fonctionnaires, ceux des assemblées parlementaires (Sénat et Assemblée nationale), les magistrats de l'ordre judiciaire et les militaires constituent des catégories de fonctionnaires régis par des textes statutaires spécifiques. Les autres relèvent du Statut général. La catégorie des fonctionnaires comprend les fonctionnaires stagiaires (avant titularisation) et les titulaires. Cependant, dans la pratique, les termes de fonctionnaire et de titulaire sont utilisés comme équivalents

Fonctionnaire stagiaire : personne ayant vocation à être titularisée dans un grade à l'issue d'une période probatoire ou d'une période de formation.

G

Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) : mécanisme qui a vocation à compenser la perte de pouvoir d'achat du traitement indiciaire brut (TIB) sur une période de référence de quatre ans par l'attribution d'une prime. Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics non titulaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle ouvre des droits pour la retraite dans le cadre du RAFP, en dehors du plafond de 20 %.

Grade : sauf exception, les corps sont subdivisés en plusieurs grades : un grade initial (ou grade de base) et un ou plusieurs grades d'avancement.

H-I-L

Handicapés CDAPH : agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.

Indice de Traitement Brut - Grille Indiciaire (ITB-GI) et Indice de Traitement Net-Grille Indiciaire (ITN-GI) dans la fonction publique de l'État : ces indices mesurent l'impact des mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution de points uniformes) d'une part, et de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période d'autre part, sur le traitement indiciaire des agents titulaires des ministères, l'ITN-GI prenant en outre en compte l'impact de l'évolution des cotisations salariales assises sur le traitement indiciaire. En revanche, ces indicateurs n'intègrent aucun élément de nature indemnitaire, ni les impacts des changements de structure liés aux mouvements de personnels et évolution des carrières (GVT positif et négatif).

Indice minimum de traitement de la fonction publique : le traitement afférent à cet indice est le minimum de traitement qu'un agent de la fonction publique peut percevoir. S'il est inférieur au Smic une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés et qui y sont éligibles (décret n°91-769 du 2 août 1991).

Licenciement pour insuffisance professionnelle : acte par lequel l'administration rompt le lien d'emploi avec l'agent en raison de l'inaptitude au service de l'agent, et non pour des motifs disciplinaires.

Liquidation : vérification des droits acquis et 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 retraite

M

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*.

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.

N - O

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.

Ouvrier d'État : agent public qui n'a pas le statut de fonctionnaire. Les ouvriers d'État 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), par le ministère de l'Intérieur

P

Pacte (Parcours d'Accès aux Carrières des fonctions publiques hospitalières, Territoriale et de l'État) : accès à la Fonction publique par des contrats de droit public qui par détermination de la loi peuvent conduire à une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois classé en catégorie C. Ces recrutements sont ouverts aux jeunes de moins de 26 ans dont le niveau de diplôme est inférieur au baccalauréat.

Pension à taux plein : un agent peut bénéficier d'une retraite à taux plein à condition de remplir une condition de durée d'assurance ou une condition d'âge. Dans certains cas particulier, les agents ne remplissant pas ces conditions peuvent également prétendre à une retraite à taux plein (ex : retraite pour invalidité).

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 les enfants de moins de 21 ans ou majeur infirme, et non attribuée au conjoint lorsque, par exemple, le conjoint est également décédé.

Pension temporaire d'orphelin : pension attribuée à chacun des orphelins âgés de moins de 21 ans ou majeur infirme, du fonctionnaire ou militaire décédé, égale à 10 % de la pension de celui-ci (ou des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité). Elle est cumulable avec la pension principale d'orphelin.

Pensionné de droit direct ou ayant droit : agent possédant un droit à pension du fait de son activité professionnelle.

Pensionné de droit indirect ou de droit dérivé ou ayant cause : personne ayant acquis un droit suite au décès d'un agent en activité ou en retraite. Il s'agit en général du conjoint survivant ou divorcé et/ou des enfants (orphelins) qui bénéficient de ce fait d'une pension de réversion.

Pensions cristallisées : pour les militaires et les civils ayant servi la France et appartenant à des pays qui ont acquis depuis leur indépendance, la valeur du point et l'indice permettant le calcul de la pension ont été figés. Ces pensions ont été «décristallisées» à compter du 1er janvier 2011, dans le cadre de l'article 211 de la loi n° 2010-1657 de finances pour 2011.

Pensions en « état d'avances » : pour le FSPOEIE (Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat), 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 (Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat), 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».

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.

Postes reversés des emplois réservés : les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à d'anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé, par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours.

Praticien hospitalier : agent public médecin, chirurgien-dentiste ou pharmacien des établissements publics de santé. Hormis les « professeurs d'université-praticiens hospitaliers » (PU-PH) et certains autres corps d'enseignants des centres hospitalo-universitaires qui sont parallèlement des fonctionnaires de l'État pour leurs activités d'enseignement, les praticiens hospitaliers n'ont pas le statut de fonctionnaire. Les praticiens hospitaliers constituent la catégorie aussi appelée personnel médical ou, par simplification médecins. Les praticiens hospitaliers à statut sont recrutés par concours et les praticiens contractuels sont recrutés sous contrat.

Primes, indemnités et rémunérations annexes : elles comprennent l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, la NBI (nouvelle bonification indiciaire), ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires.

R

Radiation des cadres : acte administratif mettant définitivement fin à la carrière du fonctionnaire. 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 immédiate de la pension.

Règle d'écrêtement : l'écrêtement peut concerner différentes choses : écrêtement du minimum garanti, écrêtement de la pension si reprise d'activité auprès d'un employeur public et que la pension dépasse un certain plafond, écrêtement des durées supérieures à 4 trimestres sur une année.

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.

Soldes de réserve : émoluments versés aux officiers généraux placés dans la deuxième section où ils sont maintenus en activité et mis à la disposition du ministre de la Défense, dont le montant est égal à celui de la pension de retraite à laquelle les intéressés pourraient prétendre s'ils étaient radiés des cadres.

Statut des agents : les agents de la fonction publique sont généralement répartis parmi les catégories de statut suivantes : titulaires, non-titulaires, ouvriers d'État, militaires, assistantes

maternelles, praticiens hospitaliers et, enfin, bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des ÉPA) s'ils figurent dans le périmètre de décompte.

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.

Titulaire : Personne qui a satisfait aux procédures de recrutement de fonctionnaire et qui a été titularisée dans un grade de la hiérarchie de l'administration, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire, de quelques rares établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Dans la pratique, le terme de fonctionnaire (qui, strictement parlant, comprend les stagiaires et les titulaires) et le terme de titulaire (qui, strictement parlant, ne comprend pas les fonctionnaires stagiaires) sont utilisés comme équivalents.

Titulaires sans droit à pension (TSD) : ce sont les agents titulaires qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés et qui sont rétroactivement affiliés au RG et à l'Ircantec.

Traitement (indiciaire) brut (TIB) : le traitement brut ou « traitement indiciaire brut » (également appelé « traitement de base ») correspond à la part principale liée à la carrière décrite dans le statut particulier du corps ou cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire. Il est calculé par la multiplication entre l'indice majoré afférent à l'échelon, au grade et au corps ou cadre d'emploi du fonctionnaire, exprimé en nombre de points (« grille indiciaire »), et la valeur du point fonction publique.

Travailleurs sur emplois particuliers : cette catégorie comprend les stagiaires (à l'exception des élèves fonctionnaires), les apprentis, les bénéficiaires du contrat emploi consolidé (CEC), du contrat emploi solidarité (CES), du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), les bénéficiaires des emplois jeunes et les agents de droit privé qui exercent des fonctions concourant au fonctionnement de services publics administratifs de restauration, de gardiennage ou d'entretien relevant, pour la plupart, de la catégorie C (« Berkani »).

Troisième concours : voie d'accès alternative aux concours externes et internes, réservée aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale. Les troisièmes concours ont été créés d'abord pour l'accès à l'Ena (1990) et aux Ira (1993) puis pour d'autres corps en 2001 (loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, volet modernisation du recrutement).

A

Acmo	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
Acofa	Agence centrale des organismes d'intervention dans le secteur agricole
Acoss	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
Ademe	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
AE	Autorisation d'engagement
AFII	Agence française pour les investissements internationaux
Afpa	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFSSAPS	Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé
AFSSET	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
All	Agence de l'innovation industrielle
AMF	Assurance mutuelle des fonctionnaires
Anact	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
Anah	Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat
Andra	Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs
Anifom	Agence nationale pour l'indemnisation des français d'Outre-mer
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ANPEEC	Agence nationale pour la part des employeurs à l'effort de construction
Apec	Association pour l'emploi des cadres
AP-HM	Assistance publique - Hôpitaux de Marseille
AP-HP	Assistance publique - Hôpitaux de Paris
APU	Administration publique
APUC	Administration publique centrale
APUL	Administration publique locale
ARS	Agence régionale de santé
ASA	Association syndicale autorisée
ASHQ	Agent de service hospitalier qualifié
ASSO	Administration de sécurité sociale
Ater	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
Ati	Allocation temporaire d'invalidité

B

Bapsa	Budget annexe des prestations sociales agricoles
Biatoss	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé
BNF	Bibliothèque nationale de France
BRGM	Bureau de recherches géologiques et minières
BTS	Brevet de technicien supérieur

C

CAA	Cessation anticipée d'activité
CAE	Contrat d'aide à l'emploi
CAP	Commission administrative paritaire
Capa	Cité de l'architecture et du patrimoine
CAS	Centre d'analyse stratégique
Cav	Contrat d'avenir
CCAS	Centre communal d'action sociale
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDD	Contrat à durée déterminée
CDG	Centre de gestion
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEC	Contrat emploi consolidé
CEE	Centre d'études de l'emploi
Cemagref	Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et des forêts
Cereq	Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CES	Conseil économique et social
CESU	Chèque emploi service universel
CET	Compte épargne temps
CFA	Congé de fin d'activité
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération française de l'encadrement
CGEF	Contrôle général économique et financier
CGT	Confédération générale du travail
CGTI	Conseil général des technologies de l'information
CH	Centre hospitalier
CHR	Centre hospitalier régional
CHS	Comité hygiène et sécurité
CHS	Centre hospitalier spécialisé
CHSC	Comité hygiène et sécurité central
CHSM	Comité hygiène et sécurité ministériel
CIEP	Centre international d'études pédagogiques
CIG	Centre interdépartemental de gestion
Cirad	Centre de coopération internationale en recherche agronomique
CLD	Congé longue durée
CNAC	Centre national d'art et de culture
Cnaf	Caisse nationale d'allocations familiales
Cnam	Conservatoire national des arts et métiers
Cnamts	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAP	Centre national des arts plastiques

Cnasea	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
Cnavts	Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
CNC	Centre national de la cinématographie française
CNDP	Centre national de documentation pédagogique
CNDS	Comité national de danse sportive
Cned	Centre national d'enseignement à distance
Cnes	Centre national des études spatiales
Cness	Centre national d'études supérieures de la sécurité sociale
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CNG	Centre national de gestion
CNMSS	Caisse nationale militaire de sécurité sociale
Cnous	Centre national des œuvres universitaires et scolaires
CNRACL	Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNV	Centre national de la chanson, des variétés et du jazz
Colter	Collectivités territoriales
Com	Collectivités d'Outre-mer
Cor	Conseil d'orientation des retraites
CP	Crédit de paiement
CPA	Cessation progressive d'activité
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
Creps	Centre régional d'éducation populaire et sportive
Crous	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CRPF	Centres régionaux de la propriété forestière
CSA	Conseil supérieur de l'audiovisuel
CSFPE	Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
CSFPH	Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière
CSFPT	Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
CSG	Contribution sociale généralisée
CSTB	Centre scientifique et technique du bâtiment
CTP	Comité technique paritaire

D

Dads	Déclaration annuelle de données sociales
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DATAR	Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale
DB	Direction du Budget
DCN	Direction des constructions navales
DDE	Direction départementale de l'équipement
DDM	Direction du développement des médias
DEA	Diplôme d'études approfondies
DES	Département des études et des statistiques

DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
Deug	Diplôme d'études universitaires générales
DGA	Directeur général adjoint
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGCL	Direction générale des collectivités locales
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGS	Directeur général de service
DGSE	Direction générale de la sécurité extérieure
DGST	Directeur général des services techniques
DHOS	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins
Dom	Département d'Outre-mer
Drees	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
Dsaf	Direction des services administratifs et financiers
DUT	Diplôme universitaire de technologie

E

EA	Enseignement agricole
EDF	Electricité de France
EFS	Établissement français du sang
EMGI	Évolution moyenne de la grille indiciaire
EN	Éducation nationale
Éna	École nationale d'administration
Énac	École nationale de l'aviation civile
Énact	École nationale d'administration des cadres territoriaux
Énap	École nationale d'administration pénitentiaire
ÉNE	École nationale d'équitation
Énesad	Établissement national d'enseignement supérieur agronomique de Dijon
Éngref	École nationale du génie rural, des eaux et forêts
ENMM	École nationale de la marine marchande
ENS	École nationale supérieure
Ensa	École nationale de ski et d'alpinisme
Ensosp	École nationale des officiers de sapeurs pompiers
ENSP	École nationale supérieure de police
ENV	École nationale de voile
Épa	Établissement public à caractère administratif
EPCI	Établissement public de coopération intercommunal
Épic	Établissement public à caractère industriel ou commercial
Épide	Établissement public d'insertion de la Défense
EPLÉ	Établissement public local d'enseignement
EPN	Établissement public national
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
EQTP	Équivalents temps plein annualisés
ETPE	Équivalent temps plein emploi

ETPF	Équivalent temps plein financier
ETPR	Équivalent temps plein rémunéré
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
F	
Fas	Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles
FGE	Fichier général de l'État
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	
ledom	Institut d'émission des départements d'Outre-mer
IEOM	Institut d'émission d'Outre-mer
IEP	Institut d'études politiques
IG	Inspection générale
IGN	Institut géographique national
IM	Indice majoré
Inalco	Institut national des langues et des civilisations orientales
Inao	Institut national des appellations d'origine
Ined	Institut national d'études démographiques
Inhes	Institut national des hautes études de sécurité
INI	Institut national des invalides
INJA	Institut national des jeunes aveugles

Injep	Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
INJS	Institut national des jeunes sourds
INP	Institut national polytechnique
INPES	Institut national de prévention et d'éducation pour la santé
INPI	Institut national de la propriété industrielle
Inra	Institut national pour la recherche agronomique
INRAP	Institut national de recherches archéologiques préventives
Inrets	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
Inria	Institut national de recherche en informatique et en automatisme
INRP	Institut national de la recherche pédagogique
Insa	Institut national des sciences appliquées
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
Insep	Institut national du sport et de l'éducation physique
Inserm	Institut national de la santé et de la recherche médicale
Ipag	Institut de préparation à l'administration générale
IPC	Indice des prix à la consommation
Ira	Institut régional d'administration
Ircantec	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
IRD	Institut de recherche pour le développement
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
L	
LFI	Loi de finance initiale
LNE	Laboratoire national de métrologie et d'essais
Lolf	Loi organique relative aux lois de finances
M	
MAD	Mise à disposition
MI-SE	Maître d'internat et surveillant d'externat
MITHA	Militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées
N	
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NTCR	Non-titulaire sur crédits de remplacement
O	
Ofpra	Office français de protection des réfugiés et apatrides
OMI	Office des migrations internationales
ONACVG	Office national des anciens combattants et victimes de guerre
ONDPS	Observatoire national des professions de santé
ONF	Office national des forêts
Onic	Office national interprofessionnel des céréales

ONIGC	Office national interprofessionnel des grandes cultures
Onisep	Office national d'information sur les enseignements et les professions
Opac	Office public d'aménagement et de construction
OPH	Office public de l'habitat
OPHLM	Office public de l'habitat à loyer modéré
Orstom	Office de la recherche scientifique et technique d'Outre-mer
P	
PCMR	Pensions civile et militaire de retraite
PCS	Profession et catégorie socioprofessionnelle
PEGC	Professeur d'enseignement général de collège
PI	Profession intermédiaire
PIB	Produit intérieur brut
PSOP	Païement sans ordonnancement préalable
R	
RAFP	Régime additionnel de la fonction publique
RATP	Régie autonome des transports parisiens
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RMI	Revenu minimum d'insertion
RMPP	Rémunération moyenne des personnes en place
S	
SAE	Statistique annuelle sur les établissements de santé
SAN	Syndicat d'agglomérations nouvelles
SDIS	Services d'incendie et de secours
SFT	Supplément familial de traitement
SGAE	Secrétariat général des Affaires européennes
SGG	Secrétariat général du gouvernement
SIASP	Système d'information sur les agents des services publics
SIRH	Systèmes d'information des ressources humaines
Sivom	Syndicat intercommunal à vocations multiples
Sivu	Syndicat intercommunal à vocation unique
SMPT	Salaire moyen par tête
SNCF	Société nationale des chemins de fer français
Solidaires	Union syndicale Solidaires Fonction Publique
SPE	Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale
T	
Tems	Enquête Transparence de l'emploi et mobilité statutaire
TIB	Traitement indiciaire brut

TOS	Techniques, ouvriers et de service
TP	Temps partiel
TPE	Travaux publics de l'État
TPG	Trésorier payeur général
TSD	Titulaire sans droit à pension

U

Ugap	Union des groupements d'achats publics
Unedic	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
Unsa	Union nationale des syndicats autonomes

Z

Zeat	Zone d'études et d'aménagement du territoire
-------------	--

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines	13
1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement	19
1.1 Une gouvernance rénovée de la fonction publique pour un suivi et un accompagnement renforcés des administrations	21
1.1.1 La modernisation des outils de pilotage, une nécessité pour mener une politique de ressources humaines performante	21
1.1.2 La modernisation des dispositifs d'accompagnement pour une réponse adaptée aux attentes des agents	24
1.2 La modernisation du recrutement et de la formation, un enjeu pour la fonction publique de demain	32
1.3 Le redéploiement des outils visant à une plus grande convergence et simplification de la gestion des ressources humaines	36
1.3.1 La poursuite de la mise en œuvre des leviers de convergence statutaire : CIGeM sociaux et CIGeM des attachés d'administration de l'État	36
1.3.2 Vers une convergence indemnitaire : la création du RIFSEEP	38
1.3.3 La convergence de la GRH et du régime indemnitaire dans les directions départementales interministérielles, une volonté d'homogénéisation	39
1.3.4 Le « projet DSN », une simplification du système de déclaration des données sociales	42
2 La négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations : une priorité gouvernementale qui permettra de moderniser la fonction publique et d'améliorer la situation des agents	43
2.1 Une négociation d'envergure	45
3 La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants	47
3.1 La lutte contre la précarité au sein de la fonction publique, une avancée au bénéfice des agents contractuels	49
3.1.2 La rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires	54
3.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : des résultats probants, attendus et en progrès	56
3.2.1 La mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013, une action suivie et évaluée	56
3.2.2 La mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, un engagement déjà partiellement atteint	59
3.3 L'application de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations au cœur des préoccupations tant des employeurs que des organisations syndicales	60
3.4 L'amélioration des conditions de vie au travail, une nécessité et un facteur de performance des services publics	63
3.4.1 L'application de l'accord sur les RPS, une volonté nationale déclinée à tous les niveaux dans les trois versants de la fonction publique	63
3.4.2 Prévention et prise en compte de la pénibilité, un nouvel enjeu dans la concertation sociale	65
3.4.3 La qualité de vie au travail ou comment mettre l'agent et son travail au cœur d'une culture du collectif de travail	66

3.5 La qualité du dialogue social, une volonté gouvernementale pour mieux prendre en compte la représentation des personnels et faciliter les négociations	68
3.5.1 Les élections professionnelles unifiées, un évènement historique en 2014	68
3.5.2 Vers une amélioration structurelle de la qualité du dialogue social	70

TITRE 2

Faits et chiffres	73
--------------------------	-----------

Vues d'ensemble	75
------------------------	-----------

1 L'emploi public	77
--------------------------	-----------

L'emploi dans la fonction publique en 2012 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents	79
---	-----------

Figure V 1-1 : Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2012 (Métropole + Dom) 81

Figure V 1-2 : Effectifs physiques, effectifs en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés dans les trois versants de la fonction publique en 2012 en France (Métropole + DOM) 82

Figure V 1-3 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques depuis 2002 en France (Métropole + DOM) 83

Figure V 1-4 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques entre 2002 et 2012 en France (Métropole + DOM) 84

Figure V 1-5 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre 2002 et 2012 en France (Métropole + DOM) 85

Figure V 1-6 : Évolution des effectifs de la FPT entre 2002 et 2012 89

Faible progression des effectifs dans la FPH en 2012 (+ 0,7 %) 89

Figure V 1-7 : Évolution des effectifs de la FPH entre 2002 et 2012 90

Figure V 1-8 : Évolution des effectifs de la fonction publique par statut 91

Figure V 1-9 : Répartition par catégorie hiérarchique (*) des effectifs de la fonction publique en 2002 et 2012 92

Figure V 1-10 : Taux d'administration (en équivalent temps plein) dans la fonction publique au 31 décembre 2012 en France métropolitaine 94

Figure V 1-11 : Évolution des agents civils (hors militaires) de la fonction publique par région en 2012. 95

Figure V 1-12 : Évolution de la part de femmes par catégorie hiérarchique dans l'ensemble de la fonction publique entre fin 2011 et fin 2012 96

Figure V 1-13 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2012 98

Figure V 1-14 Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge 99

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique	101
---	------------

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2012	103
---	------------

Figure V 2.1 a-1 : Nombre de postes offerts et structure des recrutements externes dans la fonction publique de l'État (FPE) 104

Figure V 2.1 a-2 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours dans la FPE 105

Figure V 2.1 a-3 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la FPE, et taux de renouvellement 106

Figure V 2.1 a-4 : Évolution du taux de sélectivité (ensemble des recrutements externes de l'État) par catégorie hiérarchique 107

Figures V 2.1 a-5 : Recrutements 2012 par catégorie hiérarchique et niveau de diplôme requis en catégorie A dans la FPE	108
Figure V 2.1 a-6 : Part des recrutements 2012 dans la catégorie B par niveau d'étude requis dans la FPE	109
Figure V 2.1 a-7 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes dans la FPE en 2012	110
Figure V.2.1 a-8 : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de concours	111
Figure V 2.1 a-9 : Nombre de recrutés par ministère	112
Figure V 2.1 b-1 Nombre de lauréats par catégorie hiérarchique aux concours externes de la fonction publique territoriale en 2012	114
Figure V 2.1 b-2 Taux de sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale en 2012	115
2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique	117
Figure V 2.2-1 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus depuis 1992, chez les titulaires civils pour la FPE, chez les agents cotisant à la CNRACL pour la FPT et la FPH	118
Figures V 2.2-2 à 2.2-5 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut	119
Figures V 2.2-6 à 2.2-8 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut	121
Figures V 2.2-9 à 2.2-11 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut	122
Figures V 2.2-12 : Ventilation par âge des effectifs du secteur privé et de la fonction publique à la fin 2013	124
Figure V 2.2-13 : Pyramide des âges des titulaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2012	125
Figure V 2.2-14 : Pyramide des âges des titulaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2012	126
Figure V 2.2-15 : Effectifs des titulaires occupant un emploi classé en catégorie active des trois versants de la fonction publique	127
Figure V 2.2-16 : Flux annuels de pensions de droit direct entrées en paiement dans les trois fonctions publiques depuis 2001	128
Figure V 2.2-17 : Âges moyens de départ à la retraite (pensions entrées en paiement en 2011, 2012 et 2013) y compris départ anticipé	129
Figures V 2.2-18 et V 2.2-19 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2013	130
Figure V 2.2-20 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2013 selon le statut et la fonction publique d'appartenance	131
Figure V 2.2-21 : Nombre de pensions de retraite dans un régime de base	133
Figure V 2.2-22 : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions	134
Figure V 2.2-23 : Part des agents titulaires, dont la pension est entrée en paiement en 2013, partant avant l'âge de 60 ans	135
Figure V 2.2-24 : Part des agents titulaires dont la pension est entrée en paiement en 2013, selon différents types de départ	136
Figure V 2.2-25 : Ventilation des pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2013 selon l'âge de liquidation (hors départs pour invalidité)	137
Figures V 2.2-26 et 2.2-27 : Évolution des âges à la radiation des cadres depuis 2004	141
Figure V 2.2-28 : Évolution de la part des pensions avec surcote (depuis 2004) et avec décote (depuis 2006)	143
Figures V 2.2-29 et 2.2-30 : Évolution des âges à l'entrée en jouissance de la pension depuis 2002 dans le régime CNRACL	144

3	Les rémunérations dans la fonction publique	149
	Les rémunérations dans la fonction publique en 2012	151
	Figure V 3.1-1 : Salaires nets mensuels moyens [*] par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2012	154
	Figure V 3.1-2 : Distribution des salaires nets mensuels [*] dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé en 2012	155
	Figure V 3.1-3 : Distribution des salaires nets mensuels [*] dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2012	156
	Figure V 3.1-4 : Salaires nets mensuels moyens [*] en 2012 et évolution en euros courants entre 2011 et 2012 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	157
	Figure V 3.1-5 : Salaires nets mensuels moyens [*] par sexe et par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2012	159
	Figure V 3.1-6 : Décomposition du salaire brut moyen par catégorie socioprofessionnelle [*] et par sexe des agents titulaires civils des ministères employés à temps complet en métropole en 2012	160
	Figure V 3.1-7 : Salaires mensuels [*] des enseignants du Ministère de l'éducation nationale en 2012	162
	Figure V 3.1-8 : Évolution entre 2011 et 2012 du salaire mensuel moyen [*] et de la rémunération moyenne des personnes en place dans les trois versants de la fonction publique	164
	Figure V 3.1-9 : Évolution entre 2011 et 2012 de la RMPP [*] nette moyenne dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie hiérarchique	166
	Figure V 3.1-10 : Décomposition du salaire mensuel moyen [*] dans la fonction publique de l'État en 2012	168
	Figure V 3.1-11 : Décomposition du salaire mensuel moyen [*] des titulaires des ministères en 2012	169
	Figure V 3.1-12 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen [*] dans la fonction publique de l'État en 2012	170
	Figure V 3.1-13 : Évolution des salaires nets mensuels moyens [*] et de la RMPP nette moyenne dans la fonction publique de l'État selon la catégorie socioprofessionnelle (***) et le statut ou la situation d'emploi entre 2011 et 2012	171
	Figure V 3.1-14 : Ventilation de la RMPP nette [*] dans la fonction publique de l'État en 2012	173
	Figure V 3.1-15 : Évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) et de l'indice net (ITN-GI) entre 2000 et 2012	174
	Figure V 3.1-16 : Décomposition de l'évolution en euros courants de la RMPP brute des agents titulaires civils présents 24 mois consécutifs en 2010-2011 et en 2011-2012	175
	Figure V 3.1-17 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire net [*] entre 2008 et 2012 selon le fait d'avoir changé de catégorie hiérarchique en euros courants	177
	Figure V 3.1-18 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire net [*] entre 2008 et 2012 selon l'âge en 2008 en euros courants	177
	Figure V 3.1-19 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire net [*] entre 2008 et 2012 selon la catégorie hiérarchique de 2008 en euros courants	178
	Figure V 3.1-20 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire net [*] entre 2008 et 2012 selon le sexe en euros courants	178
	Figure V 3.1-21 : Bilan des versements GIPA effectués en 2013 au titre de la période décembre 2008-décembre 2012 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)	180
	Figure V 3.1-22 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire entre 2008 et 2012	181
	Figure V 3.1-23 : Évolution des salaires mensuels nets moyens [*] et de la RMPP nette entre 2011 et 2012 dans la fonction publique territoriale	182
	Figure V 3.1-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen [*] dans la fonction publique territoriale en 2012	183
	Figure V 3.1-25 : Évolution des salaires mensuels nets moyens [*] et de la RMPP nette entre 2011 et 2012 dans le secteur hospitalier public	184
	Figure V 3.1-26 : Distribution des salaires dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux publics en 2011	186
	Figure V 3.1-27 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans les ministères en 2012	187

DOSSIER	191
1 Les risques psychosociaux dans la fonction publique	193
Figure D 1-1 : Répartition des agents de la fonction publique par famille de métiers	198
Figure D 1-2 : Répartition des agents des familles de métiers selon le versant de la fonction publique	199
Figure D 1-3 : Intensité du travail selon les familles de métiers de la fonction publique	201
Figure D 1-4 : Exposition aux facteurs de risques psychosociaux dans le secteur hospitalier public et privé	203
Figure D 1-5 : Exigences émotionnelles selon les familles de métiers de la fonction publique	205
Figure D 1-6 : Autonomie et marges de manœuvre selon les familles de métiers de la fonction publique	206
Figure D 1-7 : Rapports sociaux et relations de travail selon les familles de métiers de la fonction publique	207
Figure D 1-8 : Conflits de valeur selon les familles de métiers de la fonction publique	209
Figure D 1-9 : Insécurité économique et organisationnelle selon les familles de métiers de la fonction publique	209
Figure D 1-10 : Répartition des agents de la fonction publique selon leur groupe d'exposition aux RPS	211
Figure D 1-11 : Expositions aux RPS selon les groupes d'exposition aux RPS	215
Figure D 1-12 : Caractéristiques sociodémographiques et d'emploi selon les groupes d'exposition aux RPS	216
Figure D 1-13 : Expositions à d'autres risques selon les groupes d'exposition aux RPS	218
Figure D 1-14 : Expositions aux RPS chez les enseignants	221
Figure D 1-15 : Part des agents déclarant un état de santé mauvais ou très mauvais selon les groupes d'exposition aux RPS	222
Figure D 1-16 : Part des agents déclarant que leur travail est plutôt mauvais pour leur santé selon les groupes d'exposition aux RPS	222
FICHES THÉMATIQUES	225
1 Emploi public et fonction publique	227
1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public	229
Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2012)	231
Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal	232
Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	233
Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal	234
Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	235
Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	235
Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique en 2011 et en 2012	236
Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2011 et 2012 en France (Métropole + DOM)	237
1.2 Trois fonctions publiques	238
Figure 1.2-1 : Effectifs physiques et équivalent temps plein par versant de la fonction publique (Métropole + DOM)	238
Figure 1.2-2 : Effectifs physiques de la fonction publique par type d'employeur au 31 décembre en France (métropole + DOM)	238
Figure 1.2-3 : Effectifs de la fonction publique par versant en effectifs physiques et équivalents temps plein par région et par département au 31 décembre 2012 en France (métropole + DOM)	239
Figure 1.2-4 : Taux d'administration (à partir des effectifs en équivalents temps plein) par région au 31 décembre 2012 en France (métropole + DOM)	242

TABLE DES MATIÈRES

Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant entre fin 2011 et fin 2012 en France (métropole + DOM)	243
Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique par versant entre le 31 décembre 1996 et 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	243
Figure 1.2-7 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant et statut entre fin 2011 et fin 2012 en France (métropole + DOM)	244
Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois fonctions publiques, agents civils, par département au 31 décembre 2012	245
Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État, agents civils, par département au 31 décembre 2012	245
Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2012	246
Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2012	246
1.3 Fonction publique de l'État	249
Tableau 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 2012 en France (Métropole + DOM)	247
Tableau 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	248
Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalents temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	249
Tableau 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	250
Tableau 1.3-5 : Effectifs physiques des agents civils des ministères par région et ministère au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	251
Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques des ministères et de leurs ÉPA rattachés entre le 31 décembre 2002 et le 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	252
Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques des principaux ministères de 1998 à 2012	253
Figure 1.3-8 : Effectifs physiques des agents des ministères par statut entre fin 2011 et fin 2012 en France (Métropole + DOM)	253
1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances	254
Tableau 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2012 (résultats partiels)	256
Tableau 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2012 (résultats partiels)	258
Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois en 2014	261
Figure 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois de 2011 à 2014	263
Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2014	263
Figure 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère en 2013	264
1.5 Fonction publique territoriale	266
Figure 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique au 31 décembre	265
Figure 1.5-2 : Effectifs en équivalents temps plein (ETP) de la fonction publique au 31 décembre 2012	265
1.6 Fonction publique hospitalière	269
Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière au 31 décembre	269
Figure 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut au 31 décembre	269

2	Agents de la fonction publique : principales caractéristiques	271
	2.1 Statuts et situations d'emploi	273
	Figure 2.1-1 : Effectifs physiques, en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés (EQTP) par statut des agents des trois fonctions publiques en France (Métropole + DOM)	274
	Figure 2.1-2 : Effectifs physiques et équivalents temps plein (ETP) des titulaires des ministères en France (Métropole + DOM) au 31 décembre	275
	Figure 2.1-3 : Effectifs physiques et équivalents temps plein (ETP) des non-titulaires des ministères en France (Métropole + DOM) au 31 décembre	276
	2.2 Catégories hiérarchiques	277
	Figure 2.2-1 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs par versant de la fonction publique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	277
	Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique par versant de la fonction publique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	278
	2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières	279
	Figure 2.3-1 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	279
	Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (*) et catégorie hiérarchique dans les ministères fin 2011 et fin 2012 en France (Métropole + DOM)	280
	Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	282
	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 2012 en France (Métropole + DOM)	282
	2.4 Féminisation et égalité professionnelle	283
	Figure 2.4-1 : Taux de femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	283
	Figure 2.4-2 : Taux de femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	284
	Figure 2.4-3 : Part de femmes parmi les agents titulaires et non-titulaires des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	285
	Figure 2.4-4 : Part de femmes par filière d'emploi dans la FPT (*) fin 2011 et fin 2012 en France (Métropole + DOM) (en %)	286
	Figure 2.4-5 : Part de femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH (*) fin 2011 et fin 2012 en France (Métropole + DOM) (en %)	286
	Figure 2.4-6 : Effectifs et part des femmes dans les emplois et corps de direction et d'encadrement supérieur de la fonction publique au 31 décembre 2012	287
	Figure 2.4-7 : Effectifs et part de femmes des titulaires A+ de la FPE (ministères + EPA) par type de population	288
	Figure 2.4-8 : Part des femmes titulaires A+ de la FPE (ministères + EPA) par type de population au 31 décembre 2012	289
	2.5 Âges	290
	Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	290
	Figure 2.5-2 : Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans ou plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe, au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	291
	Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	292
	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 2012 en France (Métropole + DOM)	292

TABLE DES MATIÈRES

Figure 2.5-5 : Part de moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les emplois et corps de direction et d'encadrement supérieur dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2012	293
Figure 2.5-6 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus des agents de la FPE au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	294
Figure 2.5-7 : Âge moyen des agents de la FPT (*) par filière (par ordre croissant) et par sexe au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	295
Figure 2.5-8 : Âge moyen des agents de la FPH (*) par filière (par ordre croissant) et par sexe au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	295
Figure 2.5-9 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique par département au 31 décembre 2012	296
Figure 2.5-10 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2012	296
Figure 2.5-11 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2012	297
Figure 2.5-12 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2012	297
2.6 Travailleurs handicapés	298
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	299
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	299
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 2012	300
Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique aux 1 ^{er} janvier 2011 et 2012	300
Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE aux 1 ^{er} janvier 2011 et 2012	301
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 2012	302
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 2012	302
2.7 Temps partiel	303
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 2012 en France (Métropole + DOM)	303
Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des titulaires de la FPE à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	304
Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des titulaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	304
Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des titulaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	305
Figure 2.7-5 : Part des agents titulaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	305
Figure 2.7-6 : Part des agents titulaires de la FPT à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	306
Figure 2.7-7 : Part des agents titulaires de la FPH à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)	306
2.8 Niveaux de diplôme	307
Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2012 en France métropolitaine	307
Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2012	308

3	Voies de recrutement externe	309
	3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	311
	Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2012	314
	Figure 3.1-2 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2012	315
	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 2012	316
	Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2012, sur champ partiel	317
	Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2012, sur champ partiel	317
	Figure 3.1-6 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale en 2012, sur champ partiel	318
	Figure 3.1-7 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2012	319
	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 2012	320
	3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	321
	Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie externe dans la fonction publique de l'État, sur champ partiel en 2012	321
	Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès, sur champ partiel en 2012	322
	3.3 Recrutement externe dans la fonction publique territoriale	323
	Figure 3.3-1 Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2012	323
	Figure 3.3-2 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emploi en 2012	324
	Figure 3.3-3 : Recrutements par la voie du 3 ^{ème} concours dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emploi en 2012	325
	Figure 3.3-4: Recrutements directs sans concours en catégorie C dans la fonction publique territoriale en 2012	325
	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 2012	326
	Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2012	327
	Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du 3 ^e concours de la Ville de Paris en 2012	327
	Figure 3.3-8 : Recrutements externes sans concours de la Ville de Paris en 2012	328
	3.4 Recrutement externe niveau attaché dans la fonction publique	329
	Figure 3.4-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA en 2013	329
	Figure 3.4-2 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attachés territoriaux en 2012	329
	Figure 3.4-3 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attaché d'administration hospitalière en 2013	329
	Figure 3.4-4 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au 3 ^{ème} concours d'attaché d'administration hospitalière depuis 2012	329
	Figure 3.4-5 : Taux de sélectivité comparés entre les concours externes niveau attaché de 2001 à 2013	330
	3.5 Recrutement externe niveau administrateur dans la fonction publique	331
	Tableau 3.5-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ÉNA en 2013	331
	Tableau 3.5-2 : Résultats du concours externe et 3 ^{ème} concours d'entrée à l'INET en 2012	331
	Tableau 3.5-3 : Directeur d'hôpital : Résultat du concours externe de 2013	331
	Tableau 3.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : Résultat du concours externe de 2013	331
	Figure 3.5-5 : Taux de sélectivité comparés des concours externes niveau administrateur de 2001 à 2013	332

4	Parcours professionnels	333
4.1	Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État	335
	Figure 4.1-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2012	336
	Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2012	336
	Figure 4.1-3 : Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique de l'État en 2012	337
	Figure 4.1-4 : Taux de sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'État de 1996 à 2012	338
	Figure 4.1-5 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2012	338
	Figure 4.1-6 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État hors Éducation nationale en 2012	339
	Figure 4.1-7 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2012	340
	Figure 4.1-8 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2012	341
4.2	Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État	342
	Figure 4.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2012	342
	Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés internes par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2012	343
4.3	Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale	344
	Figure 4.3-1 Recrutements par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2012	344
	Figure 4.3-2 : Recrutements par concours interne dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emplois en 2012	345
	Figure 4.3-3 Examen professionnel dans la fonction publique territoriale par cadre d'emplois en 2012	346
	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 2012	347
	Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Vile de Paris en 2012	348
4.4	Recrutement interne des attachés	349
	Figure 4.4-1 : Résultat du concours interne des IRA en 2013	349
	Figure 4.4-2 : Résultat du concours interne d'attachés territoriaux en 2012	349
	Figure 4.4-3 : Résultat du concours interne d'attaché d'administration hospitalière en 2013	349
	Figure 4.4-4 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau attaché de 2001 à 2013	350
4.5	Recrutement interne des administrateurs	351
	Tableau 4.5-1 : Administrateur civil : Résultat du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA) de 2013	351
	Figure 4.5-2 : Administrateur territorial : Résultat du concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales (INET) de 2012	351
	Figure 4.5-3 : Directeur d'hôpital : Résultat du concours interne de directeur d'hôpital de 2013	351
	Tableau 4.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : Résultat du concours interne de 2013	351
	Figure 4.5-5 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau administrateur de 2001 à 2013	352
4.6	Mobilité des agents de la fonction publique	353
	Figure 4.6-1 : Les interactions entre les diverses composantes de l'acte de mobilité	355
	Figure 4.6-2 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité en 2012	356

Figure 4.6-3 : Répartition des actes de mobilité selon leur composition	356
Figure 4.6-4 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité	357
Figure 4.6-5 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples par type de changement	357
Figure 4.6-6 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi	359
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 2012	360
Figure 4.6-8 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2011 et en 2012	360
Figure 4.6-9 : Changement d'employeur intra-versants et inter-versants des agents de la fonction publique en 2012	361
Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2012 selon l'employeur de départ et de destination	362
Figure 4.6-11 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2012 selon l'employeur de départ et de destination	363
Figure 4.6-12 : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2012 selon l'employeur de départ et de destination	363
Figure 4.6-13 : Taux de changement d'employeur en 2012 en fonction des caractéristiques des agents	364
Figure 4.6-14 : Le changement de zone d'emploi en 2012 des agents de la fonction publique	365
Figure 4.6-15 : Taux de changement de zone d'emploi en 2012 en fonction des caractéristiques des agents	366
Figure 4.6-16 : Le changement de statut ou de situation d'emploi en 2012 des agents de la fonction publique	367
Figure 4.6-17 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2012 en fonction des caractéristiques des agents	368
Figure 4.6-18 : Mobilité en 2012 des titulaires en considérant la titularisation des stagiaires comme un changement de statut	369
Figure 4.6-19 : Mobilité en 2012 des titulaires selon le type de mobilité en considérant la titularisation des stagiaires comme un changement de statut	370
4.7 Mobilité catégorielle	371
Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des agents titulaires civils en 2012 selon les catégories de départ et de destination	372
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 2012	372
Figure 4.7-3 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en 2012 des agents titulaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ	373
4.8 Positions statutaires	374
Figure 4.8-1 : Position statutaire des agents titulaires civils au 31 décembre 2011 et 2012	376
Figure 4.8-2 : Répartition par sexe des agents titulaires civils des ministères, en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine de 2009 à 2012	376
Figure 4.8-3 : Effectif des titulaires civils des ministères en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine au 31 décembre 2012 (résultats partiels)	377
Figure 4.8-4 : Répartition par catégorie hiérarchique des agents titulaires civils des ministères en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine de 2009 à 2012 (résultats partiels)	378
Figure 4.8-5 : Répartition des agents titulaires civils des ministères en position hors cadres et disponibilité selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 (résultats partiels)	379
Figure 4.8-6 : Répartition des agents titulaires civils des ministères en position de détachement et mise à disposition selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2012 (résultats partiels)	380
Figure 4.8-7 : Structure par âge des agents titulaires civils des ministères en position hors cadres et disponibilité au 31 décembre 2011 (résultats partiels)	380

Figure 4.8-8 : Structure par âge des agents titulaires civils des ministères en position de détachement et mise à disposition au 31 décembre (résultats partiels)	381
Figure 4.8-9 : Ancienneté dans les positions hors cadres et disponibilité des agents titulaires civils des ministères au 31 décembre 2011 (résultats partiels)	381
Figure 4.8-10 : Ancienneté dans les positions de détachement et mise à disposition des agents titulaires civils des ministères au 31 décembre (résultats partiels)	382
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	382

5 **Retraite** **383**

5.1 Départs à la retraite **385**

Les différents corps classés en catégorie active	388
État des lieux des régimes de retraite obligatoires auxquels cotisent les agents de la fonction publique selon leur statut	389
Figure 5.1-1 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État, dont la pension est entrée en paiement en 2013, et principales caractéristiques	390
Figure 5.1-2 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État, dont la pension est entrée en paiement en 2013, caractéristiques par genre	391
Figure 5.1-3 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2013, caractéristiques par type de départ	392
Figure 5.1-4 : Effectifs d'agents titulaires civils des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2013, caractéristiques sur les départs pour ancienneté	393
Figure 5.1-5 : Pensions de droit dérivé entrées en paiement en 2013 et principales caractéristiques	395
Figure 5.1-6 : Évolution du nombre annuel d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État dont la pension est entrée en paiement dans l'année	396
Figure 5.1-7 : Évolution du nombre de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement annuellement dans chaque régime	397
Figure 5.1-8 : Évolution de la proportion de pensions portées au minimum garanti parmi les pensions entrées en paiement dans l'année	397
Figure 5.1-9 : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique de l'État dont la pension (premier droit) est entrée en paiement en 2013	398
Figure 5.1-10 : Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2013	399
Figure 5.1-11 : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique territoriale dont la pension est entrée en paiement en 2013	400
Figure 5.1-12 : Répartition par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique hospitalière dont la pension est entrée en paiement en 2013	401
Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe des agents titulaires et militaires des trois versants de la fonction publique dont la pension est entrée en paiement en 2013	402
Figure 5.1-14 : Effectifs relevant du régime salarié de l'Ircantec, dont la pension est entrée en paiement	404
Figure 5.1-15 : Bonifications des pensions des trois fonctions publiques entrées en paiement en 2013	404

5.2 Effectifs des retraités **405**

Figure 5.2-1 : Effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE, percevant une pension au 31 décembre 2013 et principales caractéristiques	405
Figure 5.2-2 : Ventilation par tranche d'âge des retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31 décembre 2013	406
Figure 5.2-3 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension civile de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2013, hors La Poste et France Télécom	407
Figure 5.2-4 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension militaire de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2013	407

Figure 5.2-5 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension d'ouvrier d'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2013	408
Figure 5.2-6 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2013, anciennement dans la FPT	408
Figure 5.2-7 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2013, anciennement dans la FPH	409
Figure 5.2-8 : Évolution des effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31 décembre de chaque année	410
Figure 5.2-9 : Évolution du nombre de pensions en paiement au 31 décembre de chaque année, depuis 2001	411
Figure 5.2-10 : Pensionnés relevant du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL ou du FSPOEIE, décédés en 2013	412
Figure 5.2-11 : Évolution du nombre de pensionnés au titre du régime salarié de l'Ircantec au 31 décembre de chaque année depuis 2002	412
Figure 5.2-12 : Évolution de la proportion de pensions portées au minimum garanti parmi les pensions en paiement au 31 décembre de chaque année depuis 2003	413
Figure 5.2-13 : Bonifications des pensions civiles et militaires de l'État et CNRACL en paiement au 31 décembre 2013	413
Éléments de calcul de la pension de retraite d'un agent titulaire de la fonction publique	415
5.3 Montant des pensions	414
Figure 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct versées en 2012 et 2013 (stock et flux)	416
Figure 5.3-2 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit dérivé versées en 2012 et 2013 (stock et flux)	417
Figure 5.3-3 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2013 (stock)	418
Figure 5.3-4 : Pension mensuelle brute, indice et taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement chaque année	419
Figure 5.3-5 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2013 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, hors pensions d'invalidité	420
Figure 5.3-6 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2013 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, concernant les seuls départs pour invalidité	421
Figure 5.3-7 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2013 selon le grade et le sexe, hors pensions d'invalidité	422
Figure 5.3-8 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2013 selon le grade et le sexe, départs pour invalidité	422
Figure 5.3-9 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal hors accessoires) de droit direct entrées en paiement en 2013 hors pensions d'invalidité	423
Figure 5.3-10 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal hors accessoires) de droit direct entrées en paiement en 2013 hors pensions d'invalidité	424
Figure 5.3-11 : Durée de cotisation des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2013	424
Figure 5.3-12 : Pension moyenne mensuelle des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE en paiement au 31 décembre	425
Figure 5.3-13 : Montant total des pensions dans les trois versants de la fonction publique, militaires et ouvriers d'État	425
5.4 Équilibre financier des pensions	426
Figure 5.4-1 : Compte d'affectation spéciale Pensions / programme 741 (section 1) relatif aux pensions civiles et militaires de l'État et allocations temporaires d'invalidité (ATI)	426
Figure 5.4-2 : Compte de résultat simplifié de la CNRACL	427
Figure 5.4-3 : Taux de cotisation relatifs aux régimes des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et des ouvriers d'État	428
Figure 5.4-4 : Évolution de la démographie de la CNRACL et du FSPOEIE	428

6

Dépenses de personnel et rémunérations	429
6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique	431
Schéma : les dépenses de personnel des administrations publiques en comptabilité nationale	431
Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2) en format LOLF	435
Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État en 2013 (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts)	436
Figure 6.1-3 : Évolution en 2013 des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État	436
Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État	437
Figure 6.1-5 : Évolution depuis 1997 des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale	438
Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans leur budget respectif et dans le PIB de 2007 à 2013 au sens de la comptabilité nationale	438
Figure 6.1-7 : Dépenses de personnel dans les collectivités locales	439
Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales de 1998 à 2013	439
Figure 6.1-9 : Charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé	440
Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé de 1998 à 2012	440
6.2 Évolution du traitement indiciaire	441
Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois versants de la fonction publique	441
Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC depuis 1998	442
Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du SMIC (brut et net) de référence	443
6.3 Rémunérations dans les trois fonctions publiques	444
Figure 6.3-1 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens (*) en équivalent temps plein annualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique	444
Figure 6.3-2 : Salaires nets mensuels moyens (*) en 2012 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)	445
Figure 6.3-3 : Salaires nets mensuels moyens (*) des agents titulaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2012	446
Figure 6.3-4 : Évolution annuelle en euros courants du salaire moyen par tête (SMPT) dans les trois versants de la fonction publique	448
Figure 6.3-5 : Évolution annuelle en euros courants de la rémunération moyenne des personnes en place (*) (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique	448
6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État	449
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 (***) en 2012	449
Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2012	451
Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des femmes titulaires civiles employées à temps complet dans les ministères en métropole en 2012	453
Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes titulaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2012	455
Figure 6.4-5 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères et des établissements publics de l'État en France	457
Figure 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères en France	457

Figure 6.4-7 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen par tête (SMPT) et de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998	458
Figure 6.4-8 : Répartition indiciaire des titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2012	459
Figure 6.4-9 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État (ministères) et taux de variation annuel du PIB	460
Figure 6.4-10 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995	460
7 Formation	461
7.1 Formation statutaire et professionnelle dans les ministères	463
Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle des ministères en 2012	465
Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle par agent des ministères de 2002 à 2012	466
Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle par catégorie hiérarchique dans les ministères hors enseignement de 2002 à 2012	466
Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent des ministères selon la catégorie hiérarchique	467
Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle dans les ministères par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2012	468
Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2012	469
Figure 7.1-7 : La formation par ministère	470
Figure 7.1-8 : Nombre de jours de formation et nombre de stagiaires ayant bénéficié du droit individuel à la formation (DIF) selon le ministère	471
Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale selon les ministères en 2012	471
7.2 Formation dans la fonction publique territoriale	472
Figure 7.2-1 : Nombre de journées de formation par agent dans la fonction publique territoriale en 2005, 2007, 2009 et 2011	472
Figure 7.2-2 : Durée moyenne des formations par type de formation en 2005, 2007, 2009 et 2011 dans la fonction publique territoriale	473
7.3 Formation continue dans la fonction publique hospitalière	474
Figure 7.3-1 : Évolution des montants collectés par l'ANFH par type de financement	475
Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des Plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique en 2012	475
Figure 7.3-3 : Évolution du nombre de départs en formation et du nombre d'heures en formation entre 2009 et 2012 dans le cadre des Plans de formation des établissements	476
Figure 7.3-4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences accordés par catégorie hiérarchique en 2010, 2011 et 2012	476
8 Temps et conditions de travail	477
8.1 Organisation du temps de travail	479
Figure 8.1-1 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012	481
Figure 8.1-2 : Part d'agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003	481
Figure 8.1-3 : Travail le dimanche, horaires atypiques et contraintes horaires en 2013	482
Figure 8.1-4 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2013	482
8.2 Compte épargne temps	483
Figure 8.2-1 : Nombre de CET, de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés pour les trois fonctions	

publiques	483
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	483
8.3 Congés et autres causes d'absence au travail	484
Figure 8.3-1 : Les congés par type d'employeur en 2010	484
Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010	484
Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre	485
Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre	485
Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre	486
Figure 8.3-6 Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2011	486
8.4 Congés maladie	487
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	487
Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé dans les trois versants de la fonction publique	487
Figure 8.4-3 : Part des agents ayant pris un congé maladie dans les ministères en 2012	487
Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour congé maladie dans les ministères en 2012	488
Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012	488
Figure 8.4-6 : Nombre moyen de jours d'arrêt maladie accordés par agent et par motif dans la fonction publique territoriale	489
Figure 8.4-7 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière en 2012	489
8.5 Accident du travail	490
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	490
Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2012 selon le sexe et la gravité par ministère	491
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	492
Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2012 selon le sexe et la gravité par ministère	493
Figure 8.5-5 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2011	494
Figure 8.5-6 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2012	494
Figure 8.5-7 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2012	494
Figure 8.5-8 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2012	495
8.6 Maladies professionnelles	496
Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues en 2011 et 2012 selon les ministères	496
8.7 Exposition aux risques professionnels	497
Figure 8.7-1 : Part des agents exposés à des contraintes physiques dans le cadre de leur travail en 2013	497
Figure 8.7-2 : Part des agents exposés à des risques chimiques ou biologiques en 2010	497
Figure 8.7-3 : Part des agents en contact avec le public, exposés à des comportements hostiles, ou des agressions en 2013	498

9	Relations professionnelles	499
	9.1 Élections aux comités techniques	501
	Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) dans les trois versants de la fonction publique en 2011	504
	Figure 9.1-2 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) en 2011 : ensemble des trois versants de la fonction publique	505
	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 2011	506
	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 2011	507
	Figure 9.1-5 : Participation électorale lors des élections aux comités techniques de proximité* dans les trois versants de la fonction publique en 2011	509
	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 2011	510
	9.2 Élections aux commissions administratives paritaires	512
	Figure 9.2-1 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2011	512
	Figure 9.2-1 bis : Taux de participation aux élections professionnelles	512
	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 2011 (*)	513
	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 2011 (*)	514
	9.3 Discipline	515
	Figure 9.3-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État*	515
	Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des agents titulaires en 2013	516
	Tableau 9.3-3 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2013	517
	9.4 Représentation professionnelle	518
	Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2014	518
	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 2014	519
	9.5 Grèves	520
	Figure 9.5-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève dans la fonction publique de l'État en 2013	519
	Figure 9.5-2 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève dans la fonction publique de l'État de 1999 à 2013	520
10	Politique sociale	521
	10.1 Crédits sociaux	523
	Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles	525
	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 2013 et 2014	526
	Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2014	526
	Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2013	527
	Figure 10.1-5 : Action sociale gérée par le comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics entre 2012 et 2013	527

10.2		
Hygiène et sécurité		528
Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2012		528
Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2012		529
Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère en 2012		530
10.3 Famille et logements		531
Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur		530
Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement		531

LES COLLECTIONS

DE LA DGAFP

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2014

« Politiques et pratiques de ressources humaines » met en évidence les trois axes structurants de la politique des ressources humaines 2013-2014, à savoir la modernisation de la gestion des ressources humaines, la valorisation et la diversification des parcours professionnels, enfin les actions de lutte contre la précarité et de promotion de l'égalité hommes/femmes. Ces trois items basés notamment sur l'agenda social de la fonction publique démontrent la double volonté de moderniser la fonction publique et d'améliorer la situation des agents.

La seconde partie, « Faits et chiffres », propose un bilan social de la fonction publique, combinant des vues sur l'ensemble de la fonction publique, un dossier d'analyse (les risques psychosociaux dans la fonction publique), et des fiches thématiques détaillées. L'harmonisation progressive des données statistiques sur les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) permet d'offrir des analyses de référence sur l'emploi, les recrutements, les départs à la retraite et les rémunérations comparables autant que possible sur l'ensemble de la fonction publique et par versant.

RAPPORT ANNUEL

La collection **Rapport Annuel** rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le **Rapport annuel sur l'état de la fonction publique** présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le **Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

LES ESSENTIELS

Cette collection -destinée à un large public -rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.