

ÉDITION
2019

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Politiques et pratiques de ressources humaines
Faits et chiffres



RAPPORT ANNUEL

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Politiques et pratiques de ressources humaines

Faits et chiffres

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

TITRE 1

Rédacteur en chef : Xavier MAIRE, sous-directeur de la synthèse statutaire, de la gouvernance et des partenariats
Rédacteur en chef adjoint : Emmanuel POTIER, chargé du suivi de la stratégie interministérielle des ressources humaines

Contributeurs

Claire BALARESQUE	Caroline LEMASSON-GERNER	Cécile ROUCHEYROLLE
Anne BASSET	Karine LE TROUIT	Nicolas SEIGNEUR
Julia DI CICCIO	Sonia LEVERD	Sandrine STAFFOLANI
Nacer-Eddine DJIDER	Simon LORÉAL	Gabrielle TOUATI
Maelenn FERREIRA-DANIEL	Rémi MASSON	Pascale TREBUCQ
Mathieu GUGLIELMI	Emmanuel POTIER	Benoît YVENOU
Etienne KEROYANT	Denis ROGY	

TITRE 2

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

Contributeurs

Dorothée AGUER (DGFiP - SRE)	Marion DEFRESNE (Depp)	Juliette LAFONT (DGAFP)
Christophe ANDREOLETTI (DGOS)	Karine DELAMARE (DGAFP)	Ségolène LEROY (CNRACL et FSPOEIE - CDC)
Youcef AMIRAT (CDC)	Bertrand DELHOMME (Depp)	Alice MAINGUENE (DGCL)
Typhaine AUNAY (OED)	Céline DENNEVAULT (Drees)	Catherine MARTIN (DGAFP)
Amadou Yaya BA (DGAFP)	Flore DESCHARD (France Stratégie)	Sébastien MOUTON (DGAFP)
Odran BONNET (Insee)	Clément DHERBECOURT (France Stratégie)	Xavier NIEL (DGCL)
Patrick BRAT (DGAFP)	Nathalie DONZEAU (Insee)	Véronique PERIN-FOUCAULT (DGOS)
Luc BRIERE (DGCL)	Aurore FLEURET (Insee)	Régis PINEAU (DGAFP)
Marion BULCOURT (CDC)	Sandrine FIRQUET (Dares)	Claudine PINON (DGAFP)
Benoît BUISSON (DGFiP - SRE)	Aurélien FROT (DGAFP)	Aurélien POISSONNIER (DGAFP)
Faustine BUSCH (DGCL)	Kélig GAUTIER (DGFiP - SRE)	Yannig PONS (DGAFP)
Alexandre CASTET DE BIAUGUE (DGAFP)	Loïc GAUTIER (CNRACL et FSPOEIE - CDC)	Pierre PORA (Insee)
Claire CHARAVEL (DGAFP)	Simon GEORGES-KOT (Insee)	Thomas RENAUD (DGAFP)
Nathalie CHATAIGNIER (Ircantec - CDC)	François GIQUEL (DGAFP)	Emmanuel SAVARIN (DGAFP)
Sandrine CHAUMERON (OED)	Fanny GODET (DGAFP)	Nesheen SOLANKI (DB)
Justine COURTECUISSÉ (DGOS)	Julie GOUSSEN (Insee)	Yohann VASLIN (DGAFP)
Julie DANIAUD (DGAFP)	Guillaume GROSBOIS (DGFiP - SRE)	Sandra ZILLONIZ (DGAFP)
Stéphanie DARMON-RIGAIL (DGCL)	Claire HAGÈGE (DGAFP)	
Clémence DARRIGADE (CNRACL et FSPOEIE - CDC)	Sandra KERCHOUNI (DB)	

La DGAFP autorise l'utilisation et la reproduction de tout ou partie de cet ouvrage sous réserve de mentionner la source : DGAFP (2019), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2019.

Les services publics tiennent une place centrale dans la société française et sont assurés au quotidien par 5,5 millions d'agents publics qui interviennent à chaque moment de la vie de nos concitoyens. Parmi ces agents, 9 sur 10 sont en contact direct avec la population, qu'ils soient enseignants, médecins, infirmiers, aides-soignants, pompiers, gendarmes, policiers... Améliorer l'accessibilité et l'efficacité de ces services publics est un objectif politique que nous poursuivons dans la mise en œuvre des politiques publiques pour répondre à l'évolution des modes de vie de nos concitoyens et aux attentes exprimées par les Français.

Les transformations menées afin de renforcer l'efficacité de l'action publique supposent de donner aux agents publics, comme à leurs employeurs, les leviers pour adapter les politiques publiques aux enjeux contemporains. C'est, notamment, l'objectif de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui opère une profonde modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, donne des libertés nouvelles, tant aux agents qu'aux employeurs publics, et accorde plus de souplesse à l'administration.

Les mesures contenues dans cette loi, concourent, toutes, à la recherche de nouvelles marges de manœuvre, mais aussi de capacités d'innovation et d'agilité dans les organisations de travail. En matière de dialogue social d'abord, la loi procède à une simplification majeure de l'organisation et des compétences des différentes instances, pour une plus grande déconcentration des décisions individuelles et un recentrage de ces instances sur les questions les plus qualitatives pour les agents. La loi offre également plus de souplesse aux employeurs publics pour recruter par la voie du contrat, tout en améliorant les conditions d'emplois des agents contractuels. Enfin, ce texte, qui décloisonne les carrières des agents publics, a pour ambition de favoriser une plus grande mobilité entre les trois versants de la fonction publique mais aussi entre les secteurs public et privé, tout en accordant plus de sécurité, de droits et d'accompagnement, pour les agents concernés.

Outre la nécessaire modernisation du statut général de la fonction publique, l'année 2018-2019 se caractérise par une transformation en profondeur de la fonction ressources humaines. Nous en voulons pour preuve : le déploiement de nouveaux outils au bénéfice d'agents acteurs de leurs parcours professionnels avec le lancement de Place de l'emploi public (site d'offres d'emploi pour l'ensemble de la fonction publique) ; le développement d'une plate-forme interministérielle de formation en ligne des agents de l'État afin de faciliter l'accès de tous à la formation ; la mise en place d'une nouvelle offre d'accompagnement des transformations de services avec notamment la réforme des outils indemnitaires et la création du fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines ; ou encore la dématérialisation accrue des procédures de ressources humaines, notamment des bulletins de paie et des entretiens professionnels.

La signature d'un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique le 30 novembre 2018 a également constitué un temps fort de cette année. De nombreuses actions ont été entreprises pour donner une traduction concrète aux engagements portés par cet accord, à savoir : l'instauration d'une obligation d'élaboration et de mise en œuvre de plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle pour l'ensemble des employeurs publics, la création du fonds en faveur de l'égalité professionnelle, et le lancement d'études statistiques pour mesurer les écarts de rémunération.

L'édition 2019 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente de manière synthétique l'ensemble de ces évolutions. Ces travaux doivent permettre à un public aussi large que possible de percevoir les enjeux et les dynamiques de transformation à l'œuvre dans le domaine des ressources humaines au sein de la fonction publique.

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

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

Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019* est intégralement téléchargeable sur le portail de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr) accompagné de l'ensemble des figures et de données complémentaires facilement réutilisables.

Gérald Darmanin
Ministre de l'Action et des Comptes publics

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

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines	13
1 Élaborer un projet de loi au service de la transformation de la fonction publique	17
1.1 Inventer la fonction publique de demain	19
1.2 Repenser le cadre et les pratiques du dialogue social	20
1.3 Accroître la place du contrat	22
1.4 Rénover les politiques de gestion des compétences dans la haute fonction publique et l'encadrement supérieur	25
1.5 Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents	27
1.6 Faire progresser l'égalité professionnelle dans la fonction publique	31
2 Rénover les politiques de ressources humaines pour une fonction publique plus efficace	35
2.1 Animer un dialogue social de qualité	37
2.2 Offrir des modalités de recrutement et des parcours professionnels diversifiés	39
2.3 Soutenir le pouvoir d'achat des agents publics	42
2.4 Améliorer les conditions de vie au travail et adapter l'organisation de travail	44
2.5 Renforcer l'action sociale interministérielle	47
2.6 Rénover la politique en faveur des personnes en situation de handicap dans la fonction publique	48
2.7 Simplifier et renforcer la lisibilité du droit en créant un code pour tous les agents publics	49
3 Renforcer la fonction ressources humaines de l'État	51
3.1 Bâtir une fonction ressources humaines plus stratégie	53
3.2 Développer les outils numériques au service de la gestion des ressources humaines	55
3.3 Appuyer les transformations de services et accompagner l'évolution des missions	57
3.4 Adapter les politiques de ressources humaines aux enjeux des territoires	61
3.5 Favoriser l'innovation en matière de ressources humaines	62
3.6 Développer les partenariats européens et internationaux	65

TITRE 2

Faits et chiffres 67

VUES D'ENSEMBLE 69

1 L'emploi public 71

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2017 73

Fin 2016, 5,48 millions d'agents dans la fonction publique sur le territoire national, soit un emploi sur cinq	74
Fin 2017, la fonction publique emploie 5,53 millions d'agents publics	75
Avec +0,8 %, l'évolution de l'emploi public accélère en 2017	76
Dans la FPE, les effectifs augmentent pour la troisième année consécutive	78
L'emploi dans la FPT s'accroît après deux années de baisse	81
Dans la FPH, l'emploi augmente au même rythme que les deux années précédentes	82
Le nombre de fonctionnaires baisse pour la deuxième année consécutive	83
La proportion d'agents de catégorie A continue d'augmenter	87
L'emploi public augmente moins vite en Île-de-France que dans le reste du pays, malgré une hausse importante dans la FPE	88
La féminisation de l'emploi public se poursuit notamment pour les emplois de catégorie A	93
La part des moins de 30 ans augmente légèrement dans la fonction publique	94
Le nombre de départs augmente fortement, notamment dans la FPE	96

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique 103

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction territoriale en 2017 105

En 2017, le nombre de postes offerts dans la fonction publique de l'État (FPE) est en baisse	105
Seules les voies d'accès du troisième concours et de recrutement sans concours augmentent leur offre de postes dans la FPE	106
Le nombre des recrutements externes diminue en 2017 comme l'offre de postes	107
En 2017, dans la FPE les recrutements de fonctionnaires sont moins nombreux que les départs à la retraite	109
La sélectivité des recrutements externes dans la FPE baisse encore en 2017	110
La sélectivité baisse en 2017 dans toutes les catégories hiérarchiques	111
Hors enseignants, les recrutements externes de la FPE en catégorie A progressent en 2017	112
La part des femmes augmente dans l'ensemble des recrutements après deux années de repli	117
Quatre ministères augmentent leurs recrutements externes en 2017	118
La moitié des recrutements externes de la FPE s'effectue via les concours déconcentrés	119
En 2017, les recrutements externes sur concours sont en hausse dans la fonction publique territoriale (FPT)	120

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique 125

Globalement, le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires stagne en 2018	126
L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans augmentent pour les fonctionnaires	132
En 2018, une évolution différenciée entre les fonctionnaires concernés par la surcote et ceux par la décote	142
Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique	145

3	Les rémunérations dans la fonction publique	157
3.1	Les rémunérations dans la fonction publique en 2017	159
	La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé	161
	Des niveaux de salaires différents entre versants de la fonction publique et entre secteurs public et privé, du fait des caractéristiques très différentes des agents et de leurs postes	169
	Le salaire net moyen augmente de 1,9 % en euros courants dans l'ensemble de la fonction publique en 2017, soit +0,9 % inflation déduite	173
	La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut baisse de 0,3 point à 22,2 % pour les fonctionnaires de l'ensemble de la fonction publique	176
	Pour les fonctionnaires des trois versants, les évolutions du salaire net sont plus particulièrement portées par l'évolution du traitement indiciaire	178
	Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette des personnes en place a augmenté en 2017 de 2,0 % en moyenne	181
	Les effets d'entrées-sorties pèsent sur l'évolution du salaire moyen de façon plus marquée dans la FPE que dans les autres versants	185
	Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 1,0 % dans les ministères comme dans les établissements publics administratifs	188
	Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente plus particulièrement dans les régions	194
	Le salaire net moyen des agents de la FPH augmente de 0,3 % en euros constants	196
DOSSIER		209
	Les contractuels dans la fonction publique	209
1	Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court	211
1.1	Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court	213
	Plus d'un agent sur cinq exerce en tant que contractuel dans la fonction publique	214
	Sur une période de six ans, la part des contractuels progresse fortement dans la FPH et la FPE, et diminue dans la FPT	214
	Le volume de travail augmente légèrement plus que les effectifs	215
	L'emploi contractuel plus fréquent dans les EPA	217
	Des contractuels plutôt jeunes, féminins et classés en catégorie C	219
	Les contrats de moins d'un an représentent près des trois quarts des nouveaux postes et un quart du volume de travail total	220
	La répartition géographique des contractuels est pour partie liée à la nature des emplois	222
	Les contractuels sont plus présents dans les zones rurales ou montagneuses et en Île-de-France pour les enseignants	223
	Le recours aux contractuels progresse dans une grande partie du territoire, notamment dans les zones peu attractives pour les fonctionnaires	225
2	Les trajectoires professionnelles des contractuels : entre emploi pérenne et cumul de CDD courts	229
2.1	Les trajectoires d'emploi des contractuels entre 2009 et 2015	232

60 % des contractuels de la fonction publique en 2009 sont toujours dans la fonction publique six ans plus tard et près de la moitié sont devenus fonctionnaires	232
50 % des contractuels de la fonction publique âgés de 16 à 35 ans en 2009 ne sont plus employés dans la fonction publique six ans plus tard, contre 30 % de ceux âgés de 35 à 50 ans	233
2.2 Chaque année, près d'un contractuel sur dix devient fonctionnaire	236
Les titularisations concernent davantage les jeunes	237
La majorité des agents contractuels titularisés restent dans leur catégorie d'origine	237
2.3 Les profils de carrière variés des contractuels	239
Contractuel : une étape dans la vie professionnelle pour la moitié d'entre eux	239
Un statut pérenne pour plus du tiers des contractuels de la génération 1953	240
Une situation d'emploi secondaire pour près d'un contractuel sur cinq	240
2.4 Le devenir des personnes sorties de contrats aidés : à caractéristiques équivalentes, un accès à l'emploi supérieur à celui des autres bénéficiaires du secteur non marchand	242
Les sortants d'un contrat aidé de la fonction publique ont une insertion identique voire supérieure à celle des anciens bénéficiaires des autres contrats aidés non marchands	242
L'accès à l'emploi est plus élevé dans la FPE pour les anciens bénéficiaires d'un CUI-CAE et dans la FPT pour les anciens emplois d'avenir	243
2.5 Les trajectoires d'emploi des enseignants non titulaires du second degré public : un exemple sur la cohorte d'enseignants recrutés en 2010	246
Des recrutements différents par genre, âge, académie et discipline	249
Les horizons d'emploi des enseignants contractuels	250
Un enseignant contractuel sur deux quitte l'Éducation nationale dans les huit ans	250
Deuxième groupe de trajectoires : près d'un enseignant sur trois devient titulaire de la fonction publique	251
Troisième groupe de trajectoires : plus d'un contractuel sur dix est recruté en CDI	252
Quatrième groupe : un enseignant contractuel sur dix a un parcours très instable	252
3 Les rémunérations des contractuels : des profils et des postes spécifiques qui n'expliquent qu'en partie leur faiblesse	255
3.1 Les rémunérations des contractuels : des profils et des postes spécifiques qui n'expliquent qu'en partie leur faiblesse	257
Les contractuels sont moins diplômés et ont moins d'expérience professionnelle que les fonctionnaires	259
Des contrats à durée déterminée et des temps partiels beaucoup plus fréquents chez les contractuels	261
Les salaires des contractuels de la fonction publique sont en moyenne inférieurs de 38 % à ceux des fonctionnaires et de 34 % à ceux des salariés du secteur privé	262
Les écarts de rémunération entre statuts dans la fonction publique sont en partie imputables à un mode de rémunération moins avantageux des contractuels	264
Les écarts salariaux imputables au niveau de qualification de l'emploi sont équivalents chez les contractuels et les fonctionnaires	269
Un tiers des écarts de salaire entre contractuels et fonctionnaires s'explique par des modes de rémunération différents	270
Les modes de rémunération des contractuels et des salariés du secteur privé diffèrent principalement par la dispersion des salaires qu'ils déterminent	274

FICHES THÉMATIQUES	283
1 Emploi public et fonction publique	285
Présentation	287
1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public	289
1.2 Ensemble fonction publique	296
1.3 Fonction publique de l'État	305
1.4 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances	312
1.5 Fonction publique territoriale	323
1.6 Fonction publique hospitalière	327
2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques	329
Présentation	331
2.1 Statuts et situations d'emploi	332
2.2 Catégories hiérarchiques	335
2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières	337
2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle	341
2.5 Âges	348
2.6 Travailleurs handicapés	358
2.7 Temps partiel	362
2.8 Niveaux de diplôme	366
2.9 Les nouveaux apprentis	368
3 Voies de recrutement externe	371
Présentation	373
3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	376
3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	383
3.3 Recrutements externes dans la fonction publique territoriale	385
3.4 Recrutements externes niveau attaché dans la fonction publique	392
3.5 Recrutements externes niveau administrateur dans la fonction publique	394

4	Parcours professionnels	397
	Présentation	399
	4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État	401
	4.2 Recrutement déconcentré interne dans la fonction publique de l'État	408
	4.3 Recrutement interne et examens professionnels dans la fonction publique territoriale	409
	4.4 Recrutement interne des attachés	414
	4.5 Recrutement interne des administrateurs	416
	4.6 Mobilité des agents de la fonction publique	418
	4.7 Mobilité catégorielle	431
	4.8 Positions statutaires	434
5	Retraite	445
	Présentation	447
	5.1 Flux de retraités dans la fonction publique	450
	5.2 Stocks de retraités dans la fonction publique	471
	5.3 Montants des pensions dans la fonction publique	480
	5.4 Situation financière et démographique des régimes de retraite	495
6	Dépenses de personnel et rémunérations	499
	Présentation	501
	6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique	505
	6.2 Évolution du traitement indiciaire	512
	6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	515
	6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État	526
7	Formation	541
	Présentation	543
	7.1 La formation dans les ministères	545
	7.2 La formation dans la fonction publique territoriale	554
	7.3 La formation dans la fonction publique hospitalière	557

8	Temps et conditions de travail	561
	Présentation	563
	8.1 Organisation du temps de travail	569
	8.2 Compte épargne-temps	573
	8.3 Congés et autres causes d'absence au travail	575
	8.4 Congés maladie	578
	8.5 Accident du travail	582
	8.6 Maladies professionnelles	588
	8.7 Exposition aux risques professionnels	590
9	Relations professionnelles	595
	Présentation	597
	9.1 Élections aux comités techniques	600
	9.2 Élections aux commissions administratives paritaires	608
	9.3 Discipline	612
	9.4 Représentation professionnelle	616
	9.5 Grèves	619
	9.6 Activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives	620
10	Politique sociale	621
	Présentation	623
	10.1 Crédits sociaux	625
	10.2 Hygiène et sécurité	628
	10.3 Famille et logements	631
	Définitions	635
	Liste des sigles	655
	Table des figures	663

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines

- Élaborer un projet de loi au service de la transformation de la fonction publique 1
- Rénover les politiques de ressources humaines pour une fonction publique plus efficace 2
- Renforcer la fonction ressources humaines de l'État 3

Élaborer un projet de loi au service de la transformation de la fonction publique

1

Inventer la fonction publique de demain 1.1

Repenser le cadre et les pratiques du dialogue social 1.2

Accroître la place du contrat 1.3

Rénover les politiques de gestion des compétences
dans la haute fonction publique et l'encadrement supérieur 1.4

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions
professionnelles des agents 1.5

Faire progresser l'égalité professionnelle
dans la fonction publique 1.6

1.1 Inventer la fonction publique de demain

Inventer la fonction publique de demain est au cœur de la réforme entreprise dans le cadre du projet de loi de transformation de la fonction publique adopté par le Parlement le 24 juillet 2019 et promulguée le 6 août 2019.

La concertation et les consultations

Annoncée lors du comité interministériel de la transformation publique du 1^{er} février 2018, la réforme que le Gouvernement a souhaité engager, permet une plus grande adaptabilité du cadre des ressources humaines et tend à responsabiliser davantage les employeurs, à accompagner les agents publics et à améliorer leur cadre de travail. Cet objectif collectif de refondation d'un nouveau « contrat social » a fait l'objet d'une large concertation avec les employeurs et les représentants du personnel des agents publics.

Durant plus d'un an, des échanges et débats, tenus à l'occasion d'une cinquantaine de réunions thématiques, ont permis de parvenir à un projet de texte équilibré, répondant aux attentes des employeurs et des agents publics. Celui-ci a ainsi été présenté en mars 2019 aux trois conseils supérieurs des trois versants de la fonction publique (au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière le 13 mars 2019, au conseil supérieur de la fonction publique de l'État le 14 mars et au conseil commun de la fonction publique territoriale le 18 mars 2019), ainsi qu'au Conseil commun de la fonction publique le 15 mars 2019, à l'issue desquels plusieurs centaines d'amendements ont pu être débattues.

La procédure parlementaire

Déposé le 27 mars 2019 à l'Assemblée nationale, le texte a été enrichi, d'abord en commission des lois, puis en séance publique, par les députés, lors d'intenses débats, notamment sur la réforme du dialogue social et la déontologie. Le Sénat a lui aussi joué un rôle important d'amélioration et de précision sur ce texte, en particulier sur des sujets clés pour les employeurs territoriaux et sur un meilleur accompagnement des personnes en situation de handicap. Le 4 juillet 2019, la commission mixte paritaire est parvenue à un accord. En définitive, ce sont plus de 3 000 amendements qui ont pu être discutés tout au long de la procédure parlementaire.

Moderniser le statut et permettre aux agents et aux services d'exercer pleinement leurs missions

Cette loi répond à un objectif ambitieux : celui d'imaginer la fonction publique du XXI^e siècle, afin que celle-ci soit en capacité de rendre un service public toujours plus qualitatif, performant et efficace pour les usagers et citoyens. Cette ambition passait par une modernisation du statut de la fonction publique issu de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi que des trois lois statutaires propres à chaque versant de la fonction publique. Si la réforme conserve les grands principes applicables aux agents publics, toujours actuels et pertinents, elle leur donne une dimension nouvelle qui répond à une triple logique de simplification, de souplesse, et de protection :

- simplification d'abord, pour libérer le plein potentiel des agents et des managers, en leur donnant de nouvelles perspectives d'évolution au sein d'un cadre de travail rénové, notamment avec la refondation du dialogue social ;
- souplesse ensuite, avec de nouvelles possibilités offertes aux employeurs publics pour mener à bien leur rôle de manager en charge du bon fonctionnement du service grâce à des leviers renforcés (par exemple l'ouverture accrue aux contractuels, l'évaluation professionnelle, l'individualisation

1 Élaborer un projet de loi au service de la transformation de la fonction publique

des rémunérations des agents en fonction des résultats collectifs et individuels la possibilité de conclure des accords majoritaires au niveau local) ;

– protection enfin, avec le maintien des droits acquis, mais aussi la création de nouvelles garanties telles qu'un accompagnement personnalisé en cas de restructuration, la portabilité du compte personnel de formation, ou encore les dispositions relatives à l'égalité professionnelle.

1.2 Repenser le cadre et les pratiques du dialogue social

La loi de transformation de la fonction publique porte une ambition d'amélioration de la qualité et de l'efficacité du dialogue social à travers la simplification de l'architecture des instances de dialogue social et la clarification de leurs compétences.

Fusion des CT et des CHSCT

La première grande évolution prévue par la loi de transformation de la fonction publique en matière de dialogue social porte sur la création, à compter du prochain renouvellement général des instances représentatives des agents publics, d'un comité social sur les sujets d'intérêt collectif (organisation du travail, conditions de travail), issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) actuels, dans les trois versants de la fonction publique. L'objectif de la création de cette nouvelle instance est de permettre le débat au sein d'une seule et même instance sur les sujets intéressant le collectif de travail sans renoncer aux importants efforts de professionnalisation des représentants du personnel en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

En premier lieu, la loi clarifie les compétences de la nouvelle instance, notamment en matière de réorganisation de services, et affirme son rôle stratégique en matière d'orientation des politiques de ressources humaines. La création de cette nouvelle instance doit permettre aux représentants du personnel de se prononcer de manière globale et intégrée sur les questions collectives et d'appréhender simultanément les problématiques de l'organisation des services dans toutes leurs dimensions (organisationnelle, santé au travail, conditions de travail, ressources humaines...). Par ailleurs, la mise en place du comité social doit permettre de renforcer le rôle des représentants du personnel ainsi que la concertation sur les grandes orientations en matière de politiques de ressources humaines et sur de nouveaux objets de dialogue social issus des évolutions des commissions administratives paritaires (CAP) également portées par la loi.

En second lieu, la loi comporte des dispositions permettant de garantir un haut niveau de prévention et de protection en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. D'une part, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoirement créée au sein du comité social à partir d'un certain seuil d'effectifs fixé au niveau législatif pour la fonction publique territoriale (au moins 200 agents) et au niveau réglementaire pour la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière. En deçà de ce seuil, cette formation peut être mise en place lorsqu'il existe des risques professionnels particuliers. D'autre part, des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pourront être créées en complément, au plus près des territoires, lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou ensemble d'immeubles ou lorsque l'existence de risques professionnels particuliers au sein d'une partie de services le justifie.

Fin des compétences des CAP en matière de mutation et de promotion, et réorganisation des CAP par catégories statutaires

La loi de transformation de la fonction publique opère un recentrage des commissions administratives paritaires (CAP) sur la prévention, le traitement et l'accompagnement des situations individuelles les plus complexes en redéfinissant leurs attributions au sein des trois versants de la fonction publique. Elle supprime l'avis préalable de la CAP sur les questions liées aux mutations dans la fonction publique de l'État et aux mobilités à compter de 2020 ainsi que sur les questions liées à l'avancement et la promotion à partir de 2021 dans les trois versants de la fonction publique.

Cette mesure est essentielle pour doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action, dans le respect des garanties individuelles des agents publics. En effet, grâce à cette mesure, l'administration sera en mesure, d'une part, de faciliter la mobilité des agents grâce à l'amélioration du délai de traitement des différentes étapes d'une mutation et, d'autre part, de rénover le dispositif en matière de promotion grâce à une nouvelle formalisation de critères visant à améliorer la prise en compte de la valeur professionnelle et de la diversité des parcours de carrière tout en garantissant que les promotions résultent d'une comparaison objective des mérites respectifs des agents et favorisent l'équilibre des promotions entre femmes et hommes au regard des viviers d'agents promouvables.

En effet, des lignes directrices de gestion seront établies après avis de la nouvelle instance chargée des questions collectives – le comité social – pour garantir la transparence sur les orientations et les priorités en matière de mobilité dans la fonction publique de l'État, et de promotion et de valorisation des parcours professionnels dans les trois versants de la fonction publique. Ces lignes directrices de gestion seront communiquées aux agents.

En contrepartie de cette évolution importante, la loi mentionne expressément la possibilité, pour un agent, de se faire assister par un représentant syndical désigné par l'organisation syndicale représentative de son choix dans l'exercice de recours administratifs contre des décisions individuelles défavorables en matière de promotion interne, d'avancement et de mutation.

La loi prévoit également la simplification de l'architecture des commissions administratives paritaires en les instituant par catégories et non plus par corps dans la fonction publique de l'État. Toutefois, il sera possible de créer, par voie réglementaire, des CAP par univers professionnels au sein d'une même catégorie.

Il est par ailleurs mis fin aux groupes hiérarchiques dans les trois versants de la fonction publique en permettant que les fonctionnaires d'une catégorie puissent, sans distinction de corps ou de cadres d'emplois ni de grades, se prononcer sur la situation individuelle y compris en matière disciplinaire des fonctionnaires relevant de la même catégorie. La loi prévoit, en outre, la possibilité de créer des CAP uniques à plusieurs catégories dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale en cas d'insuffisance d'effectifs.

Ces dispositions relatives à la réorganisation de l'architecture des CAP entreront en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances, en 2022.

Créer un nouveau cadre pour la négociation

Le Gouvernement souhaite encourager le développement de la négociation au sein de la fonction publique pour définir, avec les agents et leurs représentants, les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des territoires et des services publics.

En dépit d'un cadre juridique largement étoffé à la suite des accords de Bercy de 2008 et de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 portant rénovation du dialogue social dans la fonction publique, qui en assure la transposition, le Gouvernement dresse le constat d'un nombre modéré d'accords

1 Élaborer un projet de loi au service de la transformation de la fonction publique

conclus tant au niveau national que local : seuls quatre accords interfonctions publiques ont été ainsi conclus sur la base de ces nouvelles dispositions législatives.

Parmi les causes, une trop forte centralisation de la décision administrative, l'absence de portée normative des accords conclus, qui n'engagent pas juridiquement les employeurs publics, voire la difficile articulation entre les niveaux de négociation, en particulier la faible place de l'échelon de proximité, sont fréquemment mises en avant.

Déjà en 2002, le livre blanc de Jacques Fournier abordait cette difficulté et proposait un train de mesures visant à valoriser les accords négociés, dont une procédure d'homologation intégrant le principe de l'accord majoritaire.

Il apparaît de plus en plus nécessaire, pour faire face aux enjeux de réformes, d'asseoir et de promouvoir le rôle de la négociation au sein de l'administration. C'est pourquoi l'article 14 de la loi de transformation de la fonction publique habilite le Gouvernement par voie d'ordonnance à prendre, dans un délai de quinze mois toute disposition législative en matière de négociation dans la fonction publique.

L'objectif est de promouvoir le rôle et la culture de la négociation et de la développer en particulier aux niveaux de proximité qui constituent le quotidien des agents. Il s'agira de préciser les autorités compétentes pour négocier avec les organisations syndicales représentatives et les domaines de négociation, d'adapter les critères de reconnaissance de la validité des accords, d'en déterminer la portée et les effets juridiques, ainsi que les conditions de conclusion et de résiliation de ces accords. Il s'agira en outre de mieux articuler les différents niveaux de négociation, notamment le niveau national et le niveau local, afin d'encourager le dialogue social de proximité.

1.3 Accroître la place du contrat

L'amélioration et le développement du recours aux agents contractuels dans la fonction publique doivent permettre d'offrir une plus grande souplesse aux employeurs publics et de diversifier les profils au bénéfice de la qualité du service rendu aux usagers. La loi de transformation de la fonction publique offre de nouvelles modalités de recrutement tout en améliorant les garanties offertes aux agents contractuels.

Un recours au contrat facilité

La loi de transformation de la fonction publique prévoit un élargissement du recours au contrat sur emploi permanent sans toutefois méconnaître le principe posé par l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires selon lequel les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires.

Cette mesure poursuit plusieurs objectifs. Il s'agit de **donner davantage de souplesse aux managers de proximité pour le recrutement des compétences dont ils ont besoin**. Dans des secteurs comme le numérique, l'immobilier ou la communication, les managers ne trouvent pas nécessairement les profils dont ils ont besoin au sein de la population de fonctionnaires, et les emplois à pourvoir en ces domaines sont en concurrence directe avec ceux des entreprises privées sur le marché du travail. Au sein de l'État, 600 emplois d'ingénieurs en nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) sont ainsi en permanence vacants, faute de candidats aux concours ou de candidats aux profils spécialisés recherchés.

Cet élargissement du recours au contrat contribue à **garantir la continuité du service public sur l'ensemble du territoire**. Les vacances durables d'emplois se concentrent principalement dans les territoires les moins attractifs – principalement dans le Nord, l'Est et le centre de la France – et

privent les services publics de proximité, notamment dans les territoires isolés, des compétences nécessaires au maintien de ceux-ci. Toutes les catégories d'emplois (A, B et C) sont concernées.

En outre, cette mesure permet d'**offrir à tous les contractuels de la fonction publique de l'État qui le souhaitent, des perspectives professionnelles dans la fonction publique**. En l'état actuel, seuls les contractuels de catégorie A dans la fonction publique de l'État peuvent bénéficier de contrats de trois ans renouvelables, avec la perspective d'un CDI. Le recrutement direct en CDI est possible, mais limité à certains métiers pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant. L'essentiel des contractuels sont recrutés sur des contrats courts, sans perspective autre que de passer les concours s'ils souhaitent rester dans la fonction publique.

La loi de transformation de la fonction publique **élargit les possibilités de recrutement par la voie du contrat pour les emplois de direction et d'encadrement** afin de diversifier les viviers de recrutement dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique et de favoriser la fluidification des parcours professionnels entre le secteur privé et le secteur public. Elle **élargit, au sein des fonctions publiques de l'État et territoriale, le recours au contrat pour les emplois permanents lorsque la nature des fonctions et les besoins des services le justifie**. Au sein de la fonction publique de l'État, le recours au contrat sera désormais autorisé pour faire face à des missions nouvelles de l'administration, pour se doter de compétences spécialisées ou pour occuper des emplois qui ne requièrent pas de formation spécifique préalable. Ces souplesses, qui existent déjà dans la fonction publique hospitalière, sont essentielles pour renforcer la qualité du service public.

Au sein de la fonction publique territoriale, la loi élargit **le recours au contrat pour tous les emplois des communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants et simplifie les règles de recrutement sur les emplois à temps non complet** afin de mieux répondre aux besoins des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, de ne plus recourir à la vacance pour pourvoir ces emplois et de prévenir, à l'avenir, le développement de situations de précarité.

La loi **renforce l'autonomie des établissements publics de l'État dans leur politique de recrutement**. La dérogation dont bénéficient aujourd'hui plus d'une vingtaine d'établissements publics, est étendue à l'ensemble des établissements publics de l'État, de manière à ce qu'ils aient la possibilité de recruter, en fonction de leurs besoins, la compétence souhaitée, quel que soit le statut de la personne. Ils pourront ainsi recruter de manière indifférenciée un contractuel ou un fonctionnaire affecté ou détaché sur contrat. Les contractuels représentent aujourd'hui 56 % des personnels des établissements publics.

Les nouvelles dispositions **accordent plus de souplesse aux managers de proximité dans le choix de leurs collaborateurs**. Les managers pourront, au terme d'un processus de recrutement qui garantit l'égal accès à l'emploi public, privilégier un profil de contractuel, si celui-ci présente l'expérience professionnelle ou les compétences les plus adaptées par rapport à l'emploi à pourvoir. La loi prévoit également un nouveau type de rupture du contrat à durée indéterminée en posant le principe d'une rupture conventionnelle individuelle.

La transparence et l'objectivation des recrutements opérés hors concours sont garanties. Au-delà de la publication obligatoire des vacances d'emplois, déjà prévue par le statut, a été créé un portail commun de l'emploi public qui recense l'ensemble des offres d'emplois disponibles, dans les trois versants de la fonction publique, accessible à tous (agents publics, candidats à la fonction publique, demandeurs d'emploi). La publication de l'emploi sur le portail place de l'emploi public ou, pour les emplois non soumis à cette obligation, sur le site internet de l'administration qui recrute sera le point de départ d'une procédure désormais formalisée de recrutement, afin que chacun ait la possibilité de faire valoir ses compétences. Puis la sélection des candidats sera organisée de telle sorte que le supérieur hiérarchique direct ne soit pas le seul à décider du recrutement d'un agent contractuel.

1 Élaborer un projet de loi au service de la transformation de la fonction publique

Enfin, la loi offre des garanties supplémentaires aux contractuels. Elle prévoit ainsi la possibilité de recruter directement en contrat à durée indéterminée, indépendamment du niveau hiérarchique de l'emploi, dans l'objectif d'être aussi attractif que le secteur privé, ainsi que la portabilité du CDI entre les trois versants. Par ailleurs, elle instaure une nouvelle indemnité de fin de contrat pour les agents bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à un an.

Un nouveau type de contrat : le contrat de projet

La loi de transformation de la fonction publique instaure un nouveau type de contrat – le contrat de projet – auquel il est possible de recourir afin de mener à bien un projet spécifique dont la date de fin n'est pas connue à l'avance.

Cette mesure permet de doter les services publics des compétences nécessaires à leurs transformations. L'administration et les employeurs publics doivent faire face à des projets de plus en plus complexes, dans un contexte d'évolution permanente. Pour réaliser, de bout en bout, des opérations telles que la dématérialisation d'une procédure administrative, la conduite d'un déménagement ou encore la mise en œuvre d'un projet d'urbanisme, ils ont besoin de s'adjoindre des compétences spécifiques, en plus de celles de leurs équipes permanentes.

Le contrat de projet sécurise l'emploi des contractuels recrutés sur des projets spécifiques. Pour répondre à ce besoin spécifique, l'administration et les employeurs publics recrutent aujourd'hui dans le cadre de contrats courts, le cas échéant renouvelables, sans garantie pour l'agent qui a commencé le projet de rester jusqu'à son terme, en raison du principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires. Cette situation est démotivante pour l'agent contractuel, et peu sécurisante pour l'employeur public, les contractuels pouvant aussi choisir de quitter prématurément leur poste, en cas d'embauche en CDI dans le secteur privé, par exemple.

La loi de transformation de la fonction publique crée un contrat de projet qui s'achève automatiquement avec la fin du projet pour lequel il a été conclu. Soit la durée prévisionnelle du projet est connue, et le contrat est conclu pour cette durée ; soit elle n'est pas connue, et le contrat est conclu pour une durée maximale de 6 ans. Les personnes ainsi recrutées ont la garantie de rester jusqu'au terme du projet. Dans tous les cas, le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an.

Ce contrat est ouvert pour les emplois de toutes catégories (A, B et C). Il doit permettre de recruter toutes les compétences spécifiques nécessaires, pour la conduite du projet ou pour son exécution. Cette souplesse permettra de recruter tout ou partie de l'équipe nécessaire au projet, en fonction des ressources déjà disponibles dans le service, sans avoir à faire la distinction entre les différentes formes de contrat ou les catégories des agents concernés.

La loi prévoit la garantie, pour les contractuels, de pouvoir bénéficier d'une indemnisation spécifique lorsque le contrat est rompu avant son terme. L'agent ne doit pas être lésé si le projet n'est pas conduit jusqu'à son terme ou s'il se termine plus tôt que prévu.

Ouverture des emplois de direction aux agents contractuels

La loi de transformation de la fonction publique a élargi le périmètre des emplois de direction qui peuvent être occupés par des agents contractuels de droit public, en ouvrant cette possibilité dans la fonction publique de l'État et en élargissant dans les collectivités territoriales et les établissements de la fonction publique hospitalière.

Cette mesure vise à la fois à diversifier les viviers de recrutement des cadres supérieurs et dirigeants de la fonction publique et à favoriser la fluidification des parcours professionnels entre le secteur privé et le secteur public. Elle permet à l'administration de s'adjoindre de nouvelles compétences, en recrutant, sur des postes à hautes responsabilités, des personnes issues d'autres secteurs

d'activité, porteurs d'expérience répondant aux évolutions de l'action administrative. Elle offre également de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle aux agents contractuels qui exercent déjà leurs fonctions au sein de l'administration.

1.4 Rénover les politiques de gestion des compétences dans la haute fonction publique et l'encadrement supérieur

Les travaux interministériels menés par la DGAFP en matière de gestion des cadres et de pratiques managériales ont permis de décliner trois axes prioritaires : coordonner le déploiement des plans managériaux ministériels, achever la réforme de la scolarité des instituts régionaux d'administration, et pérenniser le dispositif des missions prioritaires.

Le plan interministériel d'accompagnement des cadres

La circulaire du 10 juin 2015 relative à la gestion des cadres et au management dans la fonction publique de l'État a instauré, dans l'ensemble des ministères, des plans managériaux organisés autour de 7 axes de travail : gouvernance des politiques d'encadrement, viviers et revue des cadres, parcours professionnels et mobilité, échanges de pratiques et communautés de cadres, formation et accompagnement, évaluation, dernières parties de carrière. Cette circulaire a créé une dynamique et permis à chaque ministère d'adapter sa politique d'accompagnement des cadres à son contexte et ses besoins spécifiques.

De nombreuses actions interministérielles ont été conduites sous l'égide de la DGAFP depuis 2015.

L'animation du réseau des délégués encadrement supérieur par la DGAFP permet d'organiser le partage des bonnes pratiques et d'apporter des réponses concrètes aux employeurs, en complément des guides mis à disposition pour les appuyer dans le développement de leur culture managériale (guide de la revue des cadres, guide de l'accompagnement à la fonction managériale, guide de l'encadrant et de l'encadrante dans la fonction publique de l'État). La DGAFP propose également à un public plus large des journées thématiques (mise en œuvre des plans managériaux, accès des femmes aux plus hautes responsabilités...).

Des outils d'accompagnement sont également mis à disposition des ministères et des encadrants pour évaluer et développer leurs compétences managériales (outil d'auto-bilan, formation interministérielle destinée aux sous-directeurs et chefs de service nouvellement nommés, développement de l'évaluation à 360°) ou se préparer à des responsabilités nouvelles dans le cadre d'une mobilité, au travers de formations facilitant les échanges entre pairs.

Les nouvelles modalités d'articulation entre la formation initiale et la formation continue et la réforme des instituts régionaux d'administration

Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État définit dans l'action prioritaire n° 9 une orientation visant à mettre en œuvre une nouvelle articulation entre formation initiale et formation continue en renforçant l'évaluation des compétences et en individualisant les parcours de formation. Pour décliner cette orientation, il a été décidé en 2018 d'engager une réforme des modalités de recrutement et de formation

1 Élaborer un projet de loi au service de la transformation de la fonction publique

au sein des instituts régionaux d'administration (IRA) en plaçant notamment l'approche par les compétences au cœur du dispositif pédagogique.

Le cadre de cette réforme résulte de travaux qui ont été menés en concertation avec les cinq instituts (Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes) et l'ensemble des ministères qui accueillent des élèves issus de ces instituts. Le décret n° 2019-86 du 8 février 2019 relatif aux instituts régionaux d'administration est entré en vigueur au 1^{er} septembre 2019, selon des modalités complétées, pour le volet formation, par l'arrêté du 26 avril 2019.

Le parcours de formation des attachés d'administration et secrétaires des affaires étrangères s'organisera désormais en deux périodes probatoires d'une durée de six mois chacune.

La première période se déroulera entièrement au sein des instituts. Chaque élève se verra proposer dès le début puis tout au long de son parcours de formation des dispositifs ayant pour objet d'évaluer ses compétences. Ces évaluations permettront d'individualiser les parcours de formation et d'établir à l'intention de chaque élève un portfolio des compétences qui lui permettra d'appréhender son parcours professionnel sur la base d'une juste évaluation de ses savoirs, mais aussi de ses savoir-faire et de ses savoir-être.

La seconde période probatoire se décomposera en deux temps. Après validation de la première période probatoire, l'élève sera pré-affecté pour deux mois sur son premier poste. Pendant cette période de prise de fonction, il sera accompagné par les équipes pédagogiques de l'IRA et bénéficiera d'une semaine de regroupement au sein de l'IRA à la fin du huitième mois, permettant un premier retour d'expérience ainsi qu'un repérage de ses besoins de formation spécifiques. Au début du neuvième mois de son parcours, il sera nommé dans son corps d'accueil en qualité de fonctionnaire stagiaire pour une durée de quatre mois. L'accompagnement proposé par l'IRA se poursuivra pendant cette période. Sa titularisation interviendra à la fin du douzième mois, sur décision de l'employeur.

La réforme permettra également d'augmenter le nombre d'élèves formés, afin de mieux répondre aux besoins des employeurs, et d'organiser deux promotions par an et deux vagues d'affectations. Pour permettre l'organisation de ces deux promotions chaque année, deux sessions de concours sont ouvertes dès 2019, à l'automne pour une entrée à l'IRA au 1^{er} mars, et au printemps pour une entrée au 1^{er} septembre.

La réforme des modalités de recrutement, portée par l'arrêté du 28 mars 2019 fixant les règles d'organisation générale, la nature, la durée, le programme des épreuves et la discipline des concours d'entrée aux instituts régionaux d'administration, prolonge par ailleurs celle de la formation délivrée par les instituts. Elle s'appuie également sur l'approche par les compétences et vise à mieux évaluer les compétences que les candidats détiennent avant leur entrée en IRA. L'objectif est de limiter autant que possible les évaluations portant sur les connaissances déjà validées dans le cadre des cursus de formation initiaux.

Ainsi, à compter de la session de printemps 2020, les candidats aux trois concours – externe, interne et troisième concours – seront sélectionnés à partir de trois nouvelles épreuves. L'épreuve de cas pratique vise à sélectionner les candidats dont les productions révèlent les meilleures aptitudes à s'insérer professionnellement dans leur future activité (analyse et proposition de solutions contextualisées et production de livrables opérationnels). L'épreuve de questionnaire à choix multiples permet de vérifier l'acquisition d'un socle minimal de connaissances exigées pour pouvoir suivre la formation dans de bonnes conditions. Les réponses à cette épreuve contribueront également à l'évaluation initiale des élèves en début de formation. Enfin le caractère d'entretien de recrutement est renforcé pour l'épreuve d'entretien avec le jury.

Poursuite du dispositif des missions prioritaires

À la suite de l'annonce faite par le Président de la République lors de son discours à la Cour des comptes le 22 janvier 2018, le Gouvernement a mis en œuvre en 2018 un dispositif d'affectation sur des missions prioritaires qui concerne les membres des hautes juridictions administratives et financières et des corps d'inspection interministériels de l'État recrutés par la voie de l'École nationale d'administration (ENA) ainsi que des membres des corps techniques supérieurs.

Instauré en vue de mobiliser pleinement la haute fonction publique sur les missions à haute valeur ajoutée de l'État, les chantiers d'avenir ou l'appui aux administrations les plus prioritaires, ce dispositif a permis l'affectation au 1^{er} septembre 2018 de dix-neuf hauts fonctionnaires. Ce dispositif est reconduit en 2019 au bénéfice des cadres issus de la promotion George Orwell de l'ENA (2015-2016).

Ces cadres de haut niveau sont mobilisés en renfort, pendant une période comprise entre 18 et 24 mois, sur des fonctions de chef de projet ou au sein d'équipes projet de taille importante. Les missions sont orientées vers les politiques publiques où les attentes de nos concitoyens sont les plus pressantes (par exemple, l'éducation, l'emploi, le logement, la transformation numérique, le développement territorial ou la transition écologique) ; elles portent sur des projets présentant de forts enjeux, en lien avec les chantiers de transformations lancés par le Gouvernement.

1.5 Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents

Faciliter la mobilité fonctionnelle ou géographique des agents permet de répondre aux évolutions de l'organisation des services publics. En ce sens, la loi de transformation de la fonction publique renforce les leviers permettant de mieux prendre en compte les projets d'évolution professionnelle des agents et les besoins des services.

Instauration de lignes directrices de gestion pour encadrer les mutations dans la fonction publique de l'État

La loi de transformation de la fonction publique simplifie les procédures de mouvements de mutation des fonctionnaires de l'État grâce au recours à des lignes directrices, telles que définies par la jurisprudence du Conseil d'État (décision Crédit foncier de France du 11 décembre 1970). Les lignes directrices permettront de définir des « orientations générales de la politique de mobilité » et, d'établir des « critères complémentaires, à titre subsidiaire » pour l'examen des demandes de mutation.

Il s'agit de définir des orientations dépourvues de caractère réglementaire, dans lesquelles s'exerce le pouvoir d'appréciation de l'administration. Les lignes directrices de gestion permettront de clarifier les modalités d'utilisation des priorités légales de mutation. Par ailleurs, elles seront l'occasion pour les employeurs de structurer leur politique de mobilité tout en organisant de nouvelles modalités de dialogue social sur cette thématique.

En effet, la loi supprime la consultation préalable de la commission administrative paritaire dans les deux cas prévus aux articles 60 et 62 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. La suppression de l'obligation de consultation préalable des commissions administratives paritaires lorsque les mutations s'opèrent selon le système des tableaux périodiques ou lorsqu'elles impliquent un changement dans la situation de l'agent, permettra d'organiser le dialogue social à un niveau plus

1 Élaborer un projet de loi au service de la transformation de la fonction publique

stratégique, à savoir en amont de la définition des politiques de mobilité. En ce sens, les autorités compétentes consulteront le comité social d'administration institué au nouvel article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 pour l'édition des lignes directrices établissant les orientations générales de leur politique de mobilité.

Enfin, il est précisé que la loi prévoit la possibilité pour les administrations de fixer, dans des conditions prévues par décret en conseil d'État, les durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois. Cette disposition constitue, pour les administrations, l'opportunité de définir une politique de réemploi pour les agents concernés (comme elle le fait déjà avec certains emplois fonctionnels dont l'occupation est limitée dans le temps) ou d'organiser la continuité des services en programmant les départs.

Lancement du premier site d'emploi commun aux trois versants de la fonction publique

L'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique a pour objectif de favoriser la mobilité interministérielle et entre les trois versants de la fonction publique, afin de permettre, d'une part, des mobilités fonctionnelles dans le cadre de bassins d'emplois et, d'autre part, de développer des logiques de parcours professionnels, notamment dans le cadre de filières métiers. Ces dispositions, qui complètent celles de la loi statutaire relative à la fonction publique territoriale, concernent cependant l'ensemble des administrations soumises au statut général des fonctionnaires.

Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique a pour but, d'une part, d'instaurer par voie réglementaire l'obligation de publication sur l'espace numérique commun aux administrations relevant des trois versants et, d'autre part, d'harmoniser les modalités de publication, en vue de faciliter la mise en œuvre du nouvel outil numérique. Ce décret précise que la publication des vacances d'emploi intervient sans délai sur l'espace numérique, avec une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2019 pendant laquelle un délai de 2 mois de publication interne est possible. Par ailleurs, le décret exclut certaines vacances d'emplois et précise la liste des données obligatoires de l'offre d'emploi ainsi que la durée minimale de publicité et de candidature, fixée à un mois.

L'ensemble de ces dispositions s'est concrétisé le 22 février 2019, par le lancement d'une solution applicative nouvelle, nommée « Place de l'emploi public », premier site d'emploi public commun aux trois versants, qui pour les administrations de l'État s'est substituée à la bourse de l'emploi public (BIEP). Fruit d'une coopération réussie entre la fonction publique d'État, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, le site internet garantit la transparence sur les offres d'emplois publics.

La version actuellement accessible va connaître des corrections et évolutions afin de compléter et améliorer l'outil. Dans ce cadre, « Place de l'Emploi Public » va évoluer en 2019 et 2020 avec de la mise en production de nouvelles fonctionnalités et une amélioration de l'ergonomie, permettant de faciliter l'expérience utilisateur.

« Place de l'emploi public » s'insère dans le cadre d'une politique volontariste d'aide à la mobilité et s'articule notamment avec l'accompagnement personnalisé des agents dans la construction de leurs projets professionnels qui mobilise des ressources à la fois humaines et numériques. Sa conception interministérielle et inter-versants de la fonction publique ainsi que ses multiples fonctionnalités à destination des candidats en recherche d'emploi font de « Place de l'emploi public » le service numérique phare de cet accompagnement à la mobilité professionnelle en permettant une mise en œuvre facilitée de leurs projets professionnels. En effet, toutes les offres d'emploi de toute la fonction publique sont réunies sur un seul site, ce qui permet de présenter plus d'offres sur un périmètre plus large : plus de 5 000 offres au lancement contre 2 000 sur le site

de la BIEP qui ne recensait que les offres de la fonction publique d'État. En outre, la recherche est simplifiée, les candidats potentiels n'ont plus besoin de faire leurs recherches *via* différents canaux et se voient offrir davantage de perspectives de mobilité interministérielle mais aussi inter-fonction publique.

Les conseillers mobilité-carrière sont des acteurs majeurs dans l'appropriation de cet outil numérique par les agents qu'ils accompagnent. Cet accompagnement implique une gestion par compétence et par métier des parcours professionnels et s'articule avec le nouvel outil d'aide à l'identification des métiers de l'État (ODAIM) en permettant une analyse métier du parcours professionnel.

Faciliter l'accès à la formation de tous

Le numérique représente, pour la formation, l'opportunité de moderniser, de diversifier et de personnaliser les méthodes d'apprentissage. La formation à distance permet de rendre l'expérience de formation plus dynamique, plus interactive, plus ludique. Disponible, s'affranchissant des contraintes géographiques et logistiques, elle permet de toucher un large public dans des formats souples, adaptables et facilement accessibles. Le développement de la formation à distance constitue donc pour l'État un enjeu fondamental, à la fois comme levier d'attractivité, de performance et de développement de ses ressources humaines en particulier dans le contexte de transformation de l'action publique.

Ainsi l'initiative 22 du Grand Plan d'Investissement relative au renforcement de l'accompagnement des réformes prévoit la mise en œuvre d'une plate-forme interministérielle de formation à distance au bénéfice de l'ensemble des agents publics. Ce projet a été inscrit comme l'une des 15 actions prioritaires du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État 2018-2020 (action 4).

Dans le cadre d'un groupe de travail interministériel dédié lancé en septembre 2017 et d'une enquête menée par la DGAFP, un premier diagnostic et une cartographie des plates-formes et des possibilités de mutualisation des contenus ont été établis. Ces travaux ont permis de constater que, face à un besoin croissant de développer les formations numériques, le paysage interministériel se caractérisait par une forte hétérogénéité technique, économique et pédagogique. Seuls quelques ministères et certains opérateurs ont su investir dans ce domaine et construire des modèles pérennes mais dans une logique purement ministérielle.

Pourtant si la formation à distance représente un investissement initial conséquent, tant en termes de plate-forme que de contenus de formation, elle permet un retour sur investissement important sur le moyen terme grâce notamment à la diminution des coûts liées aux formations présentielles. C'est pourquoi le projet Mentor vise à mettre en commun des ressources interministérielles et ministérielles autour d'un système partagé de plate-forme à distance, au sein duquel chaque partenaire dispose de son propre espace, qu'il pourra gérer, administrer et animer comme sa propre plate-forme pour créer et diffuser des contenus ministériels et interministériels. Il comprend également un espace national ouvert à l'ensemble des agents publics de l'État.

Cette solution permet ainsi de faciliter la mutualisation des contenus de formation en contournant les incompatibilités techniques, ergonomiques, graphiques et pédagogiques et de mutualiser les coûts de développement, de maintenance et d'hébergement autour d'un seul système et de faciliter ainsi son interopérabilité avec les SIRH ministériels et interministériels. Le caractère interministériel du projet Mentor permet également de mettre en commun les compétences et favoriser l'échange de bonnes pratiques et de développer des outils d'accompagnement de la transformation numérique de la formation dans une dynamique à la fois ministérielle et interministérielle.

La stratégie du projet Mentor a été élaborée à partir de mars 2018 par la DGAFP dans le cadre d'un travail collaboratif avec trois ministères souhaitant s'inscrire dans le projet à court terme : le ministère de la culture, le ministère de l'agriculture et de l'alimentation et les ministères sociaux. Ce travail de préconception a abouti au dépôt d'un dossier de candidature auprès du fonds de

1 Élaborer un projet de loi au service de la transformation de la fonction publique

transformation de l'action publique dont le projet Mentor est lauréat depuis novembre 2018. Le projet dispose ainsi d'un financement interministériel de 4,9 millions d'euros sur 5 ans.

Les travaux de conception ont été entamés à partir de janvier 2019 selon une méthode itérative associant à la fois les ministères partenaires et des partenaires interministériels du projet (direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État, direction des achats de l'État, centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines, direction interministérielle de la transformation publique.) ainsi que le ministère de l'éducation nationale dont le projet M@gistere, outil de formation en ligne des personnels enseignants, partage l'architecture et le socle technique à travers l'outil libre Moodle. La gouvernance du projet s'organise, depuis avril 2019, en trois chantiers consacrés au socle technique, à la stratégie d'élaboration des contenus et à l'élaboration du plan d'accompagnement au changement.

Le projet vise une ouverture de la plate-forme au printemps 2020, sur ce premier périmètre, et une poursuite de son déploiement interministériel jusqu'en 2024-2025.

Mise en œuvre du maintien des droits à l'avancement pour les fonctionnaires en disponibilité exerçant une activité professionnelle

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a instauré le maintien des droits à l'avancement pour les fonctionnaires en disponibilité exerçant une activité professionnelle. Désormais, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement. Le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique est venu apporter les précisions réglementaires pour favoriser la mise en œuvre du maintien des droits à l'avancement du fonctionnaire exerçant une activité professionnelle au cours d'une disponibilité.

Le décret modifie les décrets relatifs aux positions statutaires applicables dans les trois versants de la fonction publique en vue de prévoir les modalités de prise en compte de l'activité professionnelle exercée par un fonctionnaire en disponibilité ainsi que la procédure lui permettant de bénéficier du maintien de ses droits à l'avancement pendant une durée maximale de 5 ans. De plus, le décret allonge la durée initiale de la disponibilité pour convenances personnelles à cinq ans et instaure une obligation de retour dans l'administration d'au moins dix-huit mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler cette disponibilité au-delà d'une première période de cinq ans.

Par ailleurs, le décret simplifie les règles de départ en disponibilité des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État et soumis à un engagement à servir.

Ces dispositions ont pour but de favoriser la diversification des parcours professionnels et de valoriser la mobilité entre secteur public et secteur privé. Les agents qui font le choix d'exercer temporairement une activité professionnelle au cours de leur disponibilité, puis de revenir dans la fonction publique, ne verront plus leur carrière interrompue.

Sécurisation des transitions professionnelles en cas de mutation

La loi de transformation de la fonction publique donne aux employeurs publics les moyens de mieux accompagner les transitions professionnelles des agents effectuant une mobilité induite par une restructuration de services ou d'établissements publics de l'État et d'établissement public de santé, social et médico-social en mettant en place un ensemble de mesures spécifiques dédiées au réemploi des agents concernés et à la prise en compte de leur projet d'évolution professionnelle,

y compris vers le secteur privé. L'activation de ces mesures suppose une identification par voie réglementaire du champ des services et des activités restructurés.

La loi aménage d'abord un cadre de formation adapté à la reconversion professionnelle en instituant un congé de transition professionnelle. Ce dispositif ouvre l'accès à des formations longues permettant des reconversions vers un nouveau métier.

En cas de restructuration, le texte prévoit également des priorités de mutation ou de changement d'établissement favorisant le réemploi de l'agent.

Le fonctionnaire peut à sa demande être affecté sur tout emploi vacant correspondant à son grade sur l'ensemble du territoire national, au sein de son département ministériel ou au sein d'un établissement public relevant de la tutelle de son ministère. Il bénéficie, dans ce cas, d'une priorité de mutation ou de détachement sur cet emploi qui prévaut sur les priorités et critères complémentaires prévus à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Le texte de loi aménage également une possibilité pour le fonctionnaire d'être mis à disposition pour une durée d'un an, sans renoncer à son statut de fonctionnaire, dans le secteur privé, en vue d'une reconversion professionnelle. Ce type de mise à disposition donne lieu à un remboursement partiel de la rémunération de l'agent par l'organisme d'accueil. L'incitation financière permettra de faciliter l'accueil des fonctionnaires dans les organismes régis par le droit privé.

Les administrations disposent ainsi d'un éventail de mesures qui pourront être sollicitées pour opérer les restructurations. Ce dispositif est ainsi adaptable au contexte spécifique de chaque administration. Il est mobilisable selon les besoins et peut être précisé dans le cadre du dialogue social.

1.6 Faire progresser l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Les employeurs publics s'engagent pour promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle et prévenir les discriminations. Les travaux de labellisation se sont poursuivis dans les trois versants de la fonction publique et l'année 2018 aura été marquée par la signature et la mise en œuvre d'un nouvel accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Mettre en œuvre l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

S'inscrivant dans le cadre de l'engagement du Président de la République de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une « grande cause du quinquennat », et reprenant les acquis du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé, le 30 novembre 2018, par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics. Il s'applique aux 5,5 millions d'agents publics.

Organisé en cinq axes et trente actions, l'accord comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs et prévoit pour ces derniers des outils d'accompagnement. Ainsi, les employeurs publics se sont engagés à renforcer la gouvernance des politiques d'égalité, à créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, à supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de

1 Élaborer un projet de loi au service de la transformation de la fonction publique

carrière, à mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle et à renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

À ce jour, plusieurs actions sont réalisées ou en cours. La circulaire du 22 février 2019 a lancé le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle, qui cofinance, pour 2019, après avis d'un comité de sélection, 42 projets portés par des administrations de l'État. La DGAFP a également élaboré une série d'outils mis à disposition des employeurs publics : une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlements sexuel ou moral et d'agissements sexistes, un référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et un référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations. La DGAFP travaille également à la publication d'une circulaire relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics.

Par ailleurs, l'intégration dans la loi de transformation de la fonction publique d'un chapitre sur l'égalité professionnelle instaure notamment l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle de trois ans renouvelable sous peine d'une pénalité financière ainsi qu'une obligation pour l'ensemble des administrations des trois versants de la fonction publique de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes. La loi étend le dispositif des nominations équilibrées notamment aux établissements publics de l'État, aux collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants (au lieu de 80 000 habitants antérieurement) et au centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Elle intègre dans le statut de la fonction publique la grossesse comme critère de discrimination, supprime le jour de carence en cas de congé maladie pour les agentes enceintes et met en place une autorisation spéciale d'absence pour allaitement.

En outre, le service statistique de la DGAFP a élaboré et mis à disposition des employeurs de la fonction publique de l'État une méthodologie de calcul des écarts de rémunérations entre femmes et hommes.

Prévu par l'accord de 2018, un comité de suivi, composé des employeurs publics et des représentants des organisations syndicales signataires, 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. Il s'est réuni en janvier et en juillet 2019, et une nouvelle réunion se tiendra en fin d'année 2019.

Le premier appel à projet du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle

Créé par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 (action 1.7) et mis en œuvre par une circulaire du 22 février 2019, le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) a pour objet de cofinancer des projets visant à promouvoir des actions proposées par les administrations de l'État, dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour sa première année de mise en œuvre, 51 dossiers ont été déposés par des candidats provenant de l'hexagone et des Outre-mer (16 projets portés par des administrations centrales, 13 par des préfetures, 16 par des services déconcentrés et 6 par des établissements publics) et 42 projets ont été retenus par un comité de sélection piloté par la DGAFP en lien avec le service des droits des femmes et de l'égalité de la direction générale de la cohésion sociale (SDFE-DGCS) et comprenant des représentants de la direction de la modernisation et de l'action territoriale (DMAT) du ministère de l'intérieur et de deux plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

La mobilisation des administrations de l'État a permis de présenter des projets de nature à développer efficacement la coopération interministérielle dans les territoires et à renforcer la cohésion des équipes de travail dans les services et en interservices dans le domaine de l'égalité

professionnelle. Les candidats ont proposé, dans le cadre des huit thématiques prévues dans la circulaire, des actions aussi diversifiées que le mentorat et le coaching des femmes qui souhaitent donner un nouvel élan à leur carrière, l'organisation d'une journée de l'égalité animée autour de débats, de tables rondes, mais également des séminaires, parfois sous la forme de hackathon, à l'attention des cadres dirigeants, des responsables des ressources humaines ou de l'ensemble des agents de l'État. Des formations et sensibilisations aux problématiques de l'égalité ou à la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes seront mises en place à l'attention de divers publics, dont les référents égalité, les cadres dirigeants, les conseillers mobilité carrière ou l'ensemble des agents.

Deux dossiers retenus par le comité de sélection portent également sur l'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la différenciation genrée des carrières à travers des études de cohortes. Certains projets proposent par ailleurs la création ou la consolidation de réseaux interministériels de femmes, qui associent des agents des trois versants de la fonction publique au sein d'une région ou d'un département. D'autres projets consistent en des actions de communication originales et participatives : tournage de vidéos, qui mettent en scène des situations de sexisme ordinaire, dont les scénaristes et les acteurs sont des agents de la fonction publique ou des portraits de femmes fonctionnaires, afin de valoriser leurs parcours et leurs talents.

Chaque projet est suivi et évalué par un comité de pilotage, dont la DGAFP ou les PFRH territorialement compétentes sont membres. Un bilan des projets cofinancés au titre du FEP sera réalisé par la DGAFP au printemps 2020.

Quelques exemples de dossiers sélectionnés : la constitution de viviers de femmes pour les métiers de la data du ministère de la transition écologique et solidaire ; la formation des cadres dirigeants et des référents égalité de la fonction publique d'État en poste à La Réunion par la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (DRDFE) ; la formation des personnels du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères en poste à l'étranger à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes ; la mise en place d'une bibliothèque des compétences extraprofessionnelles par les ministères sociaux ou encore un module de formation virtuelle sur la lutte contre les violences sexistes porté par l'institut régional d'administration de Nantes.

Poursuite de la labellisation diversité et égalité professionnelle

Les administrations publiques sont désormais largement engagées dans les démarches de labellisation diversité ou égalité professionnelle ou de double labellisation. L'impulsion a été renforcée par le comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018 qui prévoit que chaque ministère s'engage dans la démarche de labellisation « égalité ». Cette décision conforte celle du comité interministériel égalité et citoyenneté de 2015, qui prévoyait que les ministères – ainsi que les autres collectivités publiques – devaient être en mesure de candidater au label diversité. En outre, l'engagement dans une double labellisation diversité et égalité professionnelle est facilité par la mise en place d'un cahier des charges commun pour les deux labels depuis 2016.

Au 1^{er} octobre 2019, trente-trois collectivités publiques ont obtenu ou conservé le label diversité : quatre ministères (les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la culture, le ministère de l'intérieur), dix-sept établissements publics sous tutelle du ministère de la culture, le conseil supérieur de l'audiovisuel, six collectivités territoriales (ville de Lyon, ville de Nantes, Nantes Métropole, ville de Dijon et son centre communal d'action sociale (CCAS), Dijon Métropole, ville de Paris, ville de Bordeaux, son CCAS et Bordeaux Métropole ainsi que le conseil départemental de Seine-Saint-Denis), deux établissements publics de santé, une agence régionale de santé, l'École de management de Strasbourg et une chambre de commerce et d'industrie.

1 Élaborer un projet de loi au service de la transformation de la fonction publique

En outre, vingt-cinq collectivités publiques ont obtenu ou conservé le label égalité : cinq ministères (les ministères économiques et financiers, le ministère de la culture, le ministère de l'Europe et des affaires étrangères, les ministères sociaux et le ministère de l'intérieur), douze établissements publics sous tutelle du ministère de la culture, le conseil supérieur de l'audiovisuel, cinq collectivités territoriales (le conseil régional de Bretagne, la ville de Rennes, son CCAS, Rennes Métropole, la ville de Suresnes, la ville de Dijon, son CCAS et Dijon Métropole, la ville de Bordeaux, son CCAS et Bordeaux Métropole) et le centre hospitalier de Thuir.

D'autres collectivités publiques s'engagent dans la démarche de labellisation diversité et/ou égalité professionnelle : la ville de Paris, le ministère des armées, les services du Premier ministre, le ministère de la transition écologique et solidaire, le ministère de l'agriculture et de l'alimentation, le ministère de la justice, les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et le Conseil d'État.

Rénover les politiques de ressources humaines pour une fonction publique plus efficace

2

Animer un dialogue social de qualité **2.1**

Offrir des modalités de recrutement et des parcours professionnels diversifiés **2.2**

Soutenir le pouvoir d'achat des agents publics **2.3**

Améliorer les conditions de vie au travail et adapter l'organisation de travail **2.4**

Renforcer l'action sociale interministérielle **2.5**

Rénover la politique en faveur des personnes en situation de handicap dans la fonction publique **2.6**

Simplifier et renforcer la lisibilité du droit en créant un code pour tous les agents publics **2.7**

2.1 Animer un dialogue social de qualité

Outre les concertations menées en amont de la présentation de la loi de transformation de la fonction publique, les élections professionnelles de novembre et décembre 2018 auront constitué un temps fort du dialogue social sur l'année écoulée.

Les élections professionnelles : un exercice de démocratie sociale réussi

Le second renouvellement général des instances de représentation du personnel de la fonction publique, enjeu majeur pour la qualité du dialogue social, s'est déroulé du 29 novembre au 6 décembre 2018.

Ce renouvellement a permis de désigner, pour une durée de 4 ans, les représentants du personnel tant au sein des instances traitant des questions collectives : conseils supérieurs, comités techniques (CT), comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ; que de celles traitant des questions individuelles : commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP). Ces instances, en tant que lieu privilégié du dialogue social dans la fonction publique, sont consultées par les employeurs publics sur des sujets qui concernent le quotidien des agents tels que l'organisation des services, les politiques indemnitaires, les conditions de travail ou encore les questions individuelles.

Sur la base des résultats obtenus aux CT, les résultats nationaux ont permis de déterminer la représentativité nationale des organisations syndicales et ainsi de renouveler la composition des conseils supérieurs de chaque versant de la fonction publique (État, territorial et hospitalier) et celle du Conseil commun de la fonction publique (CCFP). Pour déterminer cette représentativité ont été pris en compte les résultats de 7 021 comités techniques au sein desquels sont représentés l'ensemble des agents publics soit 5,15 millions d'électeurs. Les organisations syndicales déclarées représentatives sont ainsi les interlocuteurs du Gouvernement au niveau national pour les quatre prochaines années.

Ces élections ont également permis de déterminer la représentativité régionale des organisations syndicales et, notamment, d'établir leur représentation au sein des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER).

Le taux de participation pour l'ensemble de la fonction publique a été de 49,8 % (contre 52,3 % en 2014). La participation a été plus élevée dans la fonction publique territoriale (51,8 %) que dans la fonction publique de l'État (50 %) et plus faible dans la fonction publique hospitalière (44,2 %).

Les positions respectives des organisations syndicales dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique ne sont modifiées qu'à la marge par rapport aux dernières élections professionnelles. La CGT obtient 21,8 % des voix (-1,2 point par rapport aux élections précédentes). La CFDT est en seconde position avec 19 % (-0,3 % point) suivie de FO (18,1 % ; -0,5 % point), de l'UNSA (11,2 % ; +0,8 % point), de la FSU (8,6 % ; +0,7 point) et de Solidaires (6,4 % ; -0,5 point). La FA-FP et la CGC recueillent respectivement 3,5 % et 3,4 % des voix. Enfin, la CFTC obtient 2,9 % des voix.

Le recours au vote électronique s'est étendu : si le ministère de l'éducation nationale, la Poste, Orange et la Caisse des dépôts et consignations recouraient déjà à cette modalité de vote, les ministères économiques et financiers et le ministère de l'intérieur ont, pour la première fois, généralisé le vote électronique tandis que les ministères sociaux et le ministère des armées ont réalisé des expérimentations sur certains scrutins. Au sein de la fonction publique territoriale, 4 régions, 37 départements et 8 centres de gestion y ont également recouru. Dans le versant hospitalier, au sein duquel le recours au vote électronique était introduit pour la première fois,

plus de 402 établissements ont été recensés en vote électronique intégral et 113 en vote hybride sur les 2253 établissements.

Deux réunions de bilan ont été organisées tant avec les employeurs publics qu'avec les organisations syndicales en avril 2019 afin d'anticiper au mieux la préparation du prochain renouvellement général qui aura lieu en décembre 2022 et notamment de prendre en compte un développement encore accru du recours au vote électronique pour ces prochaines élections.

Une étude menée en 2019 devra permettre de connaître l'impact réel sur la composition des instances des nouvelles règles de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes des listes de candidats. Outre la tenue des premières élections des CCP dans la fonction publique territoriale, cette nouveauté des élections de 2018 vise à refléter au plus juste, pour la représentation des personnels, la photographie de la composition des effectifs au sein de la fonction publique.

Un agenda social nourri

Conformément à ses missions, la DGAFP a animé un dialogue social riche, avec plus de quatre-vingt-seize réunions pendant l'année 2018, visant à échanger avec les organisations syndicales représentatives sur les mesures de transformation de la fonction publique et sur la modernisation de la gestion des ressources humaines. Au sein du seul Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE), vingt-sept textes ont été examinés. Le Conseil commun de la fonction publique (CCFP), s'est prononcé pour sa part sur quatorze textes.

Ces concertations font l'objet d'un agenda social annuel, régulièrement enrichi, qui fixe les grandes thématiques sur lesquelles le dialogue sera plus particulièrement mené. À la demande des organisations syndicales, un ou plusieurs thèmes peuvent être ajoutés. Chaque thème occupe plusieurs groupes de travail, dont le nombre peut évoluer en fonction des demandes des organisations syndicales. Des réunions de présentation des textes sont régulièrement organisées, avant leur examen officiel dans les instances où les membres prennent part au vote.

En 2018, l'agenda social fut particulièrement dense et organisé autour de cinq thématiques principales. Le thème des emplois, des carrières et des politiques salariales, d'abord, a particulièrement mobilisé les équipes de la DGAFP sur la revalorisation des frais de déplacement et de mission, ainsi que sur la portabilité du compte épargne temps (CET) des agents publics. C'est également dans ce thème qu'a été inscrit le comité de suivi du protocole d'accord du 31 mars 2011 sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels.

Le thème de la santé et la sécurité au travail, axée sur les instances médicales et la médecine de prévention en 2018 a fait l'objet de nombreux groupes de travail sur le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS). Le handicap a donné lieu à des concertations qui ont porté sur trois thèmes : l'insertion, le maintien dans l'emploi et l'égalité entre les agents.

La préparation des élections professionnelles dans la fonction publique du 6 décembre 2018 a également tenu une place importante à l'agenda social 2018.

Enfin l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a constitué le thème majeur de l'agenda social 2018, l'égalité entre les femmes et les hommes ayant été déclarée, en 2017, « Grande cause du quinquennat » par le Président de la République. Fort de cet engagement, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, Olivier Dussopt, a ouvert, le 10 septembre 2018, un cycle de négociations avec les organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des employeurs publics, afin de renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Cinq mois de concertation préalable ont précédé ce cycle, afin d'établir un diagnostic partagé de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des organisations syndicales, des représentants des employeurs publics territoriaux et hospitaliers,

et d'identifier les pistes d'évolution possibles. Ce cycle de négociations – dont le calendrier a été annoncé et rendu public par le Secrétaire d'État dès le 10 septembre – s'est achevé le 24 octobre 2018. Une version définitive du projet d'accord a été adressée, le 31 octobre 2018, aux organisations syndicales et aux représentants des employeurs publics. L'accord a été officiellement signé le 30 novembre 2018.

En parallèle, en 2018 quatre cycles de concertation ont été conduits avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers pour approfondir le diagnostic et examiner les pistes d'évolution possibles sur les enjeux de transformation suivants : simplification du dialogue social, recours accru au contrat, individualisation de la rémunération et accompagnement renforcé des mobilités et transitions professionnelles des agents publics.

2.2 Offrir des modalités de recrutement et des parcours professionnels diversifiés

Le déploiement de dispositifs d'accès diversifiés à la fonction publique se poursuit et permet d'offrir aux employeurs publics et aux individus désireux de rejoindre la fonction publique des voies adaptées et des modalités de recrutement plus souples.

Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État

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

Le PACTE s'adresse aux jeunes âgés de 28 ans au plus et aux demandeurs d'emploi de longue durée, âgés de 45 ans et plus et bénéficiaires de certains *minima* sociaux, sans qualification ou possédant un diplôme inférieur au baccalauréat. Il vise l'accès à l'emploi par une formation qualifiante : un diplôme, un titre ou une qualification certifiée. En signant un PACTE, l'employeur et l'agent s'engagent réciproquement pour une année sur une trajectoire de formation en alternance et sur un emploi débouchant sur une titularisation.

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

Depuis le décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière, il est prévu une obligation de recrutement pour que l'ensemble des administrations développent ou maintiennent ce dispositif, en prévoyant que le nombre de contrats PACTE ouverts ne peut être inférieur à 20 % du nombre total de postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours.

Cette extension a permis d'élargir le périmètre des ministères proposant ce type de recrutement et d'augmenter, en 2018, de 18 % le nombre de contrats conclus (364 en 2018).

Le contrat de préparation aux concours de catégories A et B

Mis en place par l'article 167 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté pour une période d'expérimentation d'une durée de six ans à compter du 1^{er} janvier 2018, le contrat de préparation aux concours de catégories A et B (PrAB) est, à l'instar du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE), ouvert aux trois versants de la fonction publique. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée de droit public permettant à son titulaire recruté sur un emploi de catégorie A ou B de bénéficier d'une formation de préparation au concours correspondant à l'emploi occupé.

Le contrat PrAB permet aux personnes sans emploi de s'insérer ou de se réinsérer dans la vie active en exerçant un métier en tant qu'agent public contractuel tout en se préparant aux concours externes ou aux troisièmes concours de la fonction publique de catégorie A ou de catégorie B. Pour les administrations, ce dispositif permet de diversifier les profils des candidats aux concours et de sécuriser les viviers dans certains bassins d'emplois ou secteurs d'activité dans lesquels elles rencontrent des difficultés de recrutement.

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

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

Les ministères de l'agriculture et de l'alimentation, de la transition écologique et solidaire et de l'intérieur ont ouvert dès 2018 des contrats PrAB en catégories A et B, tant sur des filières techniques qu'administratives.

Les classes préparatoires intégrées

Les vingt-sept classes préparatoires intégrées (CPI) adossées à vingt-cinq écoles de service public accompagnent près de sept cents étudiants et demandeurs d'emploi dans la préparation des concours de la fonction publique de catégories A et B.

Les candidats sont sélectionnés sur critères sociaux tels que les conditions de ressources et l'origine géographique (issus des quartiers de la politique de la ville ou de zones de revitalisation rurale), ainsi que sur leur motivation à rejoindre le service public. Une aide financière, l'allocation pour la diversité dans la fonction publique d'un montant de 2 000 euros annuel peut être attribuée, sous conditions, aux élèves des CPI. En outre, certaines écoles de service public proposent une prise en charge de la restauration et de l'hébergement.

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

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

Le taux de réussite aux concours des élèves des CPI de la promotion 2017-2018 (54 %) démontre l'utilité et l'efficacité de ce dispositif. Les CPI participent ainsi au déploiement de la politique de diversité de la fonction publique.

Les allocations pour la diversité dans la fonction publique

Le dispositif des allocations pour la diversité (AD) dans la fonction publique a été créé par l'arrêté du 5 juillet 2007 modifié relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique. Ces allocations, qui consistent en une aide financière annuelle de 2000 euros, constituent une part importante des actions menées en faveur de la promotion de la diversité dans la fonction publique puisqu'elles s'adressent aux personnes sans emploi ou aux étudiants préparant un concours de catégorie A ou B remplissant des conditions de ressources et de mérite. La scolarité et/ou le lieu d'habitation en quartier prioritaire politique de la ville ou en zone de revitalisation rurale sont pris en compte dans les critères de priorisation d'attribution de l'allocation. Les élèves inscrits en classes préparatoires intégrées sont prioritaires pour bénéficier de ce dispositif, sous réserve de remplir les conditions exigées.

Pour la campagne 2019-2020, 1 475 allocations devraient être allouées sur l'ensemble du territoire, soit un budget de près de 3 millions d'euros.

Le dispositif est piloté par la DGAFP en lien avec les préfetures de régions, qui ont la charge d'instruire les demandes et d'attribuer les allocations. Les demandes d'allocation ainsi que leur instruction sont dématérialisées depuis la campagne 2019-2020.

Les allocations sont versées en deux fois sous réserve de l'assiduité du bénéficiaire à sa préparation au concours et de sa présence effective aux épreuves du concours visé.

L'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Le contrat d'apprentissage constitue pour les jeunes de 16 à 29 ans un levier particulièrement efficace de formation et d'insertion professionnelle. En effet, il permet de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier tout en percevant une rémunération.

Mis en place à titre expérimental en 1992, le dispositif a été pérennisé en 1997. Néanmoins, l'accueil d'apprentis dans la fonction publique était essentiellement le fait des collectivités territoriales. Depuis 2014, le Gouvernement favorise l'apprentissage dans la fonction publique de l'État en fixant un objectif de 10 000 apprentis présents dans les ministères et leurs opérateurs.

Le plein engagement des ministères dans la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage a permis d'accroître fortement le nombre d'apprentis au sein de l'État. Le nombre de contrats d'apprentissage a fortement augmenté pour atteindre sur l'année scolaire 2018-2019, 8323 apprentis. Les ministères de l'éducation nationale et de la jeunesse, et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation sont les recruteurs les plus importants d'apprentis puisqu'ils accueillent 46 % des apprentis de la fonction publique de l'État suivis des ministères des armées (17 %) et de l'intérieur (12 %).

Désormais, les employeurs publics se sont approprié ce dispositif qui permet notamment la constitution des viviers de recrutement mais également la promotion des métiers et des valeurs de la fonction publique ainsi que la transmission des savoirs.

2.3 Soutenir le pouvoir d'achat des agents publics

L'année 2018-2019 aura été marquée par la poursuite des grands chantiers en matière de politique salariale dans la fonction publique : les travaux de mise en œuvre du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations se sont poursuivis et de nouvelles mesures de soutien au pouvoir d'achat des agents publics ont été mises en place.

Poursuivre l'application du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations

Conformément aux engagements pris par le Gouvernement, l'intégralité des mesures du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) seront mises en œuvre d'ici 2022. L'achèvement de PPCR se traduira par un engagement salarial très important pour les employeurs publics jusqu'en 2021 : près de 750 millions d'euros de revalorisations indiciaires en 2019, 850 millions d'euros en 2020 et 550 millions d'euros en 2021.

À la date du 1^{er} juillet 2019, l'ensemble des corps de la fonction publique hospitalière et des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ont bénéficié de la transposition du protocole PPCR.

S'agissant de la fonction publique de l'État, les textes réglementaires publiés entre la fin 2018 et la fin du premier semestre 2019 ont permis de transposer les dispositions du protocole à douze corps supplémentaires représentant 20 000 agents : les corps d'ingénieurs de la direction générale de l'aviation civile (DGAC) – ingénieurs électroniciens et ingénieurs de contrôle de la navigation aérienne – concernant près de 5 500 agents ; la filière « insertion et probation » de l'administration pénitentiaire concernant 4 300 agents ; les éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse (PPCR filière sociale) représentant 4 000 agents ; les corps de personnels enseignants et hospitaliers des CHU, qui rassemblent environ 6 400 agents.

À ce titre, les agents qui doivent bénéficier de revalorisations de leurs grilles à compter de 2017 bénéficieront des effets rétroactifs du protocole, se traduisant par le versement de rappels de traitement.

À la date du 1^{er} octobre 2019, seuls neuf corps de catégorie A de la fonction publique de l'État (représentant moins de 800 agents) n'ont pas encore bénéficié de mesures de revalorisation. Pour six d'entre eux, la phase de concertation interministérielle s'est achevée et la mise en publication des projets de décret portant transposition de PPCR peut désormais être initiée par les ministères dont relèvent les agents concernés. S'agissant des trois autres corps, les échanges interministériels se poursuivent pour parvenir à la finalisation, d'ici la fin de l'année 2019, de la transposition du protocole.

L'application de l'intégralité des mesures du protocole se traduira pour les nouveaux entrants dans la fonction publique par une meilleure reconnaissance des compétences et des qualifications. Ainsi, les personnes recrutées au niveau bac (secrétaire administratif de classe normale, gardien de la paix, contrôleur des finances publiques de deuxième classe...) bénéficieront au moment de leur entrée dans la fonction publique d'une augmentation de 40 euros nets par mois. Cette augmentation sera de 121 euros pour un titulaire du diplôme d'infirmier d'État recruté infirmier en soins généraux ou pour une personne recrutée dans le corps des professeurs des écoles ou dans le corps des professeurs certifiés. Les assistants de service social et les éducateurs verront désormais leur diplôme reconnu au niveau licence et bénéficieront, au moment de leur entrée dans la fonction publique, d'une augmentation de 203 euros nets par mois.

Les agents déjà en fonction dans la fonction publique bénéficieront également de nouvelles perspectives de carrière. Ainsi, avec la réduction de quatre à trois grades, un agent de catégorie C pourra atteindre plus rapidement le grade le plus élevé et bénéficiera en fin de carrière d'une

augmentation de 21 euros nets par mois. Cette augmentation sera de 70 euros nets pour un agent de catégorie B (secrétaire administratif par exemple) et de 109 euros nets pour un enseignant ou un cadre administratif ou technique de catégorie A. Pour un infirmier en soins généraux, ce gain sera de 53 euros. Il sera de 210 euros pour les assistants de service social et les éducateurs.

Enfin, en matière de retraite, le gain brut sur la pension à taux plein d'un agent de catégorie C s'élèvera en 2021 à 39 euros par mois. Ce montant sera de 88 euros pour un agent de catégorie B (secrétaire administratif par exemple) et de 134 euros pour un enseignant ou un cadre administratif ou technique de catégorie A. Pour un infirmier en soins généraux, ce gain sera de 81 euros. Il sera de 228 euros pour les assistants de service social et les éducateurs.

Le Rendez-vous salarial du 2 juillet 2019

Lors du rendez-vous salarial du 2 juillet 2019, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, Olivier Dussopt, a présenté une série de mesures s'articulant autour de trois axes principaux : la revalorisation des carrières et le soutien au pouvoir d'achat ; la valorisation des efforts de transformation et des mobilités ; et l'amélioration des conditions de vie et de travail des agents.

La poursuite du déploiement jusqu'en 2021 du **protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR)** représente un engagement financier annuel important, avec 850 millions d'euros de dépenses pour la seule année 2020 sur les trois versants de la fonction publique. Outre un gain salarial immédiat pour les fonctionnaires concernés au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles grilles en fonction des modalités de reclassement, les rémunérations et le niveau des pensions sont améliorés à long terme pour l'ensemble des fonctionnaires avec notamment la garantie d'une carrière sur deux grades et un indice majoré terminal revalorisé.

La préservation du pouvoir d'achat des agents demeure une préoccupation importante pour le Gouvernement. Ainsi, la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), mécanisme qui maintient le niveau de rémunération des agents publics lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans, est reconduite en 2019. En complément, l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (IC-CSG), instituée par la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, sera réévaluée une dernière fois en 2020 pour les agents publics civils relevant des trois versants de la fonction publique et pour les militaires à solde mensuelle. Enfin, dans la continuité des mesures décidées lors du rendez-vous salarial du 18 juin 2018, notamment de revalorisation des nuitées, le remboursement des frais de repas pour les agents publics en formation ou en mission sera revalorisé pour la première fois depuis près de 20 ans. Le taux forfaitaire par repas passera de 15,25 euros à 17,50 euros.

La généralisation de la prise en compte du mérite dans la rémunération des agents publics constitue une priorité du Gouvernement. Actuellement circonscrit aux corps et cadres d'emplois ayant adhéré au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), le complément indemnitaire annuel (CIA) sera transformé en bonus universel applicable à l'ensemble des agents publics. Ce nouveau mécanisme, plus souple, aura vocation à récompenser financièrement tant l'engagement individuel que les résultats collectifs. Les travaux préparatoires avec les employeurs et les organisations syndicales se dérouleront à l'automne 2019. Le RIFSEEP sera recentré sur l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE), vecteur privilégié de la transparence et de la lisibilité des rémunérations.

Pour faciliter les mobilités des agents publics, des travaux visant à améliorer la convergence des régimes indemnitaires seront prochainement engagés. En 2020, ils porteront en premier lieu sur la filière sociale, fortement féminisée. Une revalorisation des plafonds indemnitaires permettra de repositionner ces corps en cohérence avec l'intégration du corps des assistants sociaux et des cadres d'emploi homologues dans la catégorie A depuis février 2019. Elle s'accompagnera d'une

revalorisation ciblée des montants servis dans un objectif de rééquilibrage entre employeurs et de réduction des freins à la mobilité. De plus, le doublement du plafond de l'indemnité temporaire de mobilité (ITM) accordée aux fonctionnaires et contractuels en CDI de l'État, et l'étude des modalités d'extension du dispositif aux autres versants de la fonction publique ont été annoncés afin de faciliter les mobilités vers les postes connaissant des difficultés de recrutement.

Le secrétaire d'État a également souhaité porter une attention particulière à l'amélioration des conditions de vie et de travail des agents. Le forfait « mobilités durables », porté par le projet de loi d'orientation des mobilités, sera déployé dans la fonction publique. Pour encourager les mobilités actives et partagées, ce forfait pourra être versé aux agents ayant recours au vélo, au covoiturage ou à d'autres services de mobilité partagée pour faciliter leurs déplacements domicile travail. L'État généralisera ce forfait à tous ses agents dès 2020 sous la forme d'un forfait de 200 euros exonéré de cotisations sociales et non soumis à l'impôt sur le revenu. Le dispositif pourra également être déployé dans les deux autres versants, selon des modalités à définir et dans le respect de l'autonomie des collectivités territoriales.

Enfin, afin de concourir à l'objectif d'égalité professionnelle et de favoriser un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, le chèque emploi service universel (CESU) sera revalorisé de 5 % et une nouvelle tranche sera créée afin d'élargir le périmètre des bénéficiaires de cette prestation. Un plus grand nombre d'agents publics pourra ainsi financer les frais de garde de ses jeunes enfants, et ce quel que soit le mode de garde.

2.4 Améliorer les conditions de vie au travail et adapter l'organisation de travail

L'amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail conditionnent l'exercice efficace de leurs missions par les agents publics. Depuis plusieurs années, est engagé un processus visant à améliorer les conditions de travail des agents et à déployer des mesures contribuant à la protection de leur santé.

La portabilité du compte épargne-temps

Afin de favoriser la mobilité des agents, un dispositif novateur permet de conserver les droits acquis au titre du compte épargne-temps en cas de mobilité au sein du versant de la fonction publique dont ils relèvent ou dans un autre versant, quelle que soit leur position statutaire (mutation, intégration directe, détachement, mise à disposition...). Le décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique, fixe les conditions de la portabilité du compte épargne-temps en cas de mobilité des magistrats de l'ordre judiciaire et des agents publics, titulaires ou contractuels.

Ainsi, à compter de la date d'affectation de l'agent, les droits sont ouverts et l'administration, la collectivité ou l'établissement d'accueil en assurent la gestion en appliquant les règles qui lui sont propres (décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié pour la fonction publique de l'État, décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 modifié pour la fonction publique hospitalière et décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié pour la fonction publique territoriale).

Pour faciliter la portabilité des droits, le décret du 27 décembre 2018 prévoit la délivrance, par la fonction publique d'origine, d'une attestation des droits à congés acquis par l'agent au titre du compte épargne-temps. Cette attestation est également rédigée par l'administration d'accueil au terme de la mobilité effectuée par l'agent.

Par ailleurs, le décret du 27 décembre 2018, pour la fonction publique territoriale, et l'arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009, pour la fonction publique de l'État, abaissent de vingt à quinze jours le seuil d'indemnisation des jours épargnés sur leur compte épargne-temps. Cette indemnisation est également revalorisée de 10 euros, les montants forfaitaires d'indemnisation étant portés à 135 euros pour les agents de catégorie A, à 90 euros pour ceux de catégorie B et à 75 euros pour ceux de catégorie C.

Le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail

La DGAFP accompagne les employeurs qui s'inscrivent dans une démarche d'amélioration des conditions de travail en leur proposant des outils et des dispositifs adaptés à leur contexte. Dans cette logique, le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIAC) a été créé par la loi de finances pour 2018. Ce fonds, doté d'un million d'euros, a pour objet d'accompagner les employeurs publics en cofinçant des projets et études, visant à l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation du travail.

Ce sont 70 projets, élaborés en consultation avec les agents publics sur l'ensemble du territoire qui ont été financés en 2018 sur les 202 dossiers reçus au cours de l'appel à projets. Ces projets portent sur des domaines diversifiés : équipement et aménagement des espaces de travail, accompagnement de collectifs de travail, prévention des risques professionnels (risque suicidaire, risque routier, risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques...), démarches de qualité de vie au travail. Ils visent ainsi à contribuer à l'amélioration de la qualité du service public en améliorant les conditions de travail.

Le comité de sélection a alloué une somme totale de 970 823 euros, les montants attribués aux lauréats varient en fonction de la nature des projets. Pour l'année 2018, le montant moyen des financements s'élève à 13 869 euros.

La réalisation de l'ensemble des projets a bénéficié à plus de 21 000 agents publics et a permis d'améliorer de façon concrète leurs conditions de travail, leur santé et leur sécurité au travail. À moyen et court termes, ces projets ont permis d'observer des changements positifs dans les relations interpersonnelles, la diminution des troubles musculo-squelettiques et des évolutions dans les pratiques managériales. Au-delà de ces impacts positifs, la conduite des projets a eu pour effet d'engager les structures dans une dynamique participative et de construction collective. Les porteurs observent également une amélioration de la qualité du dialogue social.

Preuve de cette dynamique, près de 80 % des structures envisagent des suites à leur projet, en pérennisant des actions expérimentales, en déployant à d'autres unités de travail les mesures et en poursuivant les réflexions pour construire de nouveaux projets. À cet égard, plusieurs lauréats de 2018 ont déposé de nouveaux projets en 2019.

L'appel à projet du FIAC pour 2019 vient confirmer l'intérêt des employeurs pour développer des projets relatifs à l'amélioration des conditions de travail puisque 167 dossiers ont présentés. Ce sont 64 projets qui bénéficient d'un financement cette année. Ces projets portent, principalement, sur l'accompagnement des structures dans un contexte de transformation de l'action publique, de démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) et de démarches globales de prévention des risques professionnels.

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service

Poursuivant l'objectif de clarification du droit applicable aux accidents et maladies d'origine professionnelle des fonctionnaires initié dès 2017 par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 créant le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), le cadre juridique des accidents de service et maladie professionnelle des fonctionnaires est complété par la publication de deux décrets relatifs au CITIS dans la fonction publique de l'État (décret n° 2019-122 du

21 février 2019) et dans la fonction publique territoriale (décret n° 2019-301 du 10 avril 2019). Un projet de décret est en cours de rédaction pour le versant hospitalier de la fonction publique.

Les fonctionnaires bénéficient désormais d'un cadre de référence adapté qui tire notamment les conséquences de l'instauration d'un régime de présomption d'imputabilité de certains accidents et maladies aligné sur celui du régime général : un régime de présomption d'imputabilité au service pour les accidents survenant dans le temps du service et sur le lieu du service ainsi que pour les maladies professionnelles inscrites aux tableaux du code de la sécurité sociale et contractées dans les conditions de ces tableaux et un régime de preuve dans les autres cas.

Tout en tenant compte des spécificités de chacun des versants de la fonction publique, les décrets fixent les modalités d'octroi et de maintien en CITIS et détaillent la procédure de reconnaissance d'un accident de service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle ainsi que la situation du fonctionnaire pendant ce congé. Il précise également les situations liées à rechute, à la retraite ou à la mobilité professionnelle.

Dans un souci de simplification des démarches, de facilitation de l'accès des agents à leurs droits, et afin de faciliter l'appropriation par chacun de ce nouveau dispositif, un formulaire type de déclaration¹ et un guide pratique des procédures accidents de service et maladies professionnelles² ont été élaborés par la DGAFP.

En complément à ces décrets, un projet d'arrêté est en cours afin de fixer les modalités de collecte et de traitement des données nécessaires à la connaissance des accidents de service et des maladies professionnelles que doivent fournir les employeurs publics conformément aux dispositions de l'ordonnance du 19 janvier 2017 et conformément au règlement européen Eurostat « Statistiques européennes sur les accidents du travail » qui donne l'obligation aux États membres de transmettre chaque année des données sur les personnes qui ont eu un accident du travail selon des nomenclatures précises.

Enfin, parallèlement à cet arrêté, un projet de système d'information est en construction afin, d'une part, d'appuyer les employeurs de l'État dans la gestion des dossiers d'accidents de service et de maladies professionnelles et, d'autre part, de faciliter la collecte des données statistiques pour ces employeurs.

Le don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap

La loi n° 2018-84 du 13 février 2018 crée un dispositif de don de jours de repos au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. L'objectif est d'encourager la solidarité entre agents publics au profit des nombreux aidants familiaux, pour leur permettre de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie d'aidant. Le don de jours permet le maintien de la rémunération du proche aidant, contrairement à la mise en disponibilité.

Dans un contexte de vieillissement de la population, où la moitié des actifs et un tiers des retraités sont des aidants (soit 8 à 13 millions de personnes), ce dispositif vient soutenir la politique en faveur des personnes dépendantes.

Le décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi du 13 février 2018 étend les modalités prévues pour le don de jours au profit d'un agent civil parent d'un enfant gravement malade au don de jours à l'agent civil proche aidant de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. Il permet à un agent civil d'effectuer un don de

¹ Formulaire téléchargeable sur le portail de la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/formulaires>

² Guide téléchargeable sur le portail de la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles>

jours au profit d'un militaire relevant du même employeur, ce que la réglementation antérieure ne prévoyait pas. Une réciprocité du don de jours entre civils et militaires est ainsi instaurée.

Ce décret définit les conditions d'attribution d'un don de jour. L'agent public bénéficiaire doit fournir un certificat médical du médecin attestant la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont est atteinte la personne aidée, et établir une déclaration sur l'honneur de l'aide effective qu'il apporte à ladite personne. En dehors de ces mentions propres au nouveau dispositif, les dispositions qui s'appliquent à la gestion du nouveau dispositif sont celles en vigueur pour le don de jours aux parents d'un enfant gravement malade, fixées par le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015.

2.5 Renforcer l'action sociale interministérielle

L'action sociale interministérielle finance des prestations visant à améliorer, directement ou indirectement, les conditions de travail et de vie des agents de l'État et de leurs familles. Afin de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d'État, la DGAFP met en place une politique d'action sociale ambitieuse en matière de petite enfance.

Cette politique se traduit par la mise en œuvre de deux prestations : le chèque emploi service universel (CESU), d'une part, pour la garde d'enfants de 0 à 6 ans (64028 agents bénéficiaires en 2018) et, d'autre part, la réservation de places en crèches, qui connaît depuis plusieurs années une forte montée en puissance.

Dans le cadre du dispositif de réservations de places en crèches, l'État conclut des marchés publics avec des crèches, publiques ou privées, auxquelles il verse une rémunération en échange de l'accueil prioritaire d'enfants de ses agents. Le parc de places proposées évolue très régulièrement. En effet, tous les 4 ans, le renouvellement des marchés conduit à modifier la liste des établissements de crèches proposée aux familles. En outre, le nombre et la localisation des places évoluent chaque année selon les disponibilités déclarées par les crèches et le budget alloué à cette politique. Les bénéficiaires, désignés par l'État pour occuper les berceaux, sont les enfants à charge d'agents de l'ensemble des ministères employés aux niveaux central et déconcentré d'une part et les enfants à charge d'agents publics rémunérés sur le budget de certains établissements publics nationaux à caractère administratif d'autre part. La liste des établissements concernés est fixée par arrêté du ministre chargé du budget et de la fonction publique.

Particulièrement soutenu, le dispositif de réservation de places en crèches connaît une forte dynamique. Le nombre de réservations est ainsi passé de 2300 à plus de 3200 places entre 2013 et 2018, soit une augmentation de près de 40 %. L'extension du parc devrait s'accélérer encore entre 2019 et 2021, avec la réservation de 1000 places supplémentaires en application de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique conclu le 30 novembre 2018. Cet effort très conséquent s'accompagne d'actions destinées à optimiser la gestion du dispositif pour rendre le meilleur service possible aux agents.

Un guide des procédures de réservation interministérielle de places en crèches³ a été publié en 2018 auquel a été joint un modèle de règlement de consultation pour la passation de marchés de réservations de places en crèches. Ce document doit contribuer à la rationalisation de la gestion du dispositif, à l'homogénéisation de l'offre sur l'ensemble du territoire national et à l'optimisation du coût de la réservation.

³ Guide téléchargeable sur le portail de la fonction publique : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/Guide_des_procedures_de_reservation_interministerielle_de_places_en_creches-2019-2023.pdf

Un outil informatique dédié à l'inscription, à l'attribution et au suivi d'occupation des places en crèches est actuellement en cours d'élaboration. Cet outil permettra de dématérialiser les démarches d'inscription pour les familles, d'automatiser une partie de la politique d'attribution et d'améliorer le suivi d'occupation des places réservées. Les places sont réservées auprès des établissements de crèches pour une durée de 5 jours par semaine. L'outil doit permettre de limiter l'occupation des places réservées.

Par ailleurs, des campagnes de communication auprès des agents de la fonction publique d'État pour développer la connaissance des prestations d'action sociale interministérielle sont régulièrement organisées. En 2018, ces campagnes ont porté sur les prestations « CESU-garde d'enfant 0-6 ans » et « Aide à l'installation des personnels de l'État », pour cette dernière, la campagne, initiée en 2018, s'est prolongée début 2019. Affiches et dépliants d'information ont été envoyés dans plus de 1 500 points de distribution, administrations et adresses locales et nationales des organisations syndicales, avec un accent porté sur les écoles de formation pour cibler les jeunes fonctionnaires.

Enfin, les élections professionnelles de 2018 marquent la première étape vers le renouvellement des instances de dialogue social de l'action sociale interministérielle. En effet, les agents de l'État participent à la définition et au suivi des prestations interministérielles d'action sociale, par l'intermédiaire de représentants siégeant au comité interministériel consultatif d'action sociale (CIAS) des administrations de l'État. Celui-ci propose les orientations de l'action sociale, conformément à l'article 9 du titre 1^{er} du statut général des fonctionnaires. L'action du CIAS est relayée dans les régions par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS).

Les élections professionnelles qui se sont déroulées entre le 29 novembre et le 6 décembre 2018 dans les trois versants de la fonction publique ont permis de déterminer la représentativité syndicale au niveau national dans la fonction publique. La composition du CIAS et des SRIAS sera renouvelée en 2019 pour tenir compte de la nouvelle représentativité syndicale.

2.6 Rénover la politique en faveur des personnes en situation de handicap dans la fonction publique

Le taux d'emploi légal des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés progresse à nouveau dans le secteur public. En effet, selon les déclarations effectuées en 2018 par les employeurs publics, ce taux atteint 5,61 % en 2018 ce qui représente 250 760 bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein de la fonction publique (4,65 % pour la fonction publique de l'État, 6,76 % pour la fonction publique territoriale et 5,67 % pour la fonction publique hospitalière). En flux annuel, ce sont 30 542 recrutements qui ont été réalisés en 2018, auxquels s'ajoutent 16 407 agents publics en situation de handicap maintenus dans leur emploi avec l'aide du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Dans le prolongement de la première phase de la concertation relative à la réforme de la politique de l'emploi des personnes handicapées ouverte, au niveau interprofessionnel, au premier trimestre 2018, les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ont posé les principes d'une rénovation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Dans un objectif de cohérence et de convergence entre le secteur privé et secteur public, cette réforme permet de renforcer la mobilisation en matière d'emploi direct de personnes en situation de handicap tout en confortant le recours à la sous-traitance par l'intermédiaire des acteurs des secteurs protégé et adapté. Deux décrets d'application de la loi du 5 septembre 2018 (décret n° 2019-645 du 26 juin 2019 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et décret n° 2019-646 du

26 juin 2019 fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public) s'inscrivent dans cette logique d'équilibre entre responsabilisation des employeurs et nécessaire appui à leur mobilisation.

Un second temps de cette concertation interprofessionnelle portant sur la rénovation de l'offre de service relative au soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi à destination des personnes handicapées et des employeurs a été ouvert au second semestre 2018. Cette séquence associe les partenaires sociaux, les associations, les acteurs du service public de l'emploi et les deux fonds, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) et le FIPHFP. Trois objectifs principaux sont poursuivis : améliorer la lisibilité et l'accessibilité de l'offre de services pour les personnes en situation de handicap et pour les employeurs ; renforcer l'articulation entre dispositifs de droit commun et dispositifs spécifiques en facilitant notamment les passages entre ces dispositifs ; et promouvoir une logique d'accompagnement dans la durée de la personne en situation de handicap et de l'employeur et un continuum de parcours (articulation entre les acteurs de l'orientation, de l'insertion et du maintien dans l'emploi).

Dans le prolongement de la série d'échanges avec les fédérations de fonctionnaires et les employeurs publics ouverte au premier trimestre 2018 par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, plusieurs dispositions ont été introduites dans la loi de transformation de la fonction publique, afin d'insérer les dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le statut général des fonctionnaires, de renforcer la mobilisation des employeurs publics en matière de recrutement et d'insertion des personnes en situation de handicap mais également de permettre aux agents publics en situation de handicap de développer un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination.

Ainsi, les obligations des employeurs publics en matière de parcours professionnels des agents publics en situation de handicap sont renforcées, par le biais notamment d'un accompagnement tout au long de la carrière et d'un accès à un référent handicap, dont les conditions d'exercice des missions sont désormais précisées par la loi. Le principe de la portabilité, en cas de mobilité professionnelle, des équipements dont est doté l'agent en situation de handicap est également inscrit dans la loi.

Enfin, à titre expérimental et pour une durée de cinq ans, est créé un dispositif spécifique en vue de favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadres d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

2.7 Simplifier et renforcer la lisibilité du droit en créant un code pour tous les agents publics

Le Gouvernement est habilité par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation publique à procéder par voie d'ordonnance à la codification du droit de la fonction publique. Le délai de 24 mois prévu pour prendre l'ordonnance doit permettre l'aboutissement des travaux de codification, en opérant une codification des règles régissant les trois versants de la fonction publique.

L'objectif poursuivi par le Gouvernement est d'opérer ainsi une simplification et une rationalisation du droit de la fonction publique essentielle pour les gestionnaires des ressources humaines comme pour les agents publics.

Rénover les politiques de ressources humaines pour une fonction publique plus efficace

La codification permettra l'abrogation des textes codifiés et des textes obsolètes et ainsi rationaliser le droit applicable : plus de 120 lois ou articles de lois, plus de 650 décrets ou articles de décrets seront pris en compte dans le processus de codification.

La codification clarifiera aussi la hiérarchisation des normes juridiques en permettant le déclassement de dispositions législatives en dispositions réglementaires d'un nombre non négligeable de dispositions. Le travail de codification permettra également de clarifier la répartition des compétences des différentes autorités administratives au sein des fonctions publiques de l'État et hospitalière, en vue de procéder à une déconcentration du recrutement et de la gestion des agents publics.

Enfin, le code une fois adopté demeurera sans aucun doute un outil de simplification pour toute réforme ultérieure de la fonction publique.

Renforcer la fonction ressources humaines de l'État

3

Bâtir une fonction ressources humaines plus stratégique **3.1**

Développer les outils numériques au service
de la gestion des ressources humaines **3.2**

Appuyer les transformations de services
et accompagner l'évolution des missions **3.3**

Adapter les politiques de ressources humaines
aux enjeux des territoires **3.4**

Favoriser l'innovation en matière de ressources humaines **3.5**

Développer les partenariats européens et internationaux **3.6**

3.1 Bâtir une fonction ressources humaines plus stratégique

Les dynamiques de transformation à l'œuvre dans la fonction publique impliquent une évolution en parallèle de la fonction ressources humaines, davantage axées sur des missions de pilotage, d'accompagnement et de prospective. La DGAFP, en sa qualité de DRH de l'État, accompagne les acteurs des ressources humaines pour mettre en œuvre cette évolution et construire de véritables stratégies de ressources humaines.

Professionaliser les acteurs de la gestion des ressources humaines

Depuis janvier 2018, la DGAFP mène une réflexion, en collaboration avec l'ensemble des ministères, pour renforcer et faire évoluer la structuration de la fonction ressources humaines. Ces travaux visent à améliorer l'image et l'attractivité de la filière et de ses métiers, à identifier les enjeux structurants à un horizon de trois à cinq ans, et à accompagner les agents et les organisations dans leur processus d'évolution. L'ensemble des problématiques de la filière ressources humaines ont été travaillées avec l'identification de trois priorités par les ministères : le recrutement au sein de la filière, l'adéquation des profils aux postes de la fonction ressources humaines et l'évolution du parcours professionnel au sein de la fonction ressources humaines. L'ensemble des propositions ont été formalisées dans un plan d'actions interministériel de transformation de la fonction ressources humaines.

Afin de conduire cette transition, ce plan de transformation des ressources humaines fixe un cadre d'échanges et de travail avec les ministères sur les orientations, les outils et les méthodes répondant aux besoins que les acteurs de la filière ont exprimés, notamment lors d'une phase d'enquête interministérielle. Ces travaux ont fait l'objet d'une publication *Transformation de la fonction RH : panorama et perspectives*⁴.

Le plan d'actions au service de la transformation de la fonction RH est articulé autour de trois axes : accentuer les transformations de la fonction ressources humaines ; faire des ressources humaines une préoccupation de tous et permettre aux encadrants d'être de véritables acteurs des ressources humaines ; structurer la filière pour la rendre plus performante et plus attractive.

Le calendrier détaillé de mise en œuvre des 30 mesures de ce plan d'actions est en cours de co-construction. Le thème du recrutement au sein de la filière ressources humaines a été traité de manière prioritaire pour répondre aux besoins exprimés par les ministères. Des travaux de prospective interministérielle et de comparaison avec le secteur privé, ainsi qu'à l'international, ont alimenté un projet de « panorama » des évolutions de la fonction recrutement et de sa professionnalisation. Une attention particulière a été accordée aux conditions d'implémentation et aux avantages escomptés de ces différentes expérimentations, ainsi que sur les préconisations qui pourront former la trame du plan d'actions spécifique à la professionnalisation de la fonction recrutement.

De plus, les réformes en cours, notamment celles liées à la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, vont conduire à faire profondément évoluer la fonction recrutement et les politiques de mobilités dans la fonction publique, du fait du développement prévisible du recours au contrat, des nouvelles règles de transparence des emplois vacants et d'une plus forte déconcentration des recrutements. Il convient donc d'anticiper et d'accompagner la mise en œuvre de ces nouvelles procédures de recrutement, qui devront être à la fois plus individualisées et plus transparentes, ce qui va rendre nécessaire l'acquisition de nouveaux savoir-faire dans les services

⁴ Guide téléchargeable sur le portail de la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/transformation-de-la-fonction-rh-panorama-et-perspectives>

3 Renforcer la fonction ressources humaines de l'État

de ressources humaines, comme la constitution et la gestion de viviers de candidats correspondant à la typologie des emplois des directions métiers, l'adoption de techniques d'analyse permettant une évaluation plus fine de l'adéquation des compétences des candidats au regard du contexte professionnel des emplois à pourvoir ou encore le développement de parcours métiers visant la professionnalisation des acteurs du recrutement.

Au-delà du thème du recrutement, la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique et des plans ministériels de transformation suppose une évolution en profondeur des directions des ressources humaines ministérielles, tant dans leur organisation, que dans leurs pratiques et leurs métiers. La DGAFP est mobilisée pour assurer la mise en œuvre de l'ensemble des mesures du plan d'actions au service de la transformation de la fonction ressources humaines. Elle appuie les projets de transformation des directions des ressources humaines ministérielles dans tous leurs aspects, de l'évolution de l'organisation de la direction à celle de ses leviers d'action, ou encore de ses métiers et compétences. Une attention particulière est portée au domaine prioritaire de l'accompagnement des transformations et des restructurations.

Plan d'action pour la filière numérique et des systèmes d'information et de communication

Afin d'opérer sa transformation numérique, l'État doit pouvoir s'appuyer sur des profils et des compétences en constante évolution. Or, il est de plus en plus complexe de recruter et de fidéliser les bons profils dans les métiers du numérique et des systèmes d'information et de communication (NSIC), mais aussi d'accompagner l'ensemble de ces professionnels dans l'évolution permanente de leurs compétences.

La population travaillant dans ce domaine au sein de l'État est très hétérogène, tant du point de vue des compétences, des profils, que des statuts et des niveaux de rémunération, dans un contexte de forte concurrence du secteur privé. Il en résulte des difficultés d'alimentation et de gestion du vivier de compétences et une concurrence entre les ministères sur ces profils, en particulier les plus rares.

Dans ce contexte, les travaux interministériels d'accompagnement de la gestion des ressources humaines de la filière NSIC, menés sous le pilotage conjoint de la DGAFP et de la direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC), ont conduit à l'élaboration d'un plan d'actions permettant d'attirer, de recruter et de fidéliser les compétences de la filière NSIC. Ce plan d'action fait l'objet d'une circulaire publiée le 9 mai 2019.

Les trente et une actions qui le composent s'articulent avec les objectifs de la loi de transformation de la fonction publique et sont présentées selon les trois objectifs suivants et selon leur niveau de priorité, soulignant l'enjeu de la mesure :

1. Attirer et recruter les bons profils dans le vivier spécifique des agents de la filière NSIC, notamment en modernisant les processus de recrutement et en développant la marque employeur ;
2. Développer la mobilité et les parcours professionnels des agents de la filière, dans une logique de « management des compétences » et comme levier de motivation des agents, notamment en facilitant la mobilité interministérielle et en valorisant les parcours d'experts ;
3. Faciliter le recours au contrat pour les métiers NSIC.

Les ministères volontaires sont associés à la réalisation d'une ou plusieurs actions et à la poursuite des travaux au sein de groupes de travail co-pilotés par la DINSIC et la DGAFP en vue d'assurer la bonne mise en œuvre de ce plan d'actions pour la filière NSIC.

3.2 Développer les outils numériques au service de la gestion des ressources humaines

Dans le cadre de la transformation numérique de l'État, déclinée pour la fonction ressources humaines au sein de la feuille de route SIRH 2022, plusieurs actions interministérielles ont été menées sur la dématérialisation des processus et la gestion des compétences. Parmi celles-ci, le déploiement de l'espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP), pour la dématérialisation du bulletin de paye, et celui d'ESTEVE pour la dématérialisation des entretiens professionnels sont parmi les plus avancés. S'agissant de la gestion des compétences, un groupe de travail interministériel « SI Compétences » a été constitué pour partager les expériences et définir une trajectoire de convergence.

ENSAP : la dématérialisation des bulletins de paye

Prévu par le décret n° 2016-1073 du 3 août 2016, le bulletin de paye doit être nativement numérique pour tous les agents de l'État au 1^{er} janvier 2020. En réponse à cette obligation, les services de la direction générale des finances publiques (DGFiP) – Cap numérique et le service des retraites de l'État (SRE) – ont développé et mis à disposition des ministères l'espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP).

L'ENSAP permet non seulement une mise à disposition rapide et sécurisée des documents de rémunération pour les agents, mais aussi l'arrêt de l'impression des bulletins et de la distribution manuelle, source d'économie substantielle.

Depuis le mois de juin 2019, plus de 2 000 000 d'agents de l'État (fonctionnaires ou contractuels des ministères et de certains établissements publics ; militaires) ont accès à ce service et le déploiement sera terminé avant la fin de l'année 2019. L'impression des documents sera massivement réduite à cette échéance.

ESTEVE : la dématérialisation des entretiens professionnels

Développé par le CISIRH, ESTEVE, l'outil de dématérialisation de l'entretien professionnel annuel, est déployé en 2019 dans onze ministères pour une population totalisant 48 640 agents. Fort de ce succès, ce sont 160 000 agents de 14 ministères dont les comptes rendus d'entretien professionnels devraient être réalisés dans ESTEVE en 2020.

Cette solution permet notamment d'améliorer les processus de travail des gestionnaires en ressources humaines et de faciliter l'exercice pour les agents et les évaluateurs en limitant les saisies manuelles et fastidieuses grâce à une reprise automatique des données d'une année sur l'autre, en automatisant le circuit de validation et en mettant à disposition des indicateurs de suivi et des alertes. Aujourd'hui, les délais des campagnes d'évaluation sont mieux tenus, voire raccourcis. Dans un proche avenir, les données collectées en termes de compétences et de formation pourront alimenter directement les SIRH.

Groupe de projet « SI Compétences »

Les évolutions dans le domaine du numérique offrent une opportunité pour faire évoluer les pratiques managériales et dépasser la logique de gestion administrative de l'agent pour aller davantage vers une logique de gestion individualisée axée sur les compétences. Inscrit dans la Feuille de route SIRH 2022, le groupe « SI Compétences » a pour objectif de partager entre acteurs

3 Renforcer la fonction ressources humaines de l'État

RH des différents ministères les expérimentations et les applications et dessiner une stratégie de convergence à moyen terme.

Le premier objectif a été atteint ce qui permet aujourd'hui d'identifier de nouvelles tendances apportées aussi bien par des solutions numériques innovantes que par de nouvelles pratiques au sein des ministères. À ce titre, on peut citer le développement de l'autoévaluation des compétences par l'agent lui-même, l'extension de la gestion des viviers à d'autres populations que l'encadrement supérieur et l'apparition de nouveaux projets en matière de gestion prévisionnelle grâce notamment aux techniques de data science, de Big Data et à l'intelligence artificielle.

Mise en œuvre de la déclaration sociale nominative dans la fonction publique

L'article 43 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance modifie les dates de passage à la déclaration sociale nominative (DSN) pour les employeurs publics des trois versants de la fonction publique : État, collectivités territoriales et établissements publics à caractère administratif et leurs tiers déclarants. Le décret d'application n° 2018-1048 du 28 novembre 2018 fixe les dates limites pour la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative **entre 2020 et 2022** en procédant à une répartition des employeurs de manière à faire entrer dans le dispositif **environ un tiers des effectifs de la fonction publique chaque année**.

La DSN, établie mensuellement à partir de la paie, remplacera dans un premier temps les déclarations annuelles que sont la déclaration automatisée des données sociales unifiée (**DADS-U**), la déclaration unifiée de cotisations sociales (**DUCS**), la déclaration prélèvement à la source pour les revenus autres (**PASRAU**) puis la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (**DOETH**) au 1^{er} janvier 2022. Cette substitution nécessite des évolutions dans les logiciels de paie réalisés par les éditeurs.

Pour les employeurs de l'État dont la paie est réalisée par la direction générale des finances publiques (DGFIP), c'est-à-dire les ministères (sauf les Armées et la Gendarmerie nationale) et certains établissements publics dont la quasi-totalité des universités, soit près de 3 millions de paies chaque année, les DSN seront produites par la DGFIP avec l'outil dénommé « concentrateur-traducteur DSN », en cours de développement par le CISIRH. **Le ministère de la Culture sera pilote** avec l'établissement des DSN dès le **1^{er} janvier 2020**. La DGFIP établira les DSN des autres ministères et établissements publics en paie à façon à partir du **1^{er} janvier 2021**.

Depuis le **8 juin 2019**, un environnement technique permet aux employeurs publics et à leurs éditeurs qui se sont déclaré pilotes, de tester le dépôt d'une DSN intégrant la déclaration des agents de la fonction publique. Il est donc possible de tester toute la chaîne de production d'une DSN jusqu'à sa réception par les organismes de protection sociale (URSSAF, CNRACL, RAFF, IRCANTEC), qui contrôleront les données transmises et renverront un « compte rendu métier ». Ce document a pour objet de décrire les anomalies éventuellement détectées dans les données transmises. Des réunions sont régulièrement organisées avec les éditeurs pour les informer des nouveaux outils mis à leur disposition et échanger avec eux sur les questions fonctionnelles qui leur posent problème.

La DGAFP avec le Groupement d'intérêt public Modernisation des Déclarations Sociales (GIP-MDS) responsable de la maîtrise d'ouvrage opérationnelle, les organismes de prestations sociales, spécifiques à la fonction publique, la direction de la sécurité sociale et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers organisent la communication et produisent la documentation de l'opération ainsi que le dialogue avec les éditeurs de logiciel, de manière à ce que la transition pour l'abandon de la DADS et de la DUCS soit opérationnelle au 1^{er} janvier 2020, ouvrant ainsi de nouveaux horizons en matière de simplification déclarative pour les employeurs publics.

La DSN est basée sur la norme NEODES, qui est décrite dans un cahier technique, mis à jour deux fois par an. Des fiches consignes et un lexique le complètent pour aider les employeurs à remplir correctement leur DSN. Ces outils sont accessibles sur le site dsn-info.fr.

Outil d'aide à l'identification des métiers

L'outil d'aide à l'identification des métiers de l'État (ODAIM), est un site internet dédié à l'aide à la mobilité par l'identification des métiers ou emplois-références répertoriés dans le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME). Cet outil à vocation à ouvrir des pistes de réflexion sur la construction de projet de mobilité professionnelle des utilisateurs. Il est composé de 4 modules.

Un premier module d'auto-évaluation de ses compétences permet à l'utilisateur de déterminer son niveau d'acquisition pour les 127 savoir-faire du RIME à l'aide de 18 questions, et pour les 24 savoir être. À l'issue de cette saisie, l'outil lui propose une liste d'emploi référence du RIME présentant le plus fort taux d'adéquation avec son profil. Un deuxième module de proximité des métiers permet à l'utilisateur de sélectionner à l'aide de menus déroulant le métier qu'il exerce actuellement. L'outil lui propose alors les métiers qui présentent le plus fort taux de proximité en termes de compétences attendues (savoir-faire et savoir être). Un comparatif des compétences est disponible pour chacun des métiers proposés, afin de visualiser le différentiel de compétence entre son métier et le métier cible. Dans un troisième module de mobilité géographique, en construction, l'utilisateur pourra choisir l'emploi référence de son choix à l'aide d'un menu déroulant. Le nombre de postes à pourvoir sur Place de l'emploi public s'incrémentera par région et département sur un fond de carte. Il sera ensuite possible de visualiser dans Place de l'emploi public les offres de poste retenues. Un dernier module de consultation du RIME permet à l'utilisateur d'explorer les métiers de chacun des domaines fonctionnels. Le résultat de chaque module présente un accès vers le détail des fiches des emplois référence du RIME.

Cet outil ne propose pas de parcours professionnels type mais des aires de proximité métier basés sur les savoir-faire et les savoir être afin d'élargir le champ des possibles pour les agents. L'ODAIM ne remplace pas l'entretien avec le bureau des ressources humaines de proximité de l'agent, son manager ou un conseiller en mobilité-carrière. Par ailleurs, les résultats font apparaître explicitement les conditions d'accès spécifiques liées à certains métiers.

Cet outil est libre d'accès. L'utilisateur n'a pas à s'identifier et les auto-évaluations ne sont pas enregistrées. Toutefois, il est possible de sauvegarder et d'imprimer les résultats de tous les modules.

3.3 Appuyer les transformations de services et accompagner l'évolution des missions

L'adaptation des organisations administratives à l'évolution des missions du service public et des besoins des citoyens implique des réorganisations fonctionnelles et géographiques. Ces réorganisations appellent un accompagnement adapté des agents publics afin de faciliter les mobilités professionnelles indispensables à la transformation des administrations. La DGAFP a ainsi réformé les outils indemnitaires d'accompagnement des restructurations et s'est positionnée pour accompagner la mise en œuvre des transformations ministérielles à travers un marché public et la mobilisation d'un fonds dédié.

3 Renforcer la fonction ressources humaines de l'État

La réforme des outils indemnitaires d'accompagnement des agents

Lancé par le Gouvernement dans le cadre de la refondation du contrat social avec les agents publics, le chantier relatif à l'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles, mené en concertation avec les organisations syndicales et les employeurs publics, a permis d'identifier les mesures nécessaires pour lever les freins à la mobilité des agents. **Le décret n° 2019-138 du 26 février 2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles modernise les différents leviers indemnitaires à la disposition des employeurs pour accompagner les transformations des administrations de l'État.**

Le nouveau dispositif s'appuie notamment sur des barèmes interministériels permettant de garantir l'homogénéité de traitement entre agents de l'État relevant de départements ministériels différents concernés par des restructurations de service et par là même de faciliter les mobilités.

Les trois outils indemnitaires principalement concernés par la réforme sont la prime de restructuration de service (PRS), l'indemnité de départ volontaire (IDV) et le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA).

La PRS vise à indemniser les mobilités géographiques des agents résultant de la restructuration de leur service. Le nouveau barème de calcul interministériel tient compte de l'éloignement géographique entre l'ancien et le nouveau poste, de l'éventuelle nécessité de déménagement de la résidence familiale ou de célibat géographique ainsi que de l'existence d'enfants à charge. La PRS, dont le montant peut atteindre 30 000 euros, peut être complétée d'une allocation d'aide à la mobilité du conjoint qui serait contraint de cesser son activité en raison de la mobilité, dont le montant est porté à 7 000 euros.

L'IDV pour restructuration vise à accompagner les agents s'engageant dans une reconversion professionnelle dans le secteur privé. La condition d'âge a été ramenée à deux ans de l'âge d'ouverture des droits à pension dans le cas des restructurations de service. Le nouveau barème interministériel prévoit un montant indexé sur l'ancienneté de l'agent dans la limite de deux ans de rémunération. Enfin, l'assiette de rémunération a été élargie, notamment aux indemnités liées à la manière de servir ou à l'organisation et aux cycles de travail. La loi relative à la transformation de la fonction publique complète cet accompagnement en ouvrant le droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) aux agents dont la démission est régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une IDV.

Le CIA est un dispositif de garantie de rémunération pour les agents restructurés effectuant une mobilité sur un poste moins rémunéré. L'assiette du CIA prend désormais également en compte la rémunération indiciaire et non plus les seules indemnités liées au poste. Le CIA est attribué pour une durée de trois ans renouvelable une fois, son montant étant réexaminé lors du renouvellement.

En outre, les outils mis en place par la loi de transformation de la fonction publique peuvent être mobilisés pour accompagner les transformations de service. Ainsi, le congé de transition professionnelle (cf. 1.5) permet d'accompagner les agents engagés dans un effort de reconversion ou d'évolution de leurs compétences. Cette nouvelle situation de la position d'activité comprend un mécanisme de maintien de rémunération afin de sécuriser la situation de l'agent public pendant sa formation.

Enfin, la procédure de rupture conventionnelle introduite par la loi de transformation de la fonction publique vise à faciliter les départs du service public en encadrant la rupture du lien au service dans le cadre d'un accord mutuel, assorti du versement d'une indemnité. Elle peut être mobilisée indépendamment de toute restructuration.

Soutenir l'accompagnement des transformations

Les transformations en cours dans les administrations centrales et dans les services déconcentrés de l'État sollicitent pleinement les fonctions ressources humaines des ministères. Afin de soutenir la capacité opérationnelle des directions des ressources humaines ministérielles, la DGAFP a élaboré, avec le soutien de la direction des achats de l'État (DAE), un marché public interministériel de prestations intellectuelles en matière de ressources humaines. L'ensemble des ministères a été associé à la procédure de définition des besoins et de passation de ce marché.

Notifié en décembre 2018, l'accord-cadre référence cinq groupements de prestataires et couvre un spectre large de prestations notamment d'appui aux transformations, d'accompagnement au changement, d'appui aux mobilités, de renforcement de la fonction ressources humaines et de soutien au déploiement des politiques de ressources humaines. Dix-neuf unités d'œuvres sont directement mobilisables par les ministères par l'émission de bons de commande permettant d'assurer un accompagnement rapide des transformations envisagées. Par ailleurs, pour les besoins qui ne seraient pas couverts par ces unités d'œuvres, les ministères ont la possibilité de passer des marchés subséquents auxquels les prestataires référencés sont tenus de répondre.

Afin d'accroître l'efficacité des démarches et des prestations fournies, la DGAFP, qui pilote le marché, favorise la mutualisation et la capitalisation des livrables entre ministères confrontés à des problématiques identiques. Au cours du premier semestre de l'année 2019, plusieurs ministères ont eu recours au marché, notamment le ministère de la culture pour développer une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences dans ses services déconcentrés, les ministères économiques et financiers afin d'améliorer le processus de recrutement des contractuels et le ministère de la transition écologique et solidaire pour la réalisation d'études d'impacts en ressources humaines.

Par ailleurs, avec la création du fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines (FAIRH), la loi de finances pour l'année 2019 a doté la DGAFP d'un nouvel outil d'accompagnement des transformations ministérielles ayant un fort impact en matière de ressources humaines. En effet, le fonds, piloté par la DGAFP et doté de 50 millions d'euros, permet de co-financer la conception comme la mise en œuvre opérationnelle des projets de transformation des services de l'État dans leurs aspects de ressources humaines.

À ce titre, les ministères et les opérateurs de l'État peuvent présenter des demandes de co-financement portant sur des actions de formation et d'accompagnement individuel (bilan de compétence, coaching, soutien à la création d'entreprise...) et collectif (études d'impact en matière de ressources humaines, prestations d'appui à la conception et au pilotage de la transformation...) et portant également sur des mesures indemnitaires non récurrentes (primes d'accompagnement des mobilités géographiques et fonctionnelles et indemnités de départ volontaire). Un cahier des charges précise les actions éligibles au fonds et présente la gouvernance mise en place.

Le comité de sélection, présidé par le directeur général de l'administration et de la fonction publique, réunit la directrice du budget, le délégué interministériel à la transformation publique, le coordonnateur national de la réforme des services déconcentrés de l'État au secrétariat général du Gouvernement, ou leurs représentants, un directeur ou une directrice des ressources humaines ministériels, un représentant de l'administration territoriale de l'État et une personnalité qualifiée issue du secteur privé. Le comité analyse et sélectionne les projets au regard notamment de la qualité du dossier présenté, de sa cohérence avec les enjeux de transformation ministérielle, du niveau de co-financement assumé par le porteur et des économies attendues en termes d'effectifs et de masse salariale.

Trois dossiers ont été étudiés lors de la réunion de premier comité de sélection du fonds le 27 juin 2019. Les ministères économiques et financiers ont présenté un dossier au titre de la réforme des services des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et le ministère de la transition écologique et solidaire a déposé

3 Renforcer la fonction ressources humaines de l'État

deux demandes de co-financement pour des projets de transformation d'établissements publics. Le comité s'est réuni une seconde fois le 26 août 2019 pour examiner un dossier présenté par le ministère de l'intérieur afin d'appuyer la constitution de secrétariats généraux communs aux préfetures de départements et aux directions départementales interministérielles. Ces quatre projets bénéficieront d'un co-financement à hauteur de 3,6 millions d'euros en 2019 tant pour appuyer la conception des projets de transformations que pour mettre en œuvre des actions d'accompagnement individuel et collectif pour les projets les plus avancés.

La mobilisation des PFRH dans le cadre des plans de transformation ministériels

Les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) assurent un appui auprès des services territoriaux de l'État, sur la base d'une offre de services élaborée en réponse aux besoins locaux en matière de ressources humaines.

Relais de la DGAFP en région, les PFRH ont un rôle essentiel à jouer dans l'accompagnement de la déclinaison territoriale des transformations ministérielles. Outre l'animation des réseaux ministériels de conseillers en mobilité-carrière et leur connaissance fine du marché local de l'emploi public, elles proposent de multiples prestations qui peuvent être mises au service de l'accompagnement individuel de la mobilité (formation, action sociale, gestion prévisionnelle de l'emploi public, etc.) et de l'accompagnement collectif des services (management, organisation du travail, etc.).

Les plates-formes sont notamment mobilisées depuis la fin d'année 2018 dans le dispositif d'accompagnement des agents dans le cadre de la réforme des services des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Elles y conduisent un accompagnement individuel au niveau local, conjointement avec les conseillers en mobilité-carrière de ces directions (aide à l'élaboration du CV, préparation d'entretiens, bilans personnels et de compétences, projets de formation, etc.) et suivent en particulier les agents envisageant une mobilité vers un autre ministère, ou un autre versant de la fonction publique, ou encore une reconversion dans le secteur privé.

L'accompagnement méthodologique des transformations

Comme DRH de l'État, la DGAFP se mobilise pour accompagner les transformations au sein des administrations. À ce titre, elle conçoit et met à disposition des encadrants des outils, parmi lesquels, le guide *Mener à bien la transformation d'un service*⁵, publié en décembre 2018. Construit par étapes, de la constitution de l'équipe-projet jusqu'à l'évaluation finale de la réforme envisagée, ce guide aborde l'ensemble des problématiques de ressources humaines rencontrées lors de la conduite d'un projet de transformation de service et propose une démarche adaptable construite en s'appuyant notamment sur les retours d'expériences de transformations menées au ministère des armées, au ministère de la justice et au ministère de la transition écologique et solidaire.

Cet appui méthodologique connaît une déclinaison opérationnelle dans le cadre de l'accompagnement de la réforme de l'administration territoriale de l'État. Ainsi au cours du dernier trimestre 2018, la DGAFP a réalisé, conjointement avec les secrétariats généraux des ministères économiques et financiers et des ministères sociaux, la direction générale du trésor (DGT) et la direction générale des entreprises (DGE), un vade-mecum sur l'accompagnement des agents dans le cadre de la réforme des services des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Ce vade-mecum destiné à l'ensemble

⁵ Guide téléchargeable sur le portail de la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/mener-a-bien-la-transformation-dun-service-acteurs-etapes-et-methodologies-rh-pour-conduire-et>

des acteurs de la réforme formalise le dispositif d'accompagnement déployé et précise les outils mobilisables en matière d'accompagnement des mobilités et des transitions professionnelles.

La DGAFP a également réalisé, en lien avec la direction de la modernisation et de l'administration territoriale et la direction des ressources humaines du ministère de l'intérieur, un guide RH à destination des préfigureurs de la mutualisation des secrétariats généraux des préfectures et des directions départementales interministérielles (DDI). Cette publication, effectuée début octobre, qui accompagne la lettre de mission de chaque préfigureur, présente à la fois les jalons et les étapes indispensables à la réussite de cette réforme (étude d'impact RH, plan de formation, conduite du dialogue social...) ainsi que les outils mobilisables en matière d'accompagnement des agents. Les préfigureurs disposent ainsi d'une méthodologie pour mettre en œuvre à l'échelle de leur département la mutualisation des fonctions supports des services concernés.

3.4 Adapter les politiques de ressources humaines aux enjeux des territoires

Les quinze plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) – treize dans l'hexagone et deux dans les outre-mer, placées au sein des pôles de la coordination interministérielle de la déconcentration, de la modernisation et des mutualisations des secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR), sont des cellules composées de cinq à neuf agents. Elles assurent un rôle d'appui auprès des services de l'État en région, sur la base d'une offre de services, pour répondre aux besoins locaux en matière de ressources humaines.

La DGAFP, en qualité d'autorité fonctionnelle, pilote le réseau des PFRH, qui constitue un relais privilégié de son action en région auprès des services concernés.

Les plates-formes agissent, depuis plusieurs années, dans les domaines de la gestion prévisionnelle des ressources humaines, la formation interministérielle, l'action sociale et l'environnement professionnel. S'appuyant sur leur connaissance du marché de l'emploi public local et sur les réseaux qu'elles ont mis en place, elles accompagnent les transitions professionnelles des agents et contribuent à développer la mobilité au sein de la fonction publique. Elles apportent également un appui aux services en matière de conduite du changement, dans le cadre de l'évolution des organisations. Leur champ d'intervention évolue aussi en fonction des besoins et spécificités locaux en matière de ressources humaines. Ainsi en région Grand Est, la PFRH a développé une offre de formation dédiée aux mobilités transfrontalières.

Un bilan d'activité 2018 des PFRH⁶, publié en juillet 2019, donne un aperçu de la variété et de la richesse de leurs actions en matière de politiques de ressources humaines. Ces actions favorisent les coopérations interministérielles et inter-versants de la fonction publique, grâce aux partenariats diversifiés noués par les PFRH au niveau local. Elles relèvent à la fois du cadre général fixé par la DGAFP et de spécificités et initiatives locales.

De manière générale, le réseau des PFRH constitue pour la DGAFP un vivier d'experts qu'elle sollicite pour participer aux actions ou projets qu'elle met en œuvre. Ainsi, les plates-formes sont notamment associées aux comités de sélection des fonds interministériels (fonds d'innovation RH – FIRH, fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail – FIACT, fonds en faveur de l'égalité professionnelle – FEP, fonds de modernisation des directions départementales interministérielles – FMDDI) et sont invitées à participer aux comités de pilotage des chantiers les plus structurants pour la DGAFP (politique de formation, professionnalisation de la fonction

6 Bilan téléchargeable sur le portail de la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/bilan-dactivite-2018-des-plates-formes-regionales-dappui-interministeriel-a-la-gestion-des>

3 Renforcer la fonction ressources humaines de l'État

ressources humaines, etc.). Leur expertise locale et leur attention au caractère opérationnel sont utiles pour concevoir des dispositifs et des politiques de ressources humaines efficaces.

Afin de favoriser les synergies, la DGAFP a organisé le 4 juillet 2019 la troisième édition de la convention nationale des PFRH qui réunit l'ensemble des personnels des plates-formes autour de partenaires des administrations centrales et des services déconcentrés, mais également des autres versants de la fonction publique. Cet événement sur le thème « Les PFRH au service des transformations » avait pour objectif de présenter des actions phares menées en région et de permettre aux différents acteurs RH d'échanger sur les questions d'accompagnement des transformations et d'évolution du rôle des PFRH dans un contexte de changement.

3.5 Favoriser l'innovation en matière de ressources humaines

La fonction ressources humaines innove au service de meilleures conditions de travail pour les agents publics et, plus largement, d'une plus grande efficacité du service public. Il incombe à la DGAFP à la fois d'impulser et de soutenir des expérimentations mais également de repérer et de diffuser les projets en matière de ressources humaines portés par des managers et des agents publics innovants.

Lancement de la Bibliothèque des initiatives RH

Lancée par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics le 26 mars 2019, à l'occasion du « Printemps de l'innovation RH », la Bibliothèque des initiatives RH⁷ (BIRH) est un site internet qui recense les projets menés à titre expérimental en matière de ressources humaines au sein de la sphère publique et qui donne accès aux agents publics intéressés à des éléments méthodologiques de cadrage et de conduite de ces projets. Cette bibliothèque numérique à vocation à capitaliser des expérimentations issues des trois versants de la fonction publique et à valoriser les bonnes pratiques afin d'assurer le déploiement de projets d'un territoire à un autre ou d'une administration à une autre en développant une véritable ingénierie de changement d'échelle et de partage des expériences. La diffusion d'initiatives jugées comme capitalisables permet de concentrer les financements sur le déploiement d'un projet déjà éprouvé.

Doté d'une carte interactive, dès sa page d'accueil, le site propose un système de filtrage par région, par versant de la fonction publique et par thématique afin de faciliter la recherche d'initiatives et l'appropriation des ressources mises en ligne. Les projets sont classés suivant neuf thématiques : attractivité et recrutement, compétences, conduite du changement, dialogue social, égalité et diversité, formation, qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux, management, mobilité et parcours professionnel. Chaque initiative est présentée sous forme de fiche détaillée, décrivant les projets et leur genèse, la méthodologie appliquée, les difficultés rencontrées, les moyens alloués au projet, ainsi que les facteurs de réussite identifiés. Les documents de travail (cahier des charges, calendrier des étapes, méthodologie, livrables, rapport d'évaluation, description de l'investissement mobilisé...) sont également mis à la disposition des professionnels des ressources humaines qui se sont créé un compte afin de faciliter la duplication des projets présentés.

À la fin du premier semestre 2019, soit trois mois après le lancement du site, ce sont quatre-vingts initiatives qui sont accessibles en ligne, 545 comptes personnels qui ont été créés dont une

⁷ Découvrez la Bibliothèque des initiatives RH sur www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr

majorité par des agents territoriaux et une fréquentation moyenne de 5 000 visiteurs par mois. Inscrit dans une démarche dynamique et participative de transformation des ressources humaines publiques, le fonds mis en ligne a vocation à être enrichi de nouveaux projets, à recenser les nouvelles pratiques et les nouveaux outils à diffuser au service d'une fonction ressources humaines plus efficace.

Le fonds d'innovation RH

Le fonds de soutien à l'innovation en matière de ressources humaines dans la fonction publique de l'État (FIRH), créé par la circulaire du 22 décembre 2016, est reconduit pour une troisième édition en 2019. Doté de 1 million d'euros annuellement, le fonds vise à soutenir des initiatives innovantes en matière de ressources humaines développées par des services de l'État en administration centrale comme dans les territoires ou portées par des établissements publics. En 2017 et en 2018, quatre-vingt-trois projets ont bénéficié d'un financement du fonds. La DGAFP publie chaque année un bilan du fonds⁸.

L'appel à projets pour 2019 reprend les quatre thématiques définies en 2018. Les projets présentés doivent notamment favoriser l'accompagnement des agents publics dans la conduite du changement et dans la construction de leurs projets professionnels, participer à la diffusion d'une culture managériale innovante fondée sur la co-construction et la reconnaissance de l'intelligence collective, mettre en œuvre de nouveaux modes d'organisation du travail ou encore promouvoir l'égalité professionnelle.

Pour cette nouvelle campagne, la DGAFP a souhaité simplifier et faciliter la procédure de dépôt et d'instruction des dossiers en recourant à la plate-forme demarches-simplifiees.fr. La plate-forme permet aux porteurs de projets de modifier et de compléter à tout moment leurs dossiers en phase de candidature puis d'être informé de l'état d'instruction de leurs dossiers. En outre, le recours à demarches-simplifiees.fr favorise le partage d'informations entre les différents services instructeurs en retraçant sur un espace partagé les échanges intervenus avec le porteur et les demandes d'éléments complémentaires.

Dans le cadre de l'appel à projet 2019, quatre-vingt-onze dossiers ont été présentés. Le comité de sélection, composé de représentants de la DGAFP, de la direction interministérielle de la transformation publique (DITP) et de la direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF) ainsi que de personnalités qualifiées, en a retenu quarante-six : neuf en administration centrale, trente portés par des services déconcentrés et sept par des établissements publics. La sélection des projets est opérée suivant une série de critères définie par la circulaire du 22 décembre 2016. Le comité de sélection porte notamment une attention particulière au caractère reproductible du projet, à l'ouverture à d'autres administrations et à la solidité des moyens tant humains que financiers alloués aux projets.

À titre d'illustration, la PFRH Grand Est bénéficie d'un financement pour la mise d'un parcours de formation – « Cap Europe : vos talents n'ont pas de frontières » – pour favoriser la mobilité européenne et transfrontalière des agents publics. Le fonds est mobilisé pour co-financer le développement par le ministère de l'intérieur d'une interface d'inscription rapide au concours externe des ingénieurs des systèmes d'information – « Concours Flash » – afin de faciliter le recrutement de candidats dans un contexte de concurrence élevée. Le ministère de la transition écologique et solidaire a obtenu un co-financement pour déployer une application informatique de gestion et de suivi dématérialisé des crédits de temps syndicaux.

La DGAFP accompagne les porteurs de projets lauréats qui peuvent solliciter un appui et des conseils méthodologiques. Ce soutien s'est concrétisé par de nombreux déplacements effectués

⁸ Bilans téléchargeables sur le portail de la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-dinnovation-rh-et-fiact>

3 Renforcer la fonction ressources humaines de l'État

en région par des agents DGAFP pour participer aux comités de pilotage des projets et apporter leur expertise en fonction des spécificités des projets. En outre, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) assurent la promotion du fonds en région et accompagnent, en lien avec la DGAFP, les porteurs tout au long de la conduite de leurs projets.

Animer une communauté d'innovateurs RH

Afin de valoriser et de diffuser la culture de l'innovation RH, la DGAFP a entrepris de structurer un réseau d'innovateurs en matière de ressources humaines issus des trois versants de la fonction publique. Soutenir l'innovation RH suppose en effet à la fois d'identifier les projets novateurs, de mettre en réseau les porteurs et d'appuyer le déploiement d'expérimentations conduites localement.

L'animation de ce réseau des innovateurs RH s'est notamment traduite sur l'année 2018-2019 par l'organisation de deux événements publics. À l'occasion de la Semaine de l'innovation publique d'abord, la DGAFP a pour la première fois organisé une journée spécifiquement dédiée à l'innovation en matière de ressources humaines, le « Tour de France de l'innovation RH », le 22 novembre 2018. L'ensemble des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) se sont mobilisées pour animer des ateliers et des stands régionaux présentant les projets et partenariats innovants développés à l'échelon local en matière de ressources humaines. La PFRH Grand Est a notamment présenté le partenariat mis en œuvre avec le Fonds de gestion des congés individuels de formation (FONGECIF) pour l'accompagnement des reconversions des agents publics vers le secteur privé. Pour la région Bretagne, la PFRH a mis en avant la structuration d'une communauté des cadres de l'ensemble des administrations territoriales de l'État animée avec l'appui du centre de valorisation des ressources humaines (CVRH) de Nantes du ministère de la transition écologique et solidaire.

Par ailleurs, le 26 mars 2019 la DGAFP a organisé la première édition du « Printemps de l'innovation RH ». Lors de cette manifestation, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics a inauguré la Bibliothèque des initiatives RH, outil de partage et de valorisation de projets d'acteurs publics dans l'ensemble des champs des ressources humaines. À cette occasion, le hall Bérégovoy des ministères économiques et financiers a accueilli une série de conférences de praticiens, d'experts internationaux et d'universitaires sur le thème de l'innovation RH ainsi qu'un parcours d'une vingtaine de kiosques ouverts au public afin de découvrir une cinquantaine de projets innovants portés par des acteurs des trois versants de la fonction publique : agents conversationnels (chabot) RH, parcours de formations, jeux sérieux autour du recrutement, de la qualité de vie au travail, laboratoires d'innovation, écoles de management...

Ces événements constituent une opportunité pour les porteurs de projets innovants d'échanger sur les retours d'expériences, mais également de communiquer auprès des managers publics et des professionnels des ressources humaines sur les initiatives existantes et les outils et dispositifs à leur disposition pour les accompagner dans la mise en œuvre d'actions de transformation des ressources humaines. En outre, ils sont aussi l'occasion pour ces porteurs d'échanger entre pairs afin de faire émerger des externalités positives : échanges de bonnes pratiques, mutualisation de projets...

Outre l'organisation de ces temps forts à destination des professionnels des ressources humaines, la DGAFP outille également les managers publics qui souhaitent se saisir des nouveaux modes de travail plus participatifs et bâtis sur l'intelligence collective. Le guide *Oser l'innovation RH*⁹, publié en mars 2019, propose une méthodologie pour concevoir pas à pas et animer des sessions de

9 Guide téléchargeable sur le portail de la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/osser-linnovation-rh-concevoir-et-animer-atelier-de-travail-avec-collaborateurs>

travail séquencées et participatives. Il répond ainsi à un besoin identifié de diffusion de méthodes de travail plus collaboratives et plus efficaces au sein de la fonction publique.

3.6 Développer les partenariats européens et internationaux

La DGAFP continue de renforcer son activité de coopération avec les autres pays dans le monde afin notamment de s'inspirer des meilleures pratiques RH développées hors de nos frontières et de conforter l'influence française au sein de réseaux internationaux. Elle s'emploie également à devenir un acteur influent dans un contexte de redéfinition du paysage institutionnel des acteurs de la coopération.

Mobiliser l'expertise de l'administration française

La mobilisation de l'expertise de la DGAFP en matière de coopération internationale sur les sujets de gouvernance et renforcement des capacités administrative participe à la stratégie d'influence française. Les actions de coopération se déclinent par la mise en œuvre d'accords bilatéraux. En 2018, l'accord de coopération avec l'Algérie a été renouvelé et un accord a été signé avec la Serbie en 2019.

En septembre 2018, en consortium avec l'École nationale d'administration (ENA) et le service public fédéral belge, la DGAFP a remporté un appel d'offres de jumelage visant à accompagner le gouvernement tunisien dans la démarche de modernisation de sa fonction publique. Le jumelage a pour objectifs de renforcer les capacités des services en charge de la gestion des ressources humaines en Tunisie, d'appuyer la mise en place de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans l'administration tunisienne, de faciliter la mobilité des fonctionnaires et d'accompagner l'État tunisien dans la mise en place des mécanismes et outils permettant une gestion maîtrisée de sa masse salariale.

Ce projet bénéficie d'un financement d'1,5 million d'euros de la Commission européenne et se déroule sur trois ans à compter du 1^{er} janvier 2019. En remportant cet appel d'offres, la DGAFP a démontré sa capacité à fédérer les acteurs français de la coopération mais également à mobiliser un partenaire européen sur un projet d'envergure.

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, Olivier Dussopt, a lancé officiellement les travaux de jumelage lors d'un déplacement officiel en Tunisie en mars 2019. Ce projet d'envergure conduit la DGAFP à mobiliser plus d'une centaine d'experts de haut-niveau au sein des administrations française et belge et à initier la structuration d'un vivier d'experts mobilisables à l'international.

La mise en œuvre de ce jumelage permet à la DGAFP, DRH de l'État, de conforter sa position centrale sur les questions de gouvernance internationale en matière de fonction publique.

Par ailleurs, pour la troisième année consécutive, la DGAFP et le ministère fédéral allemand de l'intérieur (BMI) ont organisé des ateliers franco-allemands, les 20 et 21 mai 2019, à Berlin, confirmant ainsi la coopération pérenne construite entre la France et l'Allemagne en matière de fonction publique. Les échanges ont principalement porté sur les réformes en cours dans la fonction publique des deux pays, notamment en matière de dialogue social et de rémunération, sollicitant plusieurs experts sur ces thématiques.

3 Renforcer la fonction ressources humaines de l'État

Participer aux instances de coopération

La DGAFP contribue de manière soutenue aux travaux de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), où elle représente la France au sein du comité de la gouvernance publique (PGC) et du réseau sur l'emploi et la gestion publics (PEM). Des représentants de la DGAFP ont participé aux travaux menés en 2018-2019 sur les politiques d'encadrement supérieur et les nouvelles stratégies de diversité et d'inclusion dans la fonction publique, notamment à l'occasion d'un séminaire organisé à Ottawa en février 2019, qui donneront prochainement lieu à la publication d'une étude, ainsi que sur la mesure de l'engagement des agents publics, en vue de développer des indicateurs communs au sein des pays de l'OCDE. La DGAFP a également accompagné l'OCDE dans l'élaboration de sa recommandation sur les aptitudes et le leadership dans la fonction publique, publiée en janvier 2019, et soutenu la déclaration sur l'innovation dans le secteur public, adoptée en mai 2019.

La DGAFP s'investit également au sein du comité sectoriel européen de dialogue social pour les administrations d'État (SDC CGA). Dans le cadre du nouveau projet du comité financé par l'Union européenne sur l'impact de la numérisation sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics – Olivier Dussopt – a participé le 14 mars 2019 à Paris à un événement rassemblant une cinquantaine de partenaires sociaux issus de 15 pays de l'Union européenne, en présence de représentants de la Commission européenne et de l'OCDE. Cette réunion a permis de nourrir les réflexions du projet, qui aboutira, à l'automne 2019, à la publication d'une étude et de recommandations sur le développement du numérique et l'équilibre des temps de vie dans les administrations publiques en Europe.

Par ailleurs, la DGAFP a conforté son rôle de partenaire privilégié du Gift-Mena (*Governance Institutes Forum for Training in the Middle East and North Africa*), un réseau de coopération Sud-Sud en matière de fonction publique pour la région Afrique du Nord et Moyen-Orient (ANMO). Elle porte un projet d'appui à l'autonomisation et à la pérennisation de ce réseau, en partenariat avec le ministère de l'Europe et des affaires étrangères et Expertise France, financé par le fonds de solidarité pour les projets innovants, les sociétés civiles, la francophonie et le développement humain (FSPI) pour un montant de 250 000 euros. Ce projet bénéficie également de l'appui de l'École nationale d'administration (ENA), du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et a fait l'objet d'un lancement officiel à Beyrouth en novembre 2018.

En outre, la DGAFP a réuni, en février 2019, le comité de pilotage de l'expertise internationale en matière de gouvernance publique composé des principaux acteurs français de la coopération dans ce domaine : ministère de l'Europe et des affaires étrangères, Expertise France, Agence française de développement (AFD), opérateurs de formation et écoles de service public notamment. Ce comité vise à favoriser le partage d'information et à structurer l'offre française en matière de réponse à appel à projets dans un contexte concurrentiel accru.

En juin 2019, la DGAFP, en tant que membre du conseil d'administration d'Expertise France et dans la perspective de l'intégration prochaine d'Expertise France au sein du groupe AFD, a participé aux travaux préparatoires relatifs à la définition de la mission, la place de l'opérateur au sein du dispositif français de coopération technique, les domaines d'intervention prioritaires (thématiques et géographiques) et l'évolution du modèle économique d'Expertise France.

Enfin, afin de participer à la stratégie d'influence française, la DGAFP apporte une attention particulière à la formation des cadres étrangers à travers le dispositif des cycles internationaux. En complément de l'offre proposée par l'ENA à destination des hauts fonctionnaires (cycle international long, cycle international de perfectionnement et programmes internationaux courts), les instituts régionaux d'administration (IRA) proposent un cycle international (CIIRA) à destination des cadres intermédiaires. Depuis sa création en 2012, le cycle a accueilli près de 50 auditeurs de 20 nationalités différentes dans les IRA. À la rentrée 2019-2020, 16 nouveaux auditeurs sont attendus dans les IRA de Lille, Lyon et Metz.

TITRE 2

Faits et chiffres

Vues d'ensemble

Dossiers

Fiches thématiques

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

L'emploi public

1

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2017

Amadou Yaya BA
Yannig PONS

Chiffres clés

5,53 millions de personnes travaillent dans la fonction publique au 31 décembre 2017.

Évolution des effectifs de la fonction publique entre fin 2016 et 2017 :

Ensemble de la FP :
+43 100 agents (+0,8 %)
FPE :
+18 700 agents (+0,8 %)
FPT :
+16 400 agents (+0,9 %)
FPH :
+8 000 agents (+0,7 %)

Évolution des effectifs par statut en 2017 :

Fonctionnaires : -0,2 %
Contractuels : +5,0 %
Militaires : +0,5 %
Autres catégories et statuts : +0,1 %

Les femmes représentent 62 % des agents publics et 41 % des agents de la catégorie A+.

Au 31 décembre 2017, 5,53 millions d'agents travaillent au sein de la fonction publique en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte). Hors contrats aidés, l'emploi public augmente de 0,8 %, toutefois en prenant en compte les emplois aidés (138 800), en nette baisse par rapport à 2016, il est quasiment stable. La hausse s'explique notamment par le passage sous statut de contractuels de droit public de 30 000 contrats aidés présents fin 2016.

Dans la fonction publique de l'État, hors contrats aidés, l'emploi augmente pour la troisième année consécutive (+0,8 %), dont 0,5 point de recrutement, comme contractuels, d'anciens contrats aidés. Cette hausse provient principalement des augmentations dans les ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de l'Intérieur et de la Justice, en lien avec les priorités affichées dans la loi de finances.

Dans la fonction publique territoriale, l'emploi progresse, en 2017, de 0,9 % après deux années consécutives de baisse. Cette hausse est en partie liée au recrutement en contractuels de bénéficiaires de contrats aidés présents fin 2016. La hausse se situe essentiellement dans les établissements intercommunaux dans un contexte de transferts de compétences des communes vers ces établissements. L'emploi comme contractuels d'anciens contrats aidés contribue pour 0,7 point à cette hausse. Y compris emplois aidés, l'emploi territorial baisse de 0,4 %.

Dans la fonction publique hospitalière, l'emploi augmente de 0,7 % (dont 0,4 point lié au recrutement d'anciens contrats aidés) à un rythme plus soutenu que les deux dernières années.

Malgré la hausse globale de l'emploi public, le nombre de fonctionnaires baisse. Ainsi, conformément à la tendance observée depuis dix ans, la part des fonctionnaires continue de diminuer dans l'ensemble de la fonction publique (-0,7 point).

Les femmes, déjà majoritaires dans la fonction publique (62 % des agents de la fonction publique pour 46 % des emplois salariés du privé) voient leur part progresser (+0,2 point comme les années précédentes). Par ailleurs, l'âge moyen des agents de la fonction publique (43,4 ans contre 41 ans dans le secteur privé) augmente encore légèrement malgré une hausse cette année de la part des moins de 30 ans.

Enfin, la rotation du personnel continue de s'accroître, avec des augmentations des nombres d'entrants (+8,3 % soit 7,1 % hors recrutement d'anciens contrats aidés) et de sortants (+4,9 %).

1 L'emploi public

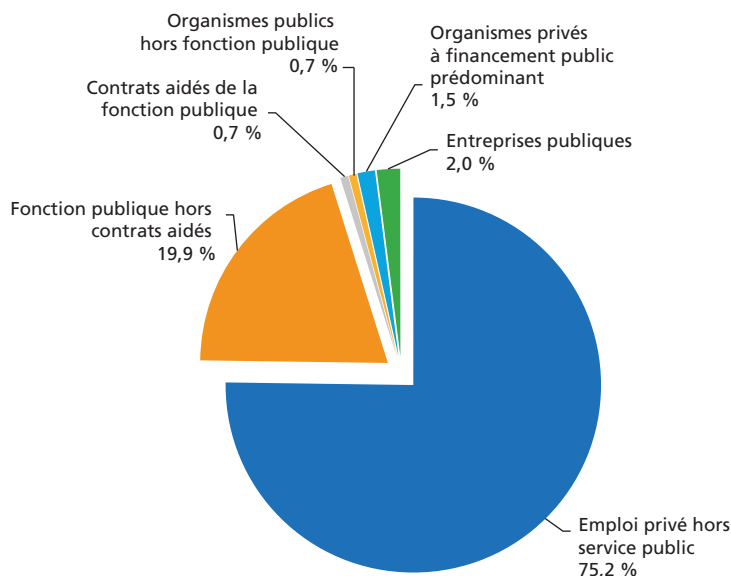
Fin 2016, 5,48 millions d'agents dans la fonction publique sur le territoire national, soit un emploi sur cinq

L'emploi public est suivi ici selon une acception juridique de la fonction publique. Dans cette approche basée sur le statut juridique de l'employeur, la fonction publique emploie, fin 2016, sur le territoire national (métropole + DOM) 5,48 millions d'agents au sein d'organismes dont le statut commun de recrutement, repéré par sa catégorie juridique est le droit public. Néanmoins, des dispositions réglementaires permettent à certains de ces organismes de déroger à cette règle et d'effectuer des recrutements de droit privé. Par ailleurs, ces mêmes employeurs emploient 189 300 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé, fin 2016, généralement exclus du décompte des emplois réalisés par la DGAFP.

La fonction publique représente 19,9 % de l'emploi total (salariés et non-salariés) en France, hors bénéficiaires de contrats aidés, et 20,6 % si on les inclut. Ces agents sont employés, sous des statuts divers, par les services civils et militaires de l'État, les conseils régionaux, les conseils généraux, les communes, les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif, les hôpitaux publics, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et les autres établissements publics sociaux et médico-sociaux (voir Figure V 1-1).

Figure V 1-1 : Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2016 (métropole + DOM)

[en %]



Sources : Siasp, DADS, Recme, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Dans une approche économique alternative, généralement utilisée pour les comparaisons internationales, les « administrations publiques » (au sens de la comptabilité nationale, incluant des organismes privés à financement public) emploient 6,100 millions de personnes en France (métropole + DOM) fin 2016.

Fin 2017, la fonction publique emploie 5,53 millions d'agents publics

Fin 2017, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), la fonction publique emploie 5,53 millions d'agents¹ auxquels s'ajoutent 138 800 bénéficiaires de contrats aidés. Un peu moins de la moitié des bénéficiaires de ces emplois aidés (48,8 %) travaillent dans la fonction publique territoriale (FPT) et 40,9 % dans la fonction publique de l'État (FPE). Leur nombre a baissé de plus de 50 000 entre 2016 et 2017. Néanmoins, fin 2017, parmi les contrats aidés en activité fin 2016, 30 000 travaillent dans la fonction publique sous le statut de contractuel. Ces recrutements comme contractuels d'anciens contrats aidés expliquent certaines évolutions marquantes de l'année (âge, catégorie hiérarchique...), les évolutions seront donc souvent corrigées pour permettre une meilleure interprétation. Les résultats présentés par la suite excluent généralement les contrats aidés.

La FPE emploie 2,45 millions d'agents soit 44,3 % de l'effectif total (**Figure V 1-2**). Elle est constituée des ministères, des établissements publics administratifs (EPA) nationaux et des établissements publics locaux d'enseignement (EPL)². La FPT, composée des collectivités territoriales et des EPA locaux, compte quant à elle 1,90 million d'agents (34,4 % de l'ensemble des agents publics). Enfin, 1,17 million d'agents travaillent au sein des hôpitaux et établissements médico-sociaux de la fonction publique hospitalière (FPH).

Figure V 1-2 : Effectifs physiques en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique en 2017

	Effectifs physiques au 31 décembre 2017 ⁽¹⁾		ETP au 31 décembre 2017 ⁽¹⁾	EQTP annualisé en 2017 ⁽²⁾
	Ensemble	dont à temps partiel (en %)		
Fonction publique de l'État	2 450 249	15,0	2 330 236	2 336 516
Fonction publique territoriale	1 902 237	26,3	1 724 479	1 770 940
Fonction publique hospitalière	1 173 416	23,2	1 087 163	1 094 672
Ensemble de la fonction publique	5 525 902	20,6	5 141 877	5 202 128

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

Un cinquième des agents ne travaillent pas à temps complet, fin 2017. Ils travaillent alors soit à temps partiel, soit sur un poste où la durée de travail hebdomadaire offerte par leur employeur est inférieure à la durée légale du travail ou normale chez cet employeur. Dans ce dernier cas, le poste occupé est qualifié de poste à temps non complet. Ces postes peuvent être proposés à des contractuels dans l'ensemble de la fonction publique mais également à des fonctionnaires dans la seule FPT. Par la suite, on parle indistinctement de travail à temps partiel pour les deux situations. C'est dans la FPT que le travail à temps partiel est le plus répandu, il concerne, fin 2017, 26,3 % des agents, soit 3 points de plus que dans la FPH (23,2 %) et plus de dix points de plus que dans la FPE (15,0 %). Pondérés par leur quotité de travail en fin d'année, le nombre d'agents dans la fonction publique s'élève à 5,14 millions d'équivalent temps plein (ETP) fin 2017, en hausse de 0,7 %. Ils sont 2,33 millions dans la FPE (45,3 %), 1,72 million dans la FPT (33,5 %) et 1,09 million dans la FPH (21,1 %).

1 Les bénéficiaires de contrats aidés ne sont donc pas comptés dans les « agents publics » car ce sont des salariés de droit privé. Formellement, les apprentis ne sont pas des agents publics mais sont comptés avec eux dans cette publication.

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

1 L'emploi public

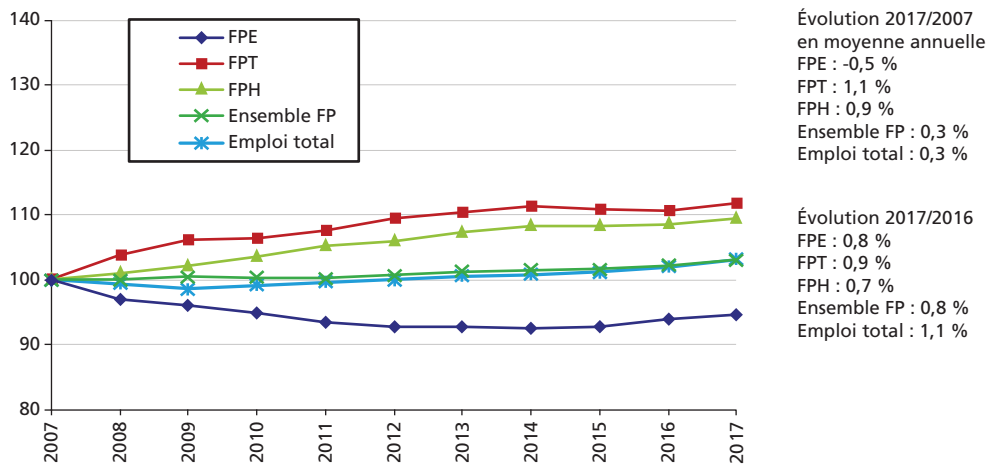
Les effectifs en fin d'année ne permettent pas de prendre en compte l'ensemble des agents qui ont travaillé dans la fonction publique au cours de l'année. Le volume de travail de l'année, exprimé en équivalent temps plein annualisé (EQTP), prend en compte au prorata de la durée d'emploi les agents présents au cours de l'année. Un agent qui travaille toute l'année à temps plein compte ainsi pour 1 EQTP. En 2017, le volume total de travail dans la fonction publique s'élève à 5,20 millions d'EQTP dont 44,9 % dans la FPE, 34,0 % dans la FPT et le reste dans la FPH. Il augmente de 0,7 % par rapport à 2016.

Avec +0,8 %, l'évolution de l'emploi public accélère en 2017

Hors contrats aidés, le nombre d'agents publics augmente de 0,8 % entre fin 2016 et fin 2017, soit une augmentation supérieure de 0,5 point à l'augmentation annuelle moyenne de l'emploi public depuis 2007 (Figure V 1-3). Cette accélération est en partie due à la transformation de contrats aidés en contrats de droit public. En effet, pour la deuxième année consécutive, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés diminue en 2017 (-26,6 % après -4,2 %). Ainsi, en prenant en compte les bénéficiaires de ces contrats, l'emploi issu des employeurs relevant de la fonction publique est en légère baisse (-0,1 %).

En 2017, l'emploi total public et privé en France (y compris les non-salariés) augmente de 1,1 %, à un rythme également supérieur à celui observé depuis 2007 (+0,3 % par an en moyenne). Après avoir augmenté plus que l'emploi total, l'emploi public s'accroît moins vite que l'emploi total pour la deuxième année consécutive.

Figure V 1-3 : Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique depuis 2007
[base 100 au 31 décembre 2007]



Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE. Traitement DGAFP - Dessi.

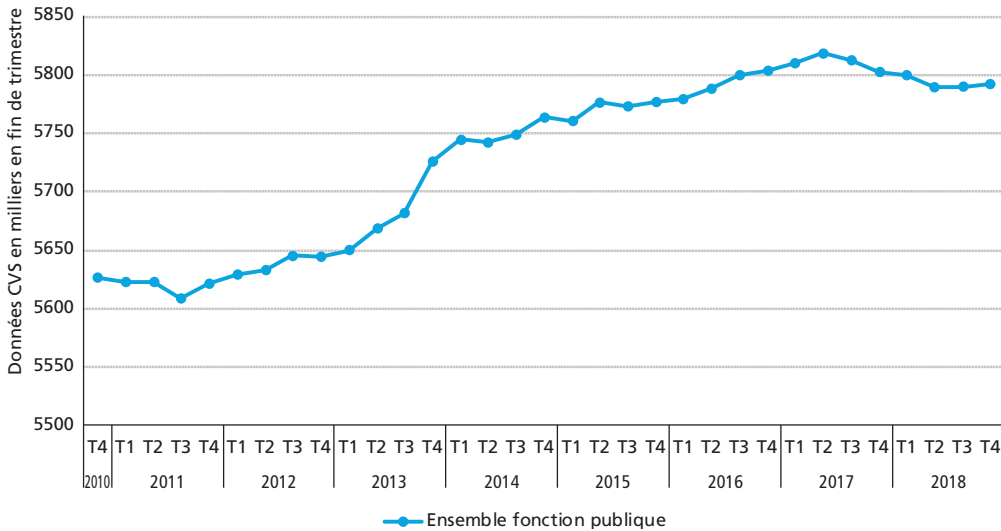
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

Encadré 1 : Les premières estimations d'emploi pour 2018

D'après l'estimation trimestrielle de l'évolution de l'emploi publiée par l'Insee, on observe une légère hausse de 2 300 emplois dans la fonction publique au quatrième trimestre 2018 après une augmentation des effectifs au 3^e trimestre (+3 800). Étant donnée la baisse du 1^{er} semestre (-16 300), sur un an (entre fin 2017 et fin 2018), l'emploi dans la fonction publique reculerait de 10 200 unités (soit -0,2%).

Figure V 1.E1-1 : Évolution de l'emploi dans la fonction publique (y.c. contrats aidés)



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

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

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

La baisse du nombre de contrats aidés se poursuit

La fonction publique compte 71 800 bénéficiaires de contrats aidés à la fin du quatrième trimestre 2018. Ce nombre baisse de 2,6 % (soit 1 900 contrats en moins) dans l'ensemble de la fonction publique par rapport au trimestre précédent. Ainsi en 2018, le nombre de contrats aidés diminue de 57 000, soit une baisse importante de 44 %. Ce phénomène touche chacun des trois versants de la fonction publique : la baisse relative la plus importante est enregistrée dans la FPH (-53,2 %), elle est de 44,1 % dans la FPE et de 42,3 % dans la FPT.

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

	Effectifs au quatrième trimestre 2018			Évolution par rapport au même trimestre de l'année précédente
	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Total	
Fonction publique de l'État	31 302	73	31 375	-44,1
dont EPLE	30 198	15	30 213	-41,8
Fonction publique territoriale	27 412	6 786	34 198	-42,3
dont Secteur Communal ⁽¹⁾	24 261	6 041	30 302	-42,8
Fonction publique hospitalière	5 011	1 239	6 250	-53,2
Ensemble de la fonction publique	63 725	8 098	71 823	-44,2

Sources : ASP, Traitement DGAFP – Dessi.

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

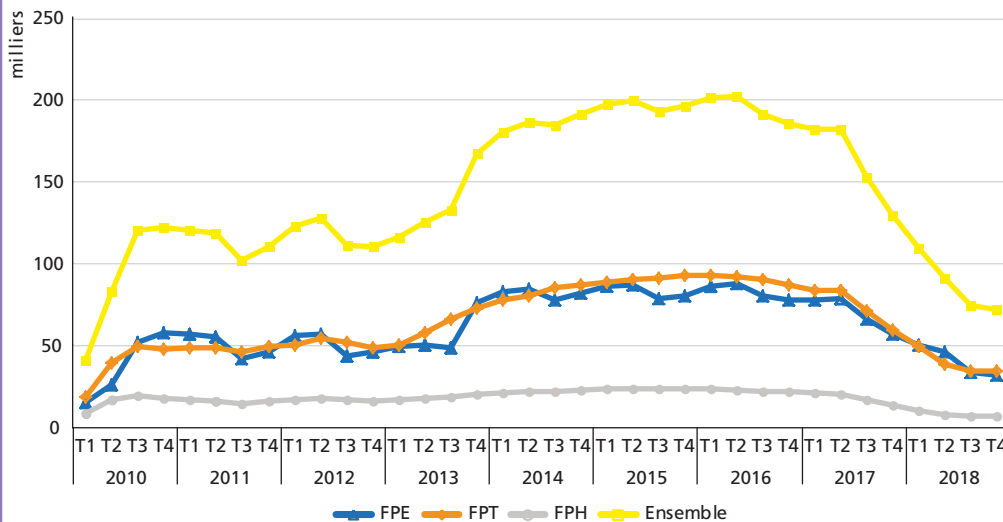
Type de données : Trimestrielles, Bénéficiaires au 31 décembre 2018.

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

1 L'emploi public

Hors contrats aidés, l'emploi public tous versants confondus serait ainsi en hausse en 2018 et son évolution serait d'environ +0,8 % entre fin 2017 et fin 2018.

Figure V 1.E1-3 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés par versant et employeur en fin de trimestre depuis 2010



Sources : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage – Ari@ne – Données DGEFP-Dares. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière.

Sources : ASP, Traitement DGAFP – Dessi.

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

Type de données : données trimestrielles.

En dix ans, la répartition des effectifs par versant s'est modifiée notamment du fait de la vague de décentralisation opérée essentiellement entre 2006 et 2011. Néanmoins, en 2017, le renversement de tendance amorcé en 2015 dans la FPE se confirme. Pour la troisième année consécutive, l'emploi augmente dans la FPE alors qu'il n'avait cessé de baisser entre 2003 et 2014. Ainsi, le nombre d'agents de l'État augmente de 0,8 % sur un an, alors qu'il baisse de 0,5 % par an en moyenne sur dix ans. Dans la FPT, les effectifs augmentent à nouveau après deux années de baisse, sous l'effet de l'emploi d'anciens bénéficiaires de contrats aidés comme contractuels de droit public.

Dans la FPE, les effectifs augmentent pour la troisième année consécutive

De 2004 à 2014, le nombre d'agents dans la FPE a diminué chaque année en lien d'une part avec des suppressions de postes et d'autre part avec des transferts vers la FPT dans le cadre de la décentralisation. Ainsi, en effectifs physiques, la part de la FPE dans l'ensemble de la fonction publique a fortement diminué sur la période passant de plus de la moitié en 2003 à 43,9 % en 2014. Depuis 2015, les effectifs de la FPE progressent à nouveau. Hors bénéficiaires de contrats aidés, le nombre d'agents de l'État augmente de 18 700 postes (Figure V 1-4), dont 11 500 postes correspondent à l'intégration comme contractuels de droit public d'anciens bénéficiaires de contrat aidé de ce même versant.

En 2017, l'emploi croît dans la FPE de 0,8 %, dont 0,5 point par recrutement comme contractuels d'anciens contrats aidés. L'augmentation de l'emploi public dans les ministères (+1,1 % dont 0,5 point par recrutement comme contractuels d'anciens contrats aidés) est accompagnée d'une baisse dans les EPA (-0,4 %, mais également de -1,0 % si on compte en 2016 les contrats aidés des EPA recrutés par la suite comme contractuels par le ministère de l'Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche). La part des EPA dans ce versant diminue de 0,2 point et s'établit désormais à 19,9 %. Le poids des EPA dans la FPE diminue pour la deuxième année consécutive après dix années d'augmentation au cours desquelles leur part est passée de 8,9 % à 20,2 % entre 2005 et 2015. Les trois quarts de ce changement de structure s'expliquant par l'augmentation du poids des EPA dans les ministères de l'enseignement à la suite de la loi d'autonomie des universités.

Par ailleurs, 56 800 bénéficiaires d'emplois aidés travaillent dans ce versant, contre 76 400 fin 2016. Leur nombre est en baisse de 25,6 % en 2017 et l'emploi dans le versant, en prenant en compte la baisse de ces contrats, est stable. Plus de 90 % d'entre eux sont employés par des établissements publics locaux d'enseignement (EPLE).

La croissance de l'emploi dans la FPE en 2017 est portée par les ministères de l'Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche, de l'Intérieur et de la Justice, qui sont les secteurs prioritaires affichés dans le projet de loi de finances (PLF) relatif à cette année.

Avec 18 500 postes supplémentaires (+1,4 %), la hausse de l'emploi au ministère de l'Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche et dans les EPA sous sa tutelle est proche de l'augmentation totale de l'emploi de la FPE. La Loi de finances initiale prévoit une augmentation d'environ 20 000 emplois mesurés en équivalent temps plein annuels, dont près de la moitié correspond à des créations de postes. À part ces créations, le reste de l'évolution s'explique principalement par la requalification, entamée en 2016, de contrats aidés en contrats d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH). Ce changement de statut d'emploi conduit à un transfert des effectifs des établissements publics locaux d'enseignement, qui employaient ces contrats aidés, vers le ministère, qui emploie directement les AESH. Ainsi, l'évolution globale des effectifs se décompose en une augmentation de 2,0 % des effectifs du ministère (dont 0,7 point lié au transfert des AESH) et une baisse de 0,6 % de ceux des EPA sous sa tutelle. Ainsi, les effectifs y compris contrats aidés sont stables entre 2016 et 2017.

Les effectifs du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer augmentent de 1,2 %, soit +3 600 postes provenant intégralement de la police et de la gendarmerie nationale (+4 600 postes), notamment dans le cadre du plan de lutte antiterrorisme avec +2 700 pour la police (+1,9 %) et +1 900 pour la gendarmerie (+1,9 %).

1 L'emploi public

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

	Au 31 décembre 2017		Évolution par rapport à 2016		Évolution moyenne annuelle entre 2007 et 2017	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Ensemble FPE	2 450 249	100,0	0,8		-0,5	
Ensemble des ministères	1 962 712	80,1	1,1	+0,2	-1,6	-0,9
Ensemble des EPA	487 537	19,9	-0,4	-0,2	5,5	+0,9
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 384 160	56,5	1,4	+0,3	-0,2	+0,2
<i>dont ministère</i>	1 049 903	42,9	2,0	+0,5	-1,6	-0,5
<i>dont EPA</i>	334 257	13,6	-0,6	-0,2	6,4	+0,7
Justice	88 084	3,6	1,5	+0,0	1,5	+0,1
<i>dont ministère</i>	87 197	3,6	1,5	+0,0	1,6	+0,1
<i>dont EPA</i>	887	0,0	0,5	+0,0	-4,5	-0,0
Culture	25 339	1,0	-0,5	-0,0	0,1	+0,0
<i>dont ministère</i>	11 315	0,5	0,1	+0,0	-0,7	-0,0
<i>dont EPA</i>	14 024	0,6	-1,0	-0,0	0,8	+0,0
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	72 806	3,0	-2,1	-0,1	-4,7	-0,2
<i>dont ministère</i>	51 297	2,1	-2,3	-0,1	-7,0	-0,2
<i>dont EPA</i>	21 509	0,9	-1,5	-0,0	6,4	+0,0
Défense	270 780	11,1	-0,3	-0,1	-4,4	-0,5
<i>dont ministère</i>	262 547	10,7	-0,1	-0,1	-4,5	-0,5
<i>dont EPA</i>	8 233	0,3	-4,9	-0,0	1,1	+0,0
Ministères économiques et financiers	154 403	6,3	-1,2	-0,1	-1,9	-0,1
<i>dont ministère</i>	142 308	5,8	-1,4	-0,1	-2,2	-0,1
<i>dont EPA</i>	12 095	0,5	0,8	+0,0	1,7	+0,0
Intérieur et Outre-mer	295 257	12,1	1,2	+0,1	3,9	+0,4
<i>dont ministère</i>	292 400	11,9	1,2	+0,0	3,8	+0,4
<i>dont EPA</i>	2 857	0,1	7,5	+0,0	35,8	+0,0
Ministères sociaux	99 493	4,1	0,2	-0,0	1,9	+0,1
<i>dont ministère</i>	19 483	0,8	-3,2	-0,0	-5,7	-0,1
<i>dont EPA</i>	80 010	3,3	1,0	0,0	5,3	0,1

Sources : FGE, Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Au 31 décembre 2017, on compte 51 297 agents au ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement, soit 2,1 % des effectifs de la FPE à cette date. Cet effectif est en baisse de 2,3 % par rapport au 31 décembre 2016 (-7,0 % de baisse moyenne par an depuis 2007) et la part des agents de la FPE en poste au ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement a baissé de 0,1 point de pourcentage en un an (-0,2 point de pourcentage en moyenne annuelle depuis 2007).

Enfin, le ministère de la Justice connaît une nouvelle augmentation significative de ses effectifs, après une forte hausse en 2016. Conformément aux lois de finances initiales, les effectifs augmentent essentiellement du fait de créations de postes. Les deux principales missions du ministère bénéficient d'une augmentation de leurs effectifs : +600 postes dans l'administration pénitentiaire et +800 postes pour la justice judiciaire.

En dehors de ces trois ministères, le nombre d'agents de l'État diminue de 4 700 en 2017, dont 3 500 dans les ministères économiques et financiers et au ministère de l'Écologie. Ces derniers avaient connu une réduction d'effectifs encore plus importante en 2016. Dans les ministères économiques

et financiers, les réductions de postes s'élèvent à 2 000 agents, soit une baisse de 1,2 % en 2017 et totalisent une réduction de 12 400 agents sur cinq ans. Le ministère de l'Écologie perd quant à lui 1 500 agents en 2017 soit une baisse de 2,1 % essentiellement due aux suppressions de postes prévues dans la loi de finances.

Encadré 2 : Le ministère des Affaires étrangères

La limitation du champ des données aux seuls agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM entraîne l'exclusion d'une partie importante des effectifs du ministère des Affaires étrangères (MAE). Sur cet espace limité, le MAE compte 3 711 agents au 31 décembre 2017 (y compris EPA sous tutelle). Cependant on compte également plus de 12 100 agents du MAE, à cette même date, en poste à l'étranger, donc non comptabilisés ici. Ces effectifs sont en baisse de 1,0 % en 2017. Ainsi au total, les effectifs du MAE en France et à l'étranger reculent de 200 agents (-1,2%).

L'emploi dans la FPT s'accroît après deux années de baisse

Hors contrats aidés, en 2017, le nombre d'agents territoriaux augmente de 0,9 % soit 16 400 agents (**Figure V 1-5**). Cette hausse intervient après deux années où les effectifs se sont repliés. Elle s'explique notamment par la conversion de 11 900 contrats aidés en contractuels. L'emploi comme contractuels d'anciens contrats aidés contribue ainsi pour 0,7 point à cette hausse. Au total, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés diminue nettement en 2017 (-25,8 %, soit -23 600 salariés) si bien qu'en les prenant en compte, l'emploi territorial baisse de 0,4 %.

Les effectifs sont presque stables dans les collectivités territoriales (-0,1 %). Ils baissent de 0,2 % dans les communes, qui représentent plus de la moitié de l'emploi territorial. Ils reculent de 0,4 % dans les départements mais augmentent de 2,3 % dans les régions en raison notamment du transfert de la compétence « transport » des départements vers les régions. Par ailleurs, l'emploi augmente significativement dans les EPA locaux (+3,4 %, après +1,9 % en 2016) et en particulier dans les établissements intercommunaux (+5,9 %, après +4,1 % en 2016). Ces derniers réunissent 16,7 % des agents du versant contre 13,9 % en 2012. En conséquence le poids des collectivités territoriales dans la FPT diminue de 0,7 point à 72,6 %.

La hausse de l'emploi dans les établissements intercommunaux est notamment liée à des transferts au sein du bloc communal : 15 400 agents travaillent en 2017 dans des établissements intercommunaux alors qu'ils travaillaient fin 2016 dans des communes ou des établissements communaux. Parmi eux, 4 500 travaillent dans les établissements créés en 2017 (métropoles de Toulouse, Rennes et Tours et les communautés urbaines de Clermont-Ferrand, Caen et Poitiers, créées en 2017 à la place des anciennes communautés d'agglomération). Au total, les effectifs du secteur communal qui regroupe communes, établissements communaux et intercommunaux augmentent en 2017.

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

	Au 31 décembre 2017		Évolution par rapport à 2016		Évolution moyenne annuelle entre 2007 et 2017	
	Effectifs	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Communes	1 009 992	53,1	-0,2	-0,5	0,0	-0,6
Départements	283 050	14,9	-0,4	-0,2	1,7	0,1
Régions	88 334	4,6	2,3	0,1	5,2	0,2
Ensemble des collectivités territoriales	1 381 376	72,6	-0,1	-0,7	0,6	-0,4
Établissements communaux	127 417	6,7	-0,9	-0,1	0,9	0,0
Établissements intercommunaux	317 528	16,7	5,9	0,8	4,6	0,5
Établissement départementaux	67 363	3,5	0,8	0,0	0,8	0,0
Autres EPA locaux	8 553	0,5	1,6	0,0	-6,3	-0,1
Ensemble des EPA locaux	520 861	27,4	3,4	0,7	2,7	0,4
Total FPT	1 902 237	100,0	0,9		1,1	0,0
dont secteur communal⁽¹⁾	1 463 490	76,9	1,0	0,1	0,8	-0,2

Sources : Colter, Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

Lecture : Au 31 décembre 2017, on compte 283 050 agents dans les départements, soit 14,9 % des effectifs de la FPT à cette date. Cet effectif est en baisse de 0,4 % par rapport au 31 décembre 2016 (en moyenne +1,7 % d'augmentation par an depuis 2007). La part des agents de la FPT en poste dans les départements diminue de 0,2 point en un an (+0,1 point en moyenne par an depuis 2007).

Dans la FPH, l'emploi augmente au même rythme que les deux années précédentes

Hors contrats aidés, les effectifs de la FPH ont augmenté de 0,7 % en 2017 (Figure V 1-6) par rapport à fin 2016 (+8000 agents). En revanche, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés est en baisse de 34,0 % et s'établit à 14 200. Dans ce versant également, le dynamisme de l'emploi hors contrats aidés s'explique en grande partie par le passage de contrats aidés en contractuels (4 500 personnes concernées). Aussi, en neutralisant cet effet, l'accroissement de l'emploi du versant serait de +0,3 % en 2017. Cette augmentation est proche de celle observée en 2015 (+0,2 %) et en 2016 (+0,4 %), mais reste en deçà de la croissance moyenne observée ces dix dernières années (+0,9 % en moyenne de 2006 à 2016).

Comme les années précédentes, l'emploi augmente moins dans les hôpitaux publics (+0,4 %) que dans les établissements médico-sociaux. Aussi, leur poids dans le versant diminue de 0,3 point pour s'établir à 87,7 %. Il était de 90,3 % en 2012. En leur sein, le nombre de médecins et internes augmente de 1,7 %, à un rythme supérieur à celui des dix dernières années (+1,3 % en moyenne par an). Le nombre d'internes (+3,0 %) augmente davantage que le nombre de médecins (+1,1 %). L'emploi dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) continue d'augmenter (+3,1 %) mais à un rythme inférieur à celui observé entre 2007 et 2017 (+4,3 %). Leur part dans l'effectif total de la FPH est passée de 6,8 % à 8,7 % entre 2012 et 2017.

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

	Au 31 décembre 2017		Évolution par rapport à 2016 (en %)		Évolution en moyenne annuelle entre 2007 et 2017	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Total hôpitaux*	1 029 149	87,7	0,4	-0,3	0,6	-0,3
<i>Médecins</i>	117 086	10,0	1,7	0,1	1,3	0,0
<i>Personnel non médical</i>	912 063	77,7	0,2	-0,4	0,5	-0,3
Établissement d'hébergement pour personnes âgées	102 727	8,8	3,1	0,2	4,3	0,2
Autres établissements médico-sociaux	41 540	3,5	2,4	0,1	2,2	0,0
Total fonction publique hospitalière	1 173 416	100,0	0,7		0,9	

Sources : Enquête SAE, Drees ; DADS, Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

Lecture : Au 31 décembre 2017, on compte 1 029 149 agents dans les hôpitaux, soit 87,7 % des effectifs de la FPH à cette date. Cet effectif augmente de 0,4 % par rapport au 31 décembre 2016. La part des agents des hôpitaux dans l'ensemble de la FPH diminue de 0,3 point par rapport à fin 2016. En moyenne chaque année depuis 2007, le nombre d'agents dans les hôpitaux a diminué de 0,6 % et leur part dans l'ensemble de la FPH a diminué de 0,3 point.

Outre les 2 000 médecins supplémentaires, la FPH connaît, en 2017, une augmentation de 4 400 agents dans la filière soignante, dont 1 600 infirmiers et 2 100 aides-soignants. Les effectifs de la filière administrative augmentent moins vite que ceux de l'ensemble du versant (+0,4 %, soit +500 postes).

Le nombre de fonctionnaires baisse pour la deuxième année consécutive

L'augmentation de l'emploi public en 2017 s'explique par une hausse du nombre de contractuels et, dans une moindre mesure, de militaires. En revanche, le nombre de fonctionnaires diminue pour la deuxième année consécutive. Il est stable dans la FPE et la FPT mais baisse nettement dans la FPH (-0,8 %) (Figure V 1-7). Leur part dans l'ensemble de la fonction publique diminue de 0,7 point.

Dans la FPE, le nombre de fonctionnaires est stable. Sous l'effet des créations de postes dans les secteurs prioritaires, il augmente de 0,3 % au ministère de l'Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche (2 500 fonctionnaires supplémentaires), de 0,8 % au ministère de l'Intérieur (+1 300) et de 1,5 % au ministère de la Justice (+1 100). À l'inverse, les ministères économiques et financiers, comme en 2016, sont, en volume, les plus concernés par une baisse de leurs effectifs (-1,2 %, soit 1 700 fonctionnaires en moins). Le nombre de fonctionnaires diminue également au ministère de l'Écologie, du Développement durable, de l'Énergie et du Logement de 1,7 % et de 3,0 % dans les ministères sociaux. Dans la FPT, le nombre de fonctionnaires baisse de 1 500 et leur poids dans l'ensemble du versant de 0,7 point. Enfin dans la FPH, la part des fonctionnaires diminue également (-1,0 point). Cette baisse globale de 6 400 fonctionnaires est liée d'une part à une diminution importante de leur nombre dans les hôpitaux (-7 300), et d'autre part à une hausse dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées (+700) et dans les autres établissements médico-sociaux (+200).

Comme en 2016, le nombre de contractuels augmente fortement en 2017. Le poids des contractuels augmente de 0,7 point (18,4 % de l'effectif total de la fonction publique). Leur augmentation est plus soutenue que la tendance globale depuis 2007 (en moyenne +0,3 point par an) tient en grande partie à la transformation en contractuels de droit public d'anciens bénéficiaires de contrats aidés. En neutralisant cet effet, l'emploi des contractuels augmenterait de 0,3 %.

1 L'emploi public

Dans la FPE, le nombre de contractuels augmente de 4,1 % soit 16 600 personnes. Cette hausse est essentiellement portée par le ministère de l'Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche (+14 800) avec notamment 7 800 enseignants contractuels supplémentaires. Par ailleurs, le seul ministère de l'Éducation nationale compte d'importants recrutements d'assistants d'éducation et AESH, dont la plupart bénéficiaient d'un emploi aidé au sein de ce ministère en 2016.

Dans la FPH, le poids des contractuels augmente de 0,9 point à 19,2 %. Ils sont 12 500 de plus qu'en 2016. Cette hausse concerne les hôpitaux (+9 300), les EHPA (+2 400) et les autres établissements médico-sociaux (+800). Enfin dans la FPT, le nombre de contractuels augmente fortement (+5,4 %, soit 19 300 contractuels supplémentaires). Près des deux tiers de cette augmentation s'explique par le passage de contrats aidés en contractuels.

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

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

En 2017, la répartition des contractuels par type de contrat est similaire à celle de 2016 : 46 % ont un contrat à durée indéterminée (CDI) et 54 % un contrat à durée déterminée (CDD). Une très large majorité des contractuels en CDD ont un contrat de courte durée : 70 % ont un contrat d'une durée inférieure à un an et seuls 9 % ont un contrat de plus de trois ans.

Par versant, la FPE emploie davantage de CDI (56%) et la durée des CDD y est supérieure à celle dans les autres versants : 59 % ont un contrat d'une durée inférieure à un an et 14 % un contrat de plus de trois ans, contre seulement 7 % dans la FPT et 5 % dans la FPH.

Figure V 1.E3-1 : Répartition des contractuels par type de contrat et durée en 2017

En %	Répartition CDI / CDD		Répartition des CDD par durée		
	CDI	CDD	CDD < 1 an	CDD 1 à 3 ans	CDD > 3 ans
Fonction publique de l'État	55,9	44,1	58,7	27,1	14,2
Fonction publique territoriale	34,2	65,8	71,3	21,7	7,0
Fonction publique hospitalière	48,2	51,8	85,3	9,8	5,0
Ensemble de la fonction publique	46,5	53,5	69,5	21,3	9,2

Source : Insee, Enquêtes Emploi. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Parmi les contractuels de la fonction publique, 53,5 % sont en CDD en 2017.

En 2017, conformément à la tendance observée depuis 2013, la part des CDD augmente dans la FPT (+0,4 point) et recule dans la FPE (-0,9 point) et dans la FPH (-0,8 point). La part des CDD de plus de 3 ans augmente dans la FPT et la FPH mais y demeure à un niveau nettement inférieur à celle de la FPE.

Comme en 2016, un contractuel en CDD sur cinq souhaite changer d'emploi

En 2017, la part des contractuels déclarant souhaiter avoir un emploi en plus ou en remplacement de leur travail actuel est stable par rapport à 2016 (15 %). Cette part est de 20 % pour les seuls salariés en contrat à durée déterminée et atteint 22 % pour les contractuels dont la durée du contrat est inférieure à un an. Les raisons avancées par les contractuels en CDD sont souvent liées à l'instabilité de leur emploi : 25 % souhaitent avoir un emploi plus stable et 12 % disent risquer de perdre leur emploi. Les seuls contractuels en CDD de moins de un an mettent plus encore en avant ces deux motifs liés à l'instabilité de leur emploi (40 %). Il s'agit d'un niveau comparable à l'ensemble des salariés en CDD du privé.

En revanche, la proportion de contractuels en CDI souhaitant avoir un autre emploi est beaucoup plus faible (9 %) et s'approche de celle des fonctionnaires (6 %), résultats identiques à ceux observés en 2016. Les deux principales raisons données sont alors le désir d'augmenter ses revenus (33 %) et d'avoir un emploi plus intéressant (14 %). Les fonctionnaires souhaitent avoir un autre emploi évoque plus fréquemment le fait d'avoir un emploi plus intéressant (18 %), proportion en hausse par rapport à 2016.

Les mêmes types d'écarts sont observés dans le privé où 11 % des salariés en CDI souhaitent changer d'emploi contre 23 % des salariés en CDD.

Figure V 1-7 : Évolution des effectifs par statut dans la fonction publique

	Au 31 décembre 2017		Évolution par rapport à 2016		Évolution annuelle moyenne entre 2007 et 2017	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
FPE						
Fonctionnaires	1 546 685	63,1	0,1	-0,5	-1,1	-0,4
Contractuels	416 242	17,0	4,1	0,6	2,6	0,5
Militaires	309 142	12,6	0,5	-0,0	-1,1	-0,1
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	1 78 180	7,3	-0,1	-0,1	-1,0	-0,0
Total	2 450 249	100,0	0,8		-0,5	
FPT						
Fonctionnaires ⁽²⁾	1 467 766	77,2	-0,1	-0,7	1,3	0,1
Contractuels	376 131	19,8	5,4	0,9	0,9	-0,0
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	58 340	3,1	-2,4	-0,1	-1,1	-0,1
Total	1 902 237	100,0	0,9		1,1	
FPH						
Fonctionnaires	826 502	70,4	-0,8	-1,0	0,1	-0,6
Contractuels	225 120	19,2	5,9	0,9	4,0	0,5
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	121 794	10,4	1,6	0,1	1,4	0,0
Total	1 173 416	100,0	0,7		0,9	
Ensemble de la fonction publique						
Fonctionnaires ⁽²⁾	3 840 953	69,5	-0,2	-0,7	0,0	-0,2
Contractuels	1 017 493	18,4	5,0	0,7	2,2	0,3
Militaires	309 142	5,6	0,5	-0,0	-1,1	-0,1
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	358 314	6,5	0,1	-0,0	-0,3	-0,0
Total	5 525 902	100,0	0,8		0,3	

Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

Le nombre de militaires augmente de 0,5 % (+1 500) après une hausse de 5 100 en 2016 succédant à plusieurs années de baisse. De 2005 à 2015, leur nombre a en effet diminué, tous ministères confondus, de près de 14 % soit une diminution d'environ 47 000. En 2017, il augmente de 1,5 % au ministère de l'Intérieur, tutelle de la gendarmerie nationale et reste stable au ministère de la Défense.

Enfin le nombre d'agents relevant des « autres catégories et statuts » est stable dans l'ensemble de la fonction publique. Il baisse dans la FPE et dans la FPT et augmente dans la FPH, en lien avec la hausse du nombre de médecins (+1,7 %). Dans la FPE, la diminution du nombre d'ouvriers d'État (-2 200) est plus importante que l'augmentation du nombre d'apprentis (+1 200), dans le cadre de la poursuite du plan de relance de l'apprentissage adopté en 2015, et d'enseignants du privé sous contrat (+600). Dans la FPT, la baisse totale (-2,4 %) résulte d'une diminution de 1,9 % du nombre d'assistants maternels (-900) et de celui des collaborateurs de cabinet (-400 emplois).

1 L'emploi public

Encadré 4 : Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2018

En 2018, la fonction publique a enregistré 14 753¹ nouveaux contrats d'apprentissage, soit 724 de plus qu'en 2017 (+5,2 %, après +7,9 % en 2017 et +18,5 % en 2016). Le nombre de nouveaux apprentis reste en hausse dans la fonction publique territoriale – FPT (+1 015, soit +13,5 % par rapport à 2017) et dans la fonction publique hospitalière – FPH (+74, soit +11,8 %). Dans ces deux versants, les flux de nouveaux apprentis sont à leur plus haut niveau depuis 2013. Dans la fonction publique de l'État (FPE), en revanche, les entrées en apprentissage diminuent (-364, soit -6,2 %), et ce pour la première fois depuis la mise en place du plan de relance de l'apprentissage (+50,8 % en 2016 et +4,3 % en 2017) [Figure V 1.E4-1].

En 2018, 72 % des nouveaux apprentis de la FPE sont embauchés par les ministères (-2 points par rapport à 2017). Un tiers d'entre eux sont recrutés par les ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Viennent ensuite, parmi les ministères qui comptent le plus d'entrées en apprentissage en 2018, le ministère des Armées et le ministère de l'Intérieur. Dans la FPT, les communes ont recruté près de six des nouveaux apprentis sur dix, auxquels il convient d'ajouter les 20 % recrutés par les établissements communaux ou intercommunaux, suivies par les départements et établissements départementaux (16 %) et les régions (6 %).

La part des femmes parmi les nouveaux apprentis reste stable en 2018 (51 % depuis 2016, après 47 % en 2015). Si elle recule dans la FPE (54 % après 56 % en 2017), elle est en hausse dans les deux autres versants : 48 % après 46 % dans la FPT et 61 % après 59 % dans la FPH².

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

		2015	2016	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽²⁾		Évolution 2018/2017 (en %)
					Effectifs	Part (en %)	
FPE	Ministères	2 725	4 321	4 328	3 965	72,0	-8,4
	EPA sous tutelle des ministères	1 007	1 305	1 540	1 539	28,0	-0,1
	Total	3 732	5 626	5 869	5 504	100,0	-6,2
FPT	Communes	3 914	4 117	4 364	4 899	57,3	12,3
	Départements	874	782	960	1 240	14,5	29,1
	Régions	473	411	517	509	6,0	-1,5
	Établissements départementaux	102	96	116	108	1,3	-7,2
	Établissements communaux	175	185	264	257	3,0	-2,7
	Établissements intercommunaux	1 069	1 216	1 259	1 475	17,3	17,2
	Autres EPA locaux	30	67	56	63	0,7	13,5
	Total	6 637	6 875	7 537	8 552	100,0	13,5
FPH		603	497	623	697	-	11,8
Ensemble FP		10 972	12 998	14 029	14 753	-	5,2

Sources : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne – Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière.

Lecture : Parmi les nouveaux apprentis embauchés par la FPE en 2018, 28,0 % l'ont été par les EPA.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

(1) Dans l'ensemble de cet encadré, les données relatives à l'année 2018 sont considérées comme semi-définitives. Elles sont en effet susceptibles d'être légèrement révisées lors de la prochaine publication.

(2) Pour plus de détail sur les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en 2018, consulter « Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2018 », *Stats Rapides* n° 52, DGAFP, juillet 2019.

La proportion d'agents de catégorie A continue d'augmenter

Les catégories hiérarchiques de la fonction publique correspondent pour la catégorie A à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement ; pour la catégorie B, à des fonctions d'application et de rédaction ; et pour la catégorie C, à des fonctions d'exécution. En 2017, la fonction publique est composée de 35,3 % d'agents de catégorie A, de 19,5 % d'agents de catégorie B et de 45,3 % d'agents de catégorie C (**Figure V 1-8**). Cette répartition des agents par catégorie hiérarchique diffère fortement selon le versant.

Ainsi, dans la FPE, les agents de catégorie A sont majoritaires (56,0 %), notamment du fait des enseignants, de catégorie A à plus de 99 %. Hors enseignants, la part des agents de catégorie A parmi les agents civils de la FPE ne s'élève plus qu'à 30,0 %, contre 22,0 % pour l'ensemble de la fonction publique. Près de 85 % des agents civils de catégorie A de la FPE exercent leur activité au ministère de l'Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche. En 2017, la part des agents de catégorie A augmente de 0,2 point par rapport à 2016. Sur la même période, la part des agents en catégorie C progresse de 0,1 point et celle des agents en catégorie B diminue de 0,4 point. Sur les dix dernières années, la part des agents de catégorie A a progressé de 6,3 points alors que celle des agents en catégories B et C diminuait de 3,0 et 3,2 points. Cette évolution est liée en grande partie au remplacement progressif à partir de 1990 du corps des instituteurs, de catégorie B, par celui des professeurs des écoles, de catégorie A, et au transfert vers la FPT de personnels de catégorie C dans le cadre de la décentralisation. Ainsi de 2007 à 2012, la part des agents de catégorie C a diminué de 3,4 points et celle des agents de catégorie B de 1,6 point au profit de celle des agents de catégorie A (+4,9 %). Depuis 2012, la tendance se poursuit à un rythme beaucoup plus lent. Enfin, la part des agents de catégorie A parmi les militaires (officiers) s'élève à 12,3 % en 2017.

À l'inverse, les agents territoriaux appartiennent très majoritairement à la catégorie C (75,7 %). À l'exception des filières « médico-technique », « culturelle » et « sportive » qui réunissent légèrement plus de 5 % des effectifs, les autres filières sont composées en majorité d'agents de catégorie C. En particulier, dans les filières « technique » (44 % des agents de la FPT) et « sécurité » où neuf agents sur dix relèvent de cette catégorie hiérarchique. À l'opposé, c'est dans les filières « administrative » (22 % des agents), « culturelle » et « médico-sociale » que la part des agents de catégorie A est la plus élevée. En 2017, l'augmentation du nombre d'agents territoriaux résulte d'une augmentation du nombre d'agents de catégorie B et de catégorie C alors que le nombre d'agents de catégorie A diminue légèrement. Le passage des contrats aidés en contractuels, généralement d'un niveau assimilé aux catégories B ou C, explique pour partie cette évolution. En neutralisant l'effet de changement de statut des emplois aidés gardés en 2017, la part des catégories B et C serait restée inchangée. En conséquence, la part des agents de catégorie C dans le versant augmente de 0,1 point, à l'inverse de la tendance observée depuis dix ans (-1,8 point entre 2007 et 2017).

Enfin, dans la FPH, près d'un agent sur deux appartient à la catégorie C. En dix ans, leur part est restée quasi stable. En revanche, la part des agents de catégorie A a augmenté de 17 points tandis que celle des agents relevant de la catégorie B a diminué d'autant. Cette évolution s'explique par des mesures de revalorisations qui ont entraîné des requalifications de certains corps de catégorie B en catégorie A. Ce fut d'abord le cas pour les corps des infirmiers spécialisés au début des années 2000, suivis par les infirmiers diplômés d'État en 2010. Ainsi, alors qu'en 2011, près de 41 % des infirmiers de la FPH relevaient de la catégorie B, ils ne sont plus que 28 % fin 2017. Entre fin 2016 et fin 2017, la tendance générale se poursuit : la part des agents de catégorie A a augmenté de 0,9 point.

Figure V 1-8 : Répartition par catégorie hiérarchique^[*] des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2017

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2007	2017	2007	2017	2007	2017
Fonction publique de l'État (ministères et EPA)	49,7	56,0	26,8	23,8	23,5	20,3
Agents civils	55,9	62,3	22,1	19,6	22,0	18,1
dont enseignants ⁽¹⁾	96,9	99,5	3,1	0,5		0,0
hors enseignants	24,7	30,0	36,6	36,2	38,8	33,8
Militaires	12,7	12,3	54,8	52,5	32,5	35,2
Fonction publique territoriale	8,7	9,6	13,8	14,7	77,6	75,7
Fonction publique hospitalière	16,4	33,8	35,5	18,2	48,1	48,0
Total	29,5	35,3	24,2	19,5	46,3	45,3
dont civils hors enseignants	15,7	21,9	26,6	21,5	57,7	56,6

Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

(*) La catégorie hiérarchique n'est pas toujours déterminée dans les sources statistiques utilisées. Chaque année, elle n'est pas déterminable pour une proportion de 1 % à 2 % des agents. Un redressement est donc effectué.

Enfin parmi les agents de catégorie A, on distingue des agents de catégorie A+ qui occupent notamment des emplois d'encadrement supérieur et de direction. Fin 2017, on en compte tous versants confondus environ 126 600, dont 85,7 % exercent leurs fonctions au sein de la FPE. En 2017, leur nombre augmente de 1,6 %, avec +0,9 % (soit 1 000 emplois) dans la FPE, et +7,7 % soit 900 agents dans la FPT. La hausse concerne essentiellement les ingénieurs territoriaux en chef, dont les effectifs avaient baissé en 2016 probablement suite à des erreurs de déclarations consécutives à l'introduction de nouveaux cadres d'emploi. Enfin le nombre d'agents de catégorie A+ de la FPH s'élève à 5 900, en hausse d'une centaine de personnes par rapport à 2016.

L'emploi public augmente moins vite en Île-de-France que dans le reste du pays, malgré une hausse importante dans la FPE

Fin 2017, on compte 77,3 agents publics, hors contrats aidés, en équivalent temps plein (ETP) pour 1 000 habitants. Toutefois, l'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, on utilise le taux d'administration civil hors bénéficiaires de contrats aidés pour comparer les poids relatifs de la fonction publique de plusieurs territoires. En 2017, la France métropolitaine et les DOM (hors Mayotte) comptent ainsi 72,7 agents civils en ETP pour 1 000 habitants (**Figure V 1-9**). Ce taux est sensiblement plus élevé dans les DOM (86,3 ETP pour 1 000 habitants) et en Corse (81,2 ETP pour 1 000 habitants), départements qui du fait de leur isolement et de leur éloignement doivent réunir sur un territoire restreint l'ensemble des services publics. Au sein de la France métropolitaine, le taux d'administration est plus élevé en Île-de-France (81,6 ETP pour 1 000 habitants) que dans le reste du pays (70,1 ETP pour 1 000 habitants). Cette plus forte concentration francilienne de l'emploi public s'explique par la spécificité de la région parisienne qui concentre les services centraux des ministères, de nombreuses administrations ou encore de grands centres hospitaliers, en témoigne le taux d'administration de 142,8 ETP pour mille habitants dans la capitale. Par ailleurs, les spécificités de la ville, son pouvoir d'attraction économique et touristique entraînent des besoins en services publics plus importants. La région Pays de la Loire est celle où ce taux est le plus faible (64 ETP pour 1 000 habitants). Depuis 2007, le taux d'administration civil en France métropolitaine a augmenté de 2,1 points. Sur cette période, ce taux a diminué de 3,7 points en Île-de-France et augmenté de 2,3 en province.

Figure V 1-9 : Taux d'administration (en ETP) dans l'ensemble de la fonction publique au 31 décembre 2017 en France

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Province	27,9	25,3	17,0	70,1
Île-de-France	40,5	27,3	13,9	81,6
<i>dont Paris</i>	<i>83,7</i>	<i>33,2</i>	<i>25,9</i>	<i>142,8</i>
<i>dont autres départements d'Île-de-France</i>	<i>31,1</i>	<i>26,0</i>	<i>11,3</i>	<i>68,3</i>
France métropolitaine	30,2	25,6	16,4	72,3
DOM	35,8	35,7	14,7	86,3
Guadeloupe	36,8	37,5	17,0	91,4
Martinique	36,3	40,7	22,3	99,3
Guyane	42,3	27,5	11,7	81,6
La Réunion	33,0	35,4	11,4	79,8
France entière	30,4	25,9	16,3	72,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

En France métropolitaine, le nombre d'agents civils augmente dans toutes les régions (**Figure V 1-10**). Comme en 2016, la Corse est la région dans laquelle le nombre d'agents civils augmente le plus (+2,3 % après +1,8 % en 2016), en lien avec une augmentation de 4,1 % du nombre d'agents territoriaux, à la veille de la mise en place de collectivité territoriale unique. Par ailleurs, en Île-de-France, le nombre d'agents publics augmente moins qu'ailleurs alors que le nombre d'agents de la FPE y augmente le plus vite (+1,2 %). La hausse modérée du nombre d'agents civils dans cette région est liée à des baisses dans la FPT et la FPH. À l'inverse dans les Hauts-de-France, l'évolution demeure faible car le nombre d'agents dans la FPE diminue alors qu'il augmente légèrement dans les deux autres versants. En outre-mer, comme en 2016, le nombre d'agents civils augmente davantage qu'en métropole. En Guadeloupe, il diminue dans la FPE (-0,5 %) mais il augmente de 1,9 % dans la FPT et de 1,3 % dans la FPH. Enfin, en Guyane, malgré un nombre d'agents civils en forte hausse (+4,8 %) porté par l'augmentation du nombre d'agents de l'État (+8,6 %), la forte croissance de la population guyanaise en 2016 (+6,0 %) entraîne une diminution de plus d'un point du taux d'administration civil.

Encadré 5 : L'emploi public à Mayotte

À Mayotte, la fonction publique emploie 21 500 agents au 2^e trimestre 2018, dont 13 100 travaillent dans la fonction publique de l'État et 8 400 exercent dans la fonction publique territoriale ou hospitalière. Le taux d'administration y est équivalent aux autres territoires : 83 emplois publics pour 1 000 habitants⁽¹⁾.

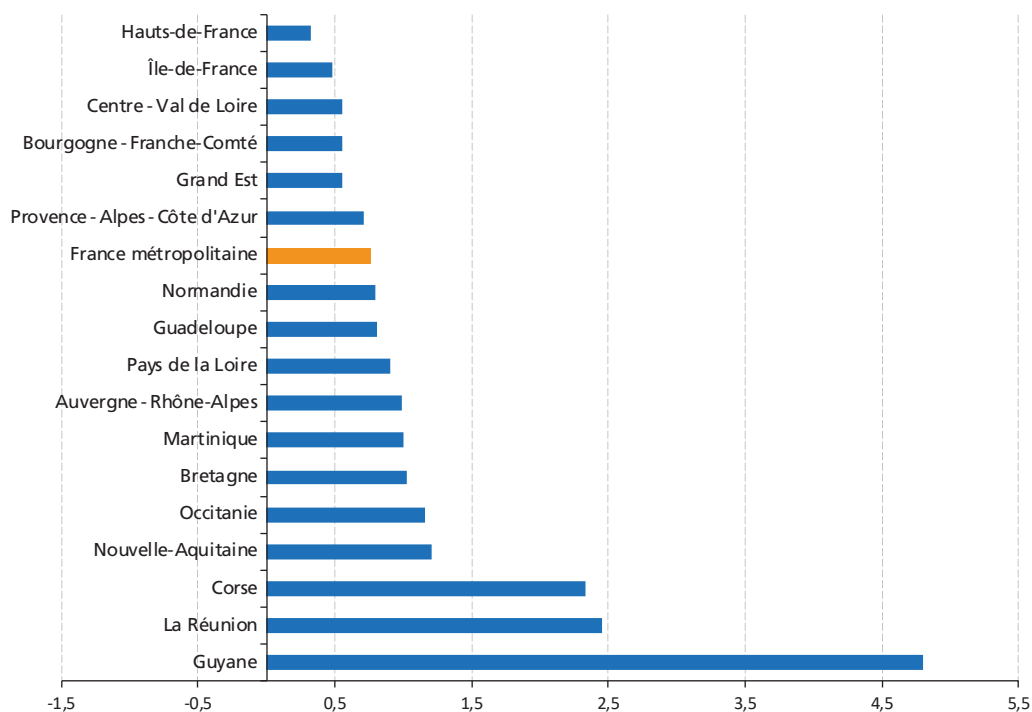
Entre 2009 et 2018, les créations d'emploi ont été particulièrement importantes dans la fonction publique de l'État. Ainsi, sur les 8 700 emplois publics créés à Mayotte sur la période, 8 400 le sont dans la fonction publique de l'État.

En revanche, dans les collectivités territoriales et à l'hôpital, l'emploi ne progresse pas entre 2009 et 2018. Certes, la création d'emplois est dynamique de 2015 à 2017 grâce au développement des contrats aidés, en particulier dans les communes qui en sont les principaux employeurs, mais depuis le 1^{er} trimestre 2017, les contrats aidés ont diminué de moitié.

(1) Ici le taux d'administration correspond au nombre d'agents public au 2^e trimestre 2018 pour 1 000 habitants, y compris bénéficiaires de contrats aidés et militaires. Ce taux n'est pas corrigé de la quotité de travail, il est surévalué par rapport à la figure V 1-9.

1 L'emploi public

Figure V 1-10 : Évolution du nombre d'agents civils (hors militaires) par région dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017 en France (métropole + DOM hors Mayotte) [en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Encadré 6 : Étude de France Stratégie sur la localisation de l'emploi public

France Stratégie a publié en juin 2019 une étude sur la répartition territoriale des emplois publics¹, dans une acception large. Ce travail compare les régions et les zones d'emploi au regard de leur taux d'administration, défini comme le nombre d'emplois dans les services publics pour 100 habitants ainsi que de leur part dans l'emploi total. L'étude distingue l'emploi des services publics « locaux » (qui produisent un service uniquement ou très majoritairement en direction des usagers de sa zone d'emploi) des autres services publics, notamment purement nationaux.

La répartition de l'emploi public « local » est homogène au niveau régional

Sur les 5,8 millions d'emplois publics au sens large retenus dans cette étude², la répartition des 3,3 millions d'emplois de services locaux de l'État (enseignement pré-bac, sécurité) et des collectivités territoriales (emploi hors sièges), ainsi que des 1,1 million d'emplois hospitaliers³ fait apparaître un taux d'administration relativement homogène sur le territoire, sans écarts significatifs entre zones rurales, zones urbaines et grandes métropoles (**Figure V 1.E6-1**). Cependant, rapporté aux enfants de moins de 16 ans, le taux d'administration en éducation est décroissant avec la taille de l'agglomération. À caractéristiques comparables, le taux d'administration en services locaux de l'État (en éducation notamment) et en emploi hospitalier est plus faible dans les zones dynamiques démographiquement, ce qui révèle un effet d'inertie. Le taux d'administration du bloc communal dépend positivement du potentiel financier, de la capacité en hébergement touristique, de la taille de l'agglomération principale, et est plus élevé en Île-de-France et dans les trois régions du Sud.

Figure V 1.E6-1 : Taux d'emploi public et part de l'emploi public dans l'emploi total selon la catégorie de zone d'emploi

Catégorie de zone d'emploi	Emplois publics pour 100 habitants				Part dans l'emploi total			
	Total	Services non locaux	Services locaux	Services hospitaliers	Total	Services non locaux	Services locaux	Services hospitaliers
Île-de-France*	9,9	2,9	5,5	1,6	23,5 %	6,1 %	13,6 %	3,7 %
<i>dont Paris</i>	<i>11,9</i>	<i>4,1</i>	<i>5,9</i>	<i>1,9</i>	<i>21,9 %</i>	<i>7,6 %</i>	<i>10,9 %</i>	<i>3,5 %</i>
Grandes Métropoles	9,8	2,8	5,1	1,9	25,3 %	7,1 %	13,3 %	4,8 %
Unités urbaines ≥ 100 000 hab.	8,5	1,8	5,1	1,7	27,5 %	5,3 %	17,0 %	5,2 %
Unités urbaines de 50 à 100 000 hab.	8	1,4	4,9	1,7	26,0 %	4,4 %	16,1 %	5,4 %
Unités urbaines de 20 à 50 000 hab.	7,7	0,9	4,9	1,9	26,2 %	2,9 %	17,0 %	6,3 %
Unités urbaines < 20 000 hab.	7	0,5	4,7	1,8	23,7 %	1,7 %	15,8 %	6,1 %
Moyenne France	8,8	2	5,1	1,7	25,0 %	5,7 %	14,6 %	4,7 %

Source : Données France Stratégie à partir des données Acoess** et Insee (Siasp, Estel, recensement) pour l'année 2015.

* Ensemble de 20 zones d'emploi comprenant les 19 zones d'emploi situées en Île-de-France plus la zone inter-régionale de Roissy-Sud Picardie.

** Établissements retenus dans le champ de l'Acoess : la Banque de France, La Poste, les organismes de Sécurité sociale.

Au total, lorsque s'ajoute l'emploi public de services non spécifiquement locaux est relativement bien réparti entre régions métropolitaines, avec un taux d'administration à moins d'un point d'écart de la moyenne nationale (8,8), à l'exception de l'Île-de-France et de la Corse (près de 10) et des Pays-de-la-Loire (7,5).

Dans un maillage plus fin que la région, on constate une plus grande hétérogénéité, et les taux d'administration varient du simple au double au sein des catégories de zones d'emploi (sauf celle des grandes métropoles). Le taux d'administration est globalement plus élevé dans les zones d'emploi les plus peuplées (il varie de 7 dans les zones rurales à près de 10 dans les grandes métropoles). Ce n'est en revanche pas le cas en termes de part dans l'emploi (25 % en moyenne) : En métropole, la répartition de l'emploi public suit celle de l'emploi privé.

25% des zones d'emploi des unités urbaines de 100 à 500 000 habitants (Limoges, Besançon, Poitiers, Brest, Amiens par exemple) et 10% des zones de moins de 100 000 habitants (comme Draguignan, Ajaccio, Châlons-en-Champagne, Bourges) ont un taux d'administration comparable ou supérieur à celui des grandes métropoles. À l'inverse, certaines zones d'agglomérations de plus de 100 000 habitants cumulent une faible présence des différents blocs d'emploi ; c'est le cas notamment de Thionville, Villefranche-sur-Saône, Douai, Saint-Omer, Mulhouse ou Saint-Nazaire dont le taux d'administration est inférieur à 6,5.

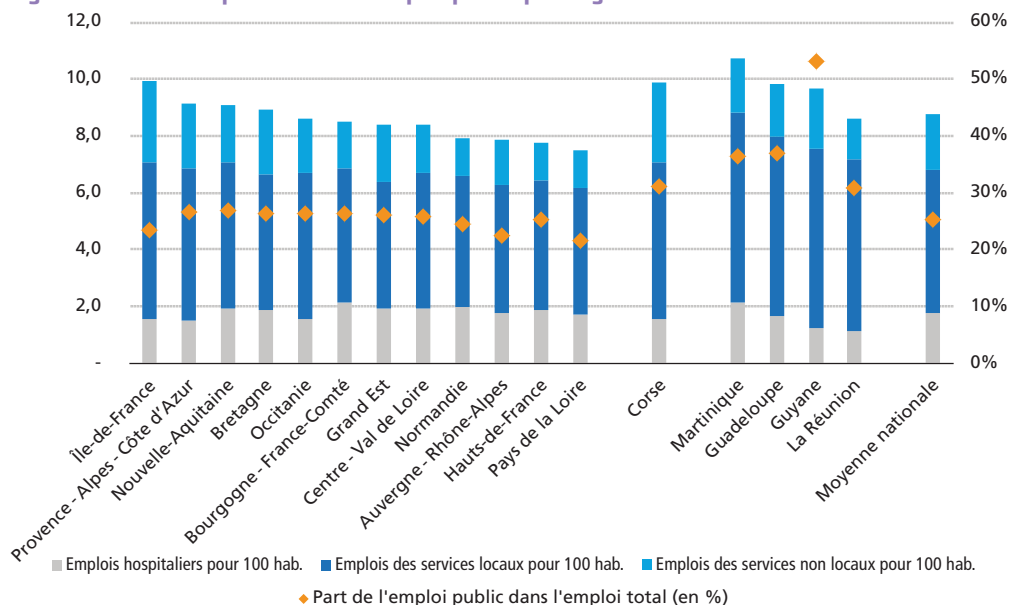
1 L'emploi public

À caractéristiques comparables, le taux d'administration est plus faible dans les zones à taux de chômage élevé (passer de 10 à 15 % de taux de chômage est associé à une baisse du taux d'administration de 8 %), et plus élevé dans les zones à fort potentiel financier (6 % d'écart entre déciles extrêmes de potentiel financier).

De plus fortes disparités dans la répartition de l'emploi public non local, que dans l'emploi public local

1,3 million d'emplois des services publics ne sont pas destinés, au premier chef, à la population locale (enseignement supérieur et recherche, défense, justice, directions régionales ou centrales des ministères, sièges des collectivités départementales et régionales). Ces emplois ne sont pas également répartis, selon les différents types de territoires. Si l'on trouve près de 3 emplois non-locaux pour cent habitants en Île-de-France et dans les grandes métropoles, les villes moyennes et les zones rurales sont moins dotées, à l'exception des zones où est implantée une préfecture ou une base militaire. La Bretagne, l'Île-de-France, le Grand Est et les trois régions du Sud, sont les régions les mieux pourvues en emplois non-locaux (**Figure V 1.E6-2**). En France métropolitaine, les emplois non locaux, qui ne représentent que 22 % de l'emploi public, contribuent aux trois quarts des écarts entre régions et à plus de la moitié des écarts entre zones d'emploi.

Figure V 1.E6-2 : Importance de l'emploi public par région en 2015



Source : Calculs France Stratégie à partir des données AcoSS et Insee (Siasp, Estel, recensement) pour l'année 2015.

Lecture : On compte 9,9 emplois publics pour 100 habitants en Île-de-France, dont 2,8 non locaux (échelle de gauche). Les emplois publics y représentent 23,2 % de l'emploi total (échelle de droite).

(1) Dherbécourt C. et Deschard F. (2019), « La répartition territoriale des emplois publics », Note d'analyse et document de travail France Stratégie, téléchargeables sur <https://www.strategie.gouv.fr/publications/repartition-territoriale-emplois-publics>. Les données détaillées pour chaque zone d'emploi et chaque région peuvent être téléchargées à la même adresse.

(2) Emplois civils de Siasp, hors contrats aidés, emplois de La Poste, de la Banque de France et des organismes de Sécurité sociale des données ACOSS, mesurés en équivalent temps plein au 31 décembre 2015, et emplois militaires de Siasp mesurés en équivalent temps plein au 31 décembre 2016.

(3) Faute de données ces emplois n'ont pas été ventilés entre services locaux et non locaux.

La féminisation de l'emploi public se poursuit notamment pour les emplois de catégorie A

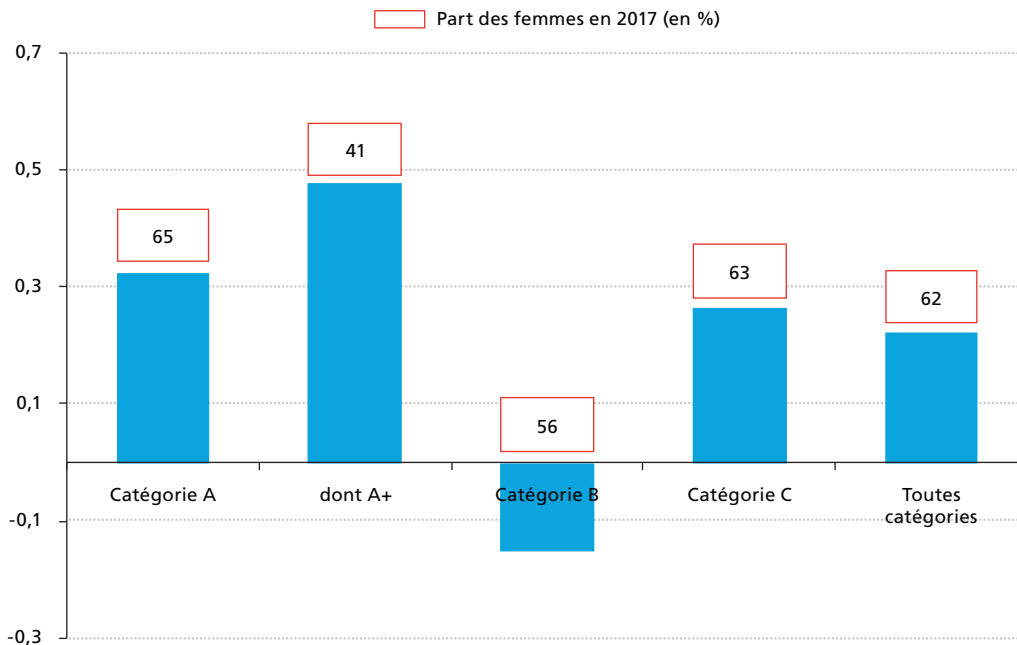
Fin 2017, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes contre 46 % parmi les salariés du privé. Dans l'ensemble de la fonction publique, la part des femmes progresse de 0,2 point en un an, soit à un rythme identique à l'évolution annuelle moyenne depuis 2010. Dans la FPE, le versant le moins féminisé, la part des femmes s'élève à 56 % en hausse de 0,4 point (61 % hors militaires). La part des femmes est identique dans les EPA et dans les ministères. Elle peut varier de façon importante selon la nature de l'employeur dans les deux autres versants du fait de structures par filière très différentes. Dans la FPT, les femmes représentent 61 % des effectifs et près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux (dont 57 % des agents sont issus des filières « sociale » et « médico-sociale », à plus de 95 % féminines) et plus de deux tiers dans les départements. À l'inverse, elles ne représentent qu'un quart des effectifs dans les établissements départementaux, structures dans lesquelles 58 % des agents exercent dans la filière « incendie et secours » (filiale dans laquelle la part des femmes est inférieure à 5 %). Enfin, la FPH reste le versant le plus féminisé (78 %) et où la part de l'emploi féminin continue de s'accroître (+0,1 point par rapport à 2016). La part des femmes dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées est encore supérieure avec 87 %.

Les femmes sont majoritaires dans les trois catégories hiérarchiques. C'est parmi les agents de catégorie B qu'elles sont le moins présentes (56%), en raison du poids important des militaires dans cette catégorie (**Figure V 1-11**). En effet, hors militaires, les femmes représentent 63 % des effectifs de cette catégorie. Par ailleurs, elles restent minoritaires parmi les agents de catégorie A+ malgré une augmentation de 0,5 point en un an à 41 % et de 3 points depuis 2010. Dans la FPH, cette part augmente de 1,9 point, sous l'effet d'une hausse de leur part de 4,6 points parmi les ingénieurs hospitaliers en chef. Dans la FPE, l'augmentation est plus modérée (+0,4 point). Entre 2010 et 2017, la part des femmes a augmenté dans les catégories A (+4,1 points) et C (+1,5 point). En revanche, parmi les agents de catégorie B, la part des femmes a diminué de 3,4 points. En 2017, la part des femmes dans la catégorie B diminue de 0,1 point par rapport à 2016.

À l'exception de la FPH, les femmes sont plus nombreuses parmi les contractuels que parmi les fonctionnaires. Dans la FPT, 67 % des agents contractuels sont des femmes contre 59 % des fonctionnaires. Dans la FPE (hors enseignants), l'écart est même un petit peu plus marqué (63 % contre 53 %). Dans la FPT et la FPE, la part des femmes dans les « autres catégories et statuts », qui comprend notamment les enseignants du privé sous contrat, les ouvriers d'État et les apprentis, est plus élevée mais très variable entre chaque catégorie de statut. Particulièrement dans la FPT, les femmes occupent 84 % de ces emplois, dont 81 % des agents sont des assistants maternels et familiaux. Enfin, la proportion de femmes a augmenté de 0,4 point en 2017 et de 2 points en dix ans parmi les militaires, statut le moins féminisé avec 16 % de femmes en 2017.

Figure V 1-11 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2016 et fin 2017

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP – Dessi.

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

La part des moins de 30 ans augmente légèrement dans la fonction publique

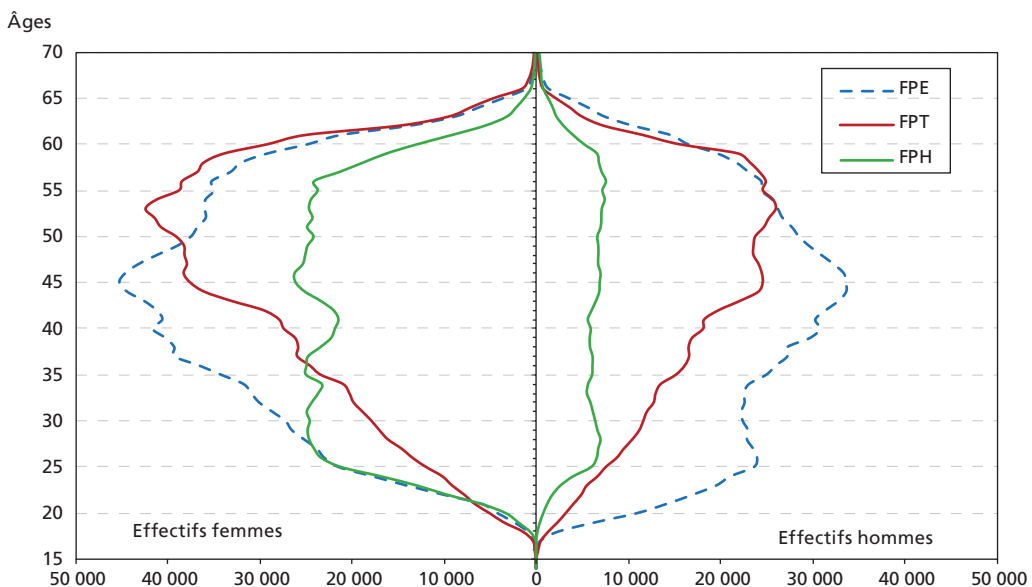
Les agents de la fonction publique sont plus âgés que ceux du secteur privé (43 ans contre 41 ans en moyenne). La proportion des 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique (34 % contre 28 %) alors qu'à l'opposé celle des moins de 30 ans est plus élevée dans le secteur privé (21 % contre 14 %). Le système de la carrière qui régit l'emploi des fonctionnaires ainsi que celui des recrutements de personnes en moyenne plus diplômées et donc plus âgées dans la fonction publique que dans le secteur privé expliquent que l'âge moyen des agents de la fonction publique ainsi que la proportion des 50 ans et plus soient plus élevés que ceux des salariés du privé.

Entre fin 2010 et 2017, l'âge moyen des agents de la fonction publique s'est accru de 1,3 an en passant de 42,1 ans à 43,4 ans. En sept ans, la part des agents de 50 ans et plus a augmenté de 4,6 points. Ils représentent désormais près de 34 % des agents de la fonction publique (en hausse de 0,4 point par rapport à 2016). Leur nombre continue d'augmenter à un rythme bien supérieur à celui de l'ensemble des agents de la fonction publique tous âges confondus (+1,9 % contre +0,8 %). Fin 2017, la part des moins de 30 ans s'élève à 14 % après une légère augmentation de 0,1 point par rapport à 2016 grâce notamment à l'emploi comme contractuel de nombreux contrats aidés, majoritairement jeunes, précédemment exclus du décompte de l'emploi public. Cette part était stable en 2016 et diminuait les cinq années précédentes.

La FPT est le versant le plus âgé (45 ans) et a une pyramide des âges inversée dont le sommet est très évasé (Figure V 1-12). Depuis 2010, c'est dans ce versant que l'âge a le plus augmenté. La part

des moins de 30 ans y est particulièrement faible (10,2 %) mais connaît une hausse de 0,1 point par rapport à 2016. En 2017, la part des moins de 30 ans diminue dans les filières les plus jeunes alors qu'elle est stable ou en légère hausse dans les filières où ils sont moins présents : en baisse de 0,6 point dans la filière « animation », stable dans la filière « administrative » et en hausse de 0,2 point dans la filière « technique ». À l'inverse, les 50 ans et plus représentent 40,7 % des agents territoriaux (en hausse de 0,7 point par rapport à 2016). En sept ans, cette part a augmenté de 8,1 points. Les agents âgés de 50 et plus sont plus nombreux dans la filière « technique » et chez les assistants maternels et familiaux.

Figure V 1-12 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2017



Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP – Dessi.

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

Dans la FPE, l'âge moyen est de 42,5 ans mais, hors militaires, il atteint 43,8 ans, proche de l'âge moyen de l'ensemble de la fonction publique (43,9 ans hors militaires). Dans ce versant, la part des 50 ans et plus progresse de 0,2 point en 2017. La proportion d'agents de 50 ans et plus est plus élevée dans les EPA (30,7 %) que dans les ministères (30,0%), alors que ces parts étaient identiques (29,9 %) en 2016. Depuis 2010, leur part a progressé de 2,6 points. Les moins de 30 ans ne représentent que 15,7 %. Néanmoins, comme dans la FPT, leur part augmente de 0,3 point en 2017, pour la deuxième année consécutive après plusieurs années de baisse. Ils sont plus nombreux dans les EPA (20,0 %) que dans les ministères (14,6 %). Néanmoins, l'écart se réduit : il est passé de 10 points en 2010 à 5,4 points en 2017. En effet, la part des moins de 30 ans a diminué depuis 2010 de 5,2 points tandis qu'elle augmente dans les ministères pour la deuxième année consécutive (+0,4 point en 2017 après 0,5 point en 2016 et une stabilité en 2015). Le ministère de la Défense et les EPA sous sa tutelle comptabilisent le plus de jeunes (34 % ont moins de 30 ans dans le ministère et 30 % dans ses EPA), en lien avec la présence des militaires. Près d'un quart des agents est âgé de moins de 30 ans dans les EPA sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche.

1 L'emploi public

Enfin, dans la FPH, la moyenne d'âge des agents est de 41,9 ans (soit une hausse de 7 mois en 2017). C'est le versant qui compte le plus de jeunes même si leur proportion baisse depuis 2014 : 18,2 % ont moins de 30 ans, soit une baisse de 1,1 point en quatre ans. Ces derniers sont particulièrement nombreux dans les filières « médico-technique » et « soignante ». La part des 50 ans et plus augmente quant à elle de 0,1 point et représente, comme dans la FPE, 30,1 % des effectifs du versant. La proportion d'agents de 50 ans et plus est la plus forte dans les filières « technique-ouvrière » et « administrative ».

Tous versants confondus, l'âge moyen varie de 34 ans pour les militaires, qui bénéficient de conditions leur permettant de partir en retraite plus tôt, à 45,5 ans pour les fonctionnaires. Les contractuels et les autres catégories et statuts sont âgés en moyenne de 38,1 ans et de 43,6 ans. L'âge des contractuels est plus faible car il s'agit d'une population au turn-over élevé. Néanmoins la part des 50 ans et plus (21,3 % en 2017) continue de progresser d'une année à l'autre (+2,4 points entre 2010 et 2017). Enfin, parmi les « agents des autres catégories et statuts », les ouvriers d'État dans la FPE forment la population la plus âgées. Fin 2017, la part des 50 ans et plus parmi eux plus représente 60,5 % (en hausse de 13 points depuis 2010).

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

	Situation au 31 décembre 2017				Évolution entre les 31 décembre 2016 et 2017			
	Part des femmes (en %)	Part des hommes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des femmes (en point de %)	Part des hommes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	64,6	35,4	13,6	30,9	0,3	-0,3	0,0	0,2
dont A+	41,1	58,9	1,8	48,9	0,5	-0,5	-0,1	1,2
Catégorie B	55,6	44,4	14,3	30,9	-0,2	0,2	0,0	0,3
Catégorie C	63,4	36,6	14,7	37,2	0,3	-0,3	0,2	0,4
Toutes catégories	62,3	37,7	14,3	33,8	0,2	-0,2	0,1	0,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

En 2017, comme en 2016, la part des 50 ans et plus a augmenté dans toutes les catégories hiérarchiques tandis que celle des moins de 30 ans est stable dans les catégories A et B et augmente dans la catégorie C (+0,2 point) (**Figure V 1-13**). Cette augmentation de la part des jeunes dans ces catégories s'expliquent par le passage en contractuels d'emplois aidés. Dans la FPT et la FPE, la catégorie A se caractérise par l'âge moyen le plus élevé (respectivement 46,5 ans et 43,7 ans). À l'inverse, dans la FPH, la catégorie A constitue la population la plus jeune (39,5 ans) notamment en lien avec la présence d'internes.

Les agents relevant de la catégorie A+ sont en moyenne âgés de 48,8 ans soit 5,4 ans de plus que l'âge moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique. Cet âge moyen est en hausse de 4 mois par rapport à 2016. Les agents de moins de 30 ans occupent 1,8 % de ces emplois (en baisse de 0,1 point par rapport à 2016). À l'opposé, 48,9 % d'entre eux sont âgés de 50 ans et plus. Les agents de catégorie A+ de la FPT (52,4 ans) sont plus âgés que ceux des deux autres versants.

Le nombre de départs augmente fortement, notamment dans la FPE

Au 31 décembre 2017, hors bénéficiaires de contrats aidés, 468 900 agents sont entrés dans la fonction publique par rapport à fin 2016, soit un taux d'entrée de 8,5 % (+0,6 point) et 426 500 en

sont sortis, ce qui représente un taux de sortie de 7,8 % (+0,3 point) (**Figure V 1-14**). Le nombre d'entrants excède de 42 400 personnes le nombre de sortants (après 26 500 entrants en plus en 2016 et 400 seulement en 2015), ce qui explique une hausse de 0,8 % de l'effectif total. Sans prendre en compte les transformations d'anciens contrats aidés en contractuels de droit public en 2016 et 2017, la hausse du taux d'entrée serait de 0,5 point.

En 2017, dans chacun des trois versants de la fonction publique, les entrants sont plus nombreux que les sortants (ces mouvements ne prennent pas en compte les mobilités inter-versants de la fonction publique). Dans la FPH et la FPT, l'augmentation du nombre d'entrants est beaucoup plus dynamique que l'année précédente, respectivement +17,4 % contre 5,3 % et 7,2 % contre 2,9 % contrairement au versant de l'État (2,1 % contre 14,4 %). À l'inverse, le nombre de sortants progresse beaucoup plus dans la FPE (+9,5 %) que dans la FPH (+4,4 %) quand il est presque stable dans la FPT (+0,1 %). Dans la FPT, le recrutement en tant que contractuel de 11 900 contrats aidés présents fin 2016, comptés ici comme des entrées, explique ces évolutions différentes de celles des années passées. Dans la FPE, hors transformation de contrats aidés en contrats d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH), le nombre d'entrants aurait été de 192 800.

Dans la FPE, les nombres d'entrants et de sortants s'élèvent respectivement à 200 500 et à 183 000. Les taux d'entrée et de sortie augmentent respectivement de 0,1 point et 0,6 point. En 2017, le nombre de sortants augmente pour l'ensemble des statuts et des ministères à l'exception du ministère de la Culture et de la Communication. La hausse des sorties est notamment marquée pour les apprentis du fait des premières sorties de la génération d'apprentis recrutés dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage (3 400 sorties en 2017 contre 1 400 en 2016), et pour les militaires (+14 %). La hausse est moindre chez les contractuels (+7,4 %) et les fonctionnaires (+7,9 %). Les ministères de l'Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche (6 600 sorties supplémentaires), de la Défense (4 100) et de la Justice (1 900) sont les principaux contributeurs à cette hausse. La légère augmentation du nombre d'entrants est imputable à la hausse dans les ministères économiques et financiers (+1 200 entrants supplémentaires), au ministère de l'Éducation, Enseignement supérieur et Recherche (+4 400) et de l'Intérieur (+2 300). L'augmentation dans ces deux derniers ministères s'explique par une transformation de certains contrats aidés en contrats d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH), du recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements des premier et second degrés du public et du privé dans le ministère de l'Éducation et de la politique mise en place du plan de lutte contre le terrorisme au ministère de l'Intérieur. Le nombre de militaires entrants baisse de 6,5 % (2 100 entrants en moins qu'en 2016) mais reste nettement plus élevé qu'en 2015.

Le nombre d'entrants dans la FPT s'établit à 168 300, hors mouvement inter-versants de la fonction publique. Il augmente pour la deuxième année consécutive après une forte baisse en 2015. Le taux d'entrée est de 8,9 % et augmente de 1,3 point par rapport à 2016. Cette hausse concerne tous les statuts et plus particulièrement les contractuels. Ainsi, on comptabilise 19 100 contractuels entrants en plus dans la FPT. Cette augmentation s'explique en grande partie par un passage de 11 900 contrats aidés en contractuels, soit 4 000 de plus qu'en 2016. Par ailleurs, cette augmentation concerne aussi bien les collectivités territoriales (+17,5 %) que les EPA locaux (+17,3 %). Le nombre de sortants dans la FPT est pratiquement stable entre 2016 et 2017 (+0,1 point). L'équilibre est lié à une hausse du nombre de fonctionnaires sortants (+4,5 %, soit 2 900 personnes) et une baisse de leur nombre chez les contractuels (-2,6 %, soit 2 000) et les « autres catégories et statuts » (-7,7 %, soit 700).

Enfin, dans la FPH, l'augmentation du nombre d'entrants provient de la hausse de 8,9 % du nombre de contractuels entrants (dont 1,6 point par transformation d'anciens contrats aidés) qui s'accompagne d'une baisse du nombre de fonctionnaires entrants (-0,8 %). En revanche, le nombre de sortants augmente pour l'ensemble des statuts et particulièrement pour les fonctionnaires (+8,4 % soit +3 300 agents).

1 L'emploi public

Les mouvements d'entrées-sorties concernent surtout les contractuels du fait de périodes d'emploi plus courtes avec une part importante de CDD. Les contractuels sont plus nombreux à entrer (311 400) qu'à sortir (190 500). Ils représentent ainsi 45 % des sorties et surtout 66 % des entrées alors que leur poids dans l'ensemble de la fonction publique n'est que de 18 %. L'augmentation du nombre d'entrants chez les contractuels s'explique notamment par le passage en contractuels d'anciens agents en emploi aidé. À l'inverse, le poids des fonctionnaires dans les entrées-sorties est moindre que celui qu'ils représentent dans les effectifs de la fonction publique. Les sorties de fonctionnaires sont près de deux fois plus nombreuses que leurs entrées. Par ailleurs, les nombres d'entrants et de sortants sont proches pour les militaires (29 900 entrants pour 26 700 sortants) et les personnels des « autres catégories et statuts » (39 200 et 35 400). Le nombre d'entrants des « autres catégories et statuts » progresse mais à un rythme ralenti par rapport aux deux années précédentes. Cette hausse s'explique notamment par la montée en charge du plan de relance de l'apprentissage dans la FPE.

La moyenne d'âge des entrants est de 33 ans et celle des sortants de 43 ans. Chez les fonctionnaires, les sorties correspondent essentiellement au départ à la retraite : 40 % des sortants sont âgés de 60 ans et plus et moins d'un tiers a moins de 50 ans (**Figure V 1-15**). Les autres sorties correspondent généralement à des disponibilités. Ainsi, la moyenne d'âge des fonctionnaires sortants s'élève à 53 ans. À l'inverse, les sorties concernent plus fréquemment des moins de 30 ans chez les contractuels (45 %) et chez les militaires (48 %). Par ailleurs, près de la moitié des entrants de la fonction publique a moins de 30 ans. Le nombre d'entrants de moins de 30 ans augmente moins que pour les autres classes d'âge et leur part diminue ainsi de 2,2 points. Parmi les entrants, la moyenne d'âge est plus élevée chez les fonctionnaires (36 ans) que pour les contractuels (34 ans) et surtout les militaires (24 ans). À l'intérieur de chaque statut, l'âge moyen est identique pour les hommes et les femmes. La proportion des entrants de moins de 30 ans reste très élevée chez les militaires (89 %). Ces derniers sont caractérisés par un recrutement très jeune, plus du tiers (36 %) des entrants a moins de 21 ans.

Enfin, les femmes sont majoritaires dans les effectifs des entrants ou des sortants quel que soit le statut, à l'exception des militaires. Elles représentent 18 % des militaires entrants soit 2 points en plus qu'en 2016.

Figure V 1-14 : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant, sexe et statut en 2017

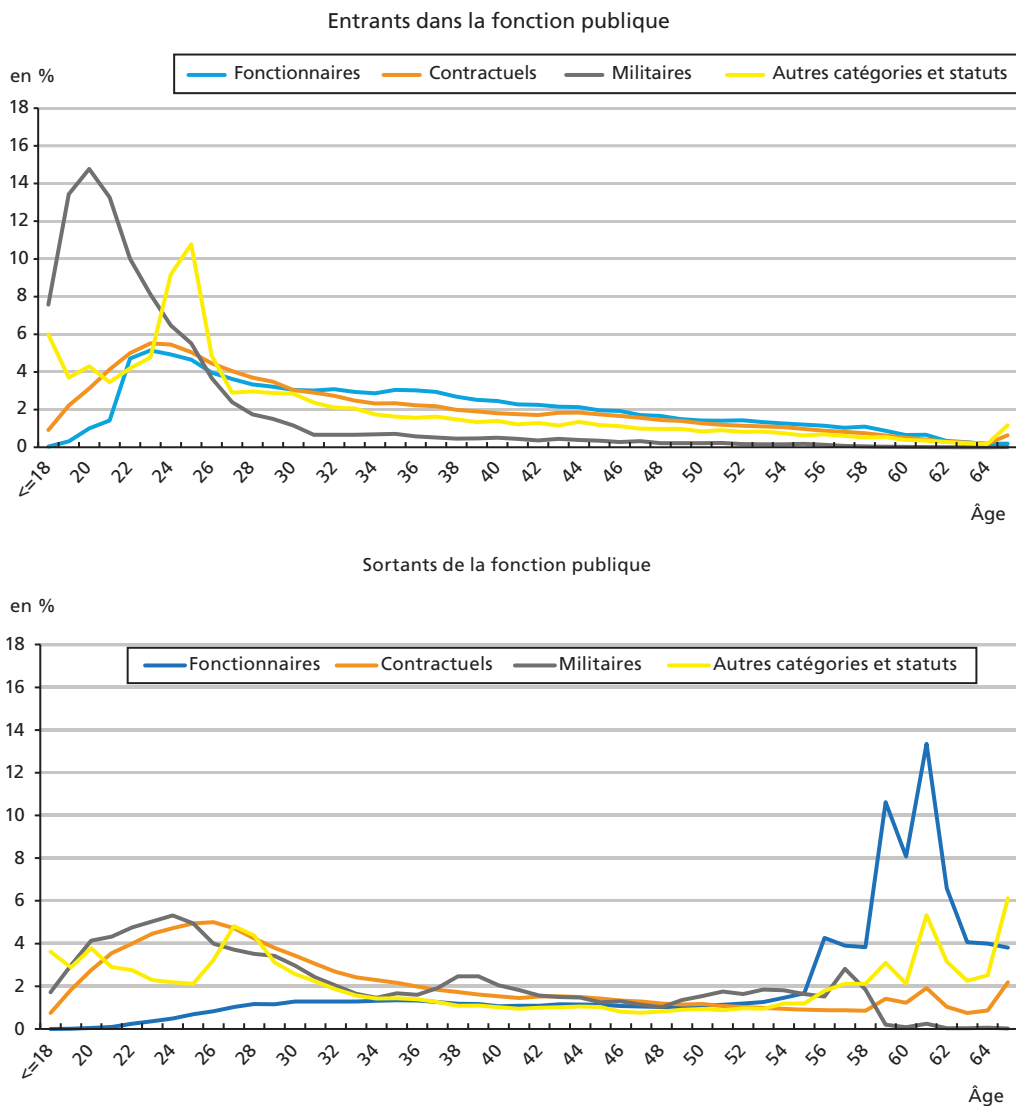
		Entrées				Sorties			
		Nombre (en milliers)	Évolution par rapport à 2016 (en %)	Taux d'entrée (en %)	Variation du taux d'entrée (en point de %)	Nombre (en milliers)	Évolution par rapport à 2016 (en %)	Taux de sortie (en %)	Variation du taux de sortie (en point de %)
Ensemble de la fonction publique	Femmes	301,3	10,1	8,8	0,7	261,6	4,0	7,7	0,2
	Hommes	167,6	5,1	8,1	0,4	165,0	6,3	8,0	0,5
	Ensemble	468,9	8,3	8,5	0,6	426,5	4,9	7,8	0,3
Fonction publique de l'État	Femmes	113,6	4,6	8,4	0,2	94,8	9,1	7,0	0,5
	Hommes	86,9	-1,0	8,1	-0,1	88,2	9,9	8,2	0,7
	Ensemble	200,5	2,1	8,3	0,1	183,0	9,5	7,5	0,6
Fonction publique territoriale	Femmes	109,8	18,2	9,5	1,4	96,3	-1,0	8,3	-0,1
	Hommes	58,5	16,1	8,0	1,1	55,2	2,2	7,5	0,2
	Ensemble	168,3	17,4	8,9	1,3	151,5	0,1	8,0	0,0
Fonction publique hospitalière	Femmes	77,8	8,1	8,6	0,6	70,4	4,8	7,7	0,3
	Hommes	22,3	4,2	8,6	0,4	21,6	3,1	8,3	0,3
	Ensemble	100,1	7,2	8,6	0,5	92,0	4,4	7,9	0,3
Fonctionnaires	Femmes	58,0	9,2	2,3	0,2	111,4	6,3	4,5	0,3
	Hommes	30,4	9,9	2,2	0,2	62,6	7,4	4,6	0,3
	Ensemble	88,4	9,4	2,3	0,2	174,0	6,7	4,5	0,3
Contractuels	Femmes	213,5	11,0	32,0	1,9	125,6	2,1	18,8	-0,4
	Hommes	97,9	8,2	31,1	1,3	64,8	2,6	20,6	-0,2
	Ensemble	311,4	10,1	31,7	1,7	190,5	2,3	19,4	-0,4
Militaires	Femmes	5,5	5,8	11,1	0,2	3,5	3,2	7,1	0,0
	Hommes	24,4	-8,9	9,5	-1,1	23,2	15,8	9,0	1,1
	Ensemble	29,9	-6,5	9,7	-0,9	26,7	14,0	8,7	1,0
Autres catégories et statuts	Femmes	24,3	5,5	10,6	0,5	21,0	4,3	9,2	0,4
	Hommes	14,9	2,2	11,7	0,3	14,4	5,0	11,3	0,7
	Ensemble	39,2	4,2	11,0	0,4	35,4	4,6	9,9	0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Au 31 décembre 2017, on compte 468 900 entrants dans la fonction publique soit 8,3 % de plus qu'au 31 décembre 2016. Le taux d'entrée, c'est-à-dire le nombre d'entrants rapporté au nombre moyen d'agents pendant l'année est égal à 8,5 %, en hausse de 0,6 point par rapport à l'année précédente.

Figure V 1-15 : Profil par âge des entrants et des sortants de la fonction publique en 2017



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

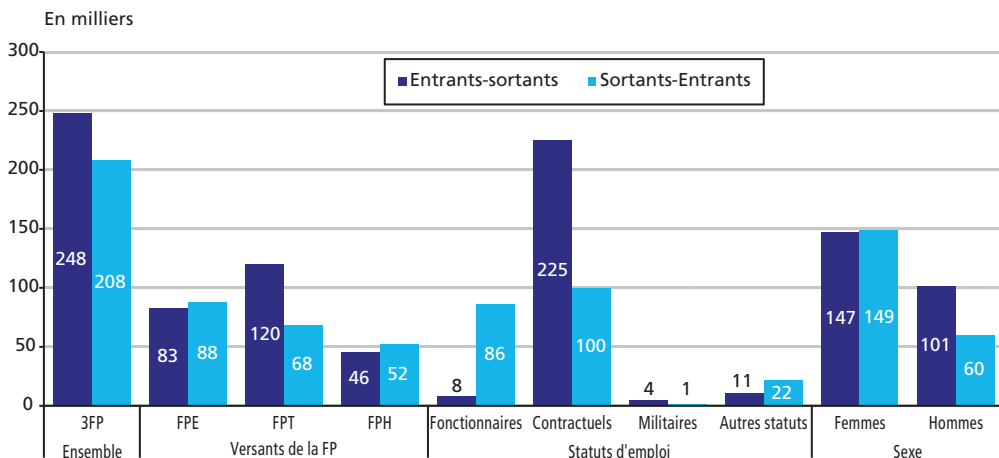
Champ : Postes principaux (définitions) au 31 décembre, hors bénéficiaires de contrats aidés, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étrangers), hors Mayotte.

Lecture : En 2017, 5,5 % des entrants contractuels intègrent la fonction publique à 24 ans.

Le seul recensement des entrants et sortants en fin d'année ne permet pas d'appréhender l'ensemble des mouvements de personnes au sein de la fonction publique. En 2017, 248 000 personnes ont travaillé une partie de l'année sans être présents ni fin 2016 ni fin 2017 (Figure V 1-16). Ce nombre est en hausse de 3,8 % (+9100) par rapport à 2016 (après 2,4 %, avec 5500 en plus en 2016 qu'en 2015). Ainsi, 4,1 % des agents ayant occupé au moins un emploi dans la fonction publique dans l'année (hors bénéficiaires de contrats aidés) sont des emplois courts qualifiés d'« entrants-sortants », en légère hausse de 0,1 point par rapport à 2016. Près de la moitié des agents « entrants et sortants » relève de la fonction publique territoriale et un tiers de la fonction publique de l'État. Il s'agit dans neuf cas sur dix de contractuels. En effet, 16,6 % des contractuels actifs en 2017 entrent et sortent en cours d'année, contre seulement 0,2 % des fonctionnaires. La durée d'activité moyenne des agents entrants-sortants en cours d'année est de 3,3 mois, comme en 2016. C'est dans la FPE que cette durée est la plus longue (108 jours) suivie de la FPT (99 jours) et de la FPH (93 jours).

En outre, parmi les personnes présentes en fin d'année 2016 et 2017, certaines se sont interrompues en cours d'années pour des raisons diverses : une période de disponibilité pour un fonctionnaire, une période d'inactivité ou d'activité hors de la fonction publique pour un contractuel, un congé parental, etc. En 2017, on dénombre 208 400 agents qui ont connu une interruption d'activité soit 3,8 % de l'ensemble des personnes présentes fin 2017. Le nombre de sortants-entrants est en hausse de 19 200 agents en 2017 (+10,1 % après +1,8 % en 2016). Ces agents se répartissent en 47,8 % de contractuels, 41,2 % de fonctionnaires et 0,7 % de militaires. En 2017, 9,8 % (en hausse de 0,3 point) des agents contractuels actifs en fin d'année et 6,0 % des « autres catégories et statuts » ont connu une interruption d'activité généralement en raison d'une vacance d'emploi entre deux contrats. Seulement 2,2 % des fonctionnaires (+0,2 point) et 0,4 % des militaires (stable par rapport à 2016) sont concernés par ces interruptions. Les femmes sont surreprésentées parmi ces interruptions, leur part est de 71,3 % des agents qui sortent et entrent.

Figure V 1-16 : Effectifs qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique en 2017 (entrants-sortants) et effectifs qui interrompent leur activité en 2017 (sortants-entrants) par versant et par statut



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Bibliographie :

- Ba A. et Duval J. (2018), « L'emploi dans la fonction publique en 2016 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2018, DGAFP.
- Donzeau N. et Pons Y. (2019), « En 2017, l'emploi public est quasiment stable malgré la diminution des contrats aidés », *Insee Première* n° 1741, mars 2019, Insee.
- Büsch F. et Mainguené A. (2018), « La baisse des effectifs dans la fonction publique territoriale se poursuit en 2017 », *BIS* N° 128, décembre 2018, DGCL.

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 territoriale en 2017 **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 territoriale en 2017

Karine DELAMARE¹

Chiffres clés

38 369 recrutements externes dans la FPE, dont 65,2 % de femmes en 2017.

11 447 admis par recrutement externe sur concours dans la FPT.

En 2017, le nombre de recrutements externes sur concours dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État (FPE) a légèrement progressé par rapport à 2016, passant de 48 229 à 48 339 (36 892 dans la FPE et 11 447 dans la FPT). La FPE a diminué son offre d'emplois en 2017 (-1722 par rapport à 2016, mais +271 enseignants) mais cette offre d'emploi reste supérieure à celle de 2015 (+5007). En 2017, la FPE reste le premier recruteur public (38 369 recrutements externes), mais avec un niveau inférieur à ceux de 2005 et de 2014 (respectivement 47 377 et 45 867 recrutés).

Dans la FPE, le nombre de recrutements sur concours augmente en catégorie A (27 403 après 27 305 en 2016, soit +0,4 %) mais également hors enseignants (4 693 après 4 667, soit +0,6 %). Pour la catégorie B, le nombre de recrutés diminue (5 305 après 7 233, soit -26,6 %) ainsi qu'en catégorie C (4 184 après 4 289, soit -2,4 %).

La FPT a recruté 2 045 agents de plus sur concours que l'année précédente (+21 %). Les recrutements sur concours en catégorie B et C sont en hausse avec respectivement +377 et +1 980 agents par rapport à l'année 2016, alors que ceux de catégorie A baissent de -312 agents.

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

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

En 2017, le nombre de postes offerts dans la fonction publique de l'État (FPE) est en baisse

Après une hausse du nombre de postes offerts en 2016, l'année 2017 connaît une baisse avec 1 722 postes en moins (42 414 postes en 2017 dont 26 818 enseignants).

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

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

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

Seules les voies d'accès du troisième concours et de recrutement sans concours augmentent leur offre de postes dans la FPE

En 2017, les administrations de l'État ont ouvert 38 650 postes au concours externe sur épreuves et sur titres, soit 1 827 postes offerts de moins que l'année précédente (40 477, soit -4,5 %). Hormis l'année 2014, 2016 constitue le plus fort volume d'offres de ces recrutements depuis 2004.

L'offre au concours unique (voir Définitions) diminue aussi en 2017 (819 postes offerts en 2017 contre 1 234 en 2016). Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, elle était restée stable pendant cinq années, oscillant autour de 1 800 postes offerts par an, pour se replier à partir de 2012 malgré un léger sursaut en 2013 (1 360 postes, soit +128 postes).

Le nombre d'emplois proposés au troisième concours (voir Définitions) augmente de nouveau par rapport à l'année précédente (1 329 postes offerts en 2017 après 1 128 en 2016), niveau le plus élevé depuis 2002-2003. Cette hausse concerne les professeurs des écoles et certifiés de classe normale avec respectivement 122 et 70 emplois supplémentaires dans cette voie. La part du troisième concours s'accroît donc pour atteindre 3,0 % de l'offre totale des recrutements externes.

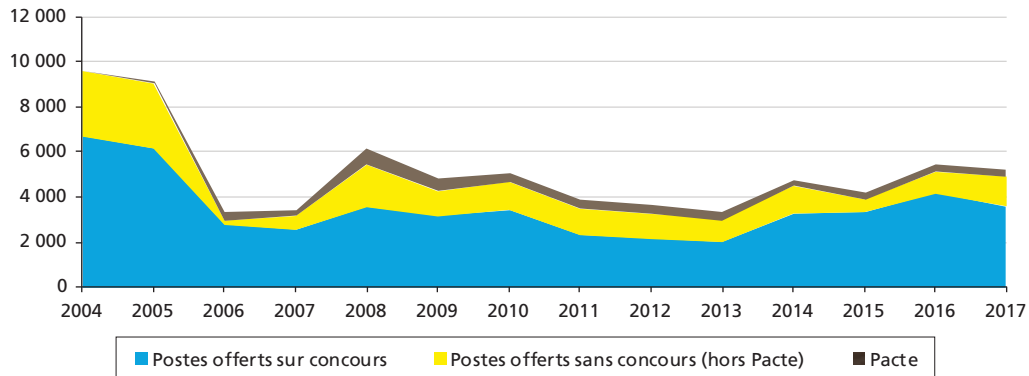
Le nombre d'emplois offerts aux recrutements externes sans concours, y compris le Pacte, augmente de 24,6 % avec des évolutions contrastées : le recrutement externe sans concours enregistre en effet 347 postes en plus alors que le Pacte voit son offre diminuer de 28 postes par rapport à 2016 (Figure V2.1-2). Au total, ces modes d'accès sans concours représentent 3,8 % de l'ensemble des postes offerts. Malgré un repli, l'essentiel des postes proposés le sont toujours par la voie traditionnelle (concours externe) à 91,1 %.

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

Postes offerts aux recrutements externes	2006	2007	2015	2016	2017	Part (en %)	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)
Total postes offerts sur concours	34 910	34 296	36 530	42 839	40 798	96,2	-4,8	19,0
Concours externe	32 602	31 713	34 566	40 477	38 650	91,1	-4,5	21,9
Concours unique	1 411	1 733	1 177	1 234	819	1,9	-33,6	-52,7
Troisième concours	897	850	787	1 128	1 329	3,1	17,8	56,4
Total postes offerts sans concours	607	882	877	1 297	1 616	3,8	24,6	83,2
Sans concours	194	616	566	973	1 320	3,1	35,7	114,3
Pacte	413	266	311	324	296	0,7	-8,6	11,3
Total postes offerts aux recrutements externes	35 517	35 178	37 407	44 136	42 414	100,0	-8,6	20,6

Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

Figure V2.1-2 : Évolution du nombre de postes offerts en catégorie C dans la FPE par voie d'accès



Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

Le nombre des recrutements externes diminue en 2017 comme l'offre de postes

En 2017, l'État a pourvu 90 % des postes offerts² par le recrutement de 38 369 fonctionnaires, soit 4,6 % de recrutés de moins qu'en 2016 (Figure V2.1-3), stabilisant les recrutements légèrement en dessous du niveau enregistré en 2006-2008. La tendance sur la décennie 2000 était au repli, effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres (-17 % en 2004 et en 2006, -24 % en 2009). À partir de 2012, cette tendance est interrompue. Même si 2015 a été marquée par le recrutement de 8 868 agents en moins (stable hors enseignants) par rapport à l'année 2014 du fait de son caractère atypique, la tendance était restée à la hausse avec 8 535 recrutements supplémentaires par rapport à 2013 (dont 3 265 hors enseignants) (Figure V2.1-4).

Figure V 2.1-3 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours dans la FPE

Recrutements externes	2006	2007	2015*	2016	2017	Part (en %)	2017/2016 Évolution (en %)	2017/2007 Évolution (en %)
Total recrutements sur concours	38 529	38 921	36 127	38 827	36 892	96,3	-5,0	-5,2
Concours externe	36 151	36 429	34 256	36 568	34 810	91,0	-4,8	-4,4
Concours unique	1 561	1 636	1 109	1 152	798	2,0	-30,7	-51,2
Troisième concours	817	856	762	1 107	1 284	3,2	16,0	50,0
Total recrutements sans concours	643	946	872	1 382	1 477	3,7	6,9	56,1
Sans concours	223	680	566	1 085	1 335	3,4	23,0	96,3
Pacte	420	266	306	297	142	0,4	-52,2	-46,6
Total recrutements externes	39 172	39 867	36 999	40 209	38 369	100	-4,6	-3,8

Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

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

2 Pour la septième 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*.

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

Encadré 1 : Source et méthode

La DGAFP mène chaque année une enquête, intitulée « Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État » auprès des ministères et de leurs établissements publics afin de recueillir les principales données de cadrage sur les recrutements dans les corps de fonctionnaires de l'État.

Le champ couvert par l'enquête correspond à l'ensemble des recrutements soumis à la procédure d'avis conforme mise en place depuis 2005 par le ministère en charge de la fonction publique. Cette procédure concerne l'ensemble des recrutements prévus par l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984. Les recrutements d'enseignants-chercheurs constituent l'essentiel des recrutements non soumis à la procédure d'avis conforme.

Afin de présenter un panorama des recrutements le plus complet possible, la DGAFP mène des actions pour étendre la collecte à l'ensemble des recrutements, y compris ceux qui ne sont pas visés par cette procédure. Ainsi, elle recueille depuis plusieurs années les recrutements de professeurs et de maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture auprès du ministère de la Culture. Cette année, elle a collecté les données sur les recrutements de la filière universitaire de l'enseignement supérieur.

La filière universitaire effectue chaque année un nombre important de recrutements (voir Figure V2.1-E1). En 2017, 1 188 maîtres de conférences et 635 professeurs ont été recrutés par les universités. Cependant, afin de calculer des évolutions sur un champ comparable à celui présenté dans les rapports précédents, les recrutements de la filière universitaire n'ont pas été intégrés dans le corps de la présente édition du rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Figure V 2.1-E1 : Recrutements externes de maîtres de conférences et de professeurs des universités (toutes voies d'accès)

	Postes offerts			Présents			Recrutés		
	2016	2017	Évolution (en %)	2016	2017	Évolution (en %)	2016	2017	Évolution (en %)
Total filière universitaire	2 122	1 961	-7,6	11 621	11 069	-4,8	1 991	1 823	-8,4
Maître de conférences	1 328	1 254	-5,6	9 507	9 034	-5,0	1 287	1 188	-7,7
Professeurs des universités	794	707	-11,0	2 114	2 035	-3,7	704	635	-9,8

Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi et Bilan social 2017-2018 de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, MENESR.

Les recrutements encore non couverts par l'enquête de la DGAFP sont constitués pour l'essentiel des recrutements de la filière hospitalo-universitaire (408 postes publiés en 2017) et des recrutements dans des corps spécifiques d'enseignants-chercheurs (54 postes publiés en 2017).

Ainsi, en incluant la filière universitaire telle que disponible dans les recrutements de fonctionnaires de l'État, le total des recrutements de fonctionnaires de l'État recule en 2017 de 775 agents (soit -1,8 %).

Le nombre de recrutés par concours externe décroît de 1 758 personnes en 2017. Dans cette voie d'accès, le nombre de postes offerts diminue à un rythme comparable (-4,5 %) à celui du nombre de recrutés (-4,8 %).

La voie du concours unique passe de 1 152 recrutements en 2016 à 798 en 2017, soit une baisse de 30,7 %. Cette évolution est relativement proche de celle du nombre de postes offerts (-33,6 %), ce qui témoigne d'une stabilisation du taux de postes offerts au concours unique. Cette voie d'accès qui permet l'entrée de personnels sur des postes spécialisés (chercheurs, ouvriers spécialisés...) avait atteint un niveau de recrutement record en 2000 avec 4 376 entrées.

Pour le troisième concours, le nombre de recrutements a progressé mais évolue moins rapidement que les postes offerts en 2017, soit une hausse de 17,8 % pour les postes offerts et de 16,0 % pour les recrutés. Ce concours est réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral.

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2017

2

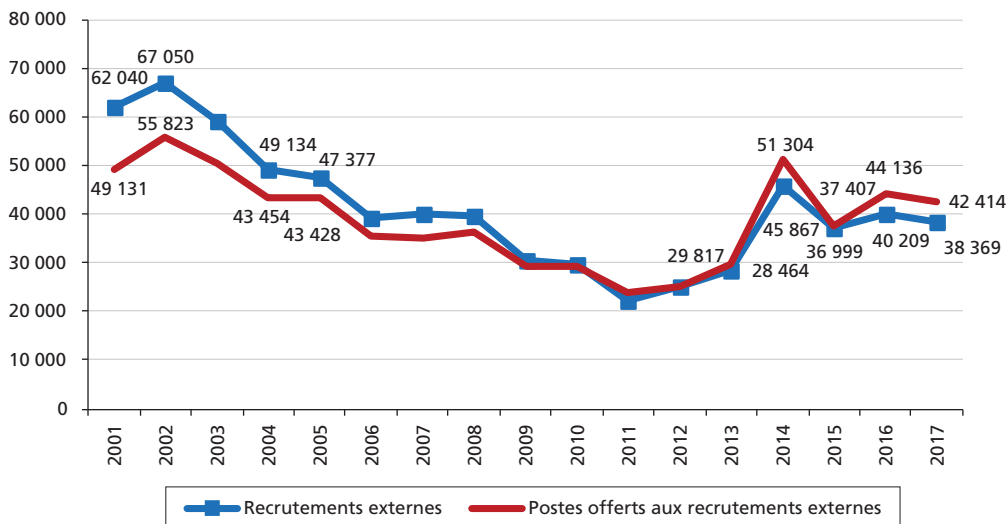
Les recrutements sans concours, qui permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C, progressent de 23 % en 2017 (+95 par rapport à 2016). En revanche, les contrats Pacte signés en 2017 sont au nombre de 142, soit 155 de moins que l'année précédente. Ces emplois de catégorie C accessibles sans concours représentent 26 % des agents recrutés en catégorie C comme en 2016.

En 2017, dans la FPE les recrutements de fonctionnaires sont moins nombreux que les départs à la retraite

Depuis 2004, à l'exception de 2014, le nombre de recrutements est inférieur à celui des départs à la retraite. En 2017, du fait d'une forte progression du nombre de départs à la retraite (+4404 par rapport à 2016), cet écart s'accroît sans atteindre celui observé dans les années 2006-2013. (Figure V2.1-5).

Le taux de renouvellement dans la FPE (nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des titulaires au 31 décembre) s'établit en 2017 à 2,5 %. Entre 2004 et 2008, il variait de 2,1 % à 2,7 % mais avait reculé pour atteindre un point bas en 2011 (1,4 %) avant de se redresser. Il se situe désormais dans la fourchette haute de la période 2004-2013.

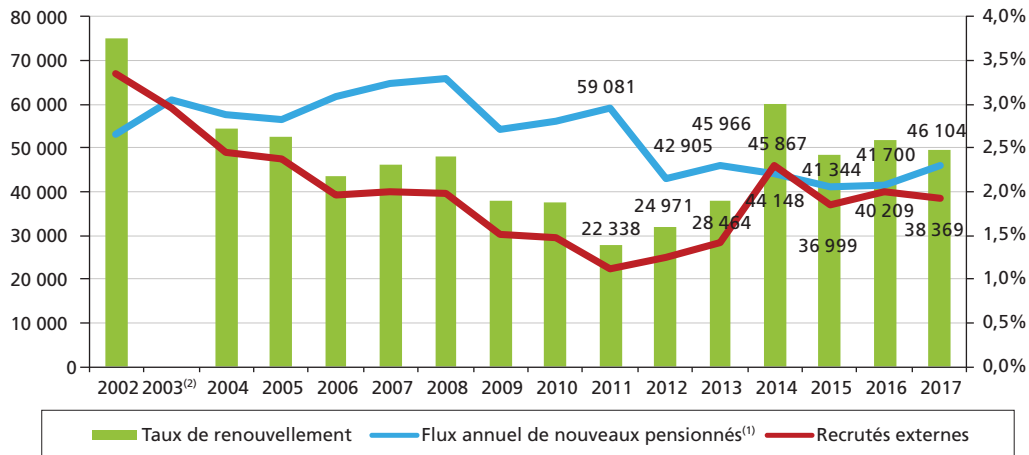
Figure V 2.1-4 : Évolution du nombre de postes offerts et des recrutements externes dans la FPE



Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

Note : Pour répondre à des besoins imprévus (par exemple vacances de postes supplémentaires), certains concours ou voies d'accès recrutent plus de candidats que le nombre de postes initialement offerts. Par exemple, en 2017, 1335 candidats ont été recrutés pour 1320 postes offerts aux recrutements externes sans concours.

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



Sources : GRECO Report, DGAFP – Dessi ; FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; Enquête SAE, Drees, traitement DGAFP – Dessi ; Service des retraites de l'État.

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

(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003.

Note : Résultats estimés pour l'année 2008, 2009 et 2011 à 2016.

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

Lecture : En 2017, on dénombre 38 369 recrutés externes pour 46 104 départs à la retraite et un taux de renouvellement de 2,5 %.

La sélectivité des recrutements externes dans la FPE baisse encore en 2017

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Son évolution est généralement considérée comme un indicateur de l'attractivité des concours, sous certaines réserves. Un document de travail et un article parus dans *France, portrait social* (Daussin-Benichou et al., 2015) analyse l'évolution de la sélectivité des concours de la fonction publique de l'État. Il en ressort par exemple que la hausse de l'offre de postes a généralement un effet immédiat de baisse du taux de sélectivité qui se résorbe plus ou moins les années suivantes selon les catégories de concours. De même, l'impact de l'évolution du chômage sur la sélectivité est plus fort pour les concours de catégories B et C que pour les concours de catégorie A.

Avec 7,2 candidats présents pour un admis, la sélectivité de l'ensemble des recrutements externes de la FPE enregistre en 2017 son niveau le plus bas depuis que l'enquête est réalisée en 2001. Le niveau moyen de la sélectivité des concours de l'État est fortement influencé par le poids des concours d'enseignants : sans compter les concours d'enseignants pour la rentrée 2018, ce taux serait de 12,7 en 2017, en baisse également après 14,6 en 2016 et 17,7 en 2015.

Pourtant, en 2017, l'offre totale d'emplois *via* les recrutements externes a diminué de 8,6 % par rapport à 2016. Le nombre de candidats présents a diminué plus fortement encore de 12,6 % (290 315 présents aux épreuves de sélection en 2017 contre 332 297 en 2016).

On observe cette baisse selon le type de recrutement externe uniquement pour les concours externes et uniques ; Aux seuls concours externes, la sélectivité baisse de 0,6 point, passant ainsi de 7,9 en 2016 à 7,3 en 2017. De même, au concours unique, la sélectivité diminue par rapport

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2017

2

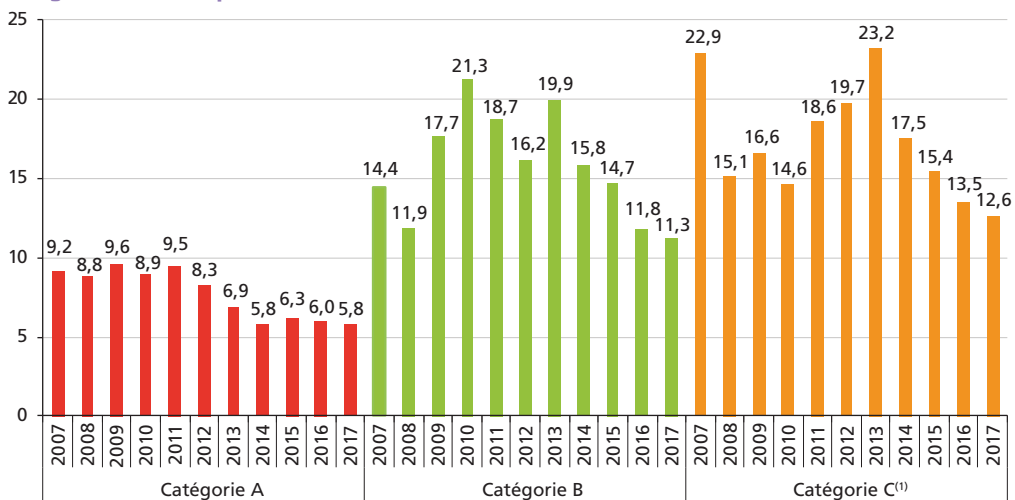
à 2016 (4,5 en 2017 après 8,1), du fait de la hausse du nombre de candidats admis (+18,3 %) parallèlement à la diminution du nombre de candidats présents au concours (-34,4 %).

En revanche, le troisième concours est plus sélectif en 2017. Sa sélectivité se situe à 8,1, soit 3,2 points de plus que l'année précédente (4,9 en 2016). Dans ce cas, le nombre de candidats présents augmente (+21,5 %) alors que le nombre d'admis diminue (-26,0 %).

La sélectivité baisse en 2017 dans toutes les catégories hiérarchiques

En 2017, la sélectivité aux concours de catégorie A est en diminution de 0,2 point par rapport à 2016 (5,8 après 6,0) (**Figure V.2.1-6**). Le nombre de candidats présents aux épreuves est en baisse de -3,4 %, mais moins que le nombre de postes offerts (+1,1 %). Pour les concours d'enseignants, la sélectivité est en hausse concernant le Capes et les professeurs d'EPS, et reste stable pour les professeurs des écoles, ceux des lycées professionnels et les agrégés. Pour les concours de catégorie A hors enseignants, la sélectivité est de 18,2, en baisse par rapport à 2016 (20,0) et 2015 (22,4). On peut noter une dégradation de la sélectivité des concours de l'ENA en 2017 (mais avec un redressement en 2018). La sélectivité des concours des IRA baisse également depuis 2014. Forte baisse pour les ingénieurs d'études de l'Enseignement supérieur mais hausse pour les directeurs de recherche.

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



Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

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

Lecture : En 2017, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 5,8, soit 10 admis pour 58 présents.

La sélectivité dans la catégorie B diminue de 0,5 point en 2017 (11,3 en 2017 contre 11,8 en 2016) malgré le repli du nombre de postes offerts. En effet, le nombre de candidats présents diminue (-30,2 %) plus fortement que le nombre de postes offerts (-24,1 %). Le nombre d'admis diminue fortement pour les gardiens de la paix mais les présents diminuent plus encore, si bien que la sélectivité recule à 5,8 (contre 9,2 en 2016 et 7,6 en 2015). Pour les contrôleurs des finances publiques, les greffiers et dans une moindre mesure les techniciens de recherche de l'Enseignement supérieur, les admis reculent mais la sélectivité augmente, grâce à une moindre baisse du nombre

2 2.1 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

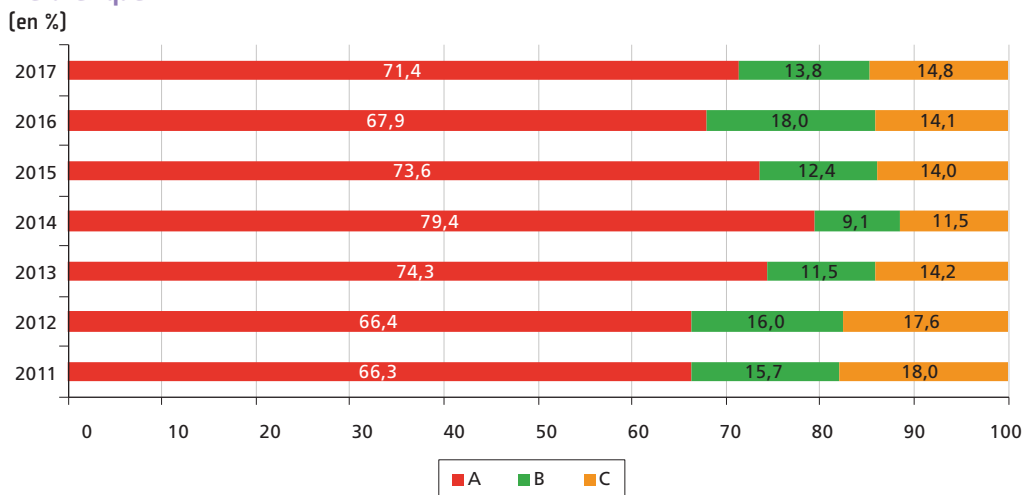
de présents, voire une hausse dans le cas des techniciens de recherche. Dans le cas des secrétaires administratifs qui voient leur sélectivité baisser de 2,2 points, en 2017, 718 postes étaient offerts contre 714 en 2016 et le nombre de candidats présents a reculé de 10 371 en 2016 à 8 774 en 2017. Le concours de conseillers et d'insertion et de probation de 2^e classe voit sa sélectivité passer de 31,1 en 2016 à 9,8 en 2017 ; soit 2 365 postes offerts en 2016 contre 1 428 en 2017.

Les concours de catégorie C perdent 0,9 point de sélectivité par rapport à l'année précédente (12,6 après 13,5 ; -14,0 % de présents et -6,2 % de postes offerts). À titre d'exemple, la sélectivité des recrutements dans le corps de surveillants de l'administration pénitentiaire baisse de 2,1 points (à 10,3 présents pour un admis), de même que celle des agents administratifs des finances publiques de 1^{ère} classe (1,8 à 6,9).

Hors enseignants, les recrutements externes de la FPE en catégorie A progressent en 2017

L'État recrute majoritairement pour des emplois de catégorie A (71,4 %), soit 27 403 agents recrutés en 2017, en hausse (+0,4 %) par rapport à 2016 (Figure V 2.1-7). Au sein des recrutements en catégorie A, le nombre d'enseignants passe de 22 638 en 2016 à 22 710 en 2017 (+0,3 %) tandis que le nombre d'agents recrutés en catégorie A hors enseignants est de 4 693, après 4 667 en 2016, soit une hausse de 0,6 %.

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



Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

Lecture : 71,4 % des agents recrutés en 2017 occupent des emplois de catégorie A dans la FPE.

Encadré 2 : Rapport annuel sur les ruptures d'engagement à servir l'État

Dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique*, il est demandé au gouvernement de publier chaque année des précisions sur les ruptures d'engagement à servir (*pantouflages*) des élèves issus d'un certain nombre d'écoles. Ces informations sont disponibles sur Internet en données complémentaires.

* Article 37 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2017

2

Les recrutements de catégorie A, dont le niveau d'étude exigé pour passer le concours est Bac +5 ou plus, représentent 89,7 %³ de cette catégorie en 2017 (soit 24571 recrutés, +1,8 %) (Figure V 2.1-8). Parmi eux, 4,0 % nécessitent d'avoir un doctorat. Ces deux proportions sont en hausse par rapport à 2016. Ce niveau de formation concerne notamment les postes d'enseignants et de chercheurs.

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

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

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

Parmi les candidats recrutés, près de 61 % ont un niveau d'études inférieur à Bac +5, contre 56 % en 2016, particulièrement dans les corps des professeurs certifiés de classe normale de l'Éducation nationale (28 % ont un Bac +3 et 16 % ont un Bac +4). Par ailleurs, 28,5 % des recrutés ont un Bac +5 (+2 points) et 4,4 % un doctorat (+0,8 point).

Les concours de catégorie A accessibles avec un niveau d'études inférieur au master 2 (Bac +5) sont peu nombreux et offrent un nombre de places en constante diminution. En 2017, seuls 10,3 % des nouveaux entrants répondent à ce critère. Ils étaient près de 18 % en 2012. Les agents recrutés à ces postes ont souvent cependant un diplôme plus élevé que le diplôme minimal exigé.

Les recrutements externes exigeant un niveau master 1 représentent 1,4 % des recrutements en catégorie A. Il s'agit essentiellement des concours d'entrée à l'École de la magistrature. Sur les 383 agents recrutés à ces concours, au moins 78,3 % avaient un diplôme de niveau Bac +5 ou plus, soit au moins un an d'études supplémentaire.

Les sélections externes qui requièrent, quant à elles, un niveau d'études égal à la licence en catégorie A concernent 7,2 % des recrutés. En 2017, 1963 personnes ont été recrutées pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : élèves attachés des IRA, infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, inspecteurs des impôts et du Trésor public, greffiers en chef des services judiciaires et ingénieurs d'études. Parmi les recrutés dont le niveau de diplôme au moment de l'inscription était connu (soit 97,2 % d'entre eux), 70,1 % avaient un diplôme supérieur à la licence (4,0 % un doctorat, 53,5 % un Bac +5 et 12,6 % un Bac +4).

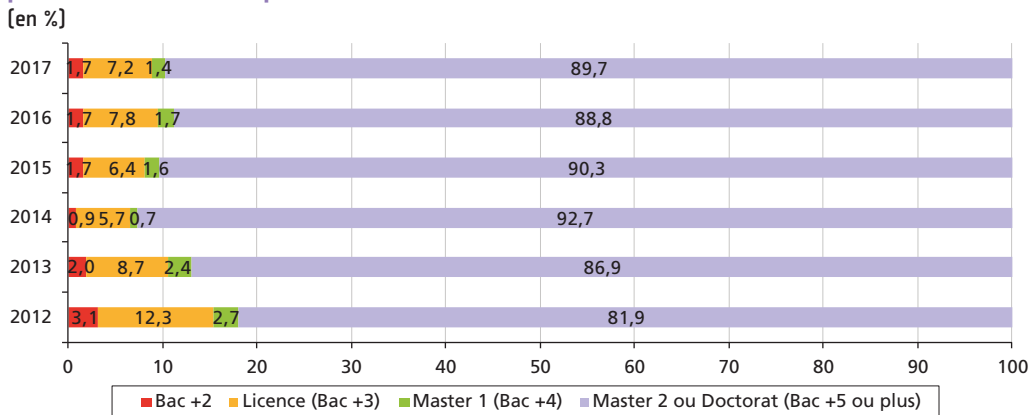
Enfin, certains concours font exception et permettent d'accéder à la catégorie A avec un niveau de formation Bac +2 (BTS, DUT, classes préparatoires). Ils concernent l'accès aux corps des assistants ingénieurs, ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile, ingénieurs du contrôle de

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

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

la navigation aérienne, ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne ou attachés statisticiens. Ils représentent 1,7 % des recrutements dans cette catégorie (soit 462 agents recrutés en 2017, en baisse de -1,1 % par rapport à 2016). Parmi les recrutés dont le diplôme était connu (soit 52,8 % d'entre eux), 62,3 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (0,4 % un doctorat, 25,4 % un Bac +5, 11,1 % un Bac +4 et 25,4 % un Bac +3).

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

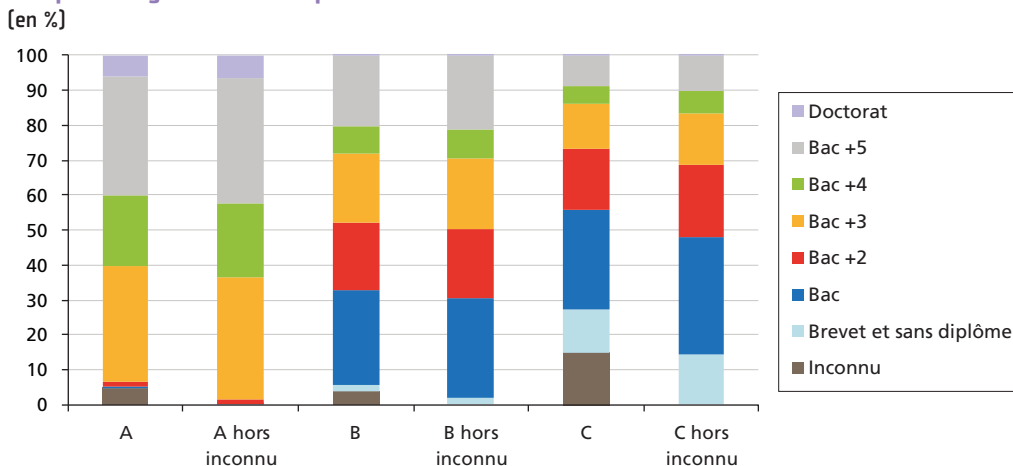


Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

Lecture : En 2017, 89,7 % des candidats ont été recrutés comme fonctionnaire ou fonctionnaire stagiaire dans des corps de catégorie A nécessitant un niveau d'études équivalent au doctorat ou au master 2.

Sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2017, 6,4 % des recrutés dont le niveau de diplôme au moment de l'inscription était connu avaient un diplôme de niveau doctorat, 36,0 % de niveau Bac +5, 21,3 % de niveau Bac +4 et 34,7 % un niveau Bac +3 (respectivement 2,6 %, 34,7 %, 23,3 % et 37,9 % si l'on exclut les enseignants) (Figure V2.1-9).

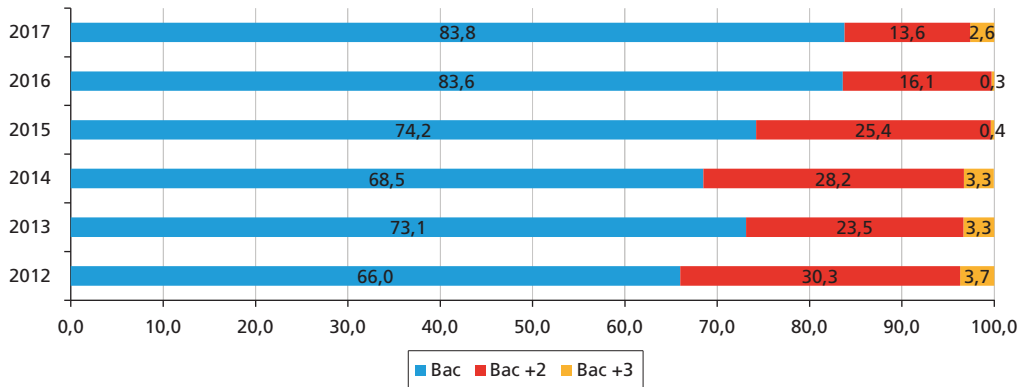
Figure V 2.1-9 : Niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription des recrutés dans la FPE par catégorie hiérarchique en 2017



Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

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

[en %]



Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

Lecture : En 2017, 13,6 % des candidats ont été recrutés comme fonctionnaire ou fonctionnaire stagiaire de catégorie B nécessitant un niveau d'études équivalent à Bac +2.

Les concours de la catégorie B représentent 13,8 % du recrutement total dans la FPE en 2017, soit 5305 agents (-26,7 % par rapport à 2016).

L'accès à cette catégorie hiérarchique nécessite le plus souvent le baccalauréat. Cependant, certains corps ne sont accessibles qu'à partir de Bac +2 : éducateurs, greffiers, secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable, techniciens de la Police nationale, techniciens supérieurs. Parfois, un diplôme d'État spécifique est requis, obtenu au terme de deux années d'études après le Bac (éducateurs spécialisés des instituts nationaux des jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles), ou même trois années (techniciens paramédicaux civils, assistants de service social, et infirmiers jusqu'en 2011).

En 2017, 82,7 % des agents recrutés en catégorie B avaient passé un concours requérant uniquement le baccalauréat et 16,0 % requérant un niveau Bac +2 ou Bac +3 (Figure V2.1-10). Or, pour l'ensemble de ces agents, au moins 0,3 % possédaient un niveau doctorat, 21,0 % un niveau Bac +5, 8,1 % un niveau Bac +4 et 20,3 % un Bac +3. Le diplôme n'est pas connu pour 1,3 % des recrutés dans cette catégorie.

Enfin, les recrutements en catégorie C représentent 14,8 % du recrutement total dans la FPE en 2017, soit 5661 agents (-0,2 % par rapport à 2016). Ces emplois sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au brevet mais aussi, dans certains cas, sans qu'aucune condition de diplôme ne soit exigée.

Le niveau de diplôme des recrutés dans cette catégorie est inconnu dans 15,0 % des cas en 2017. Parmi ceux pour lesquels il est connu, 16,5 % avaient un niveau supérieur ou égal au Bac +4, 35,7 % un niveau Bac +2 ou Bac +3 et 33,6 % un niveau Bac.

Encadré 3 : La Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) aux concours de la fonction publique de l'État

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

L'introduction de la RAEP concerne essentiellement les concours internes et examens professionnels, mais également quelques recrutements externes. En 2017, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 208 concours et promotions, soit 5 de plus qu'en 2016. Le nombre de concours concernés par la RAEP avait baissé deux années consécutives (203 en 2016, 211 sélections en 2015 après 238 en 2014). Ils représentent 27,5 % des sélections sur l'ensemble des concours de la FPE.

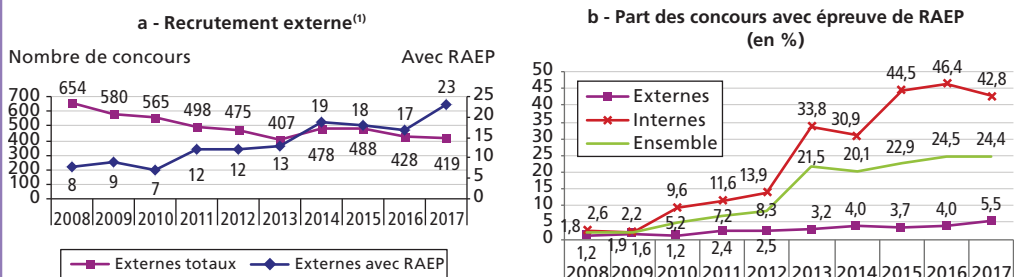
Parmi les sélections, 63 concours internes se sont déroulés avec des épreuves de RAEP (60 en 2016), 83 examens professionnels (91 en 2016), 33 concours réservés de titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 - dite loi Sauvadet - (35 en 2016), 13 concours externes (112 en 2016), 10 du type troisième concours et aucun concours unique, comme en 2016.

En recrutements externes, la RAEP a été proposée dans 8 concours de catégorie A (4 d'attachés d'administration, conservateurs du patrimoine, directeurs techniques, vétérinaires inspecteurs de la santé publique et pharmaciens inspecteurs de santé publique), 2 de catégorie B (techniciens du ministère chargé de l'agriculture et techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire principal), et 3 en catégorie C (1 d'adjoints techniques de l'administration pénitentiaire et 2 de surveillants de l'administration pénitentiaire).

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement de 2008 à 2014, surtout dans les sélections internes mais connaît une diminution depuis 2015 (10 926 postes offerts en 2016, 11 727 postes offerts en 2015 après 12 537 en 2014). En 2017, les recrutements internes augmentent pour atteindre 11 129 postes. Sur la période 2008-2015, 34,4 % des postulants à l'interne ont passé une épreuve de type RAEP contre 2,3 % à l'externe.

En 2017, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer aux épreuves de RAEP, comme c'est généralement le cas depuis 2009 (57,0 % des candidats sont des femmes en 2017, contre 63,7 % en 2016). Globalement, sur les dix années d'application du dispositif, elles représentent 60,9 % des participants.

Figures V 2.1-E2 a et b : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de recrutement



Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

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

Lecture figure a : En 2017, la FPE a organisé 419 concours externes. Parmi ces concours, 23 comportaient une épreuve de RAEP.

Lecture figure b : Les sélections internes (concours internes, examens professionnels et concours de titularisation réservés - loi Sauvadet) avec épreuve de RAEP représentent 42,8 % de l'ensemble des sélections internes en 2017.

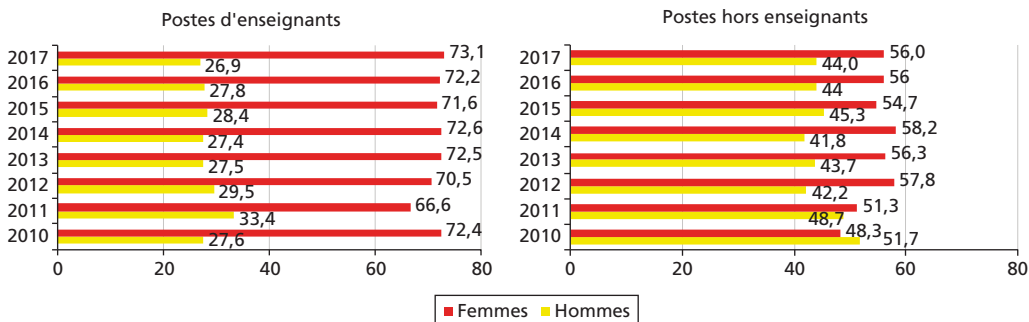
La part des femmes augmente dans l'ensemble des recrutements après deux années de repli

En 2017, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes de la FPE croît : elle s'élève à 65,2 % soit 3,9 points de plus qu'en 2016. Globalement, les femmes sont 58,6 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection, proportion en hausse par rapport à 2016.

Pour les postes de catégorie A, les femmes réussissent mieux que les hommes (58,1 % de femmes parmi les présents et 70,2 % parmi les recrutés). De façon constante, elles sont plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (67,3 % de femmes parmi les candidats présents en 2017), où elles sont également plus nombreuses à être recrutées (73,1 % des lauréats) (**Figure V2.1-11**). Pour les concours de catégorie A hors enseignants, les femmes aussi sont majoritaires avec 56,0 % des recrutés en 2017.

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

[en %]



Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

En revanche, pour les postes de catégories B et C, si les femmes restent majoritaires parmi les candidats présents elles réussissent moins bien que leurs homologues masculins et sont minoritaires parmi les recrutés : en 2017, sur les postes de catégorie B, elles représentent 55,0 % des candidats présents et 49,0 % des recrutés. De même, dans la catégorie C, elles sont 63,1 % parmi les présents et 56,5 % parmi les recrutés.

Toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État augmente avec le niveau de diplôme détenu, excepté pour les titulaires d'un Bac +5 et plus (**Figure V2.1-12**). Elles sont systématiquement majoritaires parmi les lauréats possédant un diplôme de niveau supérieur à Bac +3 (hors doctorat 47,1 %) et minoritaires en deçà. Depuis 2017, les titulaires d'un Bac +2 sont également majoritaires (55,6 % des recrutés).

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

Niveau de diplôme	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Bac +5 et plus	64,4	68,2	72,2	68,6	72,7	63,9	68,0
<i>dont doctorat</i>	-	-	-	-	54,5	44,5	47,1
Bac +4	60,8	63,4	62,6	73,6	80,7	71,2	73,0
Bac +3	54,4	63,2	62,2	56,0	47,6	70,4	71,5
Bac +2	50,5	48,6	48,3	46,9	43,1	46,8	55,6
Bac	44,5	35,4	35,8	36,3	31,0	29,1	44,7
Brevet	48,1	43,8	35,9	32,1	32,3	44,4	33,4
Sans diplôme	22,4	54,4	55,4	63,9	85,5	54,8	53,0
Diplôme inconnu	54,5	62,5	61,6	68,4	63,8	69,1	63,1

Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

Quatre ministères augmentent leurs recrutements externes en 2017

En 2017, les ministères économiques et financiers, la Défense, l'Écologie et les services du Premier ministre enregistrent une hausse de leurs recrutements externes. Tous les autres ministères connaissent une diminution, en particulier le ministère des Affaires étrangères, l'Intérieur et la Culture. (Figure V2.1-13).

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

Ministères	2006	2007	2015	2016	2017	Évolution (en %)	
						2017/2016	2017/2007
Affaires étrangères et Développement international	132	102	124	162	31	-80,9	-69,6
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	551	735	458	523	454	-13,2	-38,2
Ministères économiques et financiers⁽¹⁾ : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics	3 190	3 601	3 494	3 378	3 753	11,1	4,2
Culture et Communication	118	89	113	173	82	-52,6	-7,9
Défense	1 010	384	253	619	986	59,3	156,8
Écologie, Développement durable et Énergie, Logement	799	725	528	531	753	41,8	3,9
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	26 755	26 943	27 041	27 262	27 038	-0,8	0,4
Intérieur, Outre-mer : Police, Outre-mer, Intérieur	3 400	3 974	1 837	3 944	2 669	-32,3	-32,8
Justice	2 060	1 794	2 349	2 766	1 881	-32,0	4,8
Ministères sociaux :	640	926	365	321	165	-48,6	-82,2
Affaires sociales	448	749	326	277	141	-49,1	-81,2
Travail, Emploi, et Dialogue social	192	177	39	44	24	-45,5	-86,4
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	517	594	437	530	557	5,1	-6,2
Total	39 172	39 867	36 999	40 209	38 369	-4,6	-3,8

Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

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

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

En 2017, les ministères de l'enseignement enregistrent un léger recul de leurs recrutements (-224 postes). Le corps des adjoints administratifs a diminué fortement passant de 872 recrutés en 2016 à 360 en 2017. Les adjoints techniques de la recherche ont également baissé leur

recrutement (-51 %). Certains corps ont néanmoins vu leur nombre de postes augmenté. Par exemple, les professeurs des écoles de classe normale avec 13 223 recrutés (soit +3,6 %). De même, les professeurs certifiés passent de 5 675 recrutements en 2016 à 5 902 en 2017. Le nombre de directeurs de recherches a aussi progressé (+111 postes).

Le nombre de recrutés au ministère de la Défense continue de progresser en 2017 (+367) après avoir fortement baissé à partir de 2008 et entamé un redressement en 2015. En 2017, le ministère de la Défense devenu ministère des Armées a organisé 28 concours contre 22 en 2016. En particulier, le concours d'adjoints administratifs des administrations de l'État, qui ne s'était pas tenu en 2015, a conduit au recrutement de 301 agents en 2016 et de 612 en 2017.

En revanche, le nombre de recrutements au ministère de l'Intérieur a fortement diminué (-1 227) en 2017. Le nombre important de postes, en 2016, faisait suite à l'organisation d'un concours exceptionnel qui a eu lieu suite aux attentats du 13 novembre 2015 et aux annonces du président de la République devant le Parlement réuni en Congrès.

Après une reprise des recrutements externes entamée en 2012, les ministères économiques et financiers connaissent une baisse de leurs recrutements en 2016 (-3,3 % par rapport à 2015). Mais en 2017, le nombre de recrutements s'accroît (+11,1 % par rapport à 2016). Cette augmentation est observée pour les catégories C (2 505 après 1 979 en 2016, soit +26,6 %), mais également pour la catégorie A avec 532 recrutés après 492. En revanche, le nombre de recrutés en catégorie B a diminué par rapport à 2016 (716 après 907 soit -21,1 %).

Le ministère de la Culture a recruté 52,6 % d'agents de moins par rapport à 2016 (91 recrutés de moins). En 2017, ce ministère n'a pas organisé certains concours qui avaient lieu l'année précédente : adjoints techniques de 1^{re} classe d'accueil, surveillance et magasinage du ministère de la Culture et de la Communication, chargés d'études documentaires du ministère chargé de la culture (respectivement 40 et 35 recrutés).

Les services du Premier ministre ont continué d'augmenter leurs recrutements en 2017 (+27 agents par rapport à 2016, après +93). Le nombre de recrutements d'attachés d'institut régional d'administration (IRA) reste identique (450 en 2017 et en 2016, après 385 en 2015).

Le ministère de la Justice a diminué ses recrutements (-32,0 % soit 885 recrutements de moins qu'en 2016). Le corps dont la diminution a été la plus marquée est celui de surveillants de l'administration pénitentiaire (-599 agents).

Enfin, après avoir connu une augmentation en 2015, les ministères sociaux enregistrent une baisse des recrutés depuis 2016 ; soit 321 recrutements par concours externe, en 2016, et encore 156 de moins en 2017 pour atteindre 165 recrutements.

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

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en région. Le nombre de postes déconcentrés offerts en 2017 a diminué de 4,7 % par rapport à 2016 (19 525 postes proposés après 20 497). Ils représentent 46 % de l'ensemble des postes offerts aux recrutements externes dans la FPE.

Ces emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (71,2 %), dans les services académiques et les établissements scolaires. Ce ministère a proposé ainsi 14 020 postes déconcentrés en 2017, essentiellement de professeurs des écoles.

Le ministère de l'Intérieur a diminué le nombre de postes offerts à un niveau déconcentré (1 933 postes en 2017 après 3 188). Mais, en 2016, il avait organisé un concours exceptionnel de gardiens de la paix, en plus de la session habituelle.

En 2017, les recrutements externes sur concours sont en hausse dans la fonction publique territoriale (FPT)

Il n'existe pas à ce jour de recensement complet des recrutements dans la FPT. En se restreignant aux recrutements de la Ville de Paris, à ceux opérés par les centres de gestion de la FPT, aux concours d'attachés (organisés tous les deux ans) et d'administrateurs territoriaux, les employeurs territoriaux ont admis 11 447 agents (9 402 en 2016) par recrutements externes sur concours en 2017 (concours externe, concours unique et troisième concours). En 2017, suite à un problème technique, les recrutements sans concours n'ont pas pu être déterminés en totalité. La faiblesse des effectifs transmis ne permet donc pas de commentaire étayé.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 47 sélections en 2017, soit une de plus qu'en 2016. Parmi elles, 32 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 15 le troisième concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

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

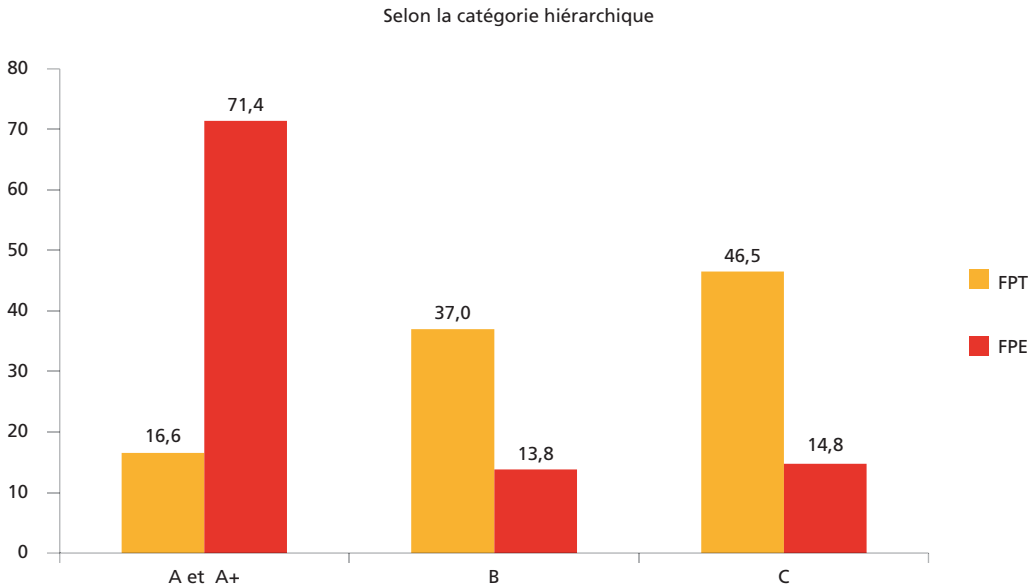
La Ville de Paris et son centre d'action sociale ont organisé 33 concours externes en 2017 (soit le même nombre qu'en 2016), un troisième concours (de secrétaires administratifs) et 13 recrutements sans concours.

Le concours d'attachés territoriaux n'a pas été organisé cette année, comme en 2015 et 2013, mais avait admis 1 707 attachés en 2016.

Contrairement à la FPE, qui recrute essentiellement par concours et sur des postes de catégorie A, le profil du recrutement dans la FPT est à l'image de la structure de ses effectifs. Ainsi, en 2017, près de 47 % des recrutements concernent des emplois de catégorie C (11 % dans la FPE) (**Figure V2.1-14**).

Figure V 2.1-14 : Profils comparés des recrutements externes sur concours dans la FPT et la FPE en 2017

[en %]

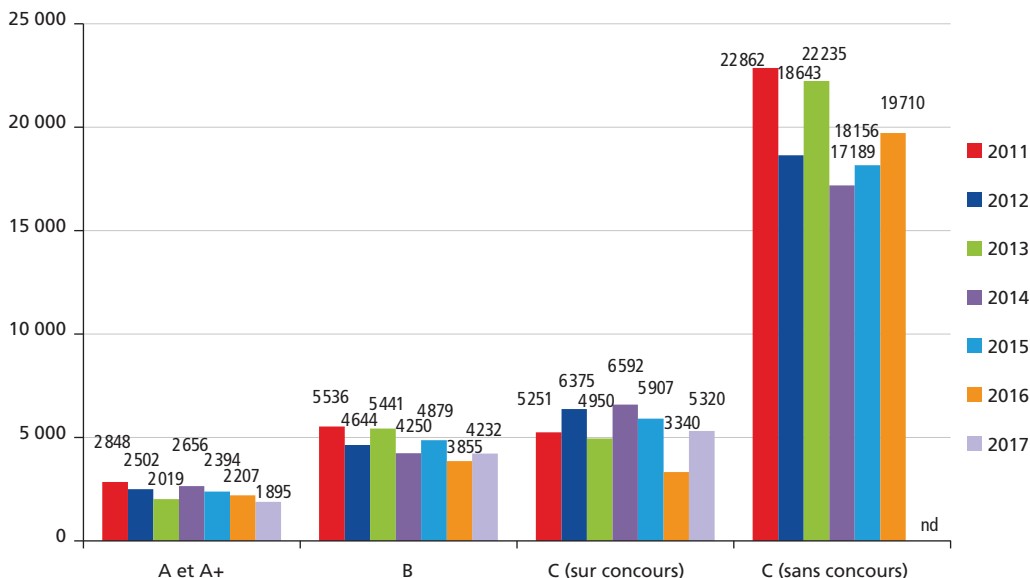


Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi ; Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (professeurs de la Ville de Paris, directeurs de conservatoire, ingénieur, médecins, infirmiers...) ont permis l'entrée de 1 895 agents et représentent 16,6 % des admissions totales par recrutement externe sur concours en 2017 (Figure V 2.1-15). La diminution du nombre d'admis en catégorie A s'explique par le fait que certains concours n'ont pas eu lieu, tels que le concours d'attachés ou d'attachés de conservation du patrimoine. En 2016, le concours d'attachés avait permis d'admettre par recrutement externe 1 707 agents.

La catégorie B représente 37,0 % des recrutements sur concours de fonctionnaires de la FPT avec 4 232 admis, en hausse par rapport à l'année précédente (+377 agents). En 2017, les centres de gestion de la FPT ont organisé le recrutement de rédacteurs (1 160 admis) d'animateurs (369 admis), contrairement à l'année précédente où ces concours n'avaient pas été organisés. Les concours de techniciens et de techniciens principaux n'ont pas eu lieu en 2017 alors qu'en 2016, 1 688 techniciens avaient été admis.

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



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

Note : Les données sur les recrutements sans concours ne sont pas disponibles pour 2017 suite à un incident technique dans plusieurs centres de gestion.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

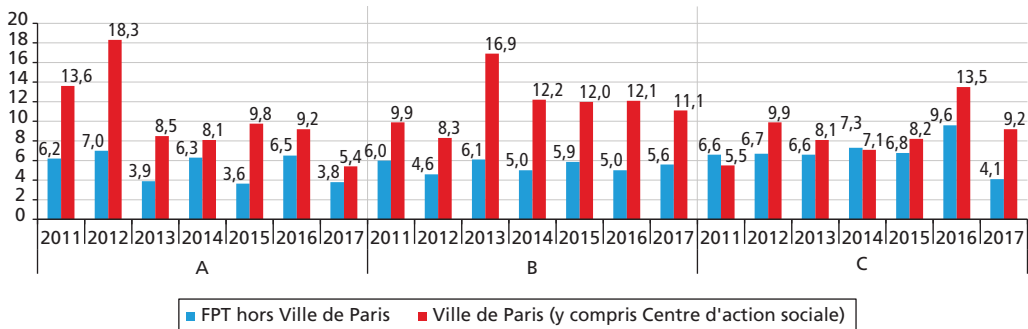
La catégorie C (46,5 % des recrutements par concours) enregistre 5 320 nouveaux agents admis par concours. Les recrutements pour cette catégorie augmentent de 59,3 %. Cette hausse s'explique par un nombre plus important d'admis dans les cadres d'emplois d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles : Atsem (1 156 après 120), et d'auxiliaires de soins (597 après 302). De plus, le concours d'agents de maîtrise enregistre 610 nouveaux admis alors qu'il n'a pas été organisé en 2016 (805 en 2015).

En 2017, le nombre de recrutements sans concours n'a pas pu être déterminé dans sa totalité à la suite d'un problème technique dans les centres de gestion. En 2016, 19 710 recrutements sans concours ont eu lieu afin de pourvoir des postes ouverts dans les cadre d'emplois de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints d'animation...) contre 18 156 en 2015.

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, la sélectivité des recrutements sur concours en 2017 se situe à 3,8 candidats présents pour un admis en catégorie A (Figure V 2.1-16). Elle est légèrement plus forte pour les catégories C avec un candidat admis pour 4,1 présents.

La sélectivité des concours de la Ville de Paris est plus élevée que dans le reste de la fonction publique territoriale. Pour la catégorie A, elle baisse de 3,8 points par rapport à l'année précédente (5,4 contre 9,2). Les concours de catégorie B sont les plus sélectifs (11,1 présents pour un admis). Pour la catégorie C (hors recrutements directs), la sélectivité des concours a diminué de 4,3 points à la Ville de Paris, et de 5,5 points dans les autres concours territoriaux.

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



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

Pour en savoir plus

- « Concours enseignants 2018 du secondaire public », *Note d'information n° 19.25*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, juin 2019.
- « Concours de professeurs des écoles dans l'enseignement public à la session 2018 », *Note d'information n° 19.24*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, juin 2019.
- Daussin-Benichou J-M, Idmachiche S., Leduc A. et Pouliquen E., « Les déterminants de l'attractivité de la fonction publique de l'État », *Document de travail n° G2015/09*, Insee, mai 2015.
- Daussin-Benichou J-M, Idmachiche S., Leduc A. et Pouliquen E., « Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques ? », *France, portrait social – Insee Références – Édition 2015*.
- Delamare K. et Soumaré A., « Les recrutements dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2016 », *Point Stat*, novembre 2018.
- Flachère M. et Pouliquen E., « Surqualification et sentiment de déclassement : public-privé, des profils et des opinions proches », DGAFP, Étude, recherche et débats 2015.
- Vaslin Y., Gautier K., Gautier L. et Chataigner N. : « Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2017 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Faits et chiffres*, édition 2018.

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

Yohann VASLIN
 DGAFP
 Dorothee AGUER et Kélig GAUTIER
 SRE (DGFiP)
 Clémence DARRIGADE, Loïc GAUTIER et Ségolène LEROY
 CNRACL, FSPOEIE
 Nathalie CHATAIGNER
 Ircantec

Chiffres clés

Admission à la retraite en 2018 :

- 43 548 fonctionnaires hors La Poste et Orange et 11 803 militaires dans la FPE
- 43 138 fonctionnaires dans la FPT
- 26 059 fonctionnaires dans la FPH

Âge moyen de départ à la retraite en 2018 :

- fonctionnaires dans la FPE (hors La Poste et Orange) : **61,8 ans**
- et militaires : **45,1 ans**
- fonctionnaires dans la FPT : **61,5 ans**
- fonctionnaires dans la FPH : **60,0 ans**

En 2018, le nombre global de départs à la retraite de fonctionnaires, affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et au Service des retraites de l'État (SRE), stagne après une hausse les deux années précédentes. Cette stagnation (0,2 %) est due à une hausse des départs des fonctionnaires et ouvriers d'État qui compense une hausse des départs des fonctionnaires affiliés à la CNRACL. Ce sont 43 548 nouvelles pensions de droit direct qui ont ainsi été attribuées aux fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État (FPE), hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (-5,5 %, après +10,4 % en 2017), et 11 803 aux militaires (+2,7 %, contre +2,1 % en 2017). À la CNRACL, le flux de nouveaux pensionnés progresse : 26 059 nouvelles pensions de droit direct (+2,3 %, après +11,5 % en 2017) sont enregistrées pour les fonctionnaires hospitaliers et 43 138 (+5,7 %, après +12,1 % en 2017) pour les territoriaux.

La part des fonctionnaires liquidant leur retraite avant 60 ans continue de se réduire en 2018, avec une baisse sur l'ensemble des trois versants de la fonction publique mais selon des trajectoires différentes. Elle baisse fortement dans la FPE après une période de stagnation [-4,0 points à 19,0 % après une période de 4 ans plutôt stable entre 22,9 % et 23,8 %]. Au sein des fonctionnaires affiliés à la CNRACL, elle baisse de 0,1 point dans la FPT (après une baisse de 1,0 point de moyenne par an depuis 2014 pour atteindre 11,5 % en 2018) et de 2,9 points dans la FPH pour atteindre 38,9 % (le niveau de baisse est le même qu'en 2016, avant une faible baisse de 0,4 point en 2017). Ces départs anticipés concernent principalement les agents de catégorie active ou les départs pour carrière longue.

L'âge moyen de départ à la retraite – au sens de la radiation des cadres – progresse pour les agents civils de la FPE (61,6 ans hors ceux de La Poste et d'Orange) et de la FPH (59,8 ans) et se stabilise dans la FPT (61,4 ans). Suite aux réformes des retraites menées depuis 2003 (relèvement de la durée de carrière complète pour bénéficier d'une pension à taux plein, relèvement de l'âge légal de la retraite, réforme de la retraite anticipée des fonctionnaires parents de trois enfants), les modifications de comportement sont perceptibles, notamment depuis 2012, sur l'âge de départ à la retraite.

Le vieillissement des effectifs dans les trois versants de la fonction publique se poursuit. En particulier, la part des 50 ans et plus représente, fin 2017, 35,6 % des effectifs de fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), 44,4 % des fonctionnaires territoriaux et 34,2 % des fonctionnaires hospitaliers.

Globalement, le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires stagne en 2018

Une baisse du nombre des nouvelles pensions de droit direct en 2018 dans la fonction publique de l'État après une année 2017 de forte croissance

Les entrées en paiement de nouvelles pensions se décomposent en deux catégories, les pensions de droit direct pour les agents ayant cotisés et de droit dérivé pour les pensions reçues par des ayants droit. La baisse des entrées en paiement concerne principalement les pensions civiles de droit direct (-2700, soit -4,6 %). Pour les fonctionnaires, ce sont ainsi plus de 56800 pensions de droit direct et près de 21400 de droit dérivé qui sont entrées en paiement en 2018.

Le nombre des pensions militaires nouvellement entrées en paiement baisse par rapport à 2017 à 19600 (-2,8 % après +4,7 % en 2017). La hausse qui concerne les pensions de droit direct (11800, +2,7 %) ne compense pas la baisse plus prononcée des pensions de droit dérivé (7800, +10,0 %).

Au total, près de 97900 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires (y compris fonctionnaires de La Poste et d'Orange), de droit direct ou de droit dérivé, sont entrées en paiement en 2018, soit une baisse de 2,7 % après +8,8 % en 2017.

Fin 2018, près de 2,5 millions de pensions civiles et militaires de retraite (+0,9 %) sont versées par le Service des retraites de l'État (SRE). Plus des trois quarts du stock des pensions en paiement sont des pensions civiles (78 %), réparties en 1 589 000 pensions de droit direct et 324 000 pensions de droit dérivé. Le nombre de pensions civiles augmente de 1,1 % entre 2017 et 2018. Les pensions militaires sont en légère hausse (+0,2 %) par rapport au 31 décembre 2017 pour atteindre plus de 549 000 pensions réparties en 391 000 pensions de droit direct et 158 000 pensions de droit dérivé.

Les pensions de l'Éducation nationale et les pensions militaires représentent au total plus de la moitié de l'ensemble des pensions en paiement (droits direct et dérivé), puisqu'en 2018 leurs parts s'élevaient respectivement à 38 %, en baisse d'un point par rapport à 2017, et à 22 %, proportion stable par rapport à 2017.

Le montant des pensions payées en 2018 s'est élevé à 43,9 milliards d'euros pour les pensions civiles et 9,4 milliards d'euros pour les pensions militaires.

Baisse du nombre de nouveaux pensionnés au FSPOEIE en 2018

Le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime de retraite des ouvriers d'État. Après une forte hausse de l'effectif des nouveaux pensionnés de droit direct en 2017 (+16,5 %), le FSPOEIE a octroyé, en 2018, 2195 nouvelles pensions de droit direct. Il s'agit d'une baisse de 17,6 % par rapport à 2017, revenant ainsi sous les 2287 nouvelles pensions de droit direct attribuées en 2016. Au total, 3645 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) ont été attribuées en 2018, soit une baisse de 12,2 % par rapport à 2017 mais à un niveau proche de 2016.

Une hausse plus modérée du nombre des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2018 après une forte hausse en 2017

La CNRACL est la caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et de la plupart des fonctionnaires territoriaux.

La CNRACL a octroyé, en 2018, 80467 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé), soit une hausse plus modérée (+4,4 %) comparativement à celle observée en 2017 (+10,1 %).

Le montant des pensions payées en 2018 s'est élevé à 20,4 milliards d'euros.

Concernant la fonction publique territoriale (FPT), parmi les fonctionnaires territoriaux, ceux travaillant à temps non complet avec une quotité de travail inférieure à 80 % d'un temps complet sont affiliés au régime général avec l'Ircantec comme régime complémentaire. Les fonctionnaires territoriaux à temps non complet affiliés à l'Ircantec dont la pension est entrée en paiement en 2018 et toujours en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation représentent 2,0 % des entrées en pension de fonctionnaires territoriaux. Par la suite, seules les pensions de fonctionnaires territoriaux versées par la CNRACL sont commentées.

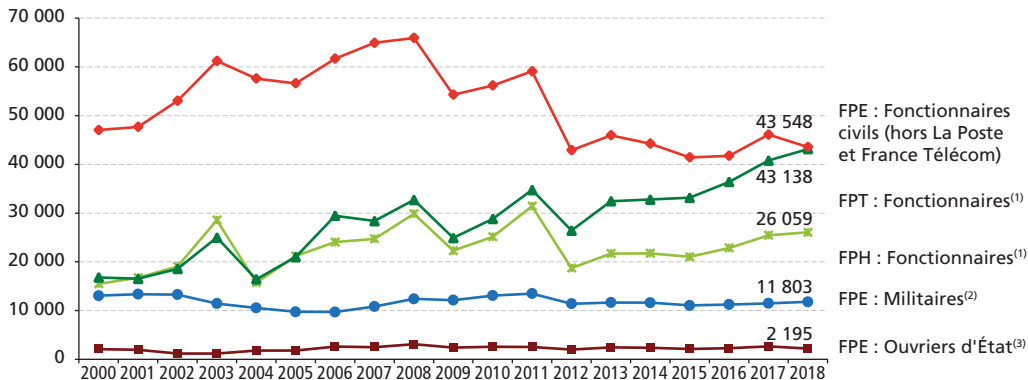
Ainsi, 43 138 pensions de droit direct ont été mises en paiement à la CNRACL en 2018 (+2 340 soit +5,7 %), dont 12,1 % pour invalidité et 5,8 % au bénéfice de la catégorie active (**Figure V 2.2-1**). Plus d'un pensionné sur trois (36,7 %) est parti au titre du dispositif carrière longue. Parmi l'ensemble des départs à la retraite de la FPT, les femmes sont prédominantes (55,0 %) mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,9 % des départs pour motifs familiaux (5,8 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent 37,3 % des départs anticipés dans le cadre du dispositif carrière longue et 11,4 % des départs au bénéfice de la catégorie active.

En 2018, 7 365 pensions territoriales de droit dérivé sont entrées en paiement, dont 17,7 % suite à des décès d'agents en activité. Depuis 2015, la part des pensions de droit dérivé diminue (-2,6 points pour atteindre 14,6 %).

Concernant les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière (FPH), 26 059 pensions de droit direct ont été mises en paiement par la CNRACL en 2018 (+590 soit +2,3 %), dont 8,0 % pour invalidité et 43,3 % au bénéfice de la catégorie active. Le personnel féminin est largement majoritaire dans ce versant de la fonction publique et concentre 78,3 % de l'ensemble des départs. Les femmes représentent presque la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (99,5 % en 2018, lesquels représentent 8,8 % de l'ensemble des départs) et 85,1 % des départs au bénéfice de la catégorie active. Ce sont les départs pour carrière longue (17,1 % de l'ensemble des départs) où la part des femmes dans les départs anticipés est la plus faible (53,8 %)

En 2018, 3 905 pensions de droit dérivé sont entrées en paiement à la CNRACL dans la fonction publique hospitalière, dont 12,3 % suite à des décès d'agents en activité. Après une baisse de 1,5 point entre 2015 et 2017, la part des pensions de droit dérivé remonte de 0,1 point pour atteindre 13,0 %.

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



Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP – Dessi.

(1) Fonctionnaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures. Les praticiens hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Hors soldes de réserve, et y compris pensions anciennement cristallisées depuis 2013.

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

Légère baisse du nombre de nouveaux retraités à l'Ircantec en 2018, avec une hausse des durées de cotisations longues

L'Ircantec est le régime complémentaire obligatoire des agents contractuels des trois versants de la fonction publique, praticiens hospitaliers et fonctionnaires territoriaux à temps non complet (moins de 28h par semaine). Leur régime de base est le régime général de la Sécurité sociale. En 2018, l'Ircantec compte 186 754 nouveaux retraités de droit direct dans le régime salarié (hors élus mais y compris 8,6 % d'agents ne relevant pas de la fonction publique), en légère baisse de 0,2 % par rapport à 2017 (**Figure V 2.2-2**). Toutefois, le nombre de pensions entrées en paiement leur date de liquidation était de 885, soit un recul de 24,7 % par rapport à 2017 (après -5,6 % l'année précédente).

Figure V 2.2-2 : Statut et versant de la fonction publique d'appartenance des retraités de droit direct du régime salarié⁽¹⁾ de l'Ircantec ayant liquidé en 2018

	Effectifs de retraités	Part sur l'ensemble des liquidants (en %)	FPE	FPT	FPH
Retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec :	186 754	100,0	68 144	71 298	31 190
– dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation ⁽²⁾ :	23 123	12,4	7 361	11 796	3 966
<i>contractuels</i>	20 407	10,9	7 343	10 868	2 196
<i>fonctionnaires à temps non complet⁽³⁾</i>	885	0,5	1	884	0
<i>fonctionnaires sans droit à pension⁽⁴⁾</i>	55	0,0	13	35	7
<i>médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	1 776	1,0	4	9	1 763
– dont pensionnés ayant cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique mais plus en poste moins d'un an avant leur date de liquidation :	147 509	79,0	60 783	59 502	27 224
<i>contractuels ou fonctionnaires à temps non complet⁽³⁾</i>	133 127	71,3	54 680	57 350	21 097
<i>fonctionnaires sans droit à pension⁽⁴⁾</i>	10 908	5,8	5 943	1 921	3 044
<i>médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	3 474	1,9	160	231	3 083
– dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique ⁽⁵⁾	15 985	8,6	-	-	-
– indéterminés	137	0,1	-	-	-

Source : IRCANTEC, chiffres définitifs au 31 décembre de l'année.

(1) L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime salarié et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2018, uniquement pour le régime des salariés.

(2) Délai écoulé entre la dernière période de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique et la date de la liquidation Ircantec inférieur ou égal à un an.

Un changement de méthode, permettant de mieux déterminer la date de fin de carrière dans la fonction publique pour calculer le délai écoulé depuis cette date, a conduit à comptabiliser à compter de 2014 un volume un peu moins élevé de départ avec un délai inférieur ou égal à un an.

(3) Les fonctionnaires à temps non complet (moins de 28 h hebdomadaire) des collectivités locales relèvent de la Cnav et de l'Ircantec, et non de la CNRACL.

(4) Un fonctionnaire sans droit à pension est un agent fonctionnaire qui quitte son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auprès duquel il était affilié, et qui est donc rétroactivement affilié au régime général et à l'Ircantec.

(5) 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.).

Les durées de cotisation à l'Ircantec sont souvent très courtes : 5 ans et moins dans les deux tiers des cas, si bien que la durée moyenne de cotisation associée aux pensions attribuées en 2018 est de 5 ans et 11 mois (hausse de 4 mois par rapport à 2017). Il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés.

Parmi les nouveaux retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2018 et cotisé au titre d'un emploi dans la fonction publique (91 % du total), 40 % relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 42 % de la FPT et 18 % de la FPH, proportions stables depuis plusieurs années.

Ils sont 31,9 % à avoir cotisé plus de 5 ans dans le champ de la fonction publique¹, dont 10,2 % entre 10 et 20 ans (Figure V 2.2-3), 3,8 % entre 20 et 30 ans et 3,1 % plus de 30 ans. En 2018, 13,6 % des nouveaux pensionnés à l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis un an ou moins (Figure V 2.2-4), tandis que 41,1 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

¹ Les figures 2.2-3 et 2.2-4 sont hors pensionnés ayant cotisé au sein du secteur semi-public et hors indéterminés.

2 Les flux de personnels dans la fonction publique

En 2018, 31,8 % des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ de la fonction publique et encore en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation (soit 7 361 personnes), 51,0 % de la FPT (11 796 personnes) et 17,2 % de la FPH (3 966 personnes). Les nouveaux retraités ayant travaillé dans la FPT sont plus fréquemment en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension Ircantec (16,5 %) que ceux des deux autres versants (10,8 % pour la FPE et 12,7 % pour la FPH). Ceci est en partie dû aux fonctionnaires à temps non complet de la FPT, mais surtout à un volume de contractuels plus important. Parmi l'ensemble des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ de la fonction publique, 90,5 % avaient un statut de contractuel ou de fonctionnaire à temps non complet sur leur dernière période de cotisation, 6,4 % de fonctionnaire sans droit à pension, et 3,1 % un statut de praticien hospitalier.

Encadré 1 : Champ de l'Ircantec

L'Ircantec couvre un champ très étendu adressé notamment :

- à l'ensemble des agents contractuels des trois versants de la fonction publique et aux praticiens hospitaliers² et internes en médecine, odontologie et pharmacie ;
- aux fonctionnaires territoriaux à temps non complet travaillant moins de 28 heures par semaine (qui ne relèvent donc pas de la CNRACL), ainsi qu'aux fonctionnaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auquel ils étaient affiliés³ ;
- aux agents contractuels des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial, ainsi qu'aux agents publics d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, etc.) et aux salariés des organismes d'intérêt général à but non lucratif dont le financement est principalement assuré par des fonds publics.

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique.

La pension de l'Ircantec intervient en complément de la pension versée par le régime général.

Depuis la réforme de 2014, et à l'issue d'une période transitoire qui s'est achevée le 1^{er} janvier 2017, l'affiliation à l'Ircantec s'effectue uniquement au regard de la nature du contrat : sont ainsi affiliés à l'Ircantec tous les agents contractuels de droit public quel que soit l'employeur. Toutefois, les affiliations en cours, y compris si elles ne sont pas conformes à ce critère, seront maintenues à l'Ircantec jusqu'à la rupture du contrat de travail des salariés considérés.

Par dérogation à ce nouveau critère, sont également affiliés à l'Ircantec les agents bénéficiant d'un contrat aidé recrutés par une personne morale de droit public, les praticiens hospitaliers, les fonctionnaires à temps non complet ne relevant pas de la CNRACL, les fonctionnaires sans droit à pension, les membres du gouvernement, les élus locaux et les apprentis recrutés dans le secteur public non industriel et commercial.

Contrairement aux régimes spéciaux de fonctionnaires, l'Ircantec est un régime en points.

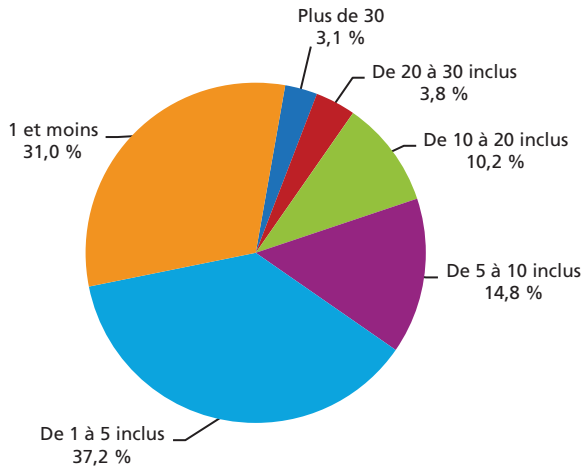
² Y compris les praticiens hors établissement hospitalier.

³ Il s'agit notamment des militaires qui quittent l'armée sans remplir les conditions permettant de bénéficier d'une pension militaire (deux ans de service pour les contrats démarrant à compter du 1^{er} janvier 2014, quinze ans de service minimum auparavant).

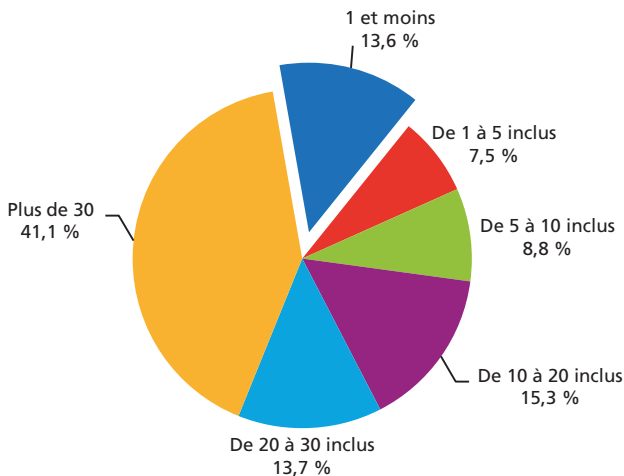
Figures V 2.2-3 et V 2.2-4 : Répartition des retraités de droit direct des agents publics du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2018⁽¹⁾ selon :

[en %]

1) La durée de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (en années)



2) Le délai écoulé depuis la dernière cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (en années)



Source : Ircantec, chiffres définitifs au 31 décembre de l'année. Traitement DGAFP – Dessi.

(1) Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2018, uniquement pour les agents publics du régime des salariés (hors régime des élus locaux donc). La borne supérieure de chaque intervalle de durée de cotisation est incluse.

2 Les flux de personnels dans la fonction publique

L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans augmentent pour les fonctionnaires

L'âge moyen de première mise en paiement de la pension progresse pour les fonctionnaires des trois versants et baisse pour les militaires

En 2018, les âges moyens de première mise en paiement⁴ de la pension (hors départ pour invalidité) évoluent à la hausse pour les fonctionnaires et ouvriers d'État et à la baisse pour les militaires : il est de 62 ans et 1 mois pour les fonctionnaires civils (quatre mois de plus qu'en 2017) de la FPE (hors La Poste et Orange), de 48 ans et 3 mois pour les militaires (deux mois de moins), de 60 ans et 5 mois pour les ouvriers d'État (un mois de plus), de 62 ans et quatre mois pour les fonctionnaires de la FPT (cinq mois de plus) et de 60 ans et 5 mois pour ceux de la FPH (deux mois de plus) (Figure V 2.2-5).

Depuis 2012, cet âge s'est accru d'un an et dix mois pour les fonctionnaires hospitaliers, d'un an et six mois pour les militaires, d'un an et deux mois pour les fonctionnaires civils de l'État, d'un an et un mois pour les fonctionnaires territoriaux et de neuf mois pour les ouvriers d'État.

Figure V 2.2-5 : Âge moyen de première mise en paiement de la pension (de droit direct) au SRE et âges moyens à la date d'effet de la pension à la CNRACL et au FSPOEIE des nouveaux retraités dont la pension est entrée en paiement dans l'année (hors départ pour invalidité)

			Âge moyen (en années) de première mise en paiement de la pension (pour le SRE) et à la date d'effet de la pension (pour la CNRACL et le FSPOEIE) des agents dont la pension est entrée en paiement en :							
			2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires civils hors La Poste et Orange (SRE)	Ensemble	58,9	60,9	61,1	61,4	61,6	61,7	61,8	62,1
		dont catégories sédentaires	59,8	62,0	62,1	62,4	62,7	62,8	62,8	63,0
		dont catégories actives	55,8	57,3	57,6	58,0	58,3	58,6	58,9	59,1
	Militaires (SRE)	46,7	46,8	47,3	47,7	48,1	48,2	48,5	48,3	
	Ouvriers d'État (FSPOEIE)	58,7	59,7	59,9	60,2	60,2	60,3	60,3	60,4	
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL	Ensemble	58,9	61,2	61,3	61,6	61,8	61,8	61,9	62,3
		dont catégories sédentaires	61,5	62,1	62,2	62,9	63,3	63,3	63,4	63,6
		dont catégories actives	57,7	58,5	59,1	59,3	59,5	59,7	59,8	59,9
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL	Ensemble	55,1	58,6	58,9	59,4	59,8	60,1	60,2	60,4
		dont catégories sédentaires	61,1	61,5	61,7	62,2	62,4	62,5	62,3	62,6
		dont catégories actives	57,1	57,7	57,8	58,3	58,7	58,8	59,0	59,1

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Pour le FSPOEIE, pensions payées en titre définitif et pensions payées sous avance. Pour le SRE, pensions civiles et militaires hors La Poste et Orange. Pour la CNRACL, sans les fonctionnaires à temps non complet relevant de l'Ircantec.

⁴ Il y a en règle générale moins d'un mois d'écart entre la date de radiation des cadres (date de cessation d'activité) et celle de première mise en paiement (date de cessation d'activité ou le premier jour du mois suivant selon le cas).

Encadré 2 : Les principaux points des réformes des retraites depuis 2003

Le 18 juillet 2019, le haut-commissaire à la réforme des retraites a présenté ses préconisations pour la création d'un régime universel des retraites par points aux partenaires sociaux avant de les remettre au Premier ministre. Le programme, voulu par le candidat élu à l'élection présidentielle de mai 2017 s'étale sur 15 ans. Les générations d'actifs nés à partir de 1963 seraient intégrées dans le nouveau régime à compter de 2025.

Précédemment, depuis 2003, quatre réformes concernant la retraite des agents de la fonction publique ont été mises en œuvre visant essentiellement à maintenir l'équilibre et une certaine convergence progressive des régimes.

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. Sont ensuite intervenus les rendez-vous sur les retraites de 2008 qui ont étendu les modifications paramétriques.

Les principaux points sont notamment :

- l'alignement de la durée de cotisation du régime des fonctionnaires, nécessaire pour avoir une retraite au taux plein, sur celle applicable dans le régime général, à savoir 160 trimestres en 2008 puis 164 en 2012 ;
- l'instauration progressive d'une décote lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à une durée de référence, et d'une surcote dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence, au titre des trimestres de services accomplis au-delà de cette durée de référence et après l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, alors fixé à 60 ans ;
- les paramètres de calcul de la retraite dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année durant laquelle l'agent remplit les conditions d'âge et, le cas échéant, de durée de services nécessaires à son admission à la retraite ;
- une modification du calcul de minimum garanti ;
- la date de revalorisation annuelle des pensions unique (avril) à partir de 2009 ;
- l'élargissement du cumul emploi retraite intégral lorsque l'assuré atteint l'âge du taux plein ou remplit les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- l'assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à atteindre la limite d'âge de la catégorie sédentaire ;
- l'extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État, civils ou militaires, résidant dans certains départements ou territoires d'outre-mer.

La réforme de 2003 a également ouvert la possibilité de partir à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits pour les personnes ayant commencé leur carrière de manière précoce (dispositif dit de « carrière longue »). L'indexation des retraites a aussi été revue, avec une indexation non plus sur l'évolution des salaires mais sur celle des prix hors tabac. Un régime additionnel de retraite par points a également été créé pour les fonctionnaires : dans ce régime, les cotisations, sont assises sur les éléments de rémunération non soumis à cotisation pour pension dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut.

En 2008, en concertation avec les partenaires sociaux, l'Ircantec a connu une modification de sa gouvernance et de certains paramètres : baisse progressive du rendement du régime par points (de 12,1 % à 7,75 % en 2018) et hausse progressive des taux théoriques de cotisation (de 4,5 % à 5,6 % en 2018 pour la tranche A et de 14 % à 15,6 % en tranche B), le taux de cotisation effectif (« taux d'appel ») étant égal à 125 % du taux de cotisation théorique.

La réforme des retraites opérée en 2010 (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010) prolonge l'effort entrepris en 2003 et modifie profondément les règles de pension pour les fonctionnaires notamment par :

- le relèvement de deux ans des bornes d'âge de la retraite et durée minimale de services pour les catégories actives ;
- l'alignement progressif du taux de cotisation salariale pour pension des fonctionnaires sur le taux global applicable, sous un plafond de la Sécurité sociale, pour les salariés non cadres relevant du régime général d'assurance vieillesse et de l'ARRCO ;
- l'élargissement du champ du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (âge d'accès au dispositif fixé à 58 ou 59 ans pour les assurés ayant commencé leur carrière avant 16 ou 17 ans ou à 60 ans pour ceux ayant débuté leur activité avant 18 ans) ;
- la mise en extinction progressive, accompagnée de dispositions transitoires, du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants justifiant de quinze ans de services, à compter du 1^{er} janvier 2012 ;

- l'exclusion des bonifications et des majorations de durée d'assurance, à l'exception de celles accordées au titre des enfants et du handicap, du calcul de la surcote ;
- la nécessité pour percevoir le minimum garanti de remplir les conditions de durée d'assurance exigées pour avoir le taux plein ;
- la réduction de quinze à deux ans, pour les fonctionnaires, de la durée des services exigée pour ouvrir droit à une pension (dite « condition de fidélité » ou « clause de stage ») ;
- la fermeture pour les agents titularisés après le 1^{er} janvier 2013 des validations de services auxiliaires ;
- la création d'un comité de pilotage des régimes de retraite ;
- la poursuite de l'harmonisation du minimum garanti, avec une linéarisation pour les durées inférieures à quinze ans, ainsi que l'écrêtement au vu du montant total des pensions comme pour le minimum contributif.

La loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la Sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de la transition. Les paramètres cibles de la réforme de 2010 restent inchangés : à terme, l'âge légal d'ouverture des droits reste fixé à 62 ans, et l'âge d'ouverture des droits à taux plein à 67 ans. Seul le calendrier est accéléré. Les mesures de relèvement des âges sont transposées à l'ensemble des agents publics, elles concernent également les fonctionnaires appartenant à la catégorie active.

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse élargit l'accès au dispositif de départ anticipé pour carrière longue en permettant aux agents ayant commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein de partir à la retraite à 60 ans. Les modifications portent essentiellement sur quatre points :

- l'ouverture du dispositif aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans (et non plus seulement avant 18 ans) ;
- la condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein est supprimée pour un départ à l'âge légal ;
- la double condition de durée d'assurance validée et de durée d'assurance cotisée est supprimée, il ne demeure désormais qu'une seule condition de durée d'assurance cotisée ;
- l'assouplissement des conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés »). Outre les quatre trimestres déjà pris en compte au titre des services militaires et des congés pour maladie, sont ajoutés deux trimestres au titre du chômage et deux trimestres au titre de la maternité. Pour les fonctionnaires, cet avantage aura cependant uniquement un effet au titre de périodes acquises dans d'autres régimes.

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012 permettent désormais aux fonctionnaires ou ouvriers d'État qui se sont vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé de partir à la retraite dans les mêmes conditions que ceux qui sont atteints d'une incapacité permanente de 80 %. Ainsi, les travailleurs handicapés peuvent partir à la retraite avec un taux plein entre 55 et 59 ans, sous réserve de remplir des conditions de durée d'assurance et de durée d'assurance cotisée. La mesure s'applique aux pensions liquidées à compter du 14 mars 2012.

La loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 20 janvier 2014 a eu pour objectif d'assurer la pérennité des régimes de retraites à plus ou moins long terme. La loi a ainsi mis en place diverses mesures qui concernent tant les actifs que les retraités :

Pour les actifs :

- une augmentation progressive du taux de cotisation des employeurs et des salariés. La hausse sera répartie sur quatre ans, de 2014 à 2017. Depuis le décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014, le taux de cotisation à la charge des agents est de 9,54 % pour 2015. Il atteindra 11,10 % en 2020 ;
- afin de garantir l'équilibre à long terme et compte tenu des évolutions démographiques, la durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein est augmentée d'un trimestre tous les ans à compter de la génération née en 1958 pour atteindre 172 trimestres (43 annuités) pour la génération née en 1973 ;
- la retraite pour handicap est dorénavant ouverte uniquement aux assurés qui totalisent une certaine durée d'assurance alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 %.

La réforme comporte également un nombre important de mesures visant à mieux prendre en compte l'impact des périodes de maternité, de chômage, de pénibilité et d'invalidité, à corriger les périodes d'interruption de carrière qui affectent les droits à la retraite (congé maternité, formation, chômage, travail à temps partiel...) : assouplissement des conditions d'ouverture de droit à une carrière longue, 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...

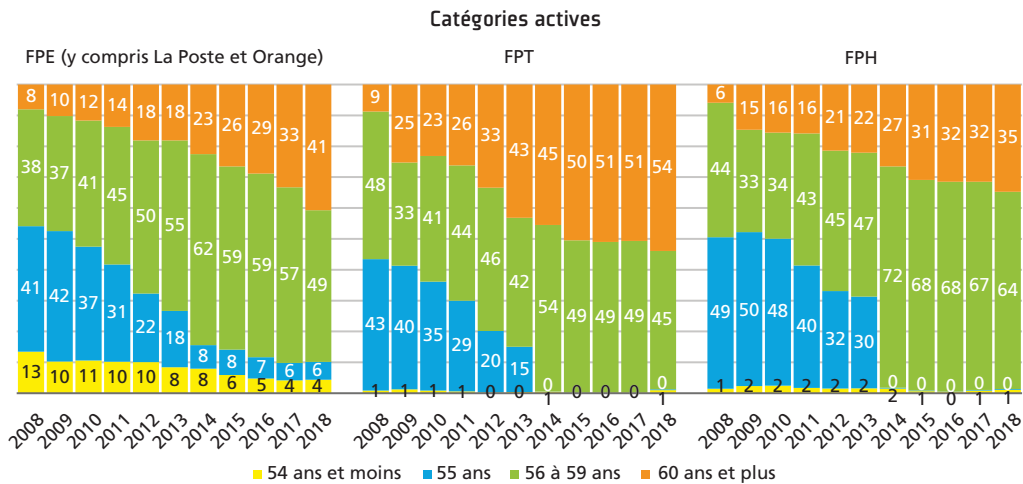
Augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté

L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté augmente en 2018 de quatre mois à 61 ans et 10 mois soit un rythme proche de celui observé en moyenne depuis 2011. L'évolution tendancielle de l'âge moyen de départ à la retraite, constatée depuis 2011, s'explique par l'impact des réformes de 2003 et de 2010 et par une entrée sur le marché du travail en moyenne plus tardive (Figures V 2.2-6 et V 2.2-7). Si l'élargissement du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue prévu par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 a ralenti l'évolution moyenne de l'âge moyen de départ à la retraite jusqu'en 2017. Le nombre de départs anticipés pour carrière longue a baissé pour la première fois en 2018 (8 100 contre 9 600 en 2017).

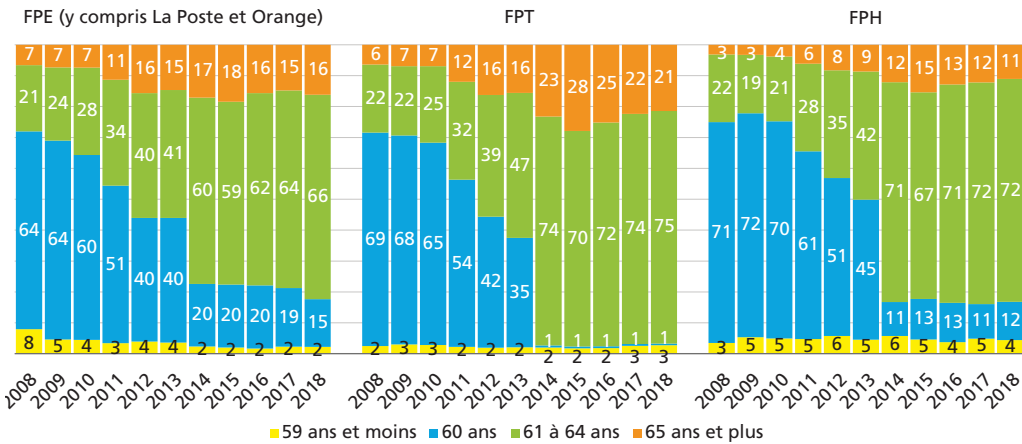
L'âge de départ pour ancienneté progresse en 2018 de 1 mois pour les catégories sédentaires et de 3 mois pour les catégories actives. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 63 ans et cinq mois, supérieur de 4 mois à celui des femmes. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active s'établit à 59 ans et 5 mois, sensiblement plus bas pour les hommes que pour les femmes (-3 mois).

Toutes populations confondues, l'âge moyen de radiation des cadres des femmes (61 ans et 7 mois en 2018) est supérieur de deux mois à celui des hommes, les hommes étant dans la FPE relativement plus présents au sein des catégories actives. Cet écart entre les femmes et les hommes recule légèrement.

Figures V 2.2-6 et V 2.2-7 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les fonctionnaires pensionnés de droit direct (départs pour ancienneté uniquement) issus des trois versants de la fonction publique, dont la pension est entrée en paiement



Catégories sédentaires



Sources : DGFiP – SRE et CNRACL. Traitement DGAFP – Dessi.
 Champ : Pensions de droits directs (départs pour ancienneté), pour les fonctionnaires civils de la FPE (y compris La Poste et Orange) et les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL.

L'âge moyen de départ à la retraite des militaires radiés des cadres baisse

L'âge moyen de radiation des cadres des militaires s'établit à 45 ans, en baisse de 6 mois après deux augmentations de 2 mois en 2016 et 2017. Cette baisse est amplifiée par un effet de structure inverse des années précédentes. En effet on enregistre une baisse inférieure de 5 mois pour les non-officiers (44 ans) et 3 mois pour les officiers (52 ans et 7 mois) et une hausse modérée du poids des non-officiers (89 %, +2 points entre 2017 et 2018), et notamment d'un point des militaires du rang dont les départs sont beaucoup plus précoces (34 ans et 6 mois).

Les effets des réformes des retraites sur les départs des militaires sont globalement modérés, du fait de leur rythme différent de montée en charge. Concernant les départs de 2018, plus de 35 % des militaires liquidant pour ancienneté ont encore une durée de référence de 150 trimestres ou moins. Cette proportion a d'abord diminué fortement avec l'entrée en vigueur de la réforme de 2003 (passant de 89 % pour le flux 2004 à 68 % pour le flux 2007), puis plus lentement (53 % en 2012 à 46 % en 2014) pour se stabiliser désormais (43 % en 2015, 42 % en 2016, 40 % en 2017 et 35 % en 2018). Il faut noter cependant que les militaires ne bénéficient pas du dispositif de la surcote.

L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL radiés des cadres progresse de près de deux mois

Après avoir dépassé, pour la première fois en 2012 la barre des 60 ans, l'âge moyen à la radiation des cadres pour l'ensemble des départs à la CNRACL augmente de 2 mois en 2018 pour atteindre 60 ans et 10 mois. En se limitant aux départs pour ancienneté, avec la même hausse, il s'établit à 61 ans et 4 mois en 2018.

Dans la FPT, l'âge moyen à la radiation des cadres est de 61 ans et 5 mois pour l'ensemble des départs (+1 mois par rapport à 2017). Il est en hausse de 11 mois par rapport à 2012, année qui avait succédé à un point bas en raison principalement de la baisse sensible des départs anticipés des parents de trois enfants (Encadré 3) et du décalage de l'âge légal de départ à la retraite. Il est de 61 ans et 8 mois pour les départs pour motifs familiaux (+4 mois) et de 56 ans et 11 mois

pour les départs pour invalidité (+3 mois). En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires territoriaux sont partis à 62 ans en 2018 (+2 mois).

Dans la FPH, l'âge moyen à la radiation des cadres s'établit à 59 ans et 10 mois (+2 mois) pour l'ensemble des départs, en hausse de près de 1 an et 10 mois depuis 2012. Il est de 59 ans et 8 mois pour les départs pour motifs familiaux (+4 mois), et de 55 ans et 1 mois pour les départs pour invalidité (+1 an et 10 mois). En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires hospitaliers sont partis à 60 ans et 4 mois en 2018, soit 1 an et 8 mois plus tôt que dans la FPT et 1 an et 6 mois de moins que les fonctionnaires civils de l'État.

Encadré 3 : Les différents types de départs anticipés dans la fonction publique

Les départs anticipés pour motif familial

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas : soit avoir trois enfants, soit avoir un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité au moins égale à 80 %, soit être atteint ou avoir un conjoint atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession. Ce type de départ concerne principalement des femmes. Depuis le 1^{er} janvier 2012, le dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants ayant quinze années de services effectifs est fermé. Le droit au départ anticipé est resté acquis pour les parents remplissant les conditions de parentalité et d'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2012 (voir Encadré 2). Ces départs constituent le principal cas de départ anticipé pour motif familial.

Les départs anticipés pour carrière longue

Ce dispositif, introduit par la réforme des retraites de 2003 et modifié à plusieurs reprises ensuite, permet aux assurés ayant démarré leur activité très jeune de partir à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits à pension (départ à 56 ou 57 ans au lieu de 62 ans), sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

La loi du 9 novembre 2010 a élargi le champ d'application de ce dispositif aux agents ayant démarré leur activité avant l'âge de 18 ans. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est de nouveau assoupli en permettant aux agents qui ont commencé à travailler avant l'âge de 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de bénéficier du dispositif.

Le décret n° 2014-350 du 19 mars 2014 portant application de la loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a modifié le champ des trimestres assimilés « réputés cotisés » pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue.

Les départs pour invalidité

L'invalidité est prise en compte différemment pour les fonctionnaires et pour les salariés relevant du régime général de Sécurité sociale.

Dans le régime général, si le salarié se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions et selon que l'incapacité de travail est d'origine professionnelle ou non, il perçoit une rente d'accident du travail (dite « rente AT-MP ») ou une pension d'invalidité, prises respectivement en charge par l'assurance AT-MP ou l'Assurance maladie, dès la perte de ressources engendrée par l'incapacité partielle ou totale. Ces prestations sont converties en pension de vieillesse pour inaptitude au travail à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (de 60 à 62 ans, selon l'année de naissance de l'assuré).

Dans le régime spécial de retraite des fonctionnaires, si le fonctionnaire se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, il est alors directement radié des cadres par anticipation et admis à la retraite pour invalidité. Il perçoit alors la pension de retraite rémunérant les années de service effectuées. Dans le cas où l'invalidité résulte du service, le fonctionnaire retraité a droit à une rente viagère d'invalidité (RVI) cumulable avec sa pension, le cumul des deux étant plafonné au montant du dernier traitement indiciaire brut.

La catégorie active dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L24-I-1° du code des pensions civiles et militaires de retraite, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles

2 Les flux de personnels dans la fonction publique

(les autres catégories d'emplois étant qualifiées de sédentaires). La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État pour la fonction publique de l'État et par arrêté interministériel pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières. Par ailleurs, au sein de la catégorie active, certains emplois sont également classés dans la catégorie dite « insalubre » : celle-ci regroupe les emplois de fonctionnaires des réseaux souterrains des égouts et des identificateurs de l'Institut médico-légal de la préfecture de police.

Les personnels ayant accompli au moins quinze/dix-sept ans de services dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55/57 ans (au lieu de 60/62 ans) selon leur génération, et ceux ayant réalisé au moins trente-deux ans de services dont douze ans dans un emploi de la catégorie « insalubre » (dont six consécutivement) le peuvent dès 50/52 ans. La réforme de 2010 a ainsi relevé progressivement de deux ans l'âge de départ à la retraite pour les fonctionnaires appartenant à ces catégories ainsi que leurs durées de services effectués (voir tableau « catégories actives » de la Fiche thématique 5.1, p. 450).

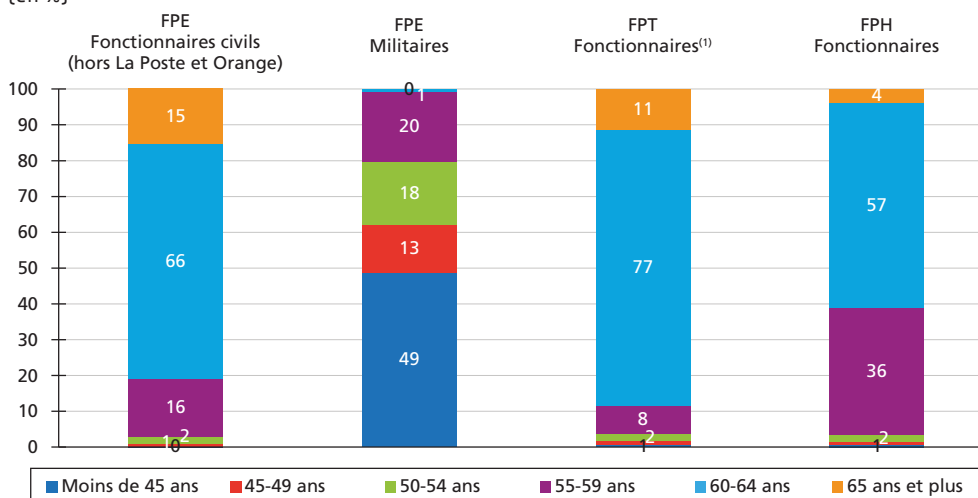
Selon le « Jaune Pensions » 2018, dans les ministères, 163 259 agents fonctionnaires civils occupaient un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2015, soit 12,3 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils, appartenant principalement au ministère de l'Intérieur (66,8 %) et au ministère de la Justice (16,4 %). Dans la fonction publique territoriale, le classement dans la catégorie active concerne quelques corps, comme par exemple les sapeurs-pompiers professionnels et les policiers municipaux. Dans la fonction publique hospitalière, environ les deux tiers des effectifs (hors médecins) relèvent d'un corps classé dans la catégorie active, soit 473 583 agents au 31 décembre 2015. Il s'agit principalement des personnels paramédicaux en contact avec les malades.

Le cas particulier des militaires

Contrairement aux fonctionnaires civils, les militaires bénéficient, par principe, d'une pension de retraite sans condition d'âge. Au 1^{er} janvier 2015, les militaires peuvent notamment partir à la retraite après dix-sept ans de services (militaires du rang et sous-officiers) ou vingt-sept ans de services (officiers de carrière).

Toutes catégories confondues, l'âge moyen du départ à la retraite des militaires était de 45 ans et 5 mois en 2015 (53 ans et 2 mois pour les officiers, 47 ans et 8 mois pour les sous-officiers et 33 ans et 5 mois pour les caporaux-chefs, caporaux et soldats).

Figure V 2.2-E3 : Ventilation des pensionnés de droit direct selon leur âge de radiation des cadres au SRE et leur date d'effet de la pension à la CNRACL (tous motifs de départ), dont la pension est entrée en paiement en 2018
[en %]



Sources : DGFIP – SRE et CNRACL. Traitement DGAFP – Dessi.

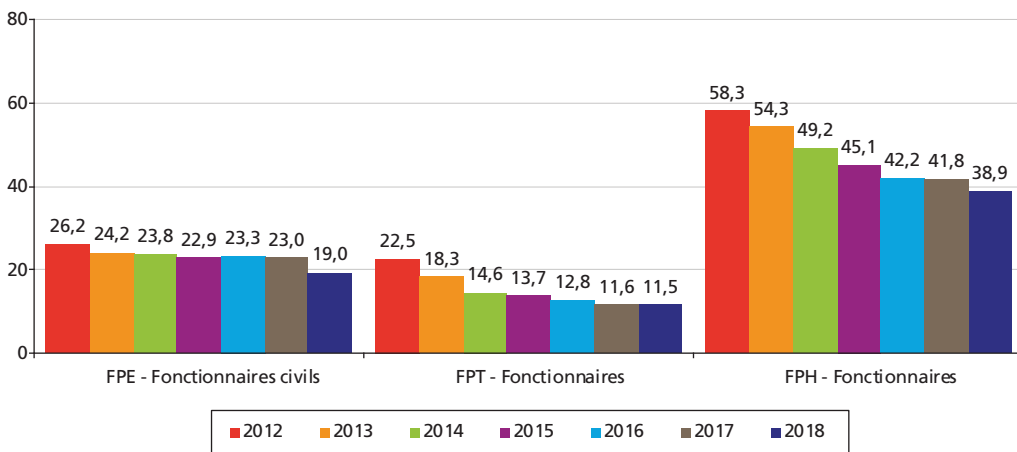
Champ : Pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, pensions civiles (hors La Poste et Orange) et militaires de la FPE, fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL.

Poursuite du recul des départs avant 60 ans, diminution en 2018 de la part des départs pour carrière longue, motifs familiaux et catégorie active⁵

En 2018, comme depuis 2016, la part des départs à la retraite tous motifs confondus avant l'âge de 60 ans recule dans chaque versant de la fonction publique. Ces départs anticipés concernent davantage les fonctionnaires hospitaliers (38,9 %, -2,9 points depuis 2017) que les fonctionnaires civils de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (19,0 %, -4 points), et les fonctionnaires territoriaux (11,5 %, -0,1 point) (**Figure V 2.2-8**).

Figure V 2.2-8 : Part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL partant avant l'âge de 60 ans

(en %)



Sources : DGFIP – SRE, CNRACL. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires affiliés au SRE ou à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année.

Parmi l'ensemble des pensions de fonctionnaires entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2018, la part de la catégorie active recule : 20,0 % concernaient des **personnels classés en catégorie active**⁶ : 5,8 % parmi les fonctionnaires de la FPT (-0,8 point), 20,1 % parmi les fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (-2,9 points), et 43,3 % parmi les fonctionnaires de la FPH (-2,4 points) (**Figure V 2.2-9**). En 2018, pour les départs à la retraite d'agents civils relevant de la catégorie active (pouvant partir à la retraite à partir de 57 ans) affiliés à la CNRACL et au SRE, l'âge moyen à la première mise en paiement de la pension est supérieur à 59 ans. Il est de 59 ans et 4 mois pour la FPH, 59 ans et 11 mois pour la FPT et 60 ans pour la FPE.

Il existe d'autres dispositifs que la seule catégorie active au sein des départs à la retraite anticipés. Le premier de ces autres dispositifs concerne les départs pour carrière longue en repli en 2018 après être montés en charge dans chacun des versants depuis 2012 et notamment depuis les élargissements du dispositif intervenus en 2012 et 2014. Ces départs anticipés représentent 36,7 % des départs dans la FPT (-2,9 points), 17,1 % dans la FPH (-0,6 point) et 12,0 % dans la FPE (-2,1 points).

⁵ La catégorie insalubre dans la fonction publique territoriale est ici incluse dans la catégorie active (statistiques de la CNRACL).

⁶ Seuls les agents partant au titre de l'ancienneté dans la catégorie active sont comptabilisés dans les actifs.

2 Les flux de personnels dans la fonction publique

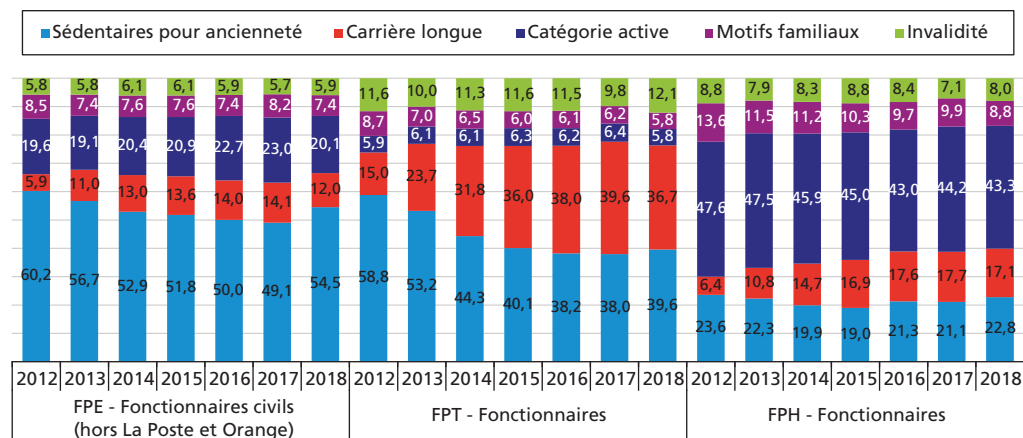
Depuis le 1^{er} janvier 2012, le dispositif de départ anticipé pour motifs familiaux est fermé, seuls les agents ayant les conditions de parentalité et d'ancienneté requises avant cette date peuvent encore y prétendre. La part de ces départs est ainsi tendanciellement en baisse sauf dans la FPE. La part des départs pour motifs familiaux recule cette année dans chacun des versants après avoir connu une hausse en 2017. Elle est inférieure à la part observée en 2017 avec 8,8 % dans la FPH, et 5,8 % dans la FPT et retrouve son niveau de 2016 dans la FPE (7,4 %).

La part des départs au titre de l'invalidité augmente en 2018 dans les trois versants de la fonction publique, les autres départs anticipés ont une progression inverse. En conséquence la part des départs pour ancienneté des sédentaires est en hausse dans les trois fonctions publiques.

Concernant les ouvriers d'État, la part des départs pour carrière longue s'accroît à 21,9 % après une baisse en 2017 pour retrouver un niveau proche de 2016 mais nettement inférieur à 2015 (26,3 %) et 2014 (22,7 %). Pour cette population particulière, la part des départs pour invalidité et pour motifs familiaux est particulièrement faible (respectivement 1,9 % et 0,0 %).

Figure V 2.2-9 : Part des différents types de départ des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, par versant de la fonction publique

[en %]



Sources : DGFiP – SRE et CNRACL. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires affiliés au SRE ou à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année. Les catégories insalubres sont incluses dans les catégories actives pour la CNRACL.

Encadré 4 : Les motivations de départ à la retraite dans la fonction publique⁷

En 2014, l'enquête mise en place en 2010 par le COR, la Drees, la DSS et la Cnav sur les motivations de départ à la retraite a été étendue aux régimes de la fonction publique (SRE pour la FPE, CNRACL pour la FPT et FPH). La dernière édition a eu lieu en 2017 et ses résultats permettent de mieux cerner, pour les fonctionnaires âgés de plus de 50 ans et ayant pris leur retraite entre juillet 2015 et juin 2016, leurs motifs de départ et le niveau de connaissance de leurs droits et des différents dispositifs en matière de retraites.

Différentes motivations de départ ont été proposées aux personnes interrogées : financières, pour raison de santé, personnelles, liées au droit à pension et au travail. Concernant la connaissance des droits et des dispositifs, les agents ont été interrogés sur le taux plein (ou taux maximum), la durée d'assurance, la surcote, la décote, le minimum garanti, le cumul emploi retraite.

Au total, 1 032 anciens fonctionnaires civils de l'État et 1 028 fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers ont été interrogés. Les militaires et les invalides n'ayant pas atteint leur âge d'ouverture des droits à la date d'enquête en sont exclus.

Si 56 % des fonctionnaires nouvellement retraités indiquent être partis à la retraite à l'âge souhaité, 27 % des fonctionnaires déclarent être partis à la retraite après cet âge, tandis que 20 % déclarent être partis avant. Être parti plus tard que l'âge souhaité n'est pas nécessairement synonyme de départ retardé après l'âge légal. En effet, il n'y a pas forcément adéquation entre volonté de départ et possibilité de départ (au sens des règles d'ouverture des droits).

Cet âge de départ souhaité est en hausse comparé à la dernière vague de l'enquête : il passe de 60 ans et 11 mois à 61 ans chez les sédentaires, et augmente de 7 mois chez les actifs pour passer à 57 ans et 10 mois. Cette évolution à la hausse peut s'interpréter comme le fait d'avoir internalisé la contrainte du relèvement de l'âge légal de départ suite à la réforme des retraites de 2010. Malgré un départ souhaité plus tardif, l'écart moyen entre l'âge de départ effectif et l'âge de départ souhaité est en hausse par rapport à l'enquête de 2014 : il augmente de 4 mois pour les sédentaires (passant de 10 mois à 1 an et 2 mois) et de 5 mois pour les actifs (passant de 7 mois à 1 an). Cette hausse se retrouve quelles que soient les catégories et administrations.

Parmi l'ensemble des motifs de cessation d'emploi et de départ à la retraite proposés, le souhait de profiter de la retraite le plus longtemps possible est celui qui est le plus souvent cité (78 %). Il ressortait également en motif principal lors de l'enquête de 2014. Deux motifs de départ à la retraite concernant les droits à pension sont ensuite avancés. Il s'agit de l'atteinte de l'âge légal minimal de départ et de l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein. Ils ont respectivement joué dans la décision de partir à la retraite à hauteur de 70 % et de 64 %. Viennent ensuite deux autres motifs régulièrement cités : celui d'avoir atteint un niveau de pension suffisant (pour 57 % des retraités) et celui de ne plus vouloir travailler. Mis à part ce dernier qui n'était pas proposé lors de l'ancienne enquête, les retraités ont, pour cette nouvelle vague, exprimé les quatre mêmes principaux motifs de départ.

La possibilité de partir à la retraite n'entraîne pas mécaniquement un départ à la retraite, puisque quatre fonctionnaires nouveaux retraités sur dix indiquent être partis à la retraite plus tardivement qu'ils auraient pu. Plusieurs raisons sont avancées par les agents pour expliquer ces départs décalés, la conservation du salaire encore quelques années (qui a joué pour 62 % des retraités en prolongation d'activité) et la hausse de la pension via une augmentation des droits (60 %). Deux autres motifs sont également régulièrement cités : « l'intérêt de l'emploi ou des conditions de travail satisfaisantes » (57 %) et le fait de « ne pas subir de minoration de pension » (55 %). Comme pour la précédente vague, la prolongation d'activité est principalement motivée par des raisons financières : parmi les quatre motifs les plus avancés, trois sont d'ordre financier que ce soit via la pension ou la conservation du salaire.

Les nouveaux retraités partis avec une pension assortie d'une décote représentent 16 % des répondants. Plus de la moitié d'entre eux ont indiqué que la perte engendrée par la décote n'était pas suffisamment importante pour les dissuader de partir avant l'annulation de cette décote. Cependant, cette décote est parfois subie par les agents puisque un quart des retraités affirment n'avoir pu retarder leur départ et ainsi annuler ou minorer la décote. Les nouveaux retraités partis avec une pension assortie d'une surcote représentent 27 % des répondants. La moitié des retraités qui surcotent ne le font pas dans le but d'augmenter leur pension. Ils sont, d'une part, 40 % à avancer d'autres raisons et, d'autre part, 9 % déclarent qu'ils ne savaient pas qu'ils allaient avoir une surcote.

Les retraités se considèrent bien informés pour 79 % d'entre eux. La connaissance des dispositifs est en nette progression par rapport à la précédente vague de l'enquête, quelle que soit la catégorie hiérarchique. Le taux plein reste le dispositif le mieux connu : 82 % des retraités déclarent savoir de quoi il s'agit contre 73 % dans l'enquête de 2014.

⁷ Cet encadré reprend les éléments publiés par Grosbois et Henry dans *Questions Retraites & Solidarité* n° 23, juillet 2018.

En 2018, une évolution différenciée entre les fonctionnaires concernés par la surcote et ceux par la décote

En 2018, la part des fonctionnaires concernés par la surcote diminue pour les sédentaires et augmente pour les actifs

En 2018, le nombre de nouveaux retraités civils du SRE bénéficiant de la surcote continue d'augmenter pour atteindre 17 400 (+5,8 % après +3,6 % en 2017). Cette hausse, cumulée à la baisse du nombre total de nouveaux retraités de 4,6 %, conduit à une augmentation notable du ratio de pensionnés concernés par la surcote (30,6 % contre 27,6 % en 2017). Cette évolution globale résulte en partie d'un effet de structure avec un repli notable du poids des catégories actives en 2018 (-2,9 points). La part des nouveaux retraités civils de l'État bénéficiant de la surcote était stable de 2013 à 2015 (31 %) pour ensuite baisser jusqu'en 2017.

Dans la FPH, la part des départs avec surcote augmente également sous l'effet d'une hausse du nombre des départs avec surcote (+10,4 % pour 3 200 départs) supérieure à celle du nombre total (+2,3 %). À l'inverse, la part des départs des fonctionnaires territoriaux de la CNRACL concernés par la surcote baisse légèrement en 2018 (-0,2 point à 20,7 %), du fait d'une hausse des départs avec surcote (+4,7 % pour 8 900 départs) plus faible que le nombre total de départs (+5,7 %).

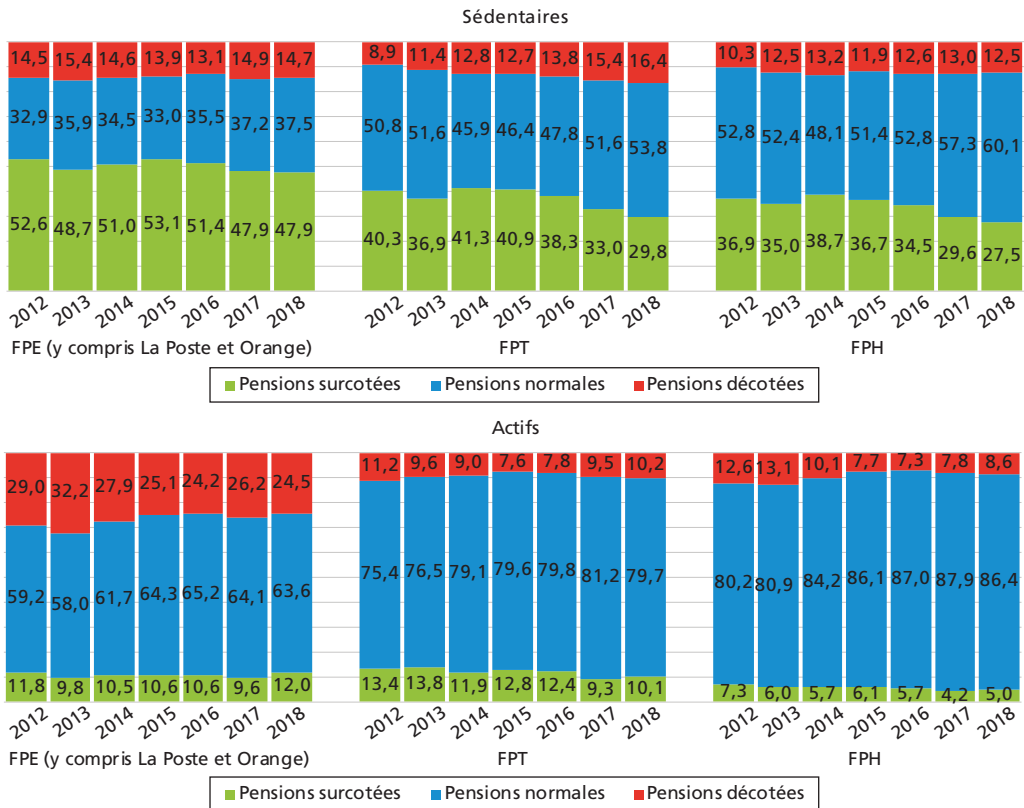
Parmi les nouveaux retraités du SRE dans la catégorie sédentaire, la part des agents partant avec une surcote est élevée mais en diminution constante depuis trois ans passant de 53,1 % en 2015 (taux le plus élevé depuis 2012) à 47,1 % en 2018 (**Figure 2.2-10**). Les baisses sont similaires pour les nouveaux pensionnés sédentaires de la FPT et de la FPH, à la différence que le point haut est en 2014 (respectivement de 41,3 % et 38,7 % en 2014 à 29,8 % et 27,5 % en 2018).

Les ratios de départs avec surcote d'agents de catégorie active sont bien plus faibles (12,0 % dans la FPE, 10,1 % dans la FPT et 5,0 % dans la FPH) mais avec également une dynamique analogue entre les trois versants de la fonction publique (**Figure 2.2-11**). Les parts augmentent en 2018 (+2,4 points dans la FPE et +,8 point dans la FPT et la FPH) après une baisse en 2017 (-1,5 point dans la FPH, -1,1 point dans la FPT et -1 point dans la FPE). Cette dynamique ne révèle pas les mêmes conséquences, le ratio de 2018 est le plus élevé depuis 2012 dans la FPE alors qu'il reste à un niveau faible pour la CNRACL après point bas en 2017.

Après avoir augmenté régulièrement de 2004 à 2014, passant de 37 euros par mois à 323 euros, en lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote, notamment à partir de 2012, le montant mensuel moyen de la surcote au SRE a diminué chaque année depuis 2015 pour atteindre 248 euros. Ainsi, la masse financière de dépense globale induite par la surcote, hors économies occasionnées par la prolongation d'activité recule. Elle est estimée à 51,6 millions en 2018, contre 53,2 millions en 2017, 55,2 millions d'euros en 2016 après 61,2 millions d'euros en 2015 et 65,5 millions d'euros en 2014.

Les bénéficiaires de la surcote en 2018 pour la CNRACL obtiennent un gain moyen mensuel de 165 euros, après 177 euros en 2017 et 172 euros en 2016. Cette baisse est plus prononcée dans la FPH (170 euros en 2018, après 195 euros en 2017) que dans la FPT (163 euros en 2018, après 171 euros en 2017).

Figure V 2.2-10 et V 2.2-11 : Évolution de la part des pensions de fonctionnaires entrées en paiement, par catégorie, selon qu'elles sont ou non décotées ou surcotées (en %)



Sources : DGFIP – SRE et CNRACL. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires affiliés au SRE ou à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement dans l'année.

En 2018, le nombre de fonctionnaires concernés par la décote baisse au SRE et augmente à la CNRACL

En 2018, le SRE a versé 7 800 nouvelles pensions décotées (Encadré 5), soit 7,2 % de moins qu'en 2017. Cette baisse provient à la fois du recul du nombre de nouveaux pensionnés mais aussi de la part des agents concernés par la décote. Cette part (13,7 % en 2018), hormis la hausse en 2017 (14,1 %), reculait régulièrement depuis 2013 atteignant 12,5 % en 2016 contre 15,7 % en 2013. C'est la première fois depuis 2014 que l'écart entre la part des hommes subissant une décote et celle des femmes est supérieur à un point (respectivement 12,5 % et 14,8 % en 2018). L'écart était inversé en 2013, avec 16,9 % pour les hommes et 14,6 % pour les femmes.

La part des agents nouvellement pensionnés de droit direct de la CNRACL concernés par la décote en 2018 est de 7,3 % pour la FPT (+0,4 point) et la FPH (+0,3 point) conséquence d'une hausse plus prononcée du nombre d'agents subissant une décote (+12,0 %) que du nombre total de départs (+4,4 %). Le taux moyen de décote reste inchangé à 10,3 % pour la FPH et augmente de 0,9 point dans la FPT (12,3 %).

2 Les flux de personnels dans la fonction publique

La baisse de la part des agents du SRE ayant une décote en 2018 concerne les actifs (24,5 % avec +1,7 point) et à un degré moindre les sédentaires (14,7 % avec -0,2 point). Cette trajectoire commune, quelle que soit la catégorie, se retrouve depuis 2012. L'effet se retrouve dans la FPT avec une hausse continue, sans distinction de catégorie, depuis 2015. Cette hausse est de 3,7 points pour les sédentaires (16,4 %) et 2,6 points pour les actifs (10,2 %). La dynamique ne se retrouve pas dans la FPH avec des évolutions plus heurtées selon la catégorie. Le ratio baisse en 2018 pour les sédentaires (12,5 % avec -0,5 point) et augmente pour les actifs (8,6 % avec +0,8 point).

En 2018, la perte mensuelle moyenne de pension due à la décote est de l'ordre de 180 euros au SRE (contre 163 euros en 2017) pour les retraités concernés. En conséquence, l'estimation de la masse financière induite par la décote, hors effet des reports de départ, se redresse fortement à 16,9 millions en 2018 après 16,5 millions d'euros en 2017, 12,5 millions d'euros en 2016 et 11,1 millions d'euros en 2015 pour revenir à un niveau légèrement inférieur à 2014 et 2013.

À la CNRACL la perte moyenne occasionnée par la décote s'établit à 114 euros par mois (contre 112 euros en 2017). Cette légère augmentation du coût est similaire entre la FPT (-108 euros contre -105 euros en 2017) et la FPH (-124 euros contre -122 euros en 2017).

Encadré 5 : Le dispositif de décote dans les régimes de retraite de la fonction publique

La réforme des retraites de 2003 a mis en place, à compter du 1^{er} janvier 2006, un dispositif de décote dans les régimes de retraite des fonctionnaires de l'État et des militaires, de la CNRACL et du FSPOEIE qui constitue l'une des mesures incitatives à la prolongation d'activité des agents publics. La décote ne s'applique pas aux pensions de certains agents, tels que ceux admis à la retraite pour invalidité ou au titre du handicap avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %, ou encore aux pensions de réversion lorsque le fonctionnaire décède avant d'avoir pu liquider sa pension.

Ce dispositif consiste à appliquer un coefficient de minoration aux pensions des agents qui n'ont pas accompli la durée d'assurance tous régimes nécessaire pour le taux plein et n'ont pas atteint un âge auquel s'annule la décote (les paramètres sont différents pour les militaires). Ce coefficient est fonction, dans la limite de vingt trimestres, suivant ce qui est le plus avantageux pour le pensionné, entre le nombre de trimestres manquants pour atteindre la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein et le nombre de trimestres séparant l'âge auquel la pension est liquidée de la limite d'âge.

Ces paramètres font l'objet d'une montée en charge progressive à partir de 2006 jusqu'en 2020, avec d'une part le coefficient de minoration par trimestre manquant passant de 0,125 % à 1,25 % (soit 25 % au maximum) et d'autre part l'âge d'annulation de la décote augmentant de seize trimestres pour atteindre la limite d'âge en 2020.

Figure V 2.2-E5 : Évolution des paramètres de la décote jusqu'en 2020

Année d'atteinte de l'âge d'ouverture des droits	Coefficient de minoration par trimestre manquant (en %)	Âge d'annulation de la décote
Jusqu'en 2005	Pas de décote	Pas de décote
2006	0,13	Limite d'âge moins 16 trimestres
2007	0,25	Limite d'âge moins 14 trimestres
2008	0,38	Limite d'âge moins 12 trimestres
2009	0,50	Limite d'âge moins 11 trimestres
2010	0,63	Limite d'âge moins 10 trimestres
2011	0,75	Limite d'âge moins 9 trimestres
2012	0,88	Limite d'âge moins 8 trimestres
2013	1,00	Limite d'âge moins 7 trimestres
2014	1,13	Limite d'âge moins 6 trimestres
2015	1,25	Limite d'âge moins 5 trimestres
2016	1,25	Limite d'âge moins 4 trimestres
2017	1,25	Limite d'âge moins 3 trimestres
2018	1,25	Limite d'âge moins 2 trimestres
2019	1,25	Limite d'âge moins 1 trimestre
2020	1,25	Limite d'âge

Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique

L'âge moyen des fonctionnaires en activité dans la fonction publique progresse de deux mois et la part des fonctionnaires de 50 ans et plus augmente dans les trois versants de la fonction publique

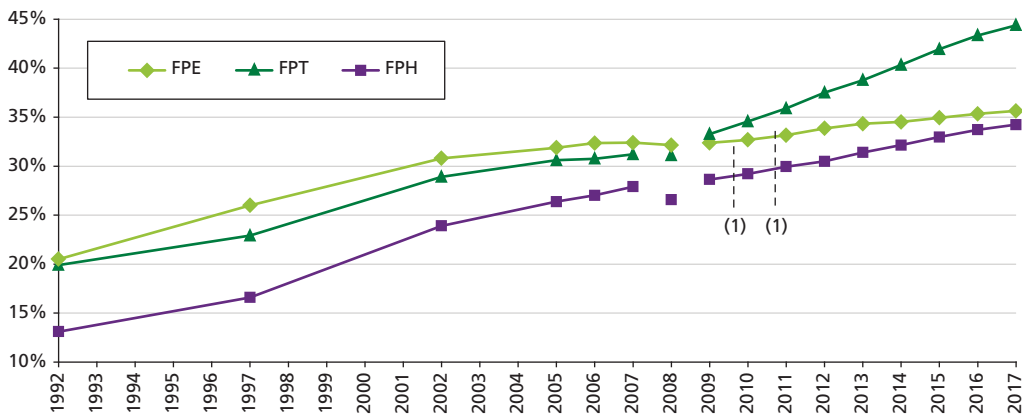
Entre les 31 décembre 2016 et 2017, l'âge moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 1,6 mois : 0,7 mois pour la FPE et la FPH et 1,7 mois pour la FPT. L'augmentation de l'âge moyen des agents est plus importante pour les seuls fonctionnaires avec une augmentation de 2,3 mois pour l'ensemble des fonctionnaires des trois versants, respectivement 1,4, 3,1 et 2,4 mois dans chacun des versants.

La part des fonctionnaires civils (hors La Poste et Orange) âgés de 50 ans et plus n'a cessé d'augmenter depuis 1992, avec une hausse entre 1992 et 2017 de 15 points dans la FPE, de 21 points dans la FPH et au-delà de 24 points dans la FPT (**Figure V 2.2-12**). En 2017, elle augmente de 0,3 point chez les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), de 0,5 point pour les fonctionnaires hospitaliers et de 1,0 point pour les fonctionnaires territoriaux. La hausse, par versant, est assez régulière depuis 2011, conduisant à un rapprochement progressif des ratios de la FPE et de la FPH et un écart qui ne cesse de grandir avec celui de la FPT.

Plus d'un agent fonctionnaire civil sur trois est âgé de 50 ans et plus, fin 2017, dans la fonction publique de l'État (hors La Poste et Orange) : 35,6 % après 35,3 % en 2016, 34,9 % en 2015, et 33,9 % en 2012. La proportion est plus élevée encore pour les fonctionnaires territoriaux : fin 2017, les agents de 50 ans ou plus représentent 44,4 % des effectifs après 43,3 % en 2016, 41,9 % en 2015 et 37,5 % en 2012. Elle est moindre chez les fonctionnaires hospitaliers⁸ : 34,2 % après 33,7 % en 2016, 33,0 % en 2015, et 30,5 % en 2012, principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet, les fonctionnaires hospitaliers classés en catégorie active sont majoritaires dans la FPH.

⁸ Les fonctionnaires à temps non complet, les contractuels et les médecins hospitaliers ne sont pas affiliés à la CNRACL. En revanche, la totalité des fonctionnaires stagiaires de la FPH sont pris en compte parmi les affiliés de la CNRACL.

Figure V 2.2-12 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus chez les fonctionnaires civils dans les trois versants de la fonction publique, au 31 décembre de chaque année



Sources : FGE, SIASP, Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année hors collectivités d'outre-mer. FPE : uniquement les ministères jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; ministères et EPA à partir de 2009 (Siasp, Insee). FPT et FPH : fonctionnaires avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL puis Siasp depuis 2009).

(1) Pour la FPT et la FPH, la fiabilisation du fichier des actifs, opérée en 2008 dans le cadre de la constitution de la liste électorale pour le conseil d'administration de la CNRACL, ne permet pas d'établir d'évolution entre 2007 et 2008.

Pour la FPE, la FPT et la FPH, le passage à Siasp en 2009 ne permet pas d'établir d'évolution entre 2008 et 2009.

Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite à venir

L'utilisation, depuis 2013, d'une nouvelle nomenclature des statuts harmonisée sur les trois versants de la fonction publique permet de mieux illustrer le vieillissement des effectifs et les flux de départs en retraite passés et à venir. En effet, le statut des agents (fonctionnaires, contractuels, etc.) détermine leur régime de retraite d'appartenance.

Fin 2017, la part des 50 ans et plus parmi les fonctionnaires de la fonction publique est de 38,7 %. Parmi les contractuels de la fonction publique, qui cotisent à l'Ircantec cette proportion est de 21,2 %.

Dans la FPE, la pyramide des âges des fonctionnaires présente en 2017 une forme en cloche avec des effectifs par âge croissants jusqu'à la génération 72 (45 ans en 2017), légèrement décroissante de 56500 fonctionnaires à 45 ans à 18900 à 62 ans (Figure V 2.2-13). Les recrutements dans la fonction publique de l'État avaient été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom (générations 47-50) dont l'emploi est en train de se résorber, puis ont été réduits par la suite. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans se stabilise en 2017 (+0,3 % après +2,2 % en 2016, +2,1 % en 2015 contre -0,6 % en 2014 et -1,7 % en 2013), après une nette progression en 2012 et 2011 (respectivement +15,8 % et +11,5 %).

La part des fonctionnaires civils quittant la FPE à 60 ans parmi ceux encore en poste l'année précédente⁹, majoritairement pour partir à la retraite augmente en 2017 (13,7 %) alors qu'elle reculait en 2015 et 2016 après la nette diminution en 2012 liée à la réforme de 2010 par rapport aux niveaux de 2011 et 2010 (respectivement 26,3 % et 37,7 %). Enfin, la part des fonctionnaires âgés de 60 ans ou plus, de 4,9 % en 2011 est désormais de 7,0 % avec près de 109000 agents fin 2017.

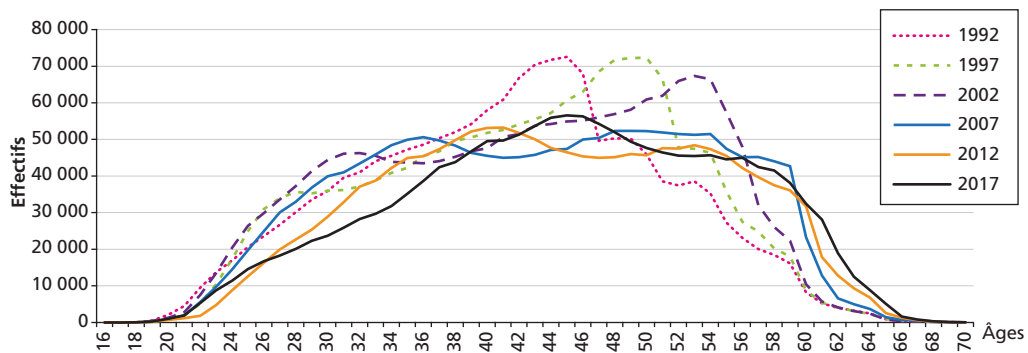
9 C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPE âgés de 59 ans l'année N-1 et ceux de fonctionnaires de la FPE âgés de 60 ans l'année N, rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPE âgés de 59 ans de l'année N-1.

Les pyramides des âges des agents contractuels de la fonction publique de l'État et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune et avec une structure sans choc de génération, avec un pic chez les 23-27 ans et respectivement 22,5 % et 8,8 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations, fines 2017). La part des agents âgés de 60 ans et plus s'accroît également chez les contractuels avec 5,3 % fin 2017 (près de 22 000 agents) (**Figures V 2.2-14 et V 2.2-15**).

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, voit le nombre d'agents au-delà de 60 ans assez stabilisé autour de 10 000 agents correspondant à une part en hausse (6,1 % contre 3,2 % en 2009) (**Figure V 2.2-16**).

Figures V 2.2-13 à V 2.2-16 : Évolution des pyramides des âges des agents de la fonction publique de l'État présents au 31 décembre de l'année selon le statut

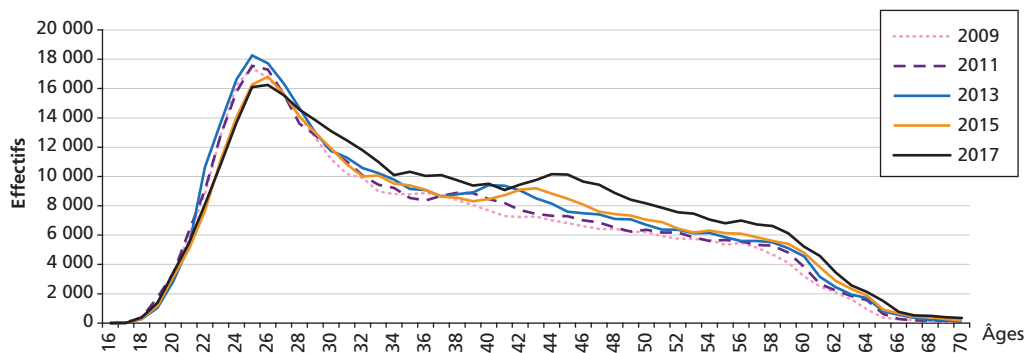
FPE – Fonctionnaires



Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents fonctionnaires hors collectivités d'outre-mer. Agents des ministères au de 1992 à 2007 (FGE, Insee), puis des ministères et EPA (hors La Poste et Orange) à partir de 2009 (Siasp, Insee).

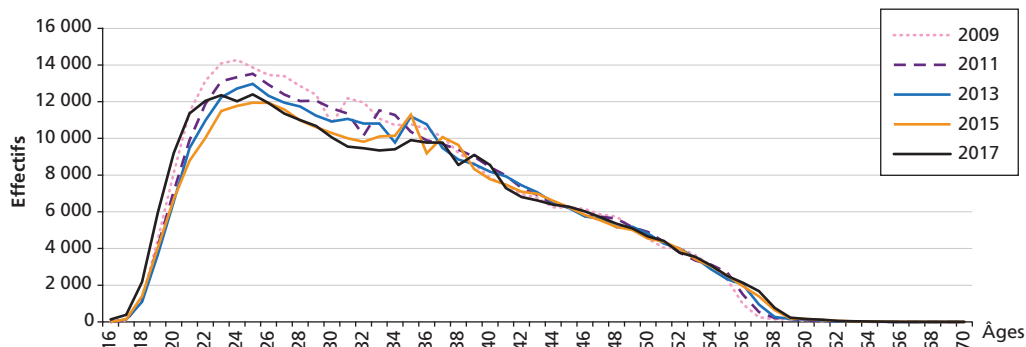
FPE – Contractuels



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents contractuels des ministères et EPA hors collectivités d'outre-mer.

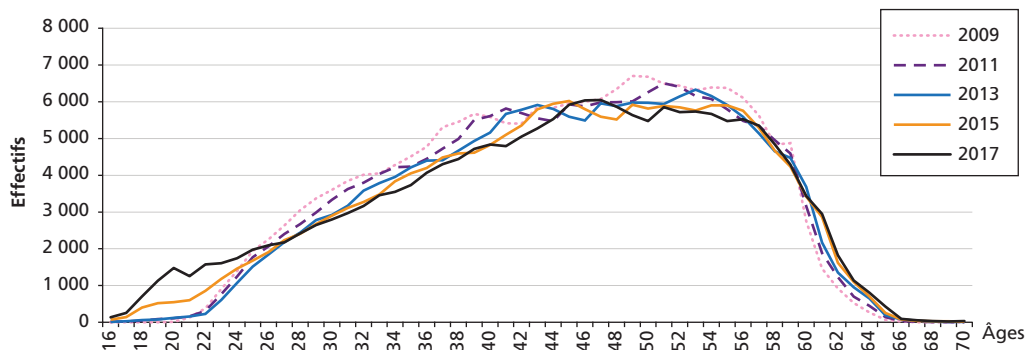
FPE – Militaires



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Militaires et militaires volontaires des ministères et EPA hors collectivités d'outre-mer.

FPE – Autres catégories et statuts



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents relevant des autres catégories et statuts des ministères et EPA hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés ; principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

Dans la FPT, la pyramide des âges des fonctionnaires laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années. La hausse du nombre de fonctionnaires âgés de 50 ans et plus a été amplifiée par les transferts d'agents¹⁰ issus des services de l'État, principalement entre 2007 et 2009. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en très forte progression depuis 1992 : il atteint fin 2017 près de 106 000 agents en hausse de 8,0 % en 2017, a doublé depuis l'année 2011, plus que quadruplé depuis 2002 et presque sextuplé depuis 1997 (Figure V 2.2-17).

La part des fonctionnaires quittant la FPT à l'âge de 60 ans parmi ceux toujours en poste à la FPT l'année précédente, majoritairement en raison des départs en retraite, est de 18,1 % en 2017. Cette part est relativement stable depuis 2013 (entre 17,3 % et 18,6 %), après une forte baisse entre 2010 et 2012 (de 40,4 % à 15,0 %). Cette forte contraction pendant cette période s'explique également par la réforme des retraites.

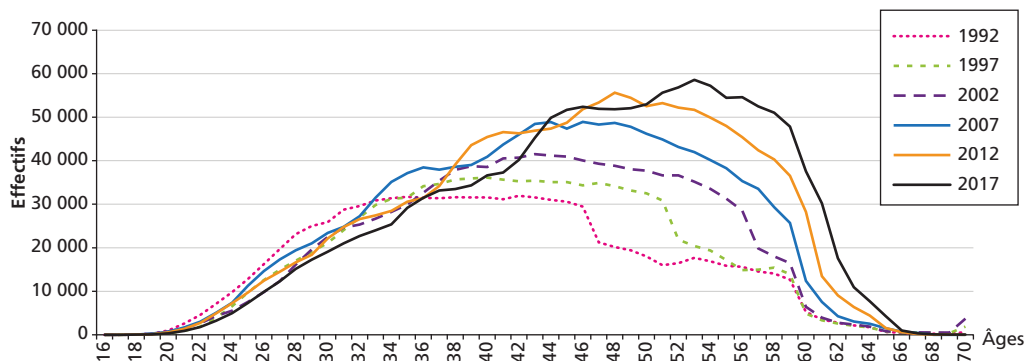
¹⁰ Les agents de 50 ans et plus sont plus nombreux parmi les agents directement transférés, aussi bien dans les départements que dans les régions. Au 1^{er} janvier 2009, la part des agents de 50 ans et plus chez les agents transférés était de 34 % dans les régions et de 38 % dans les départements.

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

Parmi les agents relevant des autres catégories et statuts dans la FPT, principalement deux populations bien distinctes sont présentes : les apprentis, exclusivement jeunes, et les assistants maternels et familiaux. Les effectifs sont extrêmement vieillissants laissant présager des difficultés à venir du fait à la fois de la baisse du nombre d'agents dans la tranche 30-50 ans et de la hausse du nombre d'agents de plus de 60 ans (**Figure V 2.2-19**). Le nombre d'agents de 60 ans et plus continue d'augmenter en 2017 bien qu'à une vitesse moindre d'année en année, signe de la fin de la montée en charge des mesures d'âge, avec une évolution de +1,5 % (soit 10 000 agents). Désormais, un agent sur cinq de cette catégorie a 60 ans et plus (ce n'était le cas que de 12 % en 2009). Par ailleurs, le nombre d'agents âgés de 60 ans baisse pour la première fois (-3,8 %), signe de la fin de la bascule de la génération nombreuse dans les plus de 60 ans.

Figures V 2.2-17 à 2.2-19 : Évolution des pyramides des âges des agents de la fonction publique territoriale au 31 décembre selon le statut

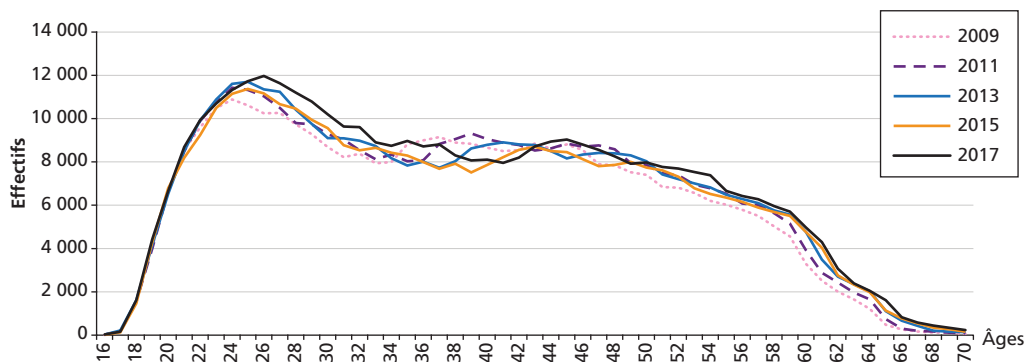
FPT – Fonctionnaires



Sources : données CNRACL ; SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents fonctionnaires hors collectivités d'outre-mer. Données CNRACL de 1992 à 2007, puis Siasp à partir de 2009.

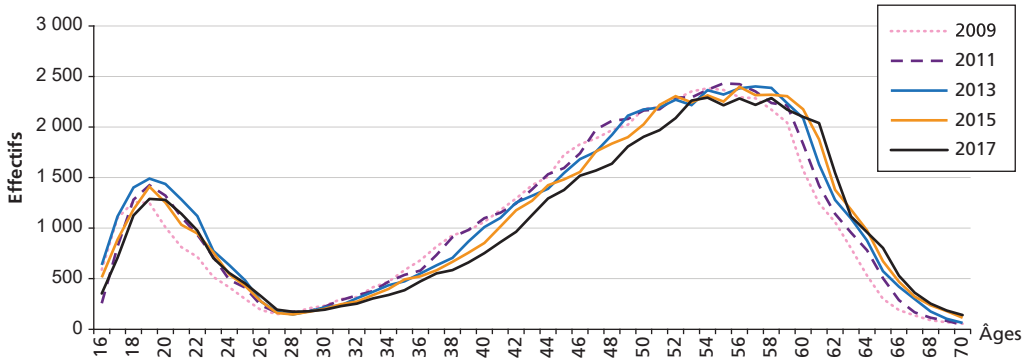
FPT – Contractuels



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents contractuels hors collectivités d'outre-mer.

FPT – Autres catégories et statuts



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

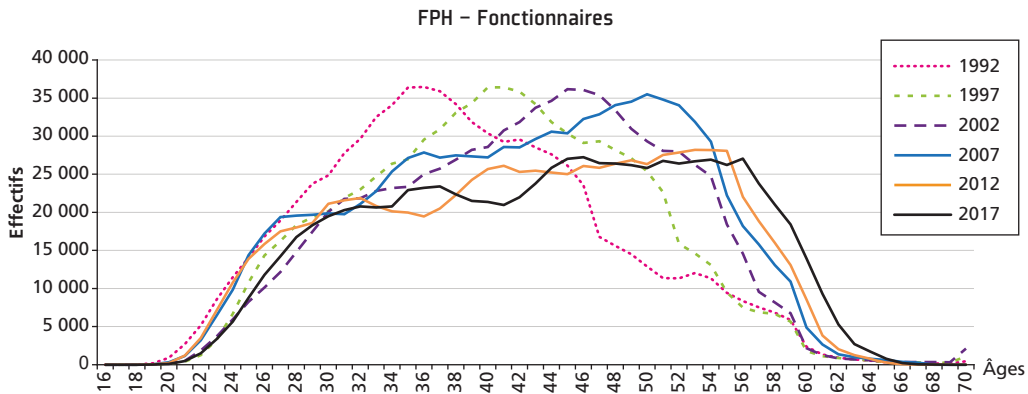
Champ : Agents relevant des autres catégories et statuts hors collectivités d'outre-mer, hors élus et emplois aidés ; principalement des assistants maternels et familiaux, et des apprentis.

Dans la FPH, le profil de la pyramide des âges des fonctionnaires se rapproche de celle de la FPE, avec, au niveau des âges les plus élevés, une bosse en cours de résorption liée aux embauches du baby-boom (plus tardives que dans la FPE mais avec plus de départs anticipés liés au poids des catégories actives) (Figure V 2.2-20). Fin 2016, cette pyramide des âges des fonctionnaires présente une forme relativement aplatie, qui laisse augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir. Par ailleurs, le vieillissement des effectifs se poursuit (34,2 % des fonctionnaires sont âgés de 50 ans et plus fin 2017, contre 33,7 % fin 2016), tandis que l'augmentation de l'âge de départ ralentit (+3 mois contre +4 mois en 2016). De même, la part des agents de 60 ans et plus augmente (7,5 % fin 2017 contre 6,9 % en 2016, 4,5 % en 2012 et 2,0 % avant 2000).

La part des fonctionnaires quittant la FPH à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente, majoritairement en raison des départs en retraite, est de 24,0 % en 2017. Cette part est en légère baisse après une relative stabilité entre 2012 et 2017 (entre 25,3 % et 26,6 %), mais en nette diminution par rapport à 2011 et 2010 (respectivement à 30,2 % et 46,0 %). Cette forte contraction s'explique aussi par la réforme des retraites.

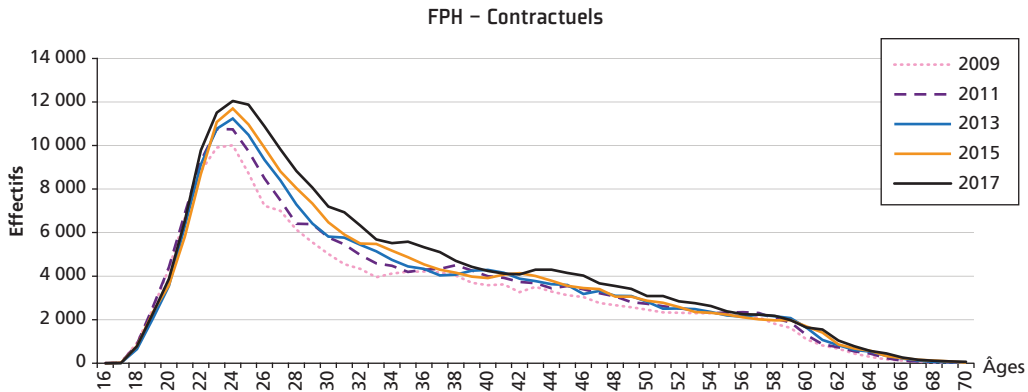
La pyramide des âges des agents contractuels affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,3 % des agents sont âgés de 50 ans et plus au 31 décembre 2017) (Figure V 2.2-21). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les praticiens hospitaliers) laisse apparaître à la fois un pic autour de 26 ans et une part non négligeable des agents âgés de 50 ans et plus (31,0 % fin 2017) (Figure V 2.2-22).

Figures V 2.2-20 à 2.2-22 : Évolution des pyramides des âges des agents de la fonction publique hospitalière au 31 décembre selon le statut



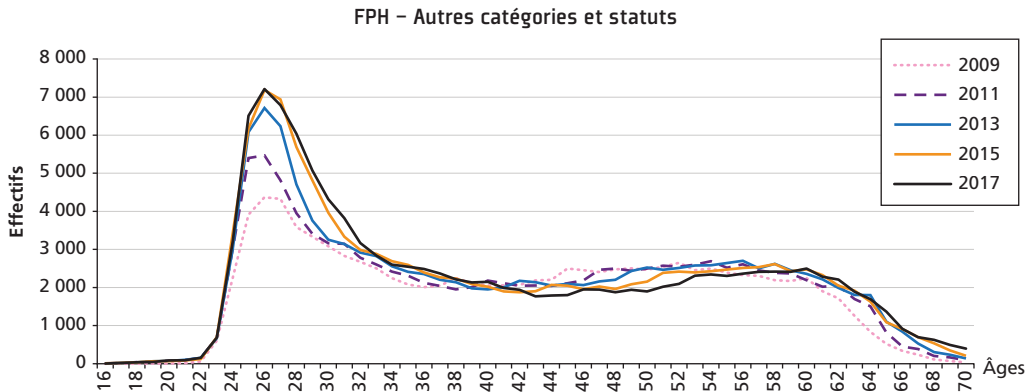
Sources : données CNRACL ; SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents fonctionnaires hors collectivités d'outre-mer. Données CNRACL de 1992 à 2007, puis Siasp à partir de 2009.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents contractuels hors collectivités d'outre-mer.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

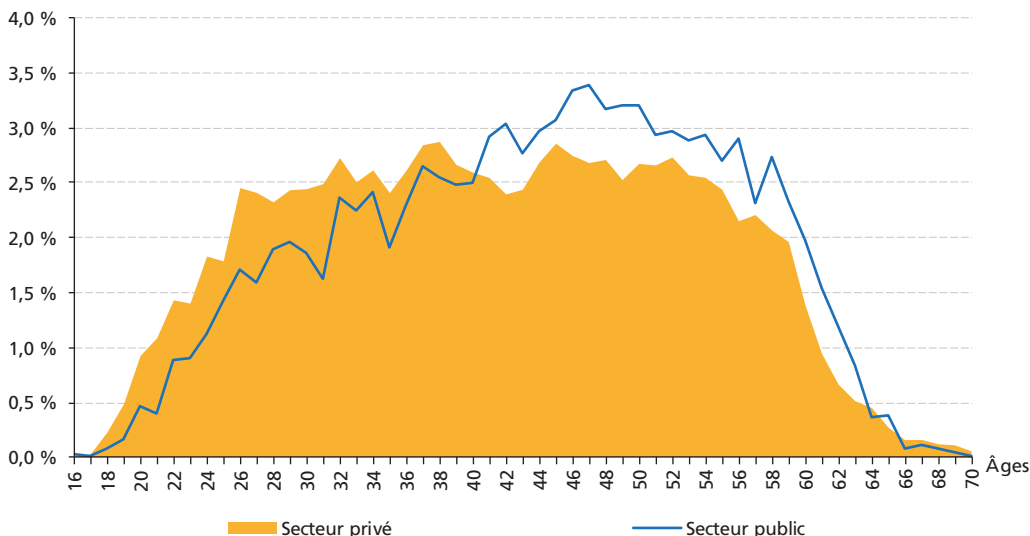
Champ : Agents relevant des autres catégories et statuts hors collectivités d'outre-mer, hors élèves et emplois aidés ; principalement des praticiens hospitaliers et des apprentis.

Un emploi public plus âgé que celui du secteur privé

La proportion des salariés de 40 ans et plus est supérieure dans la fonction publique à celle du secteur privé (**Figure V 2.2-23**). Cette situation, qui continue de s'accroître en 2017, résulte du rythme différent des recrutements passés, d'une part, mais aussi des modalités différentes de départs à la retraite. Dans le privé, le recours à des dispositifs de préretraite (et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs), ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail contribuent à diminuer le poids des plus âgés.

À la différence du privé, le système de carrière dans la fonction publique conduit, en règle générale, à une plus grande stabilité de l'emploi et donc au maintien dans l'emploi des seniors. De plus, le niveau de diplôme des agents de la fonction publique, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé, explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Figure V 2.2-23 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4^e trimestre 2018



Source : Enquête Emploi Insee, 4^e trimestre de l'année. Traitement DGAFF – Dessi.

Champ : France métropolitaine, salariés hors entreprises publiques, hors intérimaires, apprentis, contrats aidés et stagiaires.

Effectifs des âges des agents en catégorie active dans les trois versants de la fonction publique

Le code des pensions civiles et militaires de retraite (pour les fonctionnaires civils de l'État) et le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 pour la CNRA (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers), puis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite, pour les personnes dont l'emploi est classé dans la catégorie active ayant accompli 17 ou 27 ans de services actifs, à l'âge de 52 ou 57 ans (d'autres âges sont prévus pour certains emplois (voir fiche thématique 5.1). La notion de services actifs et insalubres est liée à l'occupation d'un emploi présentant un « risque particulier » ou des « fatigues exceptionnelles », aux termes de l'article L. 24 du code des pensions.

Malheureusement, dans le système Siasp, l'information selon laquelle les agents en emploi sont ou non classés en catégorie active n'est pas disponible. Aussi, la détection des agents éligibles à la retraite anticipée au titre de la catégorie active est relativement délicate et repose sur un certain nombre d'hypothèses. Sont ici considérés en catégorie active tous les fonctionnaires des grades ouverts au bénéfice de la catégorie active, et ceci indépendamment du fait que ce bénéfice soit ou non conditionné à l'occupation d'un poste y ouvrant droit. En outre, dans la FPE, le grade (selon la nomenclature NNE) n'est pas toujours correctement renseigné dans les établissements publics hors paie DGFIP.

Sous réserve de ces hypothèses, dans les ministères, on estime à 177 900 le nombre d'agents fonctionnaires susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active (**Figure V 2.2-24**) au 31 décembre 2017, soit 13,3 % de l'ensemble des agents fonctionnaires des ministères, proportion relativement stable depuis 2014. Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 21,6 %, proportion également stable depuis 2014. Du fait de départs à la retraite généralement à 57 ans, voire 52 ans, la proportion d'agents de 50 ans et plus est mécaniquement plus faible au sein de la catégorie active qu'au sein de la catégorie sédentaire.

Dans la FPT, le département des études et statistiques locales de la DGCL estime que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active seraient de l'ordre de 5 à 10 % des effectifs.

Dans la FPH, le classement dans la catégorie active concerne essentiellement les personnels infirmiers et paramédicaux en contact avec les malades et les autres personnels hospitaliers (soit environ 374 100 agents).

Au total, dans la FPH, 463 112 agents fonctionnaires étaient susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2017, soit 56,0 % de l'ensemble des agents fonctionnaires de la FPH, en recul depuis 2013. De manière contre-intuitive, la part des 50 ans et plus est plus importante chez les fonctionnaires de la catégorie active que chez les fonctionnaires de la catégorie sédentaire (respectivement 38,4 % et 29,0 %) en raison de l'extinction progressive d'une partie de la catégorie active. En effet, ce résultat transitoire provient du choix offert aux infirmiers d'exercer ou non le droit d'option (décret 2010-751 du 5 juillet 2010) afin de garder leur « statut actif » en restant classé en catégorie B, ou de passer en catégorie A avec perte du classement dans la catégorie active. Parmi les personnes proches de la retraite, peu ont choisi d'exercer le droit d'option pour passer en catégorie A.

Figure V 2.2-24 : Effectifs des fonctionnaires occupant ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2017

	Effectifs d'actifs	Effectifs susceptibles d'être actifs	Remarques
Fonction publique de l'État			
Personnels actifs de la Police nationale	111 850		
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	27 460		
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	3 823		
Personnels de la surveillance des douanes	nd	15 996	Impossibilité de distinguer dans la source les agents des douanes affectés à la branche surveillance
Instituteurs ⁽¹⁾	2 045		
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	4 640		
Géomètres de l'IGN	23		

Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP – Dessi.

Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires civils au 31 décembre de l'année.

(1) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A).

Figure V 2.2-24 (suite) : Effectifs des fonctionnaires occupant ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2017

	Effectifs d'actifs	Effectifs susceptibles d'être actifs	Remarques
Ingénieurs des travaux géographiques de l'État exerçant certaines activités de terrain	nd	54	Impossibilité de distinguer dans la source les ingénieurs exerçant ces activités
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	3 281		
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires en contact avec les malades	nd		Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades
Techniciens supérieurs du développement durable (spécialité « navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral ») ⁽²⁾ et syndics des gens de mer (spécialité « navigation et sécurité »)	nd		Impossibilité de distinguer les agents dans ces spécialités
Fonction publique territoriale			
Sapeurs-pompiers professionnels	38 373		
Agents de Police municipale	19 634		
Agents de surveillance de la préfecture de police ⁽³⁾	nd	nd	Impossibilité de distinguer dans la source les agents exerçant ces fonctions
Adjointes techniques ou agents de maîtrise (certains emplois, notamment dans le domaine de la salubrité)	nd	517 584	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Assistants territoriaux socio-éducatifs en contact avec les malades (spécialité « assistant de service social »)	nd	30 592	Impossibilité de distinguer les agents respectant ces critères
Personnels médicaux, infirmiers, paramédicaux et de soins exerçant dans des services de santé	nd	18 684	Impossibilité de distinguer les agents dans ces spécialités
Fonction publique hospitalière			
Personnels infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2010-751 du 5 juillet 2010	nd	77 658	Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades
Cadre de santé occupant un poste de responsable d'unité de soins n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2012-1466	nd	6 085	Impossibilité de distinguer les agents responsables d'unité de soin
Sages-femmes des hôpitaux exerçant en contact avec les parturientes	nd	10 289	Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les parturientes
Autres personnels hospitaliers pratiquant une collaboration aux soins infirmiers (aides-soignants, agents des services hospitaliers)	nd	302 491	Impossibilité de distinguer les agents pratiquant une collaboration aux soins infirmiers
Assistants sociaux (spécialité « assistant de service social »)	nd	6 492	Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option dans le décret n° 2010-1139	nd	2 822	Impossibilité de distinguer dans la source les agents dans les services de pédiatrie
Personnels ouvriers (certains emplois parmi les buandiers, ouvriers et maîtres-ouvriers)	nd	50 930	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Manipulateurs et aides des services de radiologie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2012-1466	12 333		
Agents de service mortuaire et de désinfection exerçant dans des services de soins	nd	43	Impossibilité de distinguer dans la source les agents dans ces services

Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP – Dessi.

Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires civils au 31 décembre de l'année.

(1) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A).

(2) Techniciens supérieurs du développement durable exerçant leurs fonctions dans la navigation, la sécurité maritime et la gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral et affectés sur un moyen nautique des affaires maritimes, dans une unité littorale des affaires maritimes ou dans un centre de sécurité des navires.

(3) Pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires, les agents de la préfecture de police de Paris sont désormais classés dans la fonction publique de l'État. Le personnel de surveillance de la préfecture de Paris sera affecté à la commune de Paris le 1^{er} janvier 2019.

nd : non disponible.

Bibliographie

- Vaslin Y. (2018), « Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2016 » Vue 2.2 et fiches thématiques 5 « Retraite », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2018*, DGAFP.
- Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2019, Direction du budget.
- COR, « Évolutions et perspectives des retraites en France », Rapports annuels de juin 2018 et juin 2019.
- Premier et deuxième avis annuel du Comité de suivi des retraites, juillet 2018 et juillet 2019.
- Solard G. (dir.), 2019, *Les retraités et les retraites*, Drees, Études et statistiques, édition 2019.
- « Les chiffres-clés des retraites de l'État », « Le recueil statistique » et « L'abrégé statistique », Service des retraites de l'État, édition 2018.
- « Le recueil statistique de la CNRACL », CNRACL, édition 2018.
- « Rapport d'activité de l'Ircantec », Ircantec, édition 2018.
- « Rapport annuel FSPOEIE 2018 », FSPOEIE, 2019.
- Grosbois G. et Henry M. (2018), « Les motivations de départ à la retraite des fonctionnaires », SG-COR, SRE, CDC-DRS, *Questions Retraite & Solidarité*, n° 23, juillet 2018.
- Papon S. et Beaumel C., 2019, « Bilan démographique 2018 – La fécondité baisse depuis quatre ans », *Insee Première* n° 1730.

Les rémunérations dans la fonction publique

3

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2017

Chiffres clés

Le salaire net mensuel moyen en 2017 est de 2 276 euros dans la fonction publique :

- 2 556 euros dans la FPE ;
- 1 944 euros dans la FPT ;
- 2 288 euros dans la FPH.

L'évolution en 2017 du salaire net moyen en euros constants est de +0,9 % dans la fonction publique :

- +1,0 % dans la FPE ;
- +1,0 % dans la FPT ;
- +0,3 % dans la FPH.

L'évolution en 2017 de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) en euros constants est de +2,0 % dans la fonction publique :

- +2,4 % dans la FPE ;
- +1,8 % dans la FPT ;
- +1,3 % dans la FPH.

Point fonction publique +0,6 % au 1^{er} février 2017

Faustine BUSCH
DGCL¹

Céline DENNEVAULT
Drees²

Fanny GODET
DGAFP³

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2017, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 776 euros. Il est de 3 130 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 363 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 783 euros dans la fonction publique hospitalière.

Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 276 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Il s'élève à 2 556 euros mensuels dans la fonction publique de l'État, à 1 944 euros dans la fonction publique territoriale et à 2 288 euros dans la fonction publique hospitalière. Le salaire mensuel net médian qui partage en deux parts égales la population est de 2 027 euros dans l'ensemble de la fonction publique avec 2 368 euros dans la FPE, 1 758 euros dans la FPT et 1 935 euros dans la FPH. L'éventail des rémunérations, mesuré par le ratio entre le salaire au-delà duquel se situent les 10 % les mieux rémunérés et celui en deçà duquel se trouvent les 10 % les moins rémunérés, est plus étendu dans la FPE (2,41) que dans la FPH (2,17) et la FPT (2,01). Il diminue très légèrement (-0,01) dans la FPE et la FPH.

En 2017, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 1,9 %, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+2,2 %), en lien avec l'augmentation des taux de cotisation salariale pour les pensions des fonctionnaires et des contractuels. Pour les fonctionnaires, l'augmentation est de 2,0 %, portée par les revalorisations de la valeur du point d'indice de la fonction publique intervenues au 1^{er} juillet 2016 et au 1^{er} février 2017 ainsi que les revalorisations indiciaires prévues dans l'accord portant sur les Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR).

Malgré une évolution des prix plus dynamique en 2017 (+1,0 % contre +0,2 % en 2016), le salaire net moyen progresse de 0,9 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique soit plus vite qu'en 2016 où il avait augmenté de 0,3 %.

1 DGCL, Département des études et des statistiques locales.

2 Drees, bureau des professions de santé.

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

Cet article a bénéficié également des contributions de Yohann Vaslin, Patrick Brat (DGAFP), Julie Goussen (Insee), Typhaine Aunay et Sandrine Chaméron (OED).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale, il augmente de +1,0 % (après respectivement +0,2 % et +0,4 % en 2016). Dans la fonction publique hospitalière, la hausse est plus modérée avec +0,3 % (après +0,4 % en 2016).

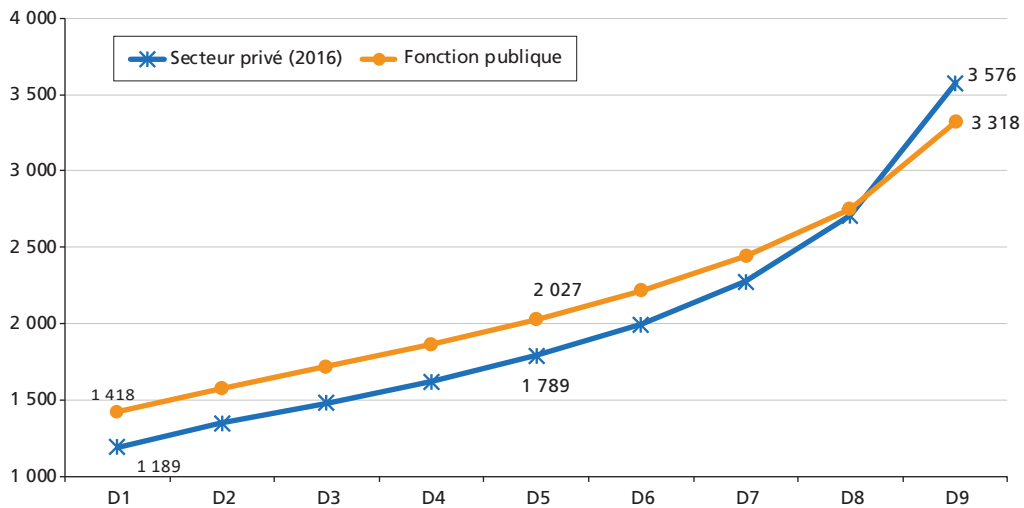
Dans l'ensemble de la fonction publique, l'augmentation de la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP nette), c'est-à-dire le salaire net moyen des personnes présentes tout au long de deux années consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail, a accéléré, augmentant de 3,0 % en euros courants après 1,8 % en 2016. L'accélération de la hausse des prix modère la hausse de la RMPP en euros constants : +2,0 % après +1,6 % en 2016 dans l'ensemble de la fonction publique, +2,4 % après +1,7 % dans la FPE, +1,3 % après +1,5 % dans la FPH et +1,8 % après +1,1 % dans la FPT. Le dynamisme de la RMPP s'explique pour les fonctionnaires par la mise en œuvre des mesures catégorielles, consécutivement à l'accord de 2016 sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des personnels. Cette évolution moyenne cache toutefois une certaine dispersion : 29,5 % des fonctionnaires « en place » dans la fonction publique ont connu une baisse de pouvoir d'achat alors que 36,3 % des contractuels sont dans ce cas. Celle-ci est essentiellement liée à la hausse des cotisations retraite et à l'évolution d'éléments variables de rémunération (primes, heures supplémentaires, etc.).

La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé

En 2017, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 2 276 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, et le salaire net médian à 2 027 euros (sur le champ de suivi statistique des salaires dans la fonction publique, voir Encadré 1) (**Figure V 3-1**). Hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen est de 2 304 euros (soit +1,2 %) et le salaire net médian de 2 049 euros par mois (soit +1,1 %). En 2016, dans le secteur privé, le salaire net moyen s'élevait à 2 238 euros et le salaire net médian à 1 789 euros (pour les précautions méthodologiques portant sur les comparaisons salariales entre secteur public et secteur privé, voir Encadré 2).

Figure V 3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique en 2017 et dans le secteur privé et semi-public en 2016

[en euros]



Sources : DADS, Siasp Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi. Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont celles de 2016, l'année 2017 n'étant pas disponible au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

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

Le champ de suivi des salaires porte sur la France métropolitaine et les DOM (hors Mayotte). Il exclut donc les agents des COM et ceux affectés à l'étranger. En outre quelques particularités sont à signaler :

– **dans la fonction publique de l'État (FPE)**, les enseignants des établissements privés sous contrat s'ajoutent aux agents des ministères et de leurs établissements publics administratifs. Par ailleurs, le champ des enseignants est plus large que celui retenu par la direction statistique du ministère de l'Éducation nationale (MEN). En effet, outre les enseignants des secteurs public et privé sous contrat du MEN, il inclut ceux de l'Enseignement supérieur et d'autres ministères comme celui de l'Agriculture par exemple.

Par ailleurs, sont exclus du champ de suivi des salaires les élus exerçant un mandat politique ou syndical, les militaires, les volontaires du service civique et les apprentis.

– **dans la fonction publique territoriale (FPT)**, les assistants maternels et familiaux, les élus et les apprentis sont exclus du champ. La restriction aux seuls agents civils exclut également les marins pompiers de Marseille du fait de leur statut militaire.

– **dans la fonction publique hospitalière (FPH)**, les assistants maternels et familiaux, les internes et les externes et les apprentis sont exclus. Les bénéficiaires de contrats aidés sont inclus dans le champ depuis l'édition 2014 du rapport annuel, sauf mention contraire. La production d'information sur les établissements médico-sociaux permet depuis l'édition 2015 de fournir des informations sur les salaires de l'ensemble du versant.

Concernant la FPH, la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) a modifié depuis le rapport annuel 2017 les contours des deux grands secteurs hospitalier et médico-social, afin de se rapprocher du champ des publications sur l'emploi et distingue :

– **les hôpitaux publics (HOP)**, constitués en grande majorité des établissements ayant une activité hospitalière et dans une moindre mesure des établissements ou administrations générales ayant une activité complémentaire. Les règles de classification sont détaillées dans l'édition 2017 du rapport.

Par ailleurs, quatre établissements hospitaliers sont classés dans la FPE : l'Institution nationale des Invalides, l'établissement public de santé national de Fresnes, le centre hospitalier national d'ophtalmologie des Quinze-Vingt et le CHU de Montpellier

Les rémunérations prises en compte pour les agents des hôpitaux publics sont uniquement celles versées par les établissements de santé. En particulier, le personnel hospitalo-universitaire (PU-PH) est inclus dans la catégorie des « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes), mais uniquement au titre de la partie de la rémunération qui leur est versée par les hôpitaux publics. Les médecins de la FPH ne sont pas fonctionnaires. Pour tenir compte de leurs spécificités, ils ne sont pas classés avec l'ensemble du personnel contractuel, mais dans la catégorie « autres statuts ».

– **les établissements médico-sociaux (ETMS)**, qui regroupent les « établissements publics locaux sociaux et médico-sociaux » dont la catégorie juridique est 7366, et les établissements dont l'activité principale relève de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes handicapés (NAF 8710^c, 8720^A, 8730^B et 8810^B), de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants handicapés (NAF 8710^B et 8891^B), ou en difficulté sociale (NAF 8790^A et 8899^A), de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes et de familles en difficulté sociale (NAF 8790^A, 8899^B et 8720^B), de l'accueil et l'hébergement de personnes âgées (NAF 8710^A et 8730^A), de l'accueil de jeunes enfants (NAF 8891^A) ou de l'aide par le travail (NAF 8810^c) ou de l'aide à domicile (NAF8810^A).

Dans les statistiques de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), les ETMS recourent les trois versants de la fonction publique (voir Nahon, 2014). Toutefois, ici, les statistiques produites sur la FPH n'incluent que les parties de ces deux secteurs relevant de la fonction publique hospitalière. Ainsi, l'essentiel des établissements médico-sociaux pris en compte dans la FPH relèvent de l'accueil et de l'hébergement de personnes âgées, tandis que les secteurs « accueil de jeunes enfants » et « aide à domicile » sont plus marginaux.

Les données présentées incluent les bénéficiaires de contrats aidés et excluent les apprentis dans tous les versants. Outre les militaires (FPE et marginalement FPT), les élus (FPT), sont exclus du champ les internes et externes (FPH) et les assistants maternels et familiaux (FPT et FPH). Les agents relevant des « autres catégories et statuts » correspondent à des situations spécifiques à chaque versant⁴, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

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

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

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

À partir de l'édition 2017 du rapport annuel, le calcul des équivalents temps plein a été revu pour les trois versants de la fonction publique, dans un souci d'homogénéisation. Les données en niveau présentées depuis cette édition ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans les éditions précédentes. Les écarts induits par le changement de méthode sont cependant faibles. Les niveaux de salaires nets, entre les deux méthodologies, ont ainsi augmenté au maximum de +0,5 % dans la FPE, diminué au maximum de -0,7 % dans la FPT, et sont quasiment identiques dans la FPH. Les évolutions sont également recalculées à méthode constante. L'impact sur ces évolutions est, lui, quasiment nul dans les trois versants (au maximum +/-0,1 %).

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

⁴ Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet. Sur le champ des hôpitaux publics et des établissements médico-sociaux, cette catégorie correspond quasi exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

sont issues d'une exploitation des DADS complètes pour l'année 2016. Pour 2017, à la date de parution du Rapport annuel, les données pour le privé n'étaient pas encore disponibles, suite à la prise en compte du passage de la déclaration annuelle des données sociales à la déclaration sociale nominative dans les systèmes d'information.

L'ensemble des salaires est exprimé en équivalent temps plein mensualisé (voir définitions).

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

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

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

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

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

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

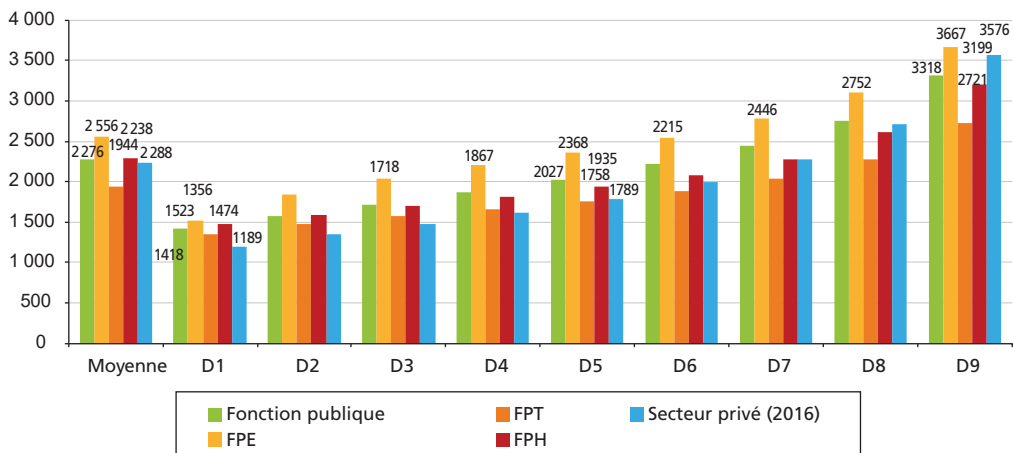
En 2017, le ratio entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés reste stable à 2,34 dans la fonction publique, alors qu'il était de 3,01 dans le secteur privé en 2016 (Figure V 3-2). L'écart inter-déciles est le plus important dans la FPE valant 2,41 et plus restreint dans la FPH et la FPT où il vaut respectivement 2,17 et 2,01. Si l'on considère l'intégralité de l'échelle de la rémunération, c'est dans la fonction publique hospitalière que les écarts se creusent le plus dans le haut de la distribution des salaires. Le rapport entre le dernier centile (niveau au-dessus duquel sont rémunérés les 1 % des agents les mieux rémunérés) et le salaire médian vaut 4,0 dans la FPH et 2,7 dans la FPE et la FPT (voir Encadré 3).

Le premier décile de salaire net, qui correspond au niveau de salaire en-dessous duquel sont rémunérés les 10 % des agents les moins bien rémunérés, s'élève à 1 418 euros en 2017 dans la fonction publique, contre 1 189 euros dans le secteur privé en 2016 (contre 1 392 en 2016 dans la fonction publique). L'écart était de 17,1 % en faveur de la fonction publique en 2016. Cet écart se réduit progressivement pour s'annuler au niveau du huitième décile autour de 2 700 euros. Inversement, les salaires sont moins élevés dans la fonction publique que dans le privé dans le haut de la distribution, le neuvième décile de salaire net atteignant 3 318 euros dans la fonction publique en 2017 contre 3 576 euros mensuels dans le secteur privé en 2016.

La progression des rémunérations le long de l'échelle des rémunérations n'est pas uniforme : c'est le milieu de la distribution qui a connu les évolutions les plus importantes entre +2,1 % et +2,3 %. Les évolutions aux extrémités de la distribution sont plus modérées +1,9 % pour le salaire net des 20 % des agents les moins bien rémunérés et +1,7 % pour 10 % des agents les mieux rémunérés.

Figure V 3-2 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant en 2017 et dans le secteur privé et semi-public en 2016

[en euros]



Sources : DADS, Siasp Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

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

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont celles de 2016, l'année 2017 n'étant pas disponible au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Encadré 3 : Les hautes rémunérations dans la fonction publique

Les articles 37 et 95 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique indiquent que le gouvernement doit remettre au Parlement des rapports avec des données sur les hautes rémunérations de la fonction publique. Cet encadré est une première version de ces rapports, qui seront améliorés lors des prochaines éditions du rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Dans la fonction publique, 1 % des agents, soit 48 400 emplois équivalent temps plein, perçoivent en 2017 un salaire net supérieur à 6 500 euros nets par mois. La rémunération moyenne de ces salariés s'élève à 7 990 euros (**Figure V 3-E3-1**). Si la distribution des salaires est à l'avantage de la FPE jusqu'au neuvième décile, les seuils des centiles supérieurs sont nettement plus élevés dans la fonction publique hospitalière : les 1 % des agents les mieux rémunérés dans la FPH ont un salaire supérieur à 7 690 euros, alors que dans la FPE le seuil délimitant le dernier centile vaut 6 440 euros.

Figure V 3-E3-1 : Salaire moyen et médian des agents dans le dernier centile des rémunérations en 2017

[en euros]

	Limite inférieure du centile	Salaire moyen du centile	Salaire médian du centile
Versants			
FPE	6 440	8 130	7 480
FPT	4 660	5 640	5 270
FPH	7 690	9 150	8 580
Ensemble	6 500	7 990	7 440

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

Lecture : En 2017, dans la fonction publique territoriale, 1 % des agents ont un salaire net mensuel en équivalent temps plein supérieur à 4 660 euros. Parmi eux, la moitié a une rémunération supérieure à 5 270 euros. La rémunération moyenne de ces agents est égale à 5 640 euros.

Alors que les femmes occupent 63,7 % des emplois dans la fonction publique, leur part n'est que d'un tiers dans le dernier centile des rémunérations (**Figure V 3-E3-2**). Ceci s'explique notamment par leur moindre part dans les emplois les plus rémunérateurs de la fonction publique.

La rémunération des agents croît avec l'expérience, donc avec l'âge : ainsi plus de la moitié des agents dans le dernier centile sont âgés de plus de 55 ans.

Figure V 3-E3-2 : Caractéristiques des agents en fonction de leur niveau de rémunération dans la fonction publique en 2017

	Les 10 % les mieux rémunérés	Les 1 % les mieux rémunérés	Les 0,5 % les mieux rémunérés	Ensemble de la fonction publique
Sexe				
Femme	45,6	33,7	27,5	63,7
Homme	54,4	66,3	72,5	36,3
Statut				
Fonctionnaires	75,4	42,6	44,0	75,5
Contractuels	8,9	6,6	6,9	17,0
Autres statuts	15,7	50,8	49,1	7,5
Âge				
moins de 40 ans	11,1	7,2	5,6	33,6
40-49 ans	28,7	19,2	18,2	30,0
50-54 ans	19,7	18,0	17,9	15,3
55-59 ans	22,2	25,1	26,2	14,0
60-64 ans	15,7	24,1	25,0	6,5
65 ans et plus	2,6	6,5	7,2	0,7

Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

Lecture : En 2017, 73 % des agents parmi les 0,5 % les mieux rémunérés sont des hommes.

Un peu plus de la moitié des postes les plus rémunérateurs se trouvent dans la fonction publique hospitalière et plus précisément dans les hôpitaux (**Figure V 3-E3-3**). Ils sont en grande partie occupés par des médecins. Parmi les 40% des emplois du dernier centile qui se situent dans la FPE, les ministères les plus représentés sont les ministères de l'Écologie, du Développement durable et du Logement et les ministères économiques financiers. Ils emploient chacun 10% des salariés les mieux rémunérés tous versants confondus. La FPT, qui représente plus d'un tiers des emplois globalement, ne compte que 6 % des emplois dont la rémunération nette est supérieure à 6 500 euros. Par ailleurs, les salariés de la FPE dont l'emploi est situé à l'étranger, mais dont les postes sont rémunérés depuis la France, sont plus d'un tiers à percevoir une rémunération supérieure à 6 500 euros nets par mois. Ceci s'explique notamment par un régime indemnitaire spécifique pour services à l'étranger et par une plus grande part d'agents de catégorie A parmi eux.

Figure V 3-E3-3 : Versant des postes les plus rémunérateurs de la fonction publique en 2017

	Les 10 % les mieux rémunérés, au moins 3 320 euros		Les 1 % les mieux rémunérés, au moins 6 500 euros		Les 0,5 % les mieux rémunérés, au moins 7 440 euros		Ensemble de la fonction publique	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Fonction publique de l'État (FPE)	307 692	63,6	19 471	40,2	10 361	42,8	2 029 057	41,9
Fonction publique hospitalière (FPH)	96 307	19,9	26 134	54,0	12 691	52,5	1 051 317	21,7
Fonction publique territoriale (FPT)	79 883	16,5	2 781	5,7	1 141	4,7	1 758 276	36,3
FPE à l'étranger ⁽¹⁾	8 550		4 227		3 422		11 903	

Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

(1) Postes à l'étranger rémunérés depuis la France. Exemple : postes en ambassades, consulats, postes dans les lycées français. On décompte les postes à l'étranger dont les rémunérations sont supérieures aux niveaux des quantiles calculés sur les postes localisés en France.

Lecture : en 2017, 12 691 postes équivalent temps plein dans la FPH ont une rémunération les plaçant dans les 0,5 % des emplois les mieux rémunérés dans la fonction publique, c'est-à-dire supérieure à 7 440 euros nets mensuels. En 2017, 3 422 salariés en poste à l'étranger et payés depuis la France ont une rémunération supérieure à 7 440 euros mensuels.

En 2017, les praticiens hospitaliers représentent un tiers des emplois rémunérés au-delà de 6 500 euros, ils sont un peu plus de 4 sur 10 à bénéficier de ce niveau de rémunération (**Figure V 3-E3-4**). 6,2 % des salariés appartenant au dernier centile de rémunération, occupent un emploi de direction dans la FPE en France. Le salaire moyen de ces agents est de 8 060 euros. Parmi eux se trouvent les corps et emplois à la décision du gouvernement qui perçoivent tous un salaire supérieur à 6 500 euros. Parmi les agents de catégorie A+, ceux de l'Enseignement supérieur et de la recherche sont particulièrement peu nombreux à ce niveau de rémunération avec 1 % d'entre eux atteignant ce seuil.

Les salaires de fonctionnaires de catégorie A+ sont détaillés dans la fiche thématique 6.3-12. Ils se distinguent des autres fonctionnaires par la part des primes dans leur rémunération particulièrement élevée (plus de 40 %).

En 2017, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations des départements ministériels s'élève en moyenne à 2 millions d'euros (plus ou moins 400 000 euros selon les départements ministériels). Deux agents sur dix percevant une rémunération parmi les 10 plus élevées de leur département ministériel sont des femmes. Leur salaire brut annuel s'élève au minimum à 140 000 euros.

Par ailleurs, les premiers éléments d'information demandés dans l'article 95 concernant les rémunérations des présidents et des membres des autorités administratives indépendantes sont rassemblés dans le jaune budgétaire annexé au projet de loi de finances : Rapport sur les autorités administratives et publiques indépendantes¹.

Concernant les agences, assimilées aux opérateurs, à ce jour, la rémunération des seuls dirigeants n'est pas encore disponible. En revanche, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations des opérateurs publics est détaillée dans le jaune budgétaire intitulé Opérateurs de l'État².

(1) https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/files/documents/jaunes-2019/Jaune2019_AAPI.pdf

(2) https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance-publique/files/files/documents/jaunes-2019/Jaune2019_operateurs.pdf

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-E3-4 : Principaux corps et emplois dans le dernier centile de rémunération de la fonction publique en 2017

	Salaire net moyen en EQTP (en euros)	Part de l'effectif dont la rémunération est supérieure à 6 500 euros (en %)	Part parmi les agents dont la rémunération est supérieure à 6 500 euros (en %)
Fonction publique de l'État (FPE)			
Encadrement supérieur et emplois de direction dont :	6 603	49	10,9
<i>Corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985 et assimilés)</i>	10 715	100	0,8
Autres emplois et corps de direction dont :	7 756	76	5,4
<i>Administrateurs généraux des finances publiques et chefs de service comptable</i>	8 330	86	2,4
<i>Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale</i>	8 413	93	1,1
<i>Directeurs d'administration territoriale de l'État</i>	6 576	51	1,3
Encadrement supérieur de la FPE ⁽¹⁾ dont :	5 768	33	4,6
<i>Corps ENA de conception et de management</i>	6 418	44	1,6
<i>Ingénieurs A+</i>	6 204	42	1,8
Inspection, contrôle et expertise	5 872	32	7,6
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	3 710	1	1,7
Ingénieurs et cadres de l'aviation civile ⁽²⁾	6 283	49	5,6
Autres titulaires dans la FPE	2 594	0	5,9
Autres contractuels et autres statuts dans la FPE	2 067	1	5,4
Emplois à l'étranger dont :	6 167	38	8,0
<i>Encadrement supérieur et emplois de direction</i>	13 809	94	1,1
<i>Autres emplois</i>	5 723	34	6,9
Fonction publique territoriale (FPT)			
Emplois de direction	5 197	19	2,0
Encadrement supérieur ⁽¹⁾	5 136	12	1,2
Médecins territoriaux	4 502	4	0,3
Autres agents de la FPT	1 916	0	1,5
Fonction publique hospitalière (FPH)			
Emplois de direction	6 140	39	3,1
Encadrement supérieur ⁽¹⁾	4 362	4	0,1
Personnels hospitalo-universitaires ⁽³⁾	5 001	24	3,4
Praticiens hospitaliers	5 622	33	42,5
Autres agents de la FPH	2 018	0	0,7

Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France et emplois à l'étranger rémunérés depuis la France.

(1) Emplois de catégorie A+ de l'encadrement supérieur.

(2) Catégorie A, hors A+.

(3) Dans cette catégorie la plupart des personnels relèvent formellement de la FPE (universités) ; mais les émoluments de leur poste à l'hôpital, dont il est seulement tenu compte ici, représentent la majeure partie de leur rémunération. Une approche par personne (très complexe à mettre en œuvre) et non par poste comme retenu ici conduirait à environ doubler la part de l'effectif de cette catégorie dans les plus hautes rémunérations.

Note : Les fonctionnaires d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement. Les emplois appartenant au dernier centile de rémunération, qui sont regroupés dans les catégories « Autres agents », sont soit des emplois très spécifiques occupés par un faible nombre de personnes, soit des cas rares non représentatifs des rémunérations de l'ensemble de leur corps ou catégorie.

Lecture : 33 % des praticiens hospitaliers ont une rémunération mensuelle nette supérieure à 6 500 euros. Ils représentent 42,5 % des agents en poste en France ou à l'étranger dont la rémunération est supérieure à ce seuil.

Des niveaux de salaires différents entre versants de la fonction publique et entre secteurs public et privé, du fait des caractéristiques très différentes des agents et de leurs postes

En 2017, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents y compris bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2776 euros, avec 3130 euros dans la FPE, 2363 euros dans la FPT et 2783 euros dans la FPH (**Figure V 3-4**). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont supérieures de 1,2 % et atteignent 2810 euros dans l'ensemble de la fonction publique, avec 3168 euros dans la FPE, 2397 euros dans la FPT et 2800 euros dans la FPH.

Déduction faite des prélèvements sociaux à la source (cotisations sociales, CSG et CRDS), le salaire net mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2276 euros dans la fonction publique (**Figure V 3-5**), avec 2556 euros dans la FPE, 1944 euros dans la FPT et 2288 euros dans la FPH. Ainsi, les taux de cotisation sont en moyenne de 18,8 % dans la FPE, 17,8 % dans la FPT et la FPH. L'hétérogénéité des taux de cotisation s'explique par les différences de structure de statut d'emploi entre les versants car les cotisations sociales varient en fonction du contrat de l'agent.

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

Dans la FPE, les ouvriers et employés (au sens de la PCS-Insee) sont en moyenne mieux rémunérés que dans le secteur privé, les autres versants de la fonction publique leur offrant plutôt des niveaux de rémunérations relativement proches du secteur privé (**Figure V 3.3**). La catégorie des ouvriers et employés comprend notamment les corps d'encadrement et d'application de la police (salaire mensuel net de 2509 euros, voir fiche thématique 6.4-1), le personnel surveillant de l'administration pénitentiaire (salaire moyen de 2335 euros). Ce sont pour les cadres et professions intellectuelles supérieures que les disparités les plus fortes apparaissent entre versants. La moyenne des salaires des cadres dans la fonction publique de l'État est de 3138 euros alors qu'elle atteint 4876 euros dans la fonction publique hospitalière avec des disparités entre secteurs au sein de la FPH (voir Fiche thématique 6.3-4). Cette catégorie socioprofessionnelle recouvre des métiers très différents suivant les versants. Ainsi dans la FPE, on peut distinguer parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures les enseignants dont le salaire moyen vaut 2842 euros, alors que les non-enseignants (un peu plus d'un tiers des effectifs) perçoivent un salaire en moyenne de 3659 euros. Dans la FPH, le niveau plus élevé du salaire moyen des cadres s'explique par celui des médecins, dont le salaire moyen s'élève à 5557 euros nets par mois.

Parmi les fonctionnaires de l'État, les deux tiers sont des agents de catégorie A (composée notamment d'enseignants⁵). Cette proportion est deux fois plus élevée que dans la FPH et sept fois plus que dans la FPT. Ainsi, le salaire net moyen des fonctionnaires est supérieur dans la FPE ; en 2017, il s'élève à 2732 euros dans la FPE, 2145 euros dans la FPH, et 2026 euros dans la FPT. Le salaire médian est inférieur au salaire moyen de l'ordre de 7 % à 9 % selon les versants, mais suit la même hiérarchie.

Le salaire moyen des contractuels est inférieur à celui des fonctionnaires. Ceci s'explique en partie par leurs différences d'âge. Les fonctionnaires tous versants confondus sont âgés de 46 ans, alors que les contractuels n'ont que 28 ans en moyenne. Comme pour les fonctionnaires, le salaire moyen des contractuels est plus élevé dans la FPE que dans les autres versants, une plus grande

5 Deux tiers des fonctionnaires de catégorie A sont des enseignants. En 2017, dans la FPE, le salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie A s'élève à 2975 euros, dont 2729 euros pour les enseignants de catégorie A et 3771 euros pour les autres fonctionnaires de catégorie A.

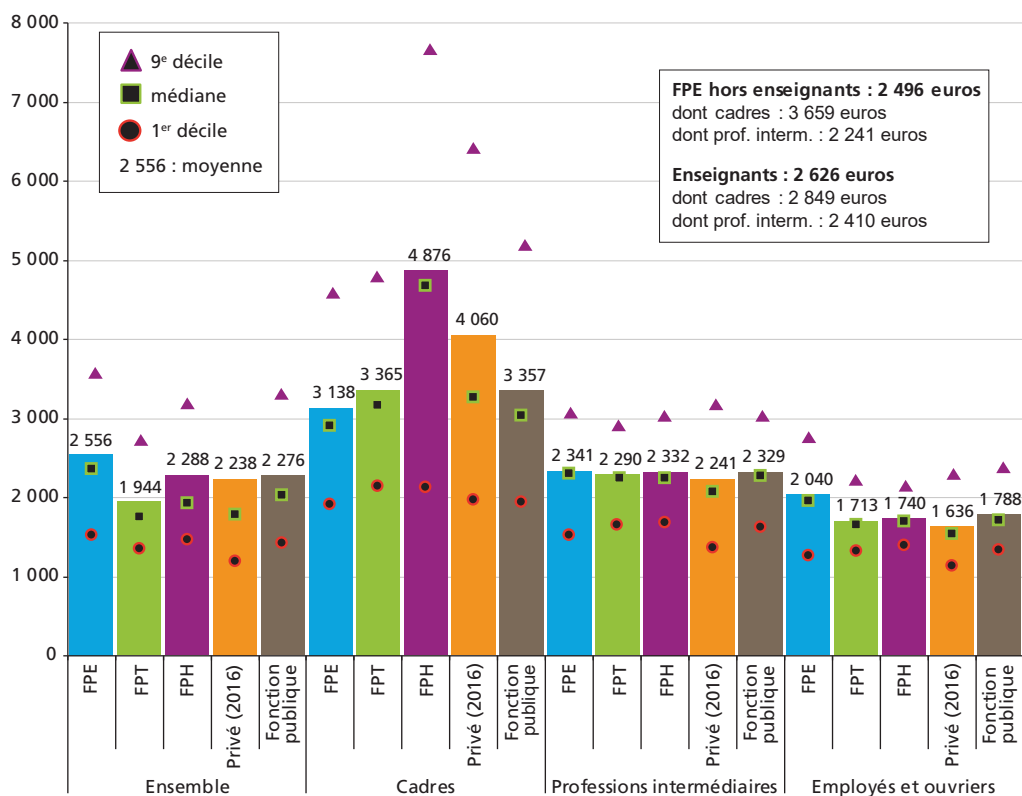
3 Les rémunérations dans la fonction publique

partie d'entre eux étant assimilés à la catégorie A. En 2017, il est de 2 050 euros dans la FPE, de 1 711 euros dans la FPT, et de 1 667 euros dans la FPH. Les salaires médians s'échelonnent entre 1 785 euros dans la FPE et 1 504 euros dans la FPT. La fonction publique de l'État présente la caractéristique d'offrir des salaires plus dispersés à ces agents contractuels avec un rapport inter-déciles de 2,62 contre 2,09 pour les fonctionnaires.

Les agents relevant des « autres catégories et statuts », correspondent à des situations spécifiques à chaque versant⁶, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

Figure V 3-3 : Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique en 2017 et dans le secteur privé⁽¹⁾ en 2016

[en euros]



Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi. Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont celles de 2016, l'année 2017 n'étant pas disponible au moment de la publication de ce rapport. Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics. (1) Pour le secteur privé, les données 2017 ne sont pas disponibles à la date de l'édition de ce rapport.

6 Dans la fonction publique de l'État, cette catégorie regroupe majoritairement des enseignants et des documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contrat et dans une moindre mesure, des ouvriers de l'État. Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet. Sur le champ des hôpitaux publics et des établissements médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, cette catégorie correspond quasi-exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2017

3

Figure V 3-4 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2017

(en euros)

	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile	
PPE (ministères et établissements publics)	Ensemble	100,0	3 130	2 916	1 869	2 392	3 600	4 463
	Fonctionnaires	73,6	3 324	3 051	2 232	2 589	3 744	4 631
	<i>dont catégorie A</i>	48,7	3 619	3 286	2 476	2 801	4 070	5 074
	<i>dont catégorie B</i>	14,0	3 004	2 945	2 312	2 603	3 348	3 714
	<i>dont catégorie C</i>	10,8	2 412	2 310	1 911	2 068	2 618	2 992
	Contractuels	16,4	2 558	2 215	1 495	1 665	2 918	4 010
	Autres catégories et statuts	7,7	2 978	2 885	2 091	2 456	3 372	3 940
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,8	3 168	2 942	1 960	2 431	3 620	4 489
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,2	1 505	1 481	1 463	1 480	1 482	1 560
	Femmes	60,7	2 955	2 806	1 817	2 321	3 376	4 122
	Hommes	39,3	3 401	3 123	2 003	2 532	3 925	4 983
	Moins de 30 ans	10,5	2 174	2 163	1 491	1 704	2 497	2 795
	30-39 ans	22,6	2 716	2 625	1 848	2 300	2 983	3 566
	40-49 ans	31,8	3 183	3 028	2 090	2 620	3 563	4 320
50-59 ans	27,4	3 538	3 337	2 120	2 728	4 051	5 032	
60 ans et plus	7,7	3 992	3 709	2 197	2 828	4 611	6 072	
PPT	Ensemble	100,0	2 363	2 138	1 663	1 857	2 598	3 303
	Fonctionnaires	79,1	2 456	2 229	1 782	1 954	2 689	3 375
	<i>dont catégorie A</i>	7,5	4 079	3 829	2 815	3 248	4 642	5 622
	<i>dont catégorie B</i>	12,0	2 861	2 799	2 212	2 459	3 168	3 532
	<i>dont catégorie C</i>	59,6	2 170	2 094	1 746	1 892	2 366	2 683
	Contractuels	17,0	2 110	1 850	1 562	1 680	2 162	2 937
	Autres catégories et statuts	0,1	4 495	4 196	2 670	3 281	5 332	6 771
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	96,2	2 397	2 163	1 712	1 887	2 625	3 333
	Bénéficiaires de contrats aidés	3,8	1 510	1 482	1 407	1 480	1 534	1 630
	Femmes	58,6	2 272	2 063	1 649	1 821	2 470	3 159
	Hommes	41,4	2 493	2 265	1 691	1 932	2 753	3 505
	Moins de 30 ans	10,3	1 839	1 781	1 481	1 601	1 986	2 250
	30-39 ans	19,2	2 232	2 075	1 678	1 846	2 450	2 975
	40-49 ans	29,7	2 409	2 185	1 721	1 910	2 652	3 363
50-59 ans	33,1	2 482	2 248	1 719	1 927	2 739	3 504	
60 ans et plus	7,7	2 705	2 359	1 737	1 969	3 040	4 104	
FPH	Ensemble	100,0	2 783	2 356	1 802	2 010	2 972	3 879
	Fonctionnaires	73,3	2 604	2 419	1 910	2 127	2 924	3 455
	<i>dont catégorie A</i>	19,6	3 144	2 913	2 315	2 491	3 513	4 117
	<i>dont catégorie B</i>	15,8	2 880	2 879	2 205	2 447	3 259	3 498
	<i>dont catégorie C</i>	38,0	2 210	2 167	1 837	1 963	2 392	2 645
	Contractuels	18,2	2 056	1 930	1 662	1 759	2 121	2 539
	Autres catégories et statuts	7,1	6 720	6 603	3 683	4 850	8 288	9 639
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,6	2 800	2 366	1 822	2 024	2 987	3 899
	Bénéficiaires de contrats aidés	1,4	1 571	1 541	1 419	1 480	1 617	1 703
	Femmes	77,8	2 636	2 339	1 801	2 005	2 890	3 564
	Hommes	22,2	3 297	2 428	1 805	2 030	3 385	6 740
	Moins de 30 ans	15,5	2 070	2 014	1 666	1 801	2 272	2 487
	30-39 ans	25,7	2 590	2 308	1 818	2 010	2 689	3 396
	40-49 ans	27,0	2 801	2 409	1 856	2 067	3 079	3 780
50-59 ans	26,7	3 094	2 624	1 880	2 164	3 348	4 309	
60 ans et plus	5,2	4 170	3 250	1 929	2 386	4 664	8 472	
Ensemble FP	Ensemble	100,0	2 776	2 476	1 738	2 007	3 162	4 049
	Fonctionnaires	75,5	2 841	2 584	1 888	2 142	3 229	4 033
	<i>dont catégorie A</i>	27,1	3 591	3 281	2 444	2 774	4 046	5 030
	<i>dont catégorie B</i>	13,6	2 928	2 881	2 244	2 515	3 267	3 611
	<i>dont catégorie C</i>	34,6	2 212	2 139	1 785	1 928	2 409	2 719
	Contractuels	17,0	2 279	1 948	1 541	1 703	2 438	3 366
	Autres catégories et statuts	4,8	4 187	3 253	2 246	2 652	4 936	7 978
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	2 810	2 504	1 787	2 040	3 186	4 075
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 516	1 482	1 434	1 480	1 527	1 633
	Femmes	63,7	2 642	2 401	1 719	1 967	3 029	3 770
	Hommes	36,3	3 011	2 628	1 781	2 097	3 446	4 568
	Moins de 30 ans	11,5	2 035	1 943	1 504	1 691	2 300	2 591
	30-39 ans	22,1	2 531	2 385	1 753	1 994	2 798	3 360
	40-49 ans	30,0	2 830	2 628	1 820	2 094	3 231	3 997
50-59 ans	29,3	3 017	2 690	1 815	2 119	3 506	4 440	
60 ans et plus	7,1	3 516	3 042	1 854	2 246	4 099	5 719	

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-5 : Salaires nets mensuels en 2017 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

[en euros]

	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile	
FPE (ministères et établissements publics)	Ensemble	100,0	2556	2368	1523	1941	2932	3667
	Fonctionnaires	73,6	2732	2493	1833	2117	3069	3822
	<i>dont catégorie A</i>	48,7	2975	2690	2018	2287	3338	4199
	<i>dont catégorie B</i>	14,0	2461	2409	1901	2127	2733	3037
	<i>dont catégorie C</i>	10,8	1989	1903	1574	1707	2152	2464
	Contractuels	16,4	2050	1785	1215	1355	2321	3179
	Autres catégories et statuts	7,7	2349	2258	1655	1920	2654	3134
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,8	2587	2388	1599	1974	2951	3688
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,2	1222	1204	1183	1203	1205	1267
	Femmes	60,7	2408	2277	1478	1882	2747	3369
	Hommes	39,3	2785	2541	1638	2061	3207	4103
	Moins de 30 ans	10,5	1771	1755	1211	1379	2026	2297
	30-39 ans	22,6	2218	2130	1502	1862	2433	2933
40-49 ans	31,8	2598	2459	1710	2120	2905	3553	
50-59 ans	27,4	2889	2710	1736	2215	3298	4133	
60 ans et plus	7,7	3272	3012	1808	2309	3770	4990	
FPT	Ensemble	100,0	1944	1758	1356	1523	2142	2721
	Fonctionnaires	79,1	2026	1836	1464	1609	2222	2787
	<i>dont catégorie A</i>	7,5	3385	3167	2313	2678	3862	4700
	<i>dont catégorie B</i>	12,0	2358	2305	1817	2024	2610	2928
	<i>dont catégorie C</i>	59,6	1789	1725	1433	1556	1952	2222
	Contractuels	17,0	1711	1504	1269	1365	1753	2358
	Autres catégories et statuts	0,1	3669	3415	2142	2643	4367	5597
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	96,2	1972	1779	1398	1549	2165	2746
	Bénéficiaires de contrats aidés	3,8	1226	1204	1141	1200	1246	1324
	Femmes	58,6	1867	1696	1345	1492	2035	2598
	Hommes	41,4	2053	1864	1380	1587	2271	2889
	Moins de 30 ans	10,3	1503	1454	1204	1303	1630	1847
	30-39 ans	19,2	1838	1712	1369	1516	2025	2446
40-49 ans	29,7	1986	1800	1407	1569	2193	2771	
50-59 ans	33,1	2040	1843	1404	1581	2257	2885	
60 ans et plus	7,7	2223	1934	1419	1613	2501	3381	
FPH	Ensemble	100,0	2288	1935	1474	1646	2442	3199
	Fonctionnaires	73,3	2145	1989	1574	1750	2404	2843
	<i>dont catégorie A</i>	19,6	2595	2397	1901	2049	2890	3404
	<i>dont catégorie B</i>	15,8	2365	2362	1804	2007	2670	2879
	<i>dont catégorie C</i>	38,0	1821	1785	1513	1619	1969	2176
	Contractuels	18,2	1667	1566	1350	1428	1718	2054
	Autres catégories et statuts	7,1	5557	5442	3018	3981	6850	8015
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,6	2303	1943	1491	1658	2454	3217
	Bénéficiaires de contrats aidés	1,4	1277	1253	1153	1203	1314	1387
	Femmes	77,8	2164	1922	1473	1642	2373	2932
	Hommes	22,2	2722	1993	1476	1664	2786	5589
	Moins de 30 ans	15,5	1692	1639	1354	1468	1863	2049
	30-39 ans	25,7	2130	1898	1489	1649	2213	2808
40-49 ans	27,0	2307	1981	1524	1697	2527	3131	
50-59 ans	26,7	2544	2147	1546	1772	2741	3564	
60 ans et plus	5,2	3445	2660	1585	1950	3872	7018	
Ensemble FP	Ensemble	100,0	2276	2027	1418	1646	2583	3318
	Fonctionnaires	75,5	2339	2123	1554	1764	2648	3317
	<i>dont catégorie A</i>	27,1	2957	2690	1995	2266	3325	4171
	<i>dont catégorie B</i>	13,6	2404	2364	1842	2064	2678	2967
	<i>dont catégorie C</i>	34,6	1823	1762	1467	1588	1986	2246
	Contractuels	17,0	1838	1580	1251	1383	1961	2682
	Autres catégories et statuts	4,8	3386	2567	1758	2082	4043	6570
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	2304	2049	1461	1674	2603	3341
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1230	1204	1163	1203	1241	1326
	Femmes	63,7	2163	1964	1402	1612	2471	3084
	Hommes	36,3	2474	2153	1455	1722	2820	3761
	Moins de 30 ans	11,5	1661	1585	1222	1375	1877	2123
	30-39 ans	22,1	2075	1950	1432	1638	2287	2762
40-49 ans	30,0	2321	2149	1491	1721	2638	3285	
50-59 ans	29,3	2472	2202	1486	1737	2862	3646	
60 ans et plus	7,1	2889	2488	1517	1839	3349	4719	

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Le salaire net moyen augmente de 1,9 % en euros courants dans l'ensemble de la fonction publique en 2017, soit +0,9 % inflation déduite

En 2017, le salaire brut moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 2,2 % en euros courants (voir Figure V 3-6) après +0,9 % en 2016. Hors contrats aidés, la hausse est de 2,1 %. La différence provient en partie du recul de la part des emplois aidés dans l'emploi de la fonction publique, alors que les agents bénéficiant de ce type de contrat perçoivent des rémunérations plus faibles en moyenne.

Le salaire net des agents de la fonction publique évolue de façon moins dynamique que leur salaire brut, en raison de l'augmentation du taux de cotisation pour pension civile des fonctionnaires au 1^{er} janvier 2017 (+0,35 point sur le traitement indiciaire brut) et du taux de cotisation des contractuels pour la retraite complémentaire (+0,08 point en dessous du plafond de la sécurité sociale et +0,2 point au-delà), et marginalement de l'effet du transfert primes/points réalisé dans le cadre du protocole PPCR (voir Encadré 5). Le salaire net moyen a ainsi augmenté de 1,9 % (+1,7 % hors bénéficiaires de contrats aidés) en euros courants après +0,5 % en 2016.

Les augmentations ont été plus faibles aux extrémités de la hiérarchie salariale (+1,6 % pour le dernier décile de salaire net et +1,8 % pour le premier décile) que pour le salaire médian qui a augmenté de 2,2 % en euros courants.

L'évolution du salaire net moyen en valeur a été plus dynamique dans la FPE et la FPT (+2,1 % après respectivement +0,4 % et +0,6 % en 2016) que dans la FPH (+1,3 % après +0,6 % en 2016).

Figure V 3-6 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2017

[en %]

	Salaire moyen		Salaire médian		1 ^{er} décile		1 ^{er} quartile		3 ^e quartile		9 ^e décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	2,2	1,9	2,5	2,2	2,1	1,8	2,2	1,9	2,4	2,0	2,0	1,6
Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés	2,1	1,7	2,4	2,0	1,8	1,5	2,1	1,7	2,2	1,9	1,8	1,5
FPE (ministères et établissements publics)	2,4	2,1	3,0	2,6	2,5	2,3	2,6	2,2	2,6	2,2	1,8	1,5
FPT	2,4	2,1	2,7	2,2	2,2	1,9	2,3	1,9	2,6	2,3	2,3	2,0
FPH	1,7	1,3	2,1	1,6	1,7	1,3	1,8	1,4	1,4	1,1	1,3	0,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Dans la FPE, le neuvième décile est moins dynamique que le bas de la distribution : +1,5 % alors que l'évolution sur le reste de l'échelle salariale dépasse les 2,0 %. Le salaire net moyen de la FPE des fonctionnaires augmente de 2,2 % (Figure V 3-7). Les fonctionnaires bénéficient des hausses du point d'indice successives intervenues en juillet 2016 et février 2017. L'évolution est différenciée suivant les catégories. La hausse est plus importante pour les fonctionnaires de catégorie A (+2,4 %), qui s'explique en grande partie du fait de l'augmentation de leur traitement indiciaire en lien avec la revalorisation notamment des corps d'enseignants de l'Éducation nationale dans le cadre du protocole PPCR. La hausse est de 1,9 % pour le salaire moyen des fonctionnaires de catégorie C, induite elle aussi par la hausse du traitement en lien avec la revalorisation en 2017 des grilles C-type et notamment la fusion des échelles de rémunération 4 et 5 en une grille unique. Pour les agents de catégorie B, le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants. Les personnels administratifs et techniques de catégorie B ont eux aussi bénéficié de la revalorisation de leurs grilles indiciaires en 2017. L'évolution du salaire des contractuels s'établit à 0,1 %.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Dans la FPH, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le bas de la distribution (+1,3 % pour le premier décile contre +0,8 % pour le neuvième décile de salaire net). L'évolution des rémunérations est plus homogène suivant les statuts : +1,3 % pour le salaire moyen des fonctionnaires et des contractuels et +1,4 % pour les médecins.

Dans la FPT, les salaires nets augmentent de 1,9 à 2,3 % suivant le décile considéré. La mise en œuvre du protocole PPCR touche particulièrement la fonction publique territoriale, qui compte parmi ses agents près de 60 % de fonctionnaires de catégorie C qui bénéficient de la rénovation des grilles indiciaires C-type. La hausse est aussi importante pour les fonctionnaires de catégorie A. Les corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration ont bénéficié d'une revalorisation indiciaire notamment pour les débuts de carrière.

L'accélération de l'évolution nominale du salaire moyen ne s'est traduite qu'en partie en termes réels du fait de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac), passant de +0,18 % en 2016 à +1,03 % en 2017. Toutefois, globalement, l'évolution du salaire net en euros constants est plus favorable aux agents qu'en 2016. Dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de +0,9 % après +0,3 % en 2016. L'évolution est positive dans chacun des versants de la fonction publique : +1,0 % dans la FPE et la FPT (après respectivement +0,2 % et +0,4 % en 2016), +0,3 % après +0,4 % dans la FPH.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2017

3

Figure V 3-7 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2017 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile	
FPE (ministères et établissements publics)	Ensemble	2,1	2,6	2,3	2,2	2,2	1,5
	Fonctionnaires	2,2	2,7	2,8	3,0	2,3	1,4
	<i>dont catégorie A</i>	2,4	2,8	3,4	3,5	1,8	1,3
	<i>dont catégorie B</i>	1,3	1,3	1,7	1,4	1,2	1,3
	<i>dont catégorie C</i>	1,9	1,9	2,0	2,1	2,0	2,1
	Contractuels	0,1	0,1	0,8	0,6	-0,2	-0,5
	Autres catégories et statuts	3,0	3,2	3,1	3,2	3,4	2,2
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,9	2,5	1,3	2,3	2,1	1,4
	Bénéficiaires de contrats aidés	0,7	0,8	0,9	0,8	0,8	2,2
	Femmes	2,5	3,1	2,8	2,7	2,8	1,8
	Hommes	1,6	1,8	1,6	1,7	1,7	1,0
	Moins de 30 ans	2,6	3,9	1,3	3,1	2,5	2,3
	30-39 ans	1,9	2,2	1,5	2,4	1,9	1,5
	40-49 ans	2,1	2,6	2,2	3,2	1,6	1,4
50-59 ans	1,8	2,7	1,4	2,3	1,7	0,9	
60 ans et plus	0,7	1,6	0,5	0,9	-0,1	0,1	
FPT	Ensemble	2,1	2,2	1,9	1,9	2,3	2,0
	Fonctionnaires	2,1	2,3	1,7	2,0	2,3	2,0
	<i>dont catégorie A</i>	2,7	2,7	3,9	3,0	2,4	2,0
	<i>dont catégorie B</i>	1,7	1,6	2,0	1,8	1,6	1,6
	<i>dont catégorie C</i>	2,1	2,1	1,6	1,9	2,3	2,4
	Contractuels	1,7	1,8	1,6	1,7	1,9	1,7
	Autres catégories et statuts	4,0	3,7	12,2	6,6	1,8	3,0
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,9	2,1	1,5	1,7	2,1	1,9
	Bénéficiaires de contrats aidés	0,8	0,8	0,5	0,8	1,0	1,1
	Femmes	2,1	2,2	1,9	1,9	2,4	2,1
	Hommes	2,0	2,2	2,1	2,1	2,2	1,8
	Moins de 30 ans	2,1	2,2	0,8	3,0	2,0	1,9
	30-39 ans	1,3	1,6	1,3	1,3	1,5	1,2
	40-49 ans	2,4	2,6	1,8	2,0	3,0	2,4
50-59 ans	1,6	1,8	1,5	1,9	1,6	1,3	
60 ans et plus	1,5	2,1	1,9	2,2	1,7	0,9	
FPH	Ensemble	1,3	1,6	1,3	1,4	1,1	0,8
	Fonctionnaires	1,3	1,7	1,4	1,8	1,2	0,9
	<i>dont catégorie A</i>	1,0	1,4	2,1	2,0	0,5	0,1
	<i>dont catégorie B</i>	1,0	0,6	2,3	1,4	0,9	0,9
	<i>dont catégorie C</i>	1,4	1,8	1,2	1,4	1,5	1,2
	Contractuels	1,3	1,5	1,2	1,3	1,7	0,9
	Autres catégories et statuts	1,4	0,7	3,0	1,1	1,3	1,6
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,2	1,5	1,1	1,3	1,0	0,8
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,1	1,6	0,7	0,8	1,6	2,2
	Femmes	1,4	1,7	1,3	1,4	1,2	1,1
	Hommes	1,3	1,5	1,1	1,5	0,8	0,8
	Moins de 30 ans	1,7	1,5	1,9	1,5	1,6	1,8
	30-39 ans	1,7	1,7	1,1	1,2	1,1	2,2
	40-49 ans	1,3	1,7	1,2	1,4	1,2	1,0
50-59 ans	0,4	0,3	1,1	1,0	0,3	-0,6	
60 ans et plus	-0,2	0,2	1,2	0,5	-2,2	0,9	
Ensemble FP	Ensemble	1,9	2,2	1,8	1,9	2,0	1,6
	Fonctionnaires	2,0	2,4	1,8	2,1	2,0	1,7
	<i>dont catégorie A</i>	2,2	2,4	3,0	3,2	1,7	1,3
	<i>dont catégorie B</i>	1,4	1,2	2,0	1,6	1,2	1,3
	<i>dont catégorie C</i>	1,9	2,0	1,5	1,8	2,0	2,0
	Contractuels	0,8	1,4	1,3	1,4	0,5	-0,2
	Autres catégories et statuts	2,8	3,6	3,7	3,1	3,0	1,4
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,7	2,0	1,5	1,7	1,9	1,5
	Bénéficiaires de contrats aidés	0,9	0,8	0,7	0,8	1,2	1,2
	Femmes	2,1	2,2	1,7	1,8	2,4	2,0
	Hommes	1,7	2,0	1,8	1,9	1,7	1,2
	Moins de 30 ans	2,3	2,1	2,0	2,5	2,5	2,5
	30-39 ans	1,6	1,9	1,3	1,3	1,6	1,4
	40-49 ans	2,1	2,9	1,7	2,2	2,0	1,8
50-59 ans	1,3	1,3	1,4	1,6	1,7	1,0	
60 ans et plus	0,5	0,8	1,5	1,4	0,0	-0,3	

Source : Siasp Insee. Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : Dans la FPE en 2017, le salaire net moyen a évolué de +2,1 % ; le salaire net médian a augmenté de 2,6 % ; le premier décile a diminué de 2,3 % et le neuvième décile a augmenté de 1,5 %.

Encadré 4 : Des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes moins importants dans la fonction publique que dans le secteur privé

Dans la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,6 % à celui des hommes en 2017. L'écart se réduit de 0,3 point par rapport à 2016 poursuivant sa décline ininterrompue depuis 2013 (première année de mesure tous versants). Au sein de la fonction publique (voir Fiche thématique 6.3-4), les écarts sont plus forts dans la FPH (20,5 % en 2017) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,0 %), alors qu'ils sont réduits à 7,2 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (13,5 %) où l'écart s'est particulièrement réduit cette année (-0,08 point) et la FPT (9,1 %). À titre de comparaison, dans le secteur privé, l'écart de salaires entre femmes et hommes en équivalent temps plein était de 19,0% en 2016. La moitié de cet écart dans le secteur privé s'explique par des différences de caractéristiques productives observées (éducation, expérience, catégorie socio-professionnelle...).

L'axe 3 de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit le déploiement d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics.

La méthodologie décompose au sein d'un corps l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon des « effets démographiques et des « effets primes ».

Les effets de structure (ou « effets démographiques ») traduisent les différences de répartition dans les grilles salariales entre les femmes et les hommes. Ils chiffrent l'effet global sans présager de la cause (hasard, ségrégation horizontale liée à une auto-sélection ou à une discrimination au recrutement externe, ségrégation verticale c'est-à-dire une inégalité dans les carrières).

Lorsqu'à un corps, grade et échelon donnés, la rémunération des hommes est différente de celle des femmes, l'indice majoré étant théoriquement identique, l'écart « effets primes » s'explique par :

- la différence de niveau indemnitaire (y compris heures supplémentaires et sur-rémunération du temps partiel) ;
- des éléments statutaires reportés dans les primes (NBI,...) ;
- ou des aléas statistiques (trop perçus, rattrapages, erreurs de gestion, etc).

Pour analyser les écarts de rémunération d'un ensemble de corps (par exemple un ministère), la méthodologie décompose l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon les effets intra-corps (« effets démographiques » et « effets primes ») et les effets « ségrégation horizontale ». Ces derniers traduisent le fait que les femmes sont proportionnellement plus souvent dans des corps moins bien rémunérés que les hommes. L'explication peut être sociologique avec une auto-sélection des femmes qui se portent plus souvent candidates sur certains concours, ou liée à une forme de discrimination à l'embauche.

Au niveau de l'ensemble des fonctionnaires des ministères (hors EPA), l'écart de salaire brut mensuel en équivalent temps plein entre les hommes et les femmes rapporté au salaire moyen est en 2017 de 12,5 %. Les effets intra-corps (4,4 %) se décomposent entre des « effets démographiques » (2,8 %) et des « effets primes » (1,6 %). S'y ajoutent les effets « ségrégation horizontale » (8,1 %). Chacune de ces composantes s'est réduite par rapport à l'année précédente.

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut baisse de 0,3 point à 22,2 % pour les fonctionnaires de l'ensemble de la fonction publique

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

En 2017, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2841 euros composé de 2212 euros de traitement indiciaire brut et de 630 euros de primes et indemnités (Figure V 3-8).

La part des primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) dans le salaire brut s'établit en moyenne pour les fonctionnaires à 22,2 %. Cette part globale est relativement homogène dans les trois versants. Elle s'élève à 21,7 % dans la FPE (19,8 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), 22,9 % dans la FPT et 22,1 % dans la FPH. Elle décroît suite aux mesures de transfert primes/points prévues par le protocole PPCR. En 2017, ces mesures touchent pratiquement tous les fonctionnaires (hors les fonctionnaires de catégorie B de la police et de l'administration pénitentiaire qui en avaient bénéficié en 2016). Dans la FPE, le taux de prime varie de façon importante entre les enseignants, qui reçoivent 13,9 % de primes et les autres fonctionnaires dont le niveau de primes (29,8 %) est nettement supérieur à celui observé dans les autres versants. La rémunération des heures supplémentaires représente en moyenne 80 euros par mois pour les fonctionnaires employés dans les ministères de la FPE, soit 11,0 % des primes et indemnités. Compte tenu de l'implantation géographique plus concentrée en Île-de-France, l'indemnité de résidence est en moyenne certainement plus élevée dans la FPE.

Le salaire net moyen des fonctionnaires s'élève, en 2017, à 2339 euros une fois déduites les contributions et cotisations sociales. Les prélèvements sociaux à la source représentent 17,8 % de la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE, soit un taux légèrement plus élevé que celui des fonctionnaires de la FPH (17,6 %) et de la FPT (17,5 %), car le taux de cotisation salariale pour la retraite est moins élevé sur les primes que sur le traitement indiciaire.

Figure V 3-8 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2016 et 2017
[en euros]

	FPE		FPT		FPH		FP	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Salaire brut (a)	3 239	3 324	2 397	2 456	2 559	2 604	2 775	2 841
– Traitement brut	2 528	2 603	1 842	1 893	1 976	2 028	2 150	2 212
– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	711	721	555	562	583	576	625	630
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	28	29	nd	nd	nd	nd	nd	nd
dont supplément familial ⁽¹⁾	32	33	nd	nd	nd	nd	nd	nd
dont primes et rémunérations annexes hors indemnité de résidence et SFT	651	659	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Part des primes (en % du salaire brut)	20,1	19,8	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	21,7	23,2	22,9	22,8	22,1	22,5	22,2
Contributions et cotisations sociales	567	592	412	429	442	459	481	502
– Cotisations sociales salariées ⁽²⁾ (b)	313	331	224	237	241	255	264	279
– CSG et CRDS (c)	254	261	188	193	201	204	218	223
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 672	2 732	1 985	2 026	2 117	2 145	2 294	2 339

Source : *Siasp Insee*. Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations retraite et contribution exceptionnelle de solidarité.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

En 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour diffuser les données pour les ministères.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Pour les fonctionnaires des trois versants, les évolutions du salaire net sont plus particulièrement portées par l'évolution du traitement indiciaire

Le salaire net des fonctionnaires de la fonction publique augmente de 0,9 % en euros constants en 2017. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,6 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,7 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,1 % imputable à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,7 % à l'augmentation des prélèvements sociaux (**Figure V 3-9**).

Du fait de son poids prépondérant dans le salaire brut et de son évolution plus dynamique que celle des autres composantes, le traitement indiciaire brut moyen explique l'essentiel de la hausse du salaire brut moyen en 2017. Cette augmentation du traitement est liée à la hausse de la valeur du point d'indice de 0,6 % au 1^{er} juillet 2016 et au 1^{er} février 2017, ainsi qu'à la mise en œuvre du protocole PPCR (voir Encadré 5). Sa mise en œuvre s'est poursuivie en 2017 avec la revalorisation de nombreuses grilles indiciaires dans toutes les catégories hiérarchiques.

L'évolution moyenne du traitement indiciaire en euros constants continue de s'accroître en 2017 dans la FPE (+1,9 % après +0,8 % en 2016), comme dans la FPT (+1,8 % après +1,1 % en 2016) et légèrement moins dans la FPH (+1,6 % après +0,9 %).

L'évolution des primes est beaucoup plus faible que celle du traitement. Du montant des primes a été soustraite la valeur de 4 à 6 points d'indice pour un grand nombre de fonctionnaires par le mécanisme de transfert primes/points. Le montant moyen des primes continue cependant globalement à augmenter dans la FPE et la FPT. En effet, une grande partie des primes sont indexées sur la valeur du point d'indice et ont augmenté entre 2016 et 2017 puisque celui-ci a été revalorisé. En outre, la bascule de nombreux corps (représentant 264 000 agents fin 2017 dans la FPE contre 212 000 fin 2016) au régime indemnitaire du RIFSEEP s'est poursuivie en 2017 pour les fonctionnaires de l'État, entraînant une revalorisation des primes pour les agents concernés. Dans la FPH, les primes ont diminué de 2,2 %. Les montants versés au titre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat se sont par contre réduits (**voir Annexe 1**).

Les taux et la définition des assiettes des prélèvements sociaux pour les fonctionnaires sur le salaire sont identiques quel que soit le versant (toutefois certaines primes sont éligibles à cotisation SRE, par exemple dans les corps en tenue, et déduites de l'assiette de cotisation au régime de retraite additionnelle de la fonction publique – RAFP). Le taux de prélèvement moyen ne diffère qu'en raison du poids des primes car le taux de cotisation retraite (5 % au RAFP⁷) qui leur est appliqué est inférieur à celui appliqué au traitement brut (10,29 % en 2017). La hausse des cotisations salariales liée à l'augmentation du taux de retenue pour pension civile a un impact sensiblement identique (+4,7 points) en 2017 dans chacun des versants de la fonction publique.

L'évolution des prélèvements sociaux des fonctionnaires contribue à l'évolution du salaire net de -0,7 point dans l'ensemble de la fonction publique avec -0,6 point dans chaque versant.

7 L'assiette de cotisation au RAFP est plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut.

Figure V 3-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2017

	FPE		FPT		FPH		FP	
	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	1,6	1,9	1,4	1,7	0,7	0,9	1,3	1,6
– Traitement brut	1,9	1,8	1,8	1,6	1,6	1,5	1,8	1,7
– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	0,4	0,1	0,3	0,1	-2,2	-0,6	-0,2	-0,1
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	2,5	0,0						
dont supplément familial ⁽¹⁾	2,1	0,0						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT	0,2	0,0						
Contributions et cotisations sociales	3,3	-0,7	3,2	-0,7	2,8	-0,6	3,3	-0,7
– Cotisations sociales salariales ⁽²⁾ (b)	4,7	-0,5	4,7	-0,5	4,7	-0,5	4,6	-0,5
– CSG et CRDS (c)	1,7	-0,2	1,5	-0,2	0,5	0,0	1,3	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1,2	1,2	0,0	0,0	0,3	0,3	0,9	0,9

Source : Siasp, Insee. *Traitement Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.*

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

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations retraites et contribution exceptionnelle de solidarité.

Lecture : En 2017, le salaire net moyen a évolué en euros constants de 1,2 % pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,8 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,7 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Encadré 5 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

- des mesures d'avancement individuelles (par exemple, changement d'échelon et promotion de grade ou de corps) ;
- des mesures générales (par exemple, revalorisation du point de la fonction publique, attribution de points par modification de la correspondance entre indice brut et indice majoré, Gipa, indemnité différentielle Smic...) ;
- des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires (par exemple, revalorisation de la grille indiciaire de rémunération d'un grade).

Dans la FPE, d'après la direction du budget, alors que les deux tiers de la progression des rémunérations en 2016 provenaient des mesures individuelles (hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET), celles-ci ne représentent plus que 38 % de la progression des rémunérations en 2017. Les mesures catégorielles voient leur part doubler à 41 % en lien avec la revalorisation en 2017 d'un grand nombre de grilles indiciaires de catégorie A mais aussi des grilles B et C-type. Enfin les mesures générales participent à hauteur de 21 % (dont 20 % dus à la revalorisation de la valeur du point d'indice des fonctionnaires) à l'augmentation des rémunérations.

Les mesures générales

Les mesures générales peuvent passer notamment par l'attribution de points et/ou par l'augmentation de la valeur du point d'indice.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré, de 5 556,35 euros depuis juillet 2010, est passée à 5 589,69 euros au 1^{er} juillet 2016, et à 5 623,23 depuis le 1^{er} février 2017 en application du décret n° 2016-670 du 25 mai 2016.

Les principales requalifications statutaires intervenues dans les trois versants de la fonction publique

– Le protocole d'accord du 2 février 2010 prévoit la mise en extinction progressive du corps des infirmiers diplômés d'État de catégorie statutaire B, remplacé par le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés classé en catégorie A. À compter du 1^{er} décembre 2010, les nouveaux infirmiers sont directement recrutés dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés. Les agents appartenant au corps des infirmiers diplômés d'État, en fonction au 1^{er} décembre 2010, ont pu opter soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps des infirmiers de soins généraux et spécialisés. À l'issue de la période pendant laquelle les infirmiers hospitaliers ont pu exercer leur droit d'option, 52 % d'entre eux ont choisi d'intégrer le corps classé en catégorie A, entraînant une modification de la répartition des agents par catégorie au sein de la FPH (la part des agents de catégorie A est ainsi passée de 18 % en 2010 à 29 % en 2011).

Ce dispositif a été adapté aux infirmiers de prévention de la fonction publique de l'État et aux infirmiers de la fonction publique territoriale.

Il a été mis en œuvre à l'identique au ministère de la Défense avec la création du corps des infirmiers civils en soins généraux et spécialisés du ministère de la Défense.

La transposition du dispositif aux infirmiers de la filière sapeurs-pompiers de la fonction publique territoriale a été mise en œuvre au 1^{er} septembre 2016 (décret n° 2016-1176 du 30 août 2016).

Cette réforme a également été transposée aux corps des personnels de rééducation de la fonction publique hospitalière (qui relèvent actuellement de la catégorie B) suivants :

- 1° Le corps des pédicures-podologues ;
- 2° Le corps des masseurs-kinésithérapeutes ;
- 3° Le corps des ergothérapeutes ;
- 4° Le corps des psychomotriciens ;
- 5° Le corps des orthophonistes ;
- 6° Le corps des orthoptistes.

Elle a également été transposée au corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale qui fait partie de la filière des personnels médico-techniques de la fonction publique hospitalière (décret n° 2017-1259 et 2017-1264 du 9 août 2017).

À l'instar des infirmiers, les agents appartenant aux corps précités ont pu opter, soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps de catégorie A. Cette réforme est en cours de transposition au corps homologue du ministère des armées.

Le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, prévoit que « les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées ». Le protocole précise que cette revalorisation sera réalisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale décrite ci-dessus. Les décrets portant mise en œuvre de cette réforme, s'agissant des assistants de service social et conseillers techniques de service social des administrations de l'État, et des assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants et conseillers socio-éducatifs de la fonction publique territoriale ont été publiés en mai 2017 (décrets 2017-901, 2017-902 et 2017-903 du 9 mai 2017, 2017-1051, 2017-1052 et 2017-1053 du 10 mai 2017). Ils prendront effet le 1^{er} février 2019. Ces textes feront l'objet d'une transposition au bénéfice des personnels relevant des corps équivalents de la fonction publique hospitalière.

Zoom : Les mesures mises en œuvre dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR)

Le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) met en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C pour l'ensemble des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Sa mise en œuvre a débuté en 2016.

Ces mesures comportent des revalorisations salariales, ainsi qu'un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire par la transformation d'une partie des primes en points d'indice. Les modalités de cette transformation ont été énoncées par l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et précisées par le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points ».

Ce transfert primes/points se traduit par une majoration des indices de traitement des fonctionnaires s'élevant à :

- 4 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C au 1^{er} janvier 2017 (correspondant à un abattement sur la rémunération indemnitaire équivalent à 3 points d'indice majoré) ;
- 6 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie B au 1^{er} janvier 2016 (abattement équivalent à 5 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire), à l'exception des corps de la Police nationale, de l'administration pénitentiaire et des instituteurs, revalorisés de 6 points également mais en 2017 ;
- 9 points d'indice majoré pour les corps de la catégorie A (abattement équivalent à 7 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire).

Pour les corps de catégorie A, ce transfert est réalisé en deux temps : 4 points d'indice en 2016 et 5 points d'indice en 2017 pour les corps paramédicaux et sociaux, 4 points d'indice en 2017 et 5 points d'indice en 2019 pour les autres corps.

Pour les fonctionnaires percevant un montant de primes inférieur au montant de l'abattement prévu, cette transformation s'est traduit par une augmentation nette de la rémunération perçue

L'application du protocole, engagée en 2016, s'est poursuivie en 2017 avec notamment :

- les revalorisations des grilles indiciaires de catégorie A avec la restructuration des grades des corps et grades d'emplois d'attachés d'administration dans la fonction publique mais aussi des corps d'enseignement dans la fonction publique de l'État ;
- la revalorisation des catégories B et C. Le nombre de grades est réduit de 4 à 3 pour les corps « type » de catégorie C, entraînant des revalorisations salariales. Les grilles de catégorie B ont aussi été restructurées.

Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette des personnes en place a augmenté en 2017 de 2,0 % en moyenne

Dans l'ensemble de la fonction publique, 65,2 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2016 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2016 et 2017 chez le même employeur, avec la même quotité de travail (**Figure V 3-10**). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ils sont deux tiers dans ce cas. Ils sont proportionnellement quasiment aussi nombreux dans ce cas dans chacun des versants de la fonction publique.

Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans cette situation, autour de 35 % dans la FPE et la FPT et 47 % dans la FPH du fait de la spécificité des contractuels des hôpitaux publics. De même, les bénéficiaires de contrats aidés sont peu nombreux à remplir ces conditions, environ un sur dix dans la FPE et un sur cinq dans les autres versants.

Les agents relevant des autres catégories et statuts sont dans des proportions très variables selon les versants, présents deux années complètes d'affilée chez le même employeur avec la même quotité de travail. Ils sont 69,2 % dans la FPE et 64,2 % dans la FPH, mais seulement 57,9 % dans la FPT.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes toute l'année en 2016 et 2017 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette a accéléré dans l'ensemble de la fonction publique à +3,0 % en euros courants après 1,8 % en 2016 (**Figure V 3-11**). L'accélération se confirme en termes réels +2,0 % après +1,5 % en 2016 malgré la reprise de l'inflation (+1,0 % après +0,2 % en 2016). L'évolution de la RMPP nette est identique hors contrats aidés. En pouvoir d'achat, l'évolution de la RMPP a accéléré dans la FPE (+2,4 % après +1,7 %) et dans la FPT (+1,8 % après 1,1 %) alors qu'elle ralentit dans la FPH (+1,3 % après +1,5 %).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-10 : Proportion d'agents en place en 2016 et 2017⁽¹⁾ dont le salaire net a diminué en 2017 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Ensemble FP		
	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)
Ensemble	64,0	16,7	27,0	65,7	15,0	28,2	66,6	23,6	36,1	65,2	17,6	29,5
Fonctionnaires	71,4	16,4	25,8	74,4	14,8	27,9	72,5	23,4	35,8	72,8	17,3	28,7
dont catégorie A	70,3	16,9	24,7	73,2	13,4	27,2	68,4	25,2	37,0	70,3	17,7	26,8
dont catégorie B	74,9	15,0	28,4	73,1	11,7	24,3	72,3	21,1	33,6	73,7	15,5	28,4
dont catégorie C	72,9	16,1	27,2	74,8	15,6	28,6	74,6	23,6	36,1	74,5	17,6	30,2
Contractuels	35,7	21,4	42,2	35,2	16,5	29,3	46,6	21,4	36,7	38,0	19,8	36,3
Autres catégories et statuts	69,2	14,5	20,3	57,9	19,4	45,8	64,3	29,9	39,4	67,6	19,1	26,2
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	65,4	16,7	26,8	67,7	15,0	28,0	67,4	23,6	36,1	66,6	17,6	29,3
Bénéficiaires de contrats aidés	10,6	12,5	81,5	21,4	15,6	38,8	21,2	20,5	34,5	17,6	15,7	47,2
Femmes	61,5	14,4	24,2	60,4	13,9	27,4	64,8	23,4	36,0	62,0	16,7	28,6
Hommes	67,9	19,8	30,9	73,1	16,3	29,0	72,8	24,1	36,4	70,7	18,9	30,8
Moins de 30 ans	29,3	20,8	33,0	39,1	16,1	29,9	49,8	21,6	32,0	38,6	19,5	31,6
30-39 ans	58,1	15,1	22,9	60,5	13,4	25,3	60,4	21,3	32,0	59,4	16,1	26,0
40-49 ans	74,1	15,9	25,1	71,9	15,4	28,0	75,4	23,7	36,2	73,6	17,3	28,4
50-59 ans	74,3	16,9	29,1	75,2	15,0	28,9	76,4	25,2	39,5	75,1	17,8	31,1
60 ans et plus	50,2	22,7	38,2	49,6	16,3	31,2	50,3	30,4	46,5	50,0	21,4	36,8

Source : Siasp Insee. Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Note : Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : 64 % des agents présents dans la FPE en 2017 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2016 et 2017. Le salaire net a diminué pour 16,7 % de ces agents. Pour 27,0 % d'entre eux, il a évolué moins que l'inflation.

Comme chaque année, il existe certains agents qui enregistrent une baisse de leur rémunération. La rémunération nette des personnes en place a ainsi diminué en valeur entre 2016 et 2017 pour 17,6 % des agents dans l'ensemble de la fonction publique : 16,7 % des agents de la FPE, 15,0 % de ceux de la FPT et 23,6 % de ceux de la FPH (Figure V 3-10). La part des personnes ayant subi une perte nominale de rémunération baisse ainsi de 15 points sur l'ensemble de la fonction publique par rapport à l'année précédente. Cette baisse est généralisée et importante dans l'ensemble des versants entre (-10,7 points dans la FPH et -17,5 points dans la FPT). Les baisses de salaire net sont la conséquence de l'augmentation des cotisations sociales pour une petite partie seulement (de 3 à 4 % des agents selon les versants). Pour le reste, ces baisses observées chez les agents en place reflètent une grande hétérogénéité de situations : les salaires perçus l'année précédente ont pu être supérieurs dès lors que des rappels ont été perçus, le recours aux heures supplémentaires ou aux mesures de rachat de jours du compte d'épargne temps a pu diminuer pour certains agents. Ces baisses salariales peuvent aussi correspondre à des situations d'arrêts maladie.

En 2017, la rémunération nette de 29,5 % des agents en place a augmenté moins vite que les prix dans l'ensemble de la fonction publique. La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat diminue fortement de -7 points malgré la reprise de l'inflation. Cette part est inférieure à celle observée entre 2014 et 2017. Les agents sont moins nombreux dans ce cas dans la FPE (27,0 % soit 7,2 points de moins qu'en 2016) qui comptent davantage de fonctionnaires de catégorie A, que dans la FPT (28,2 %, soit 9,6 points de moins qu'en 2016). Dans la FPH, la proportion est supérieure (36,1 % soit -2,6 points par rapport à l'année précédente).

L'évolution de la rémunération nette pour les agents classés dans le premier décile en 2016 est plus importante (+3,9 % en euros courants) que celle dont ont bénéficié ceux qui étaient relativement mieux positionnés dans la distribution (**Figure V 3-12**). Ainsi, la RMPP nette a progressé de 4,3 % pour les agents en place de la FPE rémunérés en dessous du premier décile en 2016, de 4,5 % pour ceux de la FPT et de 4,2 % pour ceux de la FPH. En particulier, les agents rémunérés en dessous du premier décile correspondent essentiellement aux agents les plus jeunes, relevant de la catégorie C ou bénéficiaires de contrats aidés. Dans chacun des versants, l'évolution de la RMPP devient de moins en moins dynamique au fil de la distribution des niveaux de salaire initiaux.

Dans la FPE, les cadres et professions intellectuelles supérieures et les employés et ouvriers (dans une proportion de 32 % chacun) en place ont plus souvent que les professions intermédiaires (19 %) connu une perte de pouvoir d'achat (voir Fiche thématique 6.3-11). Dans les deux autres versants, les différences entre catégories socioprofessionnelles sont moins marquées. Dans la FPE, ce sont les contractuels qui sont les plus nombreux proportionnellement (42 %) hors contrats aidés à connaître une évolution de leur rémunération inférieure à l'inflation. Les fonctionnaires de l'État ne sont qu'un quart dans cette situation. Dans les autres versants, les différences entre statuts sont moins marquées.

Conformément à la forme générale des carrières salariales, ce sont les agents les plus jeunes, ceux âgés de moins de 39 ans en 2016, qui connaissent les évolutions de RMPP nette les plus fortes (**Figure V 3-11**). Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : +0,8 % et +1,2 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus respectivement dans la FPE et la FPT et baisse de 0,2 % en euros constants dans la FPH. Parmi les agents âgés de moins de 30 ans, 31,6 % ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation (33,0 % dans la FPE, 32,0 % dans la FPH et 29,9 % dans la FPT). Ces proportions sont plus importantes de 5,2 points dans la FPE, de 1,3 point dans la FPT et 14,5 points dans la FPH pour les agents de 60 ans et plus.

Dans les trois versants, le pouvoir d'achat de la RMPP nette moyenne évolue de façon plus dynamique pour les agents de catégorie A du fait des déroulements de carrière plus dynamiques. S'y ajoute cette année des revalorisations catégorielles pour un certain nombre de corps de cette catégorie. L'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires de catégorie C se rapproche dans chacun des versants de l'évolution des agents de catégorie B du fait de la revalorisation des grilles indiciaires de cette catégorie.

L'évolution de la RMPP nette des contractuels est comparable à celle des fonctionnaires dans la fonction publique. En 2017, dans la FPE, l'évolution de la RMPP nette des fonctionnaires est plus favorable que celle des contractuels (+2,4 % contre +1,5 % en euros constants). En revanche, elle est beaucoup plus favorable pour les contractuels dans la FPH et la FPT, avec respectivement +2,1 % en euros constants pour les contractuels contre 1,1 % pour les fonctionnaires et +2,5 % contre 1,7 %.

Dans la FPT, la rémunération des agents classés dans « autres catégories et statuts », essentiellement des collaborateurs de cabinet, progresse légèrement plus que celle des fonctionnaires (+1,9 % contre +1,7 %). Dans la FPH, la rémunération des médecins, que regroupe cette même catégorie, est par contre plus dynamique que celle des fonctionnaires de ce versant (+1,8 % contre +1,1 %).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-11 : Évolutions en 2017 en euros constants du salaire net des agents en place en 2016 et 2017⁽¹⁾ dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi [en %]

	FPE (ministères et établissements publics)						FPT					FPH					Ensemble FP							
	RMPP	Distribution des évolutions individuelles					RMPP	Distribution des évolutions individuelles					RMPP	Distribution des évolutions individuelles					RMPP	Distribution des évolutions individuelles				
		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	2,4	2,0	-2,4	-0,2	4,9	8,9	1,8	1,3	-2,1	-0,2	3,4	6,7	1,3	1,0	-3,8	-0,9	3,5	7,2	2,0	1,5	-2,6	-0,3	4,0	7,8
Fonctionnaires	2,4	2,0	-2,3	-0,1	4,9	8,8	1,7	1,3	-2,0	-0,2	3,3	6,3	1,1	1,0	-3,6	-0,9	3,3	6,4	1,9	1,5	-2,5	-0,2	3,9	7,4
<i>dont catégorie A</i>	2,7	2,6	-2,5	0,0	5,7	9,7	1,9	1,4	-1,6	-0,1	3,7	7,0	1,3	1,1	-3,8	-1,0	3,9	7,6	2,5	2,2	-2,6	-0,2	5,2	9,3
<i>dont catégorie B</i>	1,6	1,3	-1,8	-0,2	3,1	6,0	1,9	1,5	-1,4	0,0	3,4	6,3	1,1	1,1	-3,0	-0,6	3,3	6,3	1,6	1,3	-2,0	-0,2	3,3	6,2
<i>dont catégorie C</i>	1,7	1,4	-2,2	-0,2	3,4	6,5	1,6	1,2	-2,3	-0,2	3,3	6,2	0,9	0,9	-3,7	-0,9	3,0	5,8	1,4	1,2	-2,6	-0,3	3,2	6,2
Contractuels	1,5	0,5	-3,2	-0,6	3,4	8,3	2,5	1,5	-2,5	-0,3	4,8	10,4	2,1	1,0	-3,5	-0,6	4,7	10,4	2,0	1,0	-3,1	-0,5	4,2	9,6
Autres catégories et statuts	3,6	3,0	-2,2	0,6	6,4	11,0	1,9	0,4	-2,2	-0,7	4,8	10,2	1,8	1,4	-7,0	-1,9	5,7	13,6	2,7	2,6	-3,6	-0,2	6,3	11,5
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	2,4	2,0	-2,4	-0,2	4,9	8,9	1,7	1,3	-2,1	-0,2	3,4	6,6	1,3	1,0	-3,8	-0,9	3,5	7,1	2,0	1,5	-2,6	-0,3	4,0	7,8
Bénéficiaires de contrats aidés	-0,1	-0,2	-1,6	-0,3	-0,2	1,5	4,8	1,4	-2,3	-0,3	7,7	17,6	3,7	2,1	-3,3	-0,5	7,8	13,6	3,6	0,3	-2,4	-0,3	5,9	14,7
Femmes	2,8	2,2	-1,9	0,1	5,1	9,3	1,8	1,3	-1,9	-0,1	3,4	6,5	1,3	1,0	-3,7	-0,9	3,4	7,0	2,1	1,6	-2,4	-0,2	4,1	7,9
Hommes	2,0	1,6	-2,9	-0,4	4,4	8,4	1,7	1,3	-2,3	-0,2	3,5	7,0	1,4	1,0	-4,0	-0,9	3,7	7,8	1,8	1,4	-2,8	-0,4	3,9	7,8
Moins de 30 ans	2,8	1,8	-4,4	-0,4	5,3	10,5	2,9	1,5	-2,5	-0,3	5,0	11,0	2,5	1,8	-4,0	-0,6	5,5	10,5	2,7	1,7	-3,6	-0,4	5,3	10,6
30-39 ans	3,4	2,8	-2,3	0,2	6,1	10,7	2,4	1,6	-1,8	0,0	4,1	7,8	2,3	1,4	-3,7	-0,6	4,3	8,8	2,8	2,0	-2,5	-0,1	5,0	9,4
40-49 ans	2,6	2,2	-2,2	0,0	5,0	9,1	1,8	1,3	-2,2	-0,2	3,5	6,6	1,2	0,9	-3,6	-0,9	3,3	6,5	2,1	1,6	-2,5	-0,2	4,1	7,8
50-59 ans	1,9	1,6	-2,3	-0,3	4,1	7,8	1,4	1,1	-2,1	-0,2	3,1	5,8	0,7	0,7	-3,7	-1,0	2,7	5,6	1,5	1,2	-2,5	-0,4	3,4	6,6
60 ans et plus	0,9	0,8	-3,0	-0,8	3,0	6,1	1,2	1,0	-2,3	-0,3	3,0	5,8	-0,2	0,3	-5,1	-1,6	2,3	5,3	0,8	0,8	-3,1	-0,7	2,9	5,9

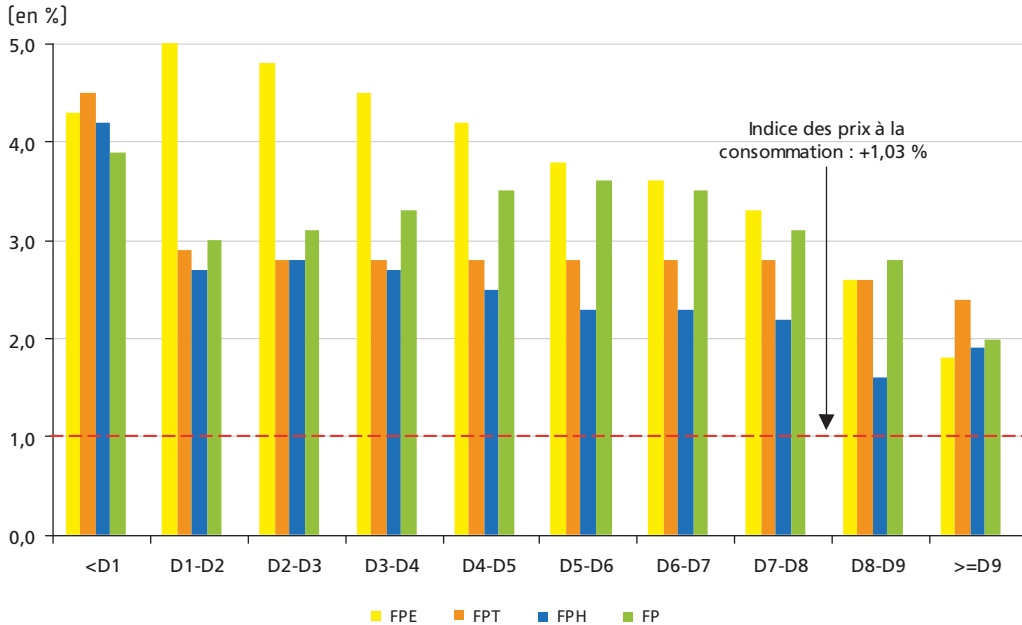
Source : Siasp Insee. Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Dans la FPE, parmi les agents en place en 2016 et 2017, le salaire net moyen a évolué de +2,4 %. Pour la moitié des agents en place en 2016 et 2017, le salaire net a augmenté de plus de 2,0 %. Il a diminué de 2,4 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,9 % pour 10 % des agents.

Figure V 3-12 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2016 et 2017⁽¹⁾ selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Les 10% d'agents, qui percevaient en 2016 un salaire net inférieur au premier décile, ont connu en 2017 une évolution de leur RMPP nette de +3,9 % dans la FP, avec +4,3 % dans la FPE, +4,5 % dans la FPT, et +4,2 % dans la FPH.

Les effets d'entrées-sorties pèsent sur l'évolution du salaire moyen de façon plus marquée dans la FPE que dans les autres versants

En 2017, si la structure des emplois⁸ était restée identique à celle de l'année précédente (salaire à structure constante)⁹, le pouvoir d'achat du salaire net moyen aurait augmenté de 0,9 % dans la FPE, de 1,0 % dans FPT et de 0,6 % dans la FPH. Ainsi, les changements dans la structure des qualifications, repérés par celle des grilles statutaires ont eu un léger impact positif sur l'évolution du salaire net moyen dans la fonction publique (+0,2 point, voir Figure V 3-13). Cette évolution de la structure des emplois est attribuable à plusieurs facteurs : l'effet du renouvellement des effectifs (entrées-sorties), et les promotions et avancements individuels des personnes en place.

8 La qualité des informations sur la répartition des agents par échelon étant variable d'un versant à l'autre, la structure des emplois est définie en termes de corps, grade et échelon dans la FPE, de grade et statut (fonctionnaires, contractuels, etc.) dans la FPH, et de cadre d'emplois et de statut dans la FPT.

9 L'indicateur à structure constante est calculé comme l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

L'évolution du salaire moyen sur une période donnée prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite). Ce dernier se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'agents en fin de carrière qui perçoivent un salaire relativement élevé et l'arrivée d'agents en début de carrière. Cet effet, également appelé « effet de noria » est plus fortement marqué dans la FPE en raison des écarts de salaires plus importants entre entrants et sortants (Encadré 6).

Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse, comme en 2016, pour -1,1 % sur l'évolution du salaire net.

Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2017
[en %]

Évolution 2017/2016 (en %)	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Ensemble FP	
	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants
Salaire moyen								
Salaire brut	2,4	1,3	2,4	1,4	1,7	0,7	2,2	1,2
Salaire net de prélèvements	2,1	1,0	2,1	1,0	1,3	0,3	1,9	0,9
<i>dont : effet d'entrées-sorties</i>	-1,4		-0,7		-1,0		-1,1	
<i>dont : effet de structure</i>	0,2		0,1		0,1		0,2	
Salaire à structure constante								
Salaire brut	2,2	1,1	2,3	1,3	1,6	0,5	2,1	1,0
Salaire net de prélèvements	1,9	0,8	2,0	0,9	1,2	0,2	1,7	0,7
Salaire brut des personnes en place ⁽¹⁾	3,8	2,8	3,2	2,1	2,7	1,6	3,4	2,3
Salaire net des personnes en place ⁽¹⁾	3,5	2,4	2,8	1,8	2,3	1,3	3,0	2,0

Source : Siasp Insee. Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Note : L'effet d'entrées-sorties est calculé par solde entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution de la RMPP. L'effet de structure est calculé par différence entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution du salaire à structure constante. L'indicateur à structure constante est calculé comme l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre). La qualité des informations sur la répartition des agents par échelon étant variable d'un versant à l'autre la structure des emplois est définie en termes de corps, grade et échelon dans la FPE, de statut et catégorie hiérarchique (fonctionnaires, contractuels, etc.) dans la FPH, et de cadre d'emploi et de statut dans la FPT.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Encadré 6 : Les écarts de salaires entre les fonctionnaires entrants et sortants

L'effet d'entrées-sorties, également appelé « effet de noria », est généralement négatif du fait d'un niveau de salaires plus élevé des agents sortants que celui des agents entrants.

De manière simplificatrice, pour illustrer ce phénomène, des salaires d'entrées et de sorties ont été calculés en s'appuyant sur les concepts de flux d'entrées et de sorties en fin d'année, développés dans la vue « L'emploi public dans la fonction publique en 2017 ».

La notion d'entrants et de sortants inclut ici des agents qui peuvent avoir déjà travaillé dans la fonction publique et sont par exemple placés en congé non rémunéré à la fin de l'année considérée (disponibilité, congé parental, congé longue maladie par exemple). C'est la raison pour laquelle ces données peuvent apparaître particulièrement volatiles.

Le salaire mensuel net moyen des « sortants », population constituée ici des fonctionnaires présents au 31 décembre 2016 et absents au 31 décembre 2017, est de 2 712 euros dans l'ensemble de la fonction publique (en hausse de 2,1 % par rapport à celui des sortants de 2016), de 3 173 euros dans la FPE (+2,5 %), de 2 185 euros dans la FPT (+3,3 %) et de 2 461 euros dans la FPH (+1,6 %). La moyenne d'âge des fonctionnaires « sortants » continue d'augmenter, atteignant 55 ans dans l'ensemble de la fonction publique, de 54 ans dans la FPE, de 56 ans dans la FPT, et de 54 ans dans la FPH. Ceci s'explique notamment par des départs à la retraite en moyenne plus précoces dans la FPH que dans les autres versants même s'il se rapproche de la moyenne tous versants (voir la vue « Les départs à la retraite dans la fonction publique »).

L'écart de rémunération entre les « sortants » et les « entrants » est nettement plus élevé dans la FPE (+48,2 %) que dans la FPH (+25,8 %) et la FPT (+17,7 %) en raison de la part plus importante des catégories hiérarchiques plus élevées dans la FPE et donc ayant un déroulement de carrière plus dynamique ainsi que d'une entrée généralement plus jeune dans la FPE (34 ans) que dans la FPH (37 ans) ou encore dans la FPT (42 ans en 2017).

Au total, l'effet de noria s'accroît avec l'écart de rémunération entre entrants et sortants et avec le renouvellement des effectifs. Bien que ce renouvellement soit proportionnellement plus important dans la FPT ou la FPH que dans la FPE, l'écart de rémunération creusé au long de la carrière l'emporte. Toutefois, cet écart étant relativement structurel, c'est l'évolution du volume de renouvellement des effectifs qui explique la plus grande part de la variabilité de l'effet d'entrées-sorties.

Figure V 3-E5 : Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants de 2015 à 2017 dans chacun des versants de la fonction publique⁽¹⁾

	FPE (ministères et établissements publics)						FPT						FPH						FP					
	Entrants			Sortants			Entrants			Sortants			Entrants			Sortants			Entrants			Sortants		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en équivalent temps plein mensualisé)	19832	19437	20495	28521	28904	31705	11986	11621	16847	18728	19515	22535	5203	5270	4954	9833	9284	11071	37020	36328	42295	57077	57703	65312
Salaire mensuel net moyen	2109	2113	2141	3122	3097	3173	1758	1798	1824	2127	2116	2185	1911	1922	1957	2387	2422	2461	1967	1984	1993	2669	2657	2712
Âge moyen	35	35	34	54	53	54	40	40	42	55	55	56	35	37	37	51	52	54	37	37	38	53	54	55

Source : Siasp Insee, Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFF – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils.

(1) Les entrants de 2016 sont définis comme les fonctionnaires absents de la fonction publique au 31 décembre 2015 et présents au 31 décembre 2016.

Ces résultats seraient plus précis et plus clairement interprétables, si l'on isolait les agents publics recrutés dans l'année et leur rémunération en éliminant les « faux entrants » constitués par des agents de retour de congé en cours de carrière, et en isolant symétriquement les « faux sortants », mais cela nécessiterait une information annexe non disponible dans les fichiers courants.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 1,0 % dans les ministères comme dans les établissements publics administratifs

Le salaire net moyen des agents civils des ministères s'élève à 2 607 euros en 2017. Celui des agents travaillant dans les établissements publics de l'État lui est inférieur de 8,3 % (Figure V 3-14). Cette différence de niveau moyen provient d'un effet de structure. Même si le salaire moyen des fonctionnaires comme des contractuels est supérieur dans les EPA à ceux perçus dans les ministères, la part dans l'emploi des EPA des contractuels (48 % contre 7 % dans les ministères) conduit à inverser le constat pour le salaire moyen tous statuts confondus.

En 2017, l'augmentation du salaire net moyen accélère à 1,0 % dans les ministères comme dans les établissements publics (après respectivement +0,2 % et +0,4 %). L'augmentation dans les ministères provient essentiellement de la hausse de la rémunération des fonctionnaires (+1,2 %) qui constituent 83 % de leurs effectifs. La hausse du salaire dans les EPA s'explique aussi par la baisse d'un point en 2017 de la part des bénéficiaires de contrats aidés (9 % en 2017).

Figure V 3-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2017

	Ministères et établissements publics			Établissements publics			Ministères		
	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaires brut (a)	3 130	1,3	1,6	2 949	1,2	1,4	3 186	1,3	1,6
Contributions et cotisations sociales	574	2,6	-0,6	557	1,8	-0,4	579	2,8	-0,6
– Cotisations sociales salariées ⁽¹⁾ (b)	329	3,8	-0,5	326	2,3	-0,3	329	4,0	-0,5
– CSG et CRDS (c)	246	1,5	-0,1	231	1,1	-0,1	250	1,3	-0,1
Salaires net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 556	1,0	1,0	2 392	1,0	1,0	2 607	1,0	1,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +1,0 % en euros constants dans la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,6 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

La part moyenne des primes (hors IR et SFT) dans le salaire brut total des seuls fonctionnaires s'établit à 17,0 % pour les agents de catégorie A (29,3 % si on exclut les enseignants), 28,3 % pour ceux de catégorie B et 24,5 % pour ceux de catégorie C (Figure V 3-15).

L'importance de la rémunération indemnitaire est très variable d'un corps ou emploi à l'autre. Les primes et indemnités représentent 43,2 % de la rémunération brute totale pour les agents relevant des emplois de l'encadrement supérieur et de direction (voir Fiche thématique 6.4-2¹⁰). La part de primes s'élève à 33,7 % de la rémunération totale pour les corps relevant d'une grille indiciaire de catégorie A-type (attachés et inspecteurs), à 26,1 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie B-type (contrôleurs, secrétaires administratifs et techniciens) et à 22,2 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie C-type (adjoints administratifs et techniques). Les enseignants

10 Voir aussi l'étude de la DGAFP sur l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique (Baradji et al., 2015) et la fiche thématique 6-3.12.

de la catégorie A perçoivent des montants de primes différenciés, selon qu'ils relèvent de l'enseignement du premier, du second degré ou du supérieur : en moyenne, 9,7 % de primes pour les corps d'enseignement de l'enseignement supérieur, 14,6 % de primes pour les professeurs certifiés et agrégés¹¹ et 8,7 % pour les professeurs des écoles. Les primes représentent 33,0 % de la rémunération totale des agents du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.) qui relèvent de la catégorie B, 34,7 % pour les fonctionnaires de police relevant de la catégorie A.

La part des primes (hors IR et SFT) baisse dans la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE du fait la bascule primes/points

La part des primes (hors IR et SFT) dans la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE baisse en 2017 (voir Figure V 3-15).

Parmi les fonctionnaires de catégorie A et C, les primes (hors IR et SFT) ont augmenté en euros courants suite à la combinaison de l'effet négatif de la bascule d'une partie des primes en points d'indice de 4 à 5 points d'indice (suivant la catégorie hiérarchique et la filière des agents) et de l'effet positif de la revalorisation du point d'indice survenue en février 2016 et juillet 2017, une partie des primes étant indexée sur le traitement indiciaire. En outre, l'augmentation de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves perçue par les professeurs des écoles (de catégorie A) de 400 à 1200 euros à compter de septembre 2016 prend son effet en année pleine. Au total, le pouvoir d'achat de leurs primes (hors IR et SFT) a augmenté de 0,2 % pour les catégories A et reculé de 0,2 % pour les catégories C.

Pour les fonctionnaires de catégorie B, les primes ont augmenté de 1,1 % en euros courants, après une baisse en 2016. En 2016, les deux tiers des fonctionnaires avaient bénéficié de la bascule d'une partie de leurs primes en points. En 2017, ce sont les primes des instituteurs, fonctionnaires de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire qui ont fait l'objet du transfert vers leur traitement de l'équivalent de 6 points d'indice. Comme pour les fonctionnaires de catégorie A, le montant des primes indexées augmente sous l'effet des revalorisations du point. De plus le taux de l'indemnité de sujétions spéciales de police s'établit à 26,5 % en 2017 (+0,5 point par rapport à 2016), ainsi le montant de la prime moyenne du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale augmente malgré le transfert primes/points. Ainsi, en moyenne, le pouvoir d'achat des primes et rémunérations annexes hors IR et SFT des fonctionnaires de catégorie B de l'État a progressé de 0,1 % en 2017 après -1,1 % en 2016.

Accélération des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État en 2017

Les mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire dont ont bénéficié les fonctionnaires de l'État ont globalement conduit à une augmentation indiciaire plus importante en 2017 qu'en 2016. Cette dernière s'explique notamment par l'effet en année pleine de la revalorisation du point d'indice de 0,6 % intervenue au 1^{er} juillet 2016, par celle intervenue au 1^{er} février 2017 et par la bascule d'une partie des primes en points d'indice dans le cadre du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) pour une partie des fonctionnaires (voir Encadré 5 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique). Ces mesures ont conduit à une évolution en valeur à structure constante du traitement brut en moyenne annuelle (mesurée par l'ITB-GI, voir définitions) de +2,6 %, soit 2,1 points de plus qu'en 2016, et à une évolution du traitement net à structure constante (ITN-GI) de 2,2 % du fait de la hausse du taux de cotisation sociale¹² (Figures V 3-16 et V 3-17).

11 Y compris les enseignants des établissements agricoles et de l'enseignement supérieur.

12 Pour en savoir plus, voir « Au quatrième trimestre 2017, l'indice de traitement brut – grille indiciaire augmente de 0,04 % », *Stats Rapides* n° 36, mars 2018.

Figure V 3-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE en 2017

	Ensemble		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)
Salaires brut (a)	3324	1,6	3619	1,7	3004	0,7	2412	1,3
- Traitement brut	2603	1,9	2995	2,0	2100	1,0	1779	1,9
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	721	0,3	684	0,3	904	0,1	633	-0,2
- dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	29	2,3	30	0,4	29	2,3	22	0,8
- dont supplément familial ⁽¹⁾	33	1,4	39	4,3	25	-2,5	20	-0,6
- dont primes et rémunérations annexes	659	0,2	616	0,2	850	0,1	591	-0,2
Part des primes (en % du salaire brut)	19,8		17,0		28,3		24,5	
Part des primes y.c. IR et SFF (en % du salaire brut)	21,7		18,9		30,1		26,2	
Contributions et cotisations sociales	592	3,3	644	3,4	544	2,6	423	3,4
- Cotisations sociales salariées ⁽²⁾ (b)	331	4,7	360	4,7	308	4,0	234	5,2
- CSG et CRDS (c)	261	1,7	284	1,7	236	0,8	189	1,2
Salaires net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2732	1,2	2975	1,3	2461	0,3	1989	0,9
Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)								
Ensemble		1,9		2,0		0,8		1,6
Catégorie A		1,8		2,0		0,8		1,7
Catégorie B		0,1		0,1		0,0		-0,1
Catégorie C		0,0		0,0		0,0		0,0
Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)		0,0		0,1		0,0		0,0
Ensemble		0,0		0,0		0,0		0,0
Catégorie A		0,0		0,0		0,0		0,0
Catégorie B		0,0		0,0		0,0		0,0
Catégorie C		0,0		0,0		0,0		-0,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAPP - Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensuelisé. Hors militaires.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations retraites et contribution exceptionnelle de solidarité.

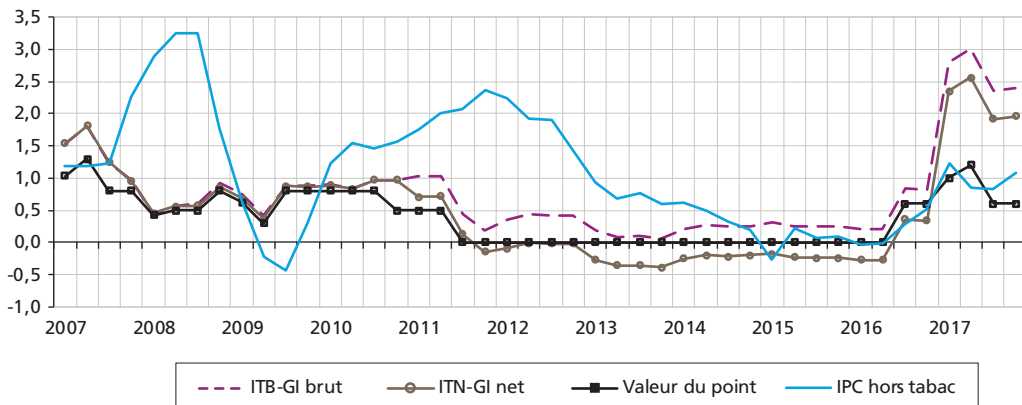
Lecture : le salaire net moyen a évolué de +1,2% en euros constants pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen en euros constants peut se décomposer ainsi : +1,9% imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,8% à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1% à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,7% imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

En glissement annuel entre fin 2016 et fin 2017, l'indice de traitement brut-grille indiciaire de la catégorie A progresse de 2,3 % dont 0,7 point lié aux transferts primes/points, 1,0 point venant des revalorisations catégorielles (dont notamment celles des corps d'enseignants de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche), et le reste (0,6 point) provenant de la revalorisation du point d'indice.

Pour les fonctionnaires de catégorie B, l'augmentation est de 2,8 % avec 0,54 point provenant du transfert primes/points des policiers, des instituteurs et des fonctionnaires de l'administration pénitentiaire ; 1,65 point s'explique par des mesures catégorielles dans le cadre de l'application du protocole PPCR et notamment la revalorisation de l'ensemble des grilles B-type.

La hausse de l'ITB-GI s'établit à 2,3 % entre fin 2016 et fin 2017 pour les agents de catégorie C. Pour cette dernière catégorie, les mesures du transfert primes/points impliquent la plus grande part de l'augmentation avec 1,1 point. Elles sont suivies de la revalorisation du point d'indice et des mesures catégorielles de rééchelonnement des grilles indiciaires type des échelles 3 à 6 en trois grilles C1 à C3, qui contribuent chacune pour 0,6 point.

Figure V 3-16 : Glissement annuel de l'ITB-GI, de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation



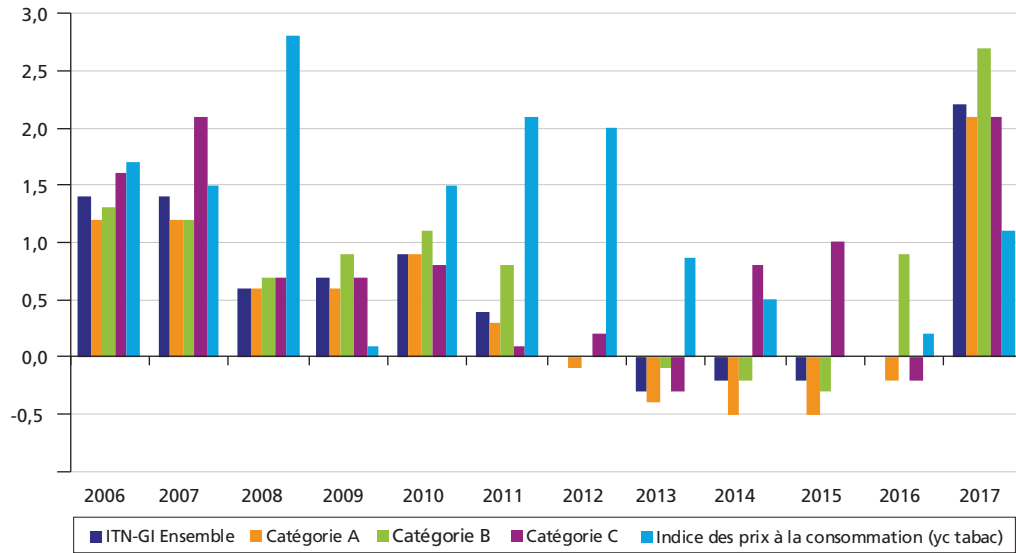
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-17 : Évolution moyenne de l'indice de traitement net – grille indiciaire (ITN-GI) et de l'indice des prix à la consommation depuis 2006

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

Accélération de la RMPP brute des agents de la FPE

En 2017, la RMPP brute des agents de la FPE a augmenté de 3,8 % en euros courants, après deux années à 2,2 %. Du fait de la plus forte inflation, la RMPP brute en pouvoir d'achat ralentit cependant légèrement, avec +2,1 % après +2,2 % en 2015.

D'après les prévisions de la direction du budget, la RMPP brute des agents de la FPE en euros courants ralentirait à 1,8 % en 2018. L'essentiel de la progression de 1,5 point s'expliquerait par des effets individuels de progression de carrière.

Elle progresserait de 2,1 % en 2019. Les mesures catégorielles verraient leur contribution augmenter en passant de 0,4 point à 0,7 point, avec la reprise de la mise en œuvre des mesures de revalorisation des grilles indiciaires des fonctionnaires dans le cadre du protocole PPCR.

La RMPP des fonctionnaires de l'État est davantage portée par les évolutions individuelles du traitement indiciaire liées à la carrière

La différence entre l'évolution du traitement brut des personnes en place et de l'ITB-GI peut s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents vingt-quatre mois consécutifs, hors effet imputable à la mise en œuvre de ces mesures. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour décomposer la RMPP brute des fonctionnaires présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles (l'ITB-GI), une composante indiciaire liée à des effets individuels propres aux agents et une composante liée à l'évolution des primes. La composante liée aux effets individuels, aussi appelée « glissement vieillesse-technicité » (GVT) positif, résulte des

évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de type avancement automatique des échelons (ancienneté), changement de grade ou de corps à l'occasion de promotions internes ou de réussite à des concours. Cet effet est calculé par solde.

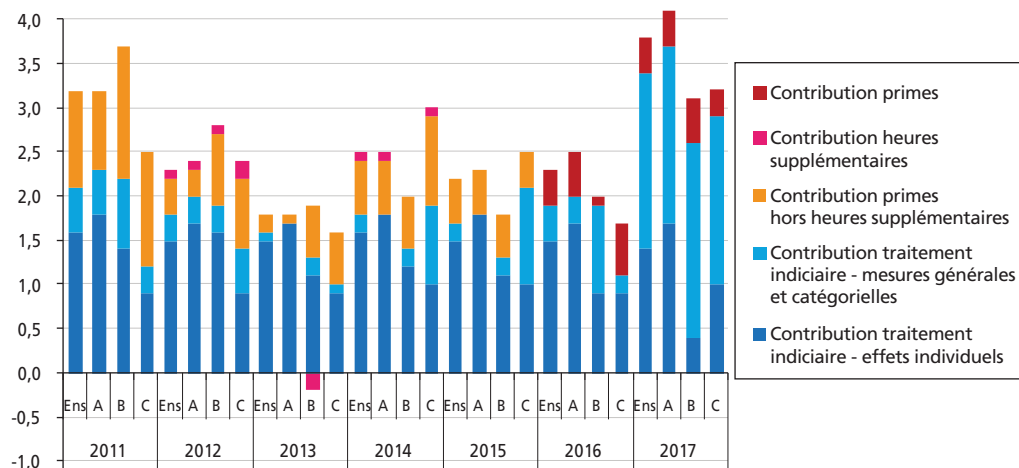
En 2017, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils est, comme tous les ans, essentiellement portée par le GVT positif, c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels qui contribue à hauteur de 1,4 point après 1,5 point les deux années précédentes (**Figure V 3-18**).

La contribution des mesures générales portant sur le traitement indiciaire accélère à 2,0 points alors que depuis 2012, elle n'avait pas dépassé 0,4 point chaque année. Parmi les mesures générales expliquant cette hausse exceptionnelle du traitement indiciaire figurent, pour tous les fonctionnaires, les deux revalorisations de 0,6 % du point d'indice intervenues en juillet 2016 (qui prend donc effet en année pleine en 2017) et en février 2017.

En revanche, la contribution des primes reste stable avec 0,4 point. Le transfert primes/points pour tous les fonctionnaires de catégorie A et C ainsi que pour les fonctionnaires de catégorie B, sauf les agents du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale, de la pénitentiaire et les instituteurs, a conduit pour tous ces fonctionnaires à une baisse de leurs primes. Par contre les primes indexées sur la valeur du point ont progressé suite aux revalorisations précédemment citées.

Figure V 3-18 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE en place deux années consécutives depuis 2011

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils présents vingt-quatre mois consécutifs (année n et n-1 pour la RMPP de l'année n) chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Lecture : En 2017, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE a augmenté de 3,9 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +2,0 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +1,4 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires et +0,4 % imputable à l'augmentation des primes supplémentaires.

Note : À partir de 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour exploiter les données.

Note : Attention, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute dans la FPE a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la RMPP brute apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente plus particulièrement dans les régions

Le salaire mensuel net moyen des agents territoriaux diffère selon l'employeur : de 1733 euros en 2017 dans les centres communaux d'action sociale et 1843 dans les communes, il s'élève en raison de structures différentes à 2078 euros dans les régions, à 2 159 euros dans les départements et à 2 645 euros dans les services départementaux incendie et secours (SDIS). Ces différences reflètent des structures d'emploi variées ainsi que des sujétions particulières notamment pour les SDIS. Celui des seuls fonctionnaires territoriaux s'élève globalement à 2026 euros. Les primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) représentent 22,9 % de la rémunération des fonctionnaires. Cette part diminue légèrement puisqu'elle était de 23,2 % en 2016. Elle varie selon la catégorie : elle représente 29,7 % de la rémunération brute des agents de catégorie A, 23,8 % pour les agents de catégorie B et 21,1 % pour les agents de catégorie C (Figure V 3-19).

Figure V 3-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires civils de la fonction publique territoriale en 2017

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2016 (en euros)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2397	2456	1,4	1,7	3961	4079	1,9	2,3	2805	2861	1,0	1,2	2117	2170	1,5	1,8
- Traitement brut	1842	1893	1,8	1,6	2776	2869	2,3	1,9	2140	2180	0,8	0,8	1664	1713	1,9	1,8
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	555	562	0,3	0,1	1185	1210	1,1	0,4	665	682	1,5	0,4	453	457	-0,2	0,0
Part des primes (en % du salaire brut)	23,2	22,9			29,9	29,7			23,7	23,8			21,4	21,1		
Cotisations sociales⁽¹⁾	412	429	3,2	-0,7	663	694	3,5	-0,7	486	503	2,5	-0,5	365	381	3,4	-0,7
- Cotisations sociales salariales (b)	224	237	4,7	-0,5	353	374	4,9	-0,5	266	279	3,8	-0,4	199	211	4,9	-0,6
- CSG et CRDS (c)	188	193	1,5	-0,2	311	320	2,0	-0,2	220	225	1,0	-0,1	166	170	1,5	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1985	2026	1,0	1,0	3297	3385	1,6	1,6	2319	2358	0,6	0,6	1752	1789	1,1	1,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGCL – Département des études et des statistiques locales.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, apprentis et assistants maternels et familiaux.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +1,0 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPT. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,7 point imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,6 point à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 point à l'évolution des primes et indemnités, et -0,7 point imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2017

3

L'évolution du salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'est accrue de 1,0 % en euros constants. Cette hausse de la rémunération est très largement portée par l'évolution du traitement indiciaire (+1,6 point, voir Figure V 3-19). Le montant moyen des primes des fonctionnaires progresse de +0,3 % après avoir été stable en 2016 en euros constants. Le montant moyen des primes en euros constants augmente pour les catégories hiérarchiques A et B : +1,1 % pour la catégorie A, +1,5 % pour la catégorie B, et elle diminue de -0,2 % pour la catégorie C.

En 2017, c'est dans les régions que l'évolution du salaire net moyen des agents territoriaux est la plus forte (+1,4 %, en euros constants, voir Figure V 3-20). À l'inverse, les « autres structures intercommunales », principalement des syndicats de collectivités locales, les départements et les services d'incendie et secours ont une évolution de rémunération plus faible (entre +0,6 % et +0,8 % en euros constants).

En euros constants, l'évolution de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) augmente de façon plus dynamique qu'en 2016 quel que soit le type de collectivités. Il n'y a pas de grandes disparités entre les différentes catégories d'employeurs. La hausse est légèrement plus marquée dans les EPCI à fiscalité propre (+1,9 % en euros constants contre +1,8 % pour l'ensemble de la FPT). En revanche, l'augmentation de la RMPP est plus faible dans les CCAS et caisses des écoles, les services d'incendie et secours (SDIS) et les départements (respectivement +1,4 %, +1,5 % et +1,6 % en euros constants). C'est au sein des SDIS et des départements que la part des agents présents tout au long des vingt-quatre mois de 2016 et 2017 est la plus élevée (respectivement 88 % et 72 % des effectifs de 2016 présents en 2017).

Figure V 3-20 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2017 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité

	Effectifs (en équivalent temps plein mensualisé)		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2017	Évolution du salaire net moyen 2017/2016 (en %)		RMPP nette 2017/2016 ⁽¹⁾			
	Structure des effectifs 2017 (en %)	Évolution 2017/2016 (en %)		En euros courants	En euros constants	Proportion des agents de 2016 présents en 2017 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	100,0	0,1	1944	2,1	1,0	65,7	2,8	1,8	28,2
Communes	53,7	-0,9	1 843	2,1	1,0	65,6	2,9	1,8	27,8
CCAS et caisses des écoles	6,6	-1,3	1 733	2,0	1,0	50,4	2,4	1,4	31,3
EPCI à fiscalité propre ⁽²⁾	13,3	6,1	2 024	2,0	1,0	65,2	2,9	1,9	28,2
Autres structures intercommunales	3,6	0,3	1 909	1,6	0,6	55,7	2,8	1,8	30,0
Départements ⁽²⁾	13,8	-0,9	2 159	1,8	0,8	71,8	2,6	1,6	28,7
Services départementaux d'incendie et de secours	2,9	-0,6	2 645	1,8	0,8	88,2	2,6	1,5	26,7
Régions	4,8	0,2	2 078	2,4	1,4	69,5	2,9	1,8	27,0
Autres collectivités locales	1,2	1,1	2 154	1,4	0,4	48,3	3,0	1,9	27,0

Source : Siasp Insee. Traitement DGCL – Département des études et des statistiques locales.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires et assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

(2) La métropole de Lyon est ici classée avec les EPCI à fiscalité propre.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Le salaire net moyen des agents de la FPH augmente de 0,3 % en euros constants

Au sein de la FPH, le salaire net moyen progresse de 0,3 % en euros constants pour s'établir à 2288 euros nets par mois en 2017. Dans les hôpitaux publics, le salaire moyen est un peu plus élevé. Il est de 2352 euros pour l'ensemble des agents et progresse de 0,4 %. Dans les établissements médico-sociaux, le salaire net moyen progresse 0,3% pour s'établir à 1846 euros en 2017. L'éventail des salaires est stable dans les hôpitaux publics (rapport inter-déciles de 2,24) et en légère baisse (- 0,01 point) dans les établissements médico-sociaux (1,69).

Hormis pour les personnels éducatifs et sociaux, les salaires nets moyens sont inférieurs dans les établissements médico-sociaux à ceux observés dans les hôpitaux publics (**Figure V 3-21**). Que ce soit dans les hôpitaux publics ou dans les établissements médico-sociaux, les médecins sont les mieux rémunérés (5557 euros nets en moyenne dans la FPH avec 5570 euros nets dans les hôpitaux et 4715 euros nets dans les ETMS). Ce sont également les médecins qui bénéficient de l'évolution la plus favorable de la RMPP nette réelle avec +1,8 % (**Figure V 3-22**). Les personnels médico-techniques, avec 2296 euros nets, ont le salaire moyen le plus élevé parmi le personnel non médical. En moyenne, ce sont les personnels techniques et ouvriers qui ont les niveaux de rémunération les plus faibles (1905 euros nets par mois). La dispersion des salaires nets, mesurée par le rapport inter-déciles, est relativement homogène entre les filières non médicales, entre 1,8 et 1,9.

Figure V 3-21 : Salaire net moyen et RMPP nette par filières d'emploi et secteurs en 2017 dans les hôpitaux publics et dans les établissements médico-sociaux

	Hôpitaux publics					Établissements médico-sociaux				
	Salaire net moyen	Part des emplois en 2017 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2016 et 2017 parmi les présents en 2016 (en %)	Âge moyen au 31/12/2017	Salaire net moyen	Part des emplois en 2017 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2016 et 2017 parmi les présents en 2016 (en %)	Âge moyen au 31/12/2017
Personnels de direction et personnels administratifs	2 023	10,5	1,5	69,9	45,0	2 375	6,3	1,8	68,3	45,9
Personnels des services de soins	2 100	64,3	1,1	66,2	41,0	1 812	69,4	0,8	60,4	41,9
Personnels médico-techniques	2 298	4,5	1,5	68,4	41,0	2 053	0,3	2,2	60,7	41,6
Personnels éducatifs et sociaux	2 011	1,5	1,9	63,6	41,8	2 031	8,5	1,4	64,4	42,4
Personnels techniques et ouvriers	1 937	11,0	1,3	75,3	44,7	1 699	12,0	0,8	70,6	46,0
Médecins	5 570	8,1	1,8	64,1	47,3	4 715	0,9	1,1	45,2	55,1
Non ventilés	2 208	0,2	2,2	31,9	47,5	1 605	2,5	1,4	20,5	41,1

Source : Siasp Insee. Traitement DREES.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

Dans la FPH, la rémunération moyenne des personnels médico-techniques et des personnels des services de soins est restée stable en euros constants (**voir Figure V 3-22**). Elle a diminué pour les personnels de direction et administratifs (-0,3 %) et augmenté pour les personnels des autres filières d'emplois (+0,2 % pour les personnels éducatifs et sociaux et +0,4 % pour les personnels techniques et ouvriers et les médecins).

La part des agents pris en compte dans le calcul de la RMPP (c'est-à-dire qui ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2016 et 2017 chez le même employeur, avec la même quotité de travail) est plus élevée dans les hôpitaux publics (68 %) que dans les établissements médico-sociaux (**Figure V 3-23**) (60 %) reflétant la plus grande part d'emploi contractuel et sa moindre stabilité dans le secteur médico-social.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2017

3

Figure V 3-22 : Distribution des salaires nets par filières d'emploi du personnel de la FPH en 2017

	Salaires nets en EQTP						Évolution de la RMPP nette entre 2016 et 2017 en euros constants
	Moyenne	Évolution en euros constants	D1	D5	D9	D9/D1	
Personnels de direction et personnels administratifs	2 050	-0,3	1 386	1 747	2 675	1,9	1,5
Personnels des services de soins	2 062	0,0	1 527	1 936	2 786	1,8	1,1
Personnels médico-techniques	2 296	0,0	1 533	2 268	2 941	1,9	1,5
Personnels éducatifs et sociaux	2 019	0,2	1 443	1 942	2 626	1,8	1,7
Personnels techniques et ouvriers	1 904	0,4	1 420	1 724	2 572	1,8	1,2
Médecins	5 557	0,4	3 018	5 442	8 015	2,7	1,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette a augmenté de +1,3 % dans les hôpitaux publics (après +1,6 %) et de 1,0 % dans les ETMS, comme en 2016. La RMPP nette a diminué pour 23,6 % des agents des hôpitaux public et pour 23,4 % des agents des ETMS en euros courants et en pouvoir d'achat pour 36,2 % des agents en place dans les hôpitaux public (-2,2 points) et pour 35,6 % dans les ETMS (-6 points).

Figure V 3-23 : Proportion d'agents en place en 2016 et 2017 dans la FPH dont le salaire net a diminué en 2017 selon le secteur et le statut ou la situation d'emploi

	Hôpitaux publics				Établissements médico-sociaux			
	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ nette en euros constants	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ nette en euros constants	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)
Ensemble	1,3	67,5	23,6	36,2	1,0	60,1	23,4	35,6
Fonctionnaires	1,1	72,3	23,4	35,8	0,9	73,6	23,7	35,5
<i>dont catégorie A</i>	1,3	68,4	25,3	37,1	1,6	67,2	23,5	33,9
<i>dont catégorie B</i>	1,1	72,3	21,2	33,9	1,2	72,5	19,0	29,1
<i>dont catégorie C</i>	0,9	74,6	23,4	35,9	0,6	74,6	24,6	36,9
Contractuels	0,9	49,3	21,4	37,1	0,9	35,6	21,3	34,7
Autres catégories et statuts	1,8	64,6	30,0	39,2	1,1	45,9	25,1	52,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,3	68,0	23,7	36,2	1,0	62,4	23,3	35,5
Bénéficiaires de contrats aidés	4,3	22,9	17,6	31,2	2,6	18,4	26,3	41,1
Femmes	1,3	65,6	23,4	36,0	1,0	59,3	23,7	36,0
Hommes	1,4	73,8	24,4	36,6	1,1	63,5	21,8	34,1
Moins de 30 ans	2,6	52,2	21,5	31,9	1,9	34,9	22,7	33,7
30-39 ans	2,4	61,1	21,3	32,0	1,5	55,0	21,0	32,4
40-49 ans	1,3	76,2	23,6	36,2	1,0	70,1	24,0	36,1
50-59 ans	0,7	77,1	25,4	39,8	0,6	71,5	24,3	37,2
60 ans et plus	-0,2	51,0	31,1	47,2	0,2	44,2	24,1	39,9

Source : Siasp Insee. Traitement DREES.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Lecture : 67,5 % des agents présents dans les hôpitaux en 2016 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2016 et 2017. Le salaire net a diminué pour 23,6 % de ces agents et pour 36,2 % d'entre eux a évolué moins vite que l'inflation.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Le transfert primes/points de PPCR conduit à une baisse de la part des primes et rémunérations annexes compensée par du traitement (et des cotisations supplémentaires)

Globalement, la part des primes apparaît plus élevée dans les hôpitaux publics que dans les établissements médico-sociaux. Le salaire brut mensuel moyen des fonctionnaires y est de 2633 euros, composé de 2049 euros de traitement indiciaire brut et de 584 euros de primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement). La part des primes y est de 22,2 % (**Figure V 3-24**) contre 21,5 % dans le secteur médico-social, où le salaire brut mensuel moyen s'élève à 2372 euros pour 509 euros de primes). Toutefois, une partie de cet écart provient d'effets de composition du personnel : en effet, la part des primes est supérieure dans les établissements du secteur médico-social pour les fonctionnaires de catégorie A (28,7 % contre 24,9 %) par rapport à ce qu'on observe dans les hôpitaux, équivalente pour les fonctionnaires de catégorie C et légèrement inférieure pour les fonctionnaires de catégorie B.

La part des primes baisse dans les hôpitaux publics à 22,2 % (-0,7 point) comme dans les établissements médico-sociaux à 21,5 % (-0,8 point).

Dans les deux secteurs, la part des primes et rémunérations annexes dans la rémunération brute totale des fonctionnaires décroît pour toutes les catégories hiérarchiques. L'augmentation du traitement brut de 2,6 % s'explique pour toutes les catégories par les revalorisations du point d'indice intervenues en juillet 2016 et février 2017, mais aussi par les mesures du PPCR. Les primes et rémunérations annexes diminuent en moyenne dans chacune des catégories hiérarchiques d'environ 10 euros par mois en partie, pour les catégories A et C, du fait du transfert primes/points en 2017. En parallèle, l'évolution du traitement brut contribue positivement pour ces deux catégories à l'évolution du pouvoir d'achat atténué par les prélèvements sociaux associés.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2017

3

Figure V 3-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2017

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2017 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
FPH																
Salaires bruts (a)	2 604	2 559	0,7	0,9	3 144	3 100	0,4	0,5	2 880	2 841	0,3	0,4	2 210	2 169	0,9	1,0
– Traitement brut	2 028	1 976	1,6	1,5	2 355	2 299	1,4	1,2	2 251	2 207	1,0	0,9	1 767	1 716	1,9	1,8
– Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	576	583	-2,2	-0,6	789	801	-2,5	-0,8	629	634	-1,8	-0,5	443	453	-3,2	-0,8
Part des primes (en % du salaire brut)	22,1	22,8			25,1	25,8			21,8	22,3			20,0	20,9		
Cotisations sociales	459	442	2,8	-0,6	549	531	2,3	-0,5	515	500	1,9	-0,4	390	373	3,5	-0,7
– Cotisations sociales salariales ⁽¹⁾ (b)	255	241	4,7	-0,5	302	288	3,8	-0,4	289	277	3,3	-0,4	216	203	5,3	-0,6
– CSG et CRDS (c)	204	201	0,5	0,0	247	243	0,6	-0,1	226	223	0,3	0,0	174	170	1,3	-0,1
Salaires nets de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 145	2 117	0,3	0,3	2 595	2 569	0,0	0,0	2 365	2 341	0,0	0,0	1 821	1 796	0,3	0,3
Hôpitaux publics																
Salaires bruts (a)	2 633	2 588	0,7	0,8	3 132	3 087	0,4	0,5	2 896	2 856	0,4	0,4	2 219	2 177	0,9	1,1
– Traitement brut	2 049	1 997	1,6	1,5	2 352	2 295	1,4	1,3	2 261	2 217	0,9	0,9	1 773	1 722	1,9	1,8
– Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	584	592	-2,4	-0,7	780	792	-2,5	-0,8	635	639	-1,6	-0,4	445	455	-3,2	-0,8
Part des primes (en % du salaire brut)	22,2	22,9			24,9	25,7			21,9	22,4			20,1	20,9		
Cotisations sociales	465	448	2,7	-0,6	548	530	2,3	-0,5	518	502	2,1	-0,5	391	375	3,2	-0,7
– Cotisations sociales salariales ⁽¹⁾ (b)	258	244	4,7	-0,5	302	288	3,8	-0,4	291	278	3,6	-0,4	217	204	5,3	-0,6
– CSG et CRDS (c)	207	203	0,9	-0,1	246	242	0,6	-0,1	227	224	0,3	0,0	174	171	0,7	-0,1
Salaires nets de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 169	2 141	0,3	0,3	2 585	2 557	0,1	0,1	2 378	2 354	0,0	0,0	1 827	1 802	0,4	0,4
Établissements médico-sociaux																
Salaires bruts (a)	2 372	2 329	0,8	1,0	3 395	3 382	-0,6	-0,8	2 685	2 647	0,4	0,5	2 169	2 128	0,9	1,1
– Traitement brut	1 862	1 811	1,8	1,7	2 421	2 382	0,6	0,5	2 125	2 082	1,0	1,0	1 735	1 683	2,0	1,9
– Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	509	519	-2,9	-0,8	974	1 001	-3,7	-1,3	560	565	-1,9	-0,5	434	445	-3,5	-0,9
Part des primes (en % du salaire brut)	21,5	22,3			28,7	29,6			20,9	21,3			20,0	20,9		
Cotisations sociales	415	399	2,9	-0,6	574	561	1,3	-0,3	480	464	2,4	-0,5	381	364	3,6	-0,7
– Cotisations sociales salariales ⁽¹⁾ (b)	229	216	4,9	-0,6	308	296	3,0	-0,3	269	256	4,0	-0,5	210	197	5,5	-0,6
– CSG et CRDS (c)	186	183	0,6	-0,1	267	266	-0,6	0,1	211	208	0,4	0,0	170	167	0,8	-0,1
Salaires nets de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 956	1 931	0,3	0,3	2 821	2 821	-1,0	-1,0	2 205	2 183	0,0	0,0	1 788	1 763	0,4	0,4

Source : Siasp Insee. Traitement DREES.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensuelisé.

(1) Cotisations retraite et contribution exceptionnelle de solidarité.

Lecture : Le salaire net moyen a augmenté de 0,3 % en euros constants pour les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière, des hôpitaux publics comme des établissements médico-sociaux. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi dans la FPH : +0,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,5% à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,6% à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux. Dans les hôpitaux publics : +0,8% imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,5% à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,7% à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux. Dans les établissements médico-sociaux : +1,0% imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,7% à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,8 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Annexe 1 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa)

Instituée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, la garantie individuelle de pouvoir d'achat est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics contractuels des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle participe à l'assiette de cotisation retraite dans le cadre du régime additionnel de la fonction publique (RAFP).

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution de l'indice majoré au 31 décembre d'une année, multiplié par la valeur du point fonction publique en moyenne annuelle (indépendamment de la quotité de temps de travail) sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le traitement indiciaire ainsi calculé a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi évaluée (modulée par la quotité de temps de travail en fin de période) est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire, toutes les autres primes et indemnités ainsi que les majorations et indexations relatives à l'outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour le calcul de la Gipa.

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé en 2018.

Dans les ministères, 14200 bénéficiaires civils de la Gipa en 2018 contre 45000 en 2017

En 2018, 6,5 millions d'euros ont été versés au titre de la Gipa sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la Lof). Ce montant est en forte baisse par rapport à celui de 2017 (-61 %).

Sur le champ des agents civils des ministères et des universités, la prime correspondant à la Gipa a été versée à 14200 agents en 2017, soit moins de 1 % des agents. Le nombre de bénéficiaires, qui avait déjà fortement diminué en 2016 et 2017 continue de baisser en 2018 (-68 %). Les agents des ministères de l'enseignement représentent les trois quarts des bénéficiaires et des montants versés en 2018.

Le faible nombre de bénéficiaires de la Gipa s'explique à la fois par le niveau d'inflation (1,6 %) sur la période 2013-2017 (contre 1,4 % sur la période 2012-2016) qui est la période de référence pour le versement de la Gipa au titre de l'année 2018, par les revalorisations du point d'indice de 0,6 % survenues en juillet 2016 et février 2017, par les mesures de revalorisation successives sur la période (notamment de la quasi-totalité des grilles indiciaires des fonctionnaires de catégories B et C en 2014 et 2015, et 2016 pour les B uniquement et des trois catégories en 2017), et enfin par la mise en place des mesures de transfert primes/points du protocole PPCR pour tous les fonctionnaires (4 points pour les catégories C, 6 points pour les catégories B et de 4 à 9 points pour les fonctionnaires de catégorie A suivant leurs filières).

Contrairement aux années précédentes, les femmes sont moins nombreuses (47 %) que les hommes à bénéficier du dispositif, pour un montant versé inférieur en moyenne (396 euros contre 410 euros pour les hommes) (**Figure V 3-A1-1**).

 **Figure V 3-A1-1 : Bilan des versements Gipa effectués en 2018 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)**

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en million 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	5,7	403	84	440	578
Fonctionnaires de catégorie A	75,8	4,8	443	319	470	578
Fonctionnaires de catégorie B	3,3	0,1	239	3	153	309
Fonctionnaires de catégorie C	0,7	0,0	437	67	250	940
Fonctionnaires de catégorie inconnue	4,1	1,6	449	309	493	493
Contractuels	5,7	0,2	214	28	149	424
Autres	10,3	0,5	315	49	219	563
Moins de 30 ans	0,2	0,0	265	58	105	1 002
30 à 34 ans	1,0	0,0	301	74	207	314
35 à 39 ans	1,5	0,1	271	55	203	371
40 à 44 ans	3,0	0,1	334	42	243	415
45 à 49 ans	6,7	0,4	376	75	340	493
50 à 54 ans	16,9	1,0	400	146	418	493
55 ans et plus	70,7	4,2	415	84	470	578
Hommes	53,0	3,1	410	84	470	578
Femmes	47,0	2,6	396	86	418	578

Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

Lecture : Les agents fonctionnaires de catégorie A représentent 75,8 % de l'effectif bénéficiaire de la Gipa versée en 2018 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 4,8 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de 443 euros. En termes de distribution, 10 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu un montant de Gipa de moins de 319 euros, 50 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu moins de 470 euros et 90 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu moins de 578 euros.

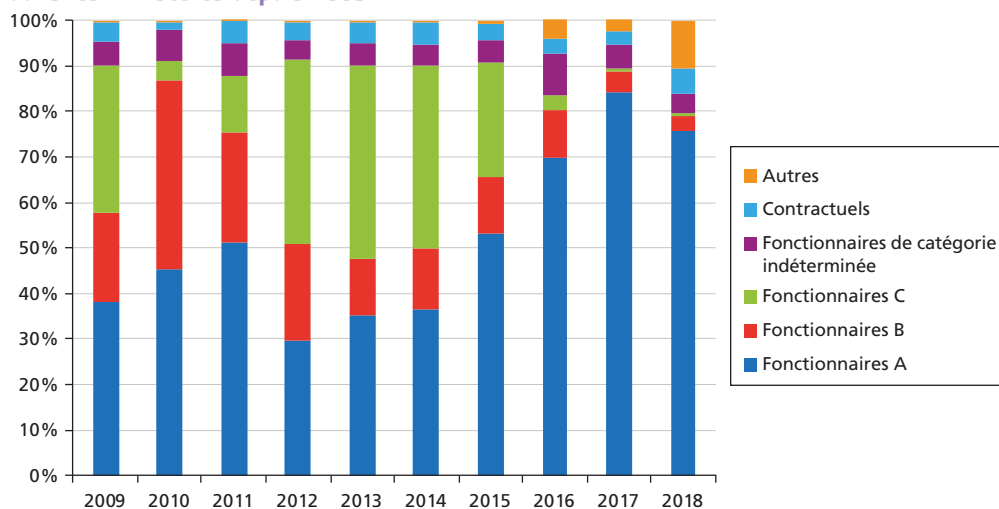
Les agents de catégorie A sont les premiers bénéficiaires de la Gipa versée en 2018 (76 %), 3,3 % sont des agents de catégorie B, et 0,7 % des agents de catégorie C (la catégorie de 4,1 % des fonctionnaires percevant cette indemnité est indéterminée).

Les fonctionnaires de catégorie A sont les plus nombreux à bénéficier de la Gipa depuis 2015 (**Figure V 3-A1-2**).

Les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (88 % des bénéficiaires de la mesure en 2018). Les moins de 35 ans représentent un peu moins de 1 % des bénéficiaires.

Le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 415 euros en moyenne pour les agents âgés de 55 ans et plus.

Figure V 3-A1-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la Gipa dans les ministères depuis 2009



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Pour estimer la prime qui sera versée au titre de la **Gipa en 2019**, des évolutions de traitement indiciaire brut à temps complet ont été calculées pour les agents civils des ministères, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs entre décembre 2014 et décembre 2018. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire à temps complet supérieure à 10,7 % (soit 2,6 % en moyenne annuelle, **Figure V 3-A1-3**). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 5,9 % (soit 1,5 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 18,6 % (soit 4,4 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 2,85 % sur la période 2014-2018, le traitement brut indiciaire à temps complet de 3,8 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

L'accélération de l'inflation (+1,22 point entre la période 2014-2018 et la période 2013-2017) explique le doublement de la part des agents dont le salaire a progressé moins vite que l'inflation, ceci malgré l'augmentation un peu plus dynamique des traitements des agents civils des ministères à temps complet sur la dernière période.

La Gipa pour le personnel du ministère de la Défense

Sur le périmètre ministériel, 0,8 million d'euros a été versé en 2018 au titre de la Gipa, 0,7 million d'euros pour les militaires et 0,1 million d'euros pour les civils. Du fait de la parution tardive de l'arrêté prorogeant le dispositif de la Gipa, le ministère n'a pas pu verser cette indemnité à l'ensemble du personnel concerné en 2017. Un rattrapage a été réalisé en 2018. Ce phénomène s'est reproduit en 2018 et fera l'objet d'un rattrapage en 2019. Si le nombre de bénéficiaires de la Gipa 2018 a augmenté par rapport à 2017, c'est ainsi en raison de la prise en compte en 2018 des rattrapages de l'année antérieure.

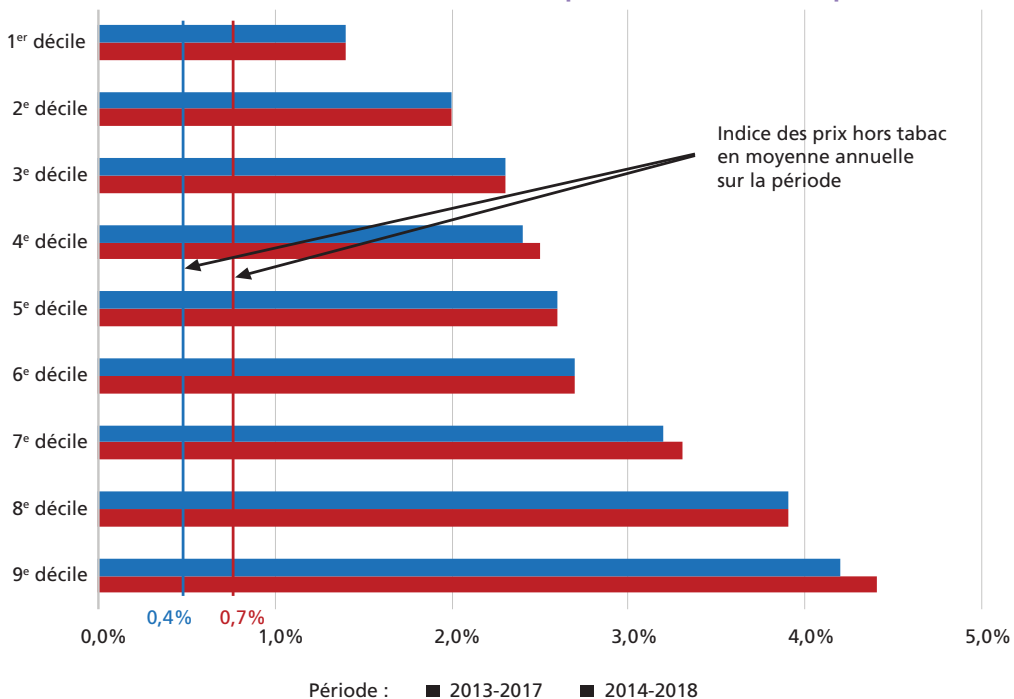
La Gipa dans la fonction publique territoriale

Les éléments statistiques les plus récents concernant la Gipa dans la FPT sont issus d'une enquête ponctuelle et complémentaire aux bilans sociaux menée en 2013. Ils concernent les montants versés en 2012 au titre de la période décembre 2007 – décembre 2011, qui a bénéficié à 159 000 agents (dont 150 000 fonctionnaires, voir **Figure V 3.1-26**) de l'édition 2013 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique), soit trois fois plus de bénéficiaires que lors du dispositif 2011, pour un montant moyen annuel de 477 euros. Ce sont principalement les fonctionnaires de catégorie C qui en ont bénéficié (cinq fois plus nombreux qu'en 2011).

La Gipa dans les hôpitaux publics

En 2017, on estime à 1,8 million d'euros le montant de la Gipa versé aux fonctionnaires des hôpitaux publics, soit un montant en forte diminution par rapport au montant versé en 2016 qui s'élevait 13,4 millions d'euros. 13 800 fonctionnaires hospitaliers (contre 24 800 en 2016) ont perçu un montant brut de 132 euros en moyenne en 2017, soit 1,6 % des fonctionnaires des hôpitaux publics. Le recul de la Gipa s'explique par le ralentissement de l'inflation, conjointement à l'augmentation de la valeur du point d'indice et aux revalorisations de grilles indiciaires intervenues en 2016 dans le cadre du PPCR.

Figure V 3-A1-3 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut à temps complet des agents civils des ministères entre décembre 2013 et décembre 2017, et entre décembre 2014 et décembre 2018, calculée pour l'attribution de la Gipa



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Lecture : 90 % des agents à temps plein ont vu leur traitement indiciaire brut progresser de moins de 4,2 % en moyenne par an entre décembre 2013 et décembre 2017 et de moins de 4,4 % en moyenne par an entre décembre 2014 et décembre 2018.

Note : Le montant versé au titre de la Gipa en 2019 est calculé sur la base de l'évolution entre décembre 2014 et décembre 2018 du traitement indiciaire à temps plein, calculé sur la base de l'indice majoré au 31 décembre valorisé au point fonction publique en moyenne annuelle.

Annexe 2 : Le rachat de jours de repos placés dans les comptes épargne-temps

Dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, le compte épargne-temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Dans la FPT, la possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi-2004. Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée et les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés ;
 - un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant par jour est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 125 euros pour la catégorie A, 80 euros pour la catégorie B et 65 euros pour la catégorie C jusqu'en 2018. À partir du 1^{er} janvier 2019, les montants des indemnités sont revalorisés de 10 euros pour les agents de la FPE et de la FPT.
 - un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les agents titulaires.
- Cette réforme a été élargie à la fonction publique hospitalière par le décret n° 2012-1366.

Deux types de CET coexistent aujourd'hui, le CET historique et le CET pérenne. Le CET dit « historique », ouvert avant le 1^{er} janvier 2009 pour la FPE et la FPT et le 1^{er} janvier 2013 et pour la FPH, ne peut toutefois plus être abondé.

Le compte épargne-temps dit « historique » est régi par les dispositions du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature. Les jours accumulés peuvent être stockés sans limite de date ; l'indemnisation des jours au-delà de vingt ne pouvait se faire qu'à hauteur de quatre jours par an ou en quatre fractions identiques d'égal montant. Les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation plus rapide.

Le CET pérenne est le compte ouvert après le 1^{er} janvier 2009 pour les agents de la FPE et la FPT et après le 1^{er} janvier 2013 pour les agents de la FPH. Le stock de jours cumulables est limité à soixante. Au-delà des 20 premiers jours (15 premiers jours dans la FPE et la FPH) qui ne peuvent être utilisés que sous forme de congés, il n'y a pas de limite au nombre de jours indemnisables.

Dans la FPE, l'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours de CET pour l'année 2018 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. En 2018, sur ce périmètre, 92 400 agents ont racheté des jours de CET (soit +11,7 % par rapport à 2017 après +11,4 % en 2017) pour un montant total de 106,1 millions d'euros (+11,0 % par rapport à 2017). Cette hausse est portée par l'augmentation du nombre d'agents bénéficiaires puisque le montant moyen annuel par agent bénéficiaire est stable à 1 151 euros. Le montant médian s'établit 880 euros (**Figure V 3-A2-1**). Ce dispositif a bénéficié à 6% des agents.

Près d'un homme sur dix bénéficie d'une indemnisation des jours de congés en 2018, alors que les femmes ne sont que 4 % pour des montants inférieurs en moyenne de 27 % parmi les bénéficiaires. Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie B continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires comme en 2017 (**Figure V 3-A2-1**). Un quart des agents des ministères sociaux et un cinquième des agents du ministère de l'Intérieur ont bénéficié en 2018 d'une indemnité pour congés non pris. Le corps d'encadrement et d'application de la Police nationale compte plus de 20 000 agents ayant racheté des jours sur leur CET. En revanche les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur n'ayant pas de compte épargne-temps, les agents de ce ministère sont notablement sous-représentés parmi les agents ayant demandé une indemnisation de leurs jours de congés non pris.

Figure V 3-A2-1 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) en 2018

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en million 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	106,1	1 151	320	880	2 240
Fonctionnaires de catégorie A	32,2	43,0	1 451	375	1 250	2 750
Fonctionnaires de catégorie B	44,7	41,1	996	320	800	2 000
Fonctionnaires de catégorie C	13,6	9,4	752	195	650	1 430
Fonctionnaires de catégorie inconnue	3,9	5,6	1 567	400	1 250	3 125
Ouvriers	0,9	0,8	898	195	650	1 885
Contractuels	1,6	2,0	1 337	320	1 125	2 750
Autres	3,1	4,2	1 460	325	1 250	3 125
Moins de 30 ans	2,2	1,8	907	233	750	1 875
30 à 34 ans	7,6	7,5	1 062	320	800	2 080
35 à 39 ans	12,5	12,4	1 077	320	875	2 080
40 à 44 ans	17,2	17,7	1 119	320	880	2 125
45 à 49 ans	18,2	19,2	1 144	320	960	2 160
50 à 54 ans	14,8	16,0	1 165	320	960	2 375
55 ans et plus	27,5	31,5	1 244	260	960	2 500
Hommes	62,5	72,0	1 250	325	1 008	2 375
Femmes	37,5	34,1	985	250	800	1 950

Source : Fichiers ON, DGFIP. – Traitement DGAFP – Dessi.

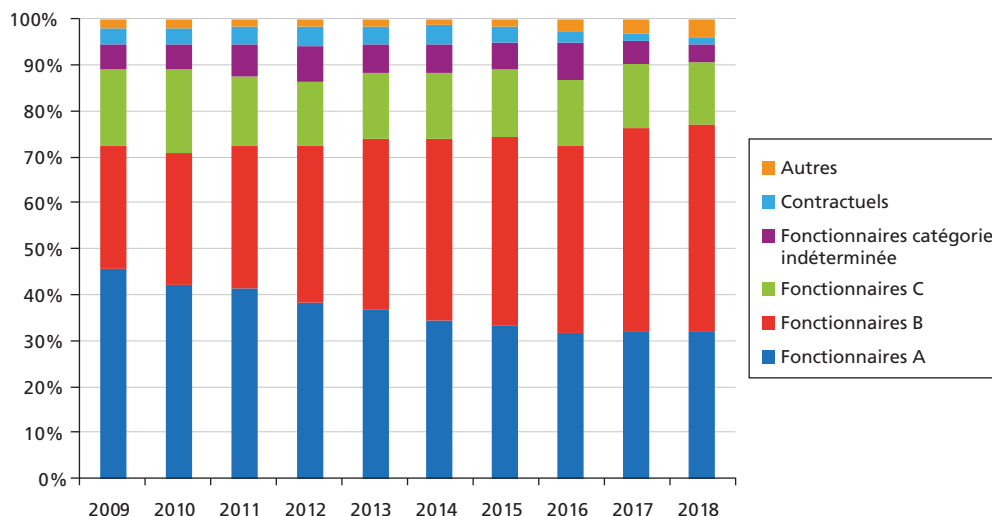
Champ : France(hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Lecture : en 2018, les fonctionnaires de catégorie B représentent 44,7 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours dans la FPE ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 41,1 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 996 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 320 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 000 euros.

Sur les huit premiers mois de l'année 2019, le nombre de bénéficiaires de rachat de jours de CET augmente de 18 %. Les fonctionnaires de catégorie A sont 10 % de plus à avoir demandé une indemnisation, les fonctionnaires de catégorie B 20 % et ceux de catégorie C 27 %. La revalorisation de 10 euros des montants par jour indemnisé conduit à une hausse plus importante (+32 %) des montants versés au cours de cette période.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-A2-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) depuis 2009



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

Parmi les agents civils des ministères et des universités en 2018, 6 900 ont abondé leurs droits retraite au RAFF en convertissant des jours épargnés sur leur CET (+11 % par rapport à 2017). Le montant des cotisations versées à ce titre s'élève à 3,1 millions d'euros. Les agents âgés de 55 ans et plus représentent la moitié de ces cotisants pour un montant moyen de 523 euros.

Dans la fonction publique territoriale, fin 2015, on comptabilise environ 468 600 agents (voir **Figure V 3-A2-3**) ayant un compte épargne-temps, ouvert depuis la mise en place du dispositif en août 2004. Parmi eux, 79 300 agents ont ouverts un CET au cours de l'année 2015.

Figure V 3-A2-3 : Nombre de CET, d'agents bénéficiaires, et de jours indemnisés dans la FPT au 31 décembre 2015

Part des agents ayant un CET (en %) au 31/12	28
Nombre moyen de jours de CET par agent au 31/12	15
Nombre d'agents ayant un CET	468 600
Nombre de jours en stock au 31/12	7 230 200
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	193 300
Nombre de jours versés au RAFF ⁽¹⁾	11 400

Source : bilans sociaux FPT, DGCL.

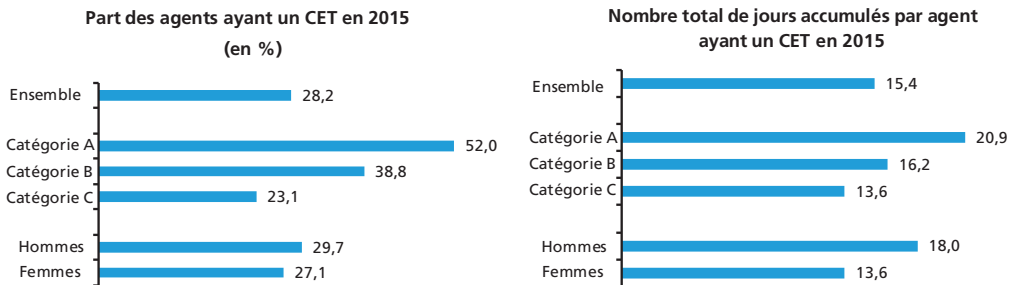
(1) RAFF : retraite additionnelle de la fonction publique..

La part des hommes ayant un CET est légèrement supérieure à celle des femmes (respectivement 30 % et 27 %, voir Figure V 3-A2-4). Les femmes de catégorie A sont moins souvent détentrices d'un CET que les hommes de la même catégorie (respectivement 50 % et 56 %). Il en va de même pour la catégorie C (respectivement 22 % et 25 %). Chez les agents de catégorie B, la part des femmes ayant un CET est comparable à celle des hommes (respectivement 39 % et 38 %).

En 2015, la part des agents ayant un CET s'établit toutes catégories confondues à 28 % (Figure V 3-A2-3). Ce sont les agents de catégorie A qui ont le plus souvent un CET : 52 % des agents de catégorie A ont un CET en 2015, contre 39 % des agents de catégorie B et 23 % des agents de catégories C.

En 2015, le nombre de jours moyen accumulés, toutes catégories confondues, atteint 15 jours. Il est plus élevé chez les catégories A (21 jours par agent et moins élevé chez les catégories C (14 jours). Fin 2015, les hommes ont accumulé plus de jours que les femmes sur leur CET (respectivement 18 jours contre 14 jours).

Figure V 3-A2-4 : Part des agents ayant un CET et nombre total de jours accumulés par agent ayant un CET par sexe et catégorie hiérarchique dans la FPT au 31 décembre 2015



Source : Bilans sociaux FPT, DGCL.

Dans les **établissements de santé du secteur public**, le nombre de jours de CET rachetés en 2017 diminue de 20 % avec 530 300 jours indemnisés, après les hausses continues observées entre 2013 et 2016. Ceux-ci représentent un montant total de 106,5 millions d'euros (après 142,3 millions en 2016), dont 76,0% ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. Parmi les 41 500 bénéficiaires de ces rachats, près de 21 900 sont des fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu en moyenne un montant de 1 050 euros au titre du rachat de jours de CET (après 1 099 euros en 2016).

La baisse est particulièrement marquée parmi le personnel médical. Elle s'explique par la mise en œuvre en 2013 du décret n° 2012-1481 du 27 décembre 2012 concernant les personnels médicaux, qui prévoit notamment que le total des comptes épargne-temps historiques et pérennes ne pourront plus excéder 206 jours à compter du 1^{er} janvier 2016 contre 300 jours jusqu'à fin 2015.

Bibliographie

- Baradji E., Dorothee O. et Pouliquen E. (2015), « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », *Point Stat* n° 17, DGAFP.
- Berger E., Dennevault C. (2018), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1684.
- Bessière S. et Pouget J. (2007), « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », *Les Salaires en France*, Insee Références.
- Bonnet O., Vuillemin T. (2019), « Salaires dans le secteur privé », *Insee Première* n° 1750.
- Daussin-Benichou J-M, Koubi M., Leduc A., Marc B., (2014). « Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008 », *Emploi et salaires édition 2014*, Insee. http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/EMPSAL14c_D2_carrieres.pdf
- Dennevault C., Gualbert N., Busch F. (2018), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2016 », *Vue 3. du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2018*, DGAFP.
- DGAFP (2012), « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information Siasp (Insee) », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2013), « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information Siasp (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2014), « Décompte des emplois et mesure des salaires dans les trois versants de la fonction publique. Nouveaux compléments méthodologiques avec Siasp (Insee) 2011 », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2015), « Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre », *Études, recherche et débats*.
- DGAFP (2018), « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État – Grille Indiciaire – Premier trimestre 2018 », *Stats Rapides*, juin 2018
- Gauthier L. (2017), « La rémunération des personnels militaires en 2017 », *Ecodef* n° 112
- Goussen J., Busch F. (2019), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1766.
- Goussen J., Godet F. (2019), « Les hautes rémunérations dans la fonction publique », *Insee Première* n° 1738.
- Goussen J., Godet F. (2019), « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1761.
- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (2018), « Les salaires dans la fonction publique en 2017 (premiers résultats) », *Informations Rapides et Stats Rapides*, mars 2019.
- 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, Drees.
- Vroylandt T. et Paliot N. (2017), « Les assistant·e·s maternel·le·s ont gagné en moyenne 1 108 euros en juin 2014 », *Études et Résultats* n° 1020, Drees.

Les contractuels dans la fonction publique

Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court 1

Les trajectoires professionnelles des contractuels : entre emploi pérenne et cumul de CDD courts 2

Les rémunérations des contractuels : des profils et des postes spécifiques qui n'expliquent qu'en partie leur faiblesse 3

**Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq
est contractuel et un contractuel sur quatre
est en contrat court**

1

1.1 Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court

Amadou Yaya BA
Yannig PONS

En 2017, plus d'un agent de la fonction publique sur cinq est contractuel. Cette part, stable entre 2011 et 2016, a augmenté en 2017 (+0,6 point) en lien avec le réemploi de nombreux contrats aidés sous statut d'agents contractuels de droit public. Par versant, leur part est plus élevée dans la FPT (26 %) que dans la FPH (23 %) et la FPE (20 %).

Les contractuels sont plus jeunes que l'ensemble des agents de la fonction publique. Ainsi, 19 % des contractuels ont moins de 25 ans contre seulement 1 % des fonctionnaires. Par ailleurs, la part des contractuels diminue quand le niveau hiérarchique augmente : 35 % des fonctionnaires sont de catégorie A alors que seuls 22 % des contractuels occupent des postes assimilés. Enfin, les contractuels sont plus fréquemment à temps partiel.

En 2017, 584 200 postes de contractuels sont occupés par des personnes soit absentes de la fonction publique en 2016 soit présentes mais chez un autre employeur. En 2016, ce nombre de nouveaux contrats était de 538 500, soit 38 % des 1,4 million de postes occupés par des contractuels. En 2016, les postes avec des contrats d'un an ou moins représentent près des trois quarts de nouveaux contrats mais seulement un quart du volume de travail de l'ensemble des contractuels. Ces contrats courts concernent plus la FPT, les jeunes et les postes assimilés à la catégorie C.

Entre 2011 et 2017, le volume de travail des contractuels a davantage augmenté que leurs effectifs physiques (+1,5 % en moyenne par an contre +1,1 %), ce qui témoigne d'une augmentation de leur durée de travail (au cours de l'année et en quotité hebdomadaire).

La répartition et la localisation des contractuels sont en grande partie liées à celles des emplois publics. La structure de l'emploi (par versant et type d'employeur) explique en partie le poids des contractuels dans l'emploi public local. Néanmoins, une fois prises en compte ces différences, les contractuels sont plus présents dans les zones d'emploi rurales et de l'agglomération parisienne. C'est pour les enseignants que la variabilité d'une zone d'emploi à l'autre est proportionnellement la plus élevée. Ainsi, plusieurs zones d'emploi franciliennes se caractérisent par un recours relativement plus important aux enseignants contractuels (voir Dossier 2-5). Entre 2011 et 2017, la part des contractuels progresse dans deux tiers des zones d'emploi. Cette hausse est moins prononcée dans les zones les plus attractives pour les fonctionnaires que dans celles l'étant le moins.

1 Les contractuels dans la fonction publique

Enfin, les contractuels sont moins diplômés que les fonctionnaires : 44 % d'entre eux ont un diplôme du supérieur contre 53 % des fonctionnaires. Plus souvent positionnés sur des emplois hiérarchiquement moins élevés, à niveau de catégorie hiérarchique comparable, les contractuels sont généralement plus diplômés que les fonctionnaires. Ils ont plus fréquemment un niveau de diplôme nettement supérieur à celui requis pour occuper le poste. Cette situation est encore plus fréquente pour les contractuels ayant un contrat à durée déterminée et pour les jeunes.

Plus d'un agent sur cinq exerce en tant que contractuel dans la fonction publique

En application de l'article 4 de la loi n° 8416 du 11 janvier 1984 portant titre II du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, l'administration peut recruter, sur des emplois permanents (au sens budgétaire du terme), des agents sur contrat de droit public.

Au cours de l'année 2017, la fonction publique a employé 1,4 million d'agents contractuels. Entre 2011 et 2017, leur nombre a augmenté en moyenne de 1,1 % par an dans l'ensemble de la fonction publique quand l'emploi public (hors contractuels et bénéficiaires de contrats aidés) progressait de 0,2 %. En 2017, tous versants confondus, la part des contractuels s'élève à 22,5 % de l'effectif total des agents de la fonction publique (hors bénéficiaires de contrats aidés) (**Figure D 1-1**). Par rapport à 2011, leur part a augmenté de 0,8 point. Sur cette période, l'évolution de l'emploi de contractuels de droit public peut difficilement s'analyser sans regarder les évolutions de l'emploi de contrats aidés du fait de passages opérés de l'un à l'autre des deux statuts au cours des dernières années. Les bénéficiaires de contrats aidés, exerçant sous le statut de droit privé, sont généralement exclus des décomptes de l'emploi public. Ils représentent 3,8 % des agents de la fonction publique présents au cours de l'année 2017. Leur nombre a diminué de 38 400 par rapport à 2016 après plusieurs années de hausse. La hausse de la part des contractuels est surtout marquée entre 2016 et 2017 (+0,6 point) suite aux transformations du statut d'emploi de certains contrats aidés en agents contractuels (33 400 contrats). La part des contractuels et bénéficiaires de contrats aidés regroupés est quant à elle stable depuis 2014.

Sur une période de six ans, la part des contractuels progresse fortement dans la FPH et la FPE, et diminue dans la FPT

Près de 8 contractuels sur 10 exercent leur activité dans la FPE et la FPT, soit 39 % des contractuels de la fonction publique dans chacun des deux versants. La proportion d'agents contractuels est globalement plus élevée dans la FPT que dans les deux autres versants. Toutefois, c'est le seul versant dans lequel la part des contractuels a diminué depuis 2011 (-0,3 point). En 2017, plus d'un quart (25,5 %) des agents territoriaux travaillent sous le statut de contractuel (hors assistants maternels et familiaux). Leur part a augmenté de 0,8 point dans ce versant par rapport à 2016 après trois années de baisses consécutives. Ainsi, leur nombre dans la FPT augmente considérablement en 2017 (4,1 % par rapport à 2016) en lien avec l'accentuation de la baisse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés sous statut privé et leur réemploi sous statut de contractuel de droit public déjà entamée en 2016.

En 2017, 531 600 contractuels exercent dans la fonction publique de l'État (ministères et EPA sous tutelle). En six ans, leur part s'est nettement accrue, passant de 18,7 % à 20,1 %, soit une évolution de 1,4 point. C'est cependant le versant dans lequel la part des contractuels est la plus faible. Entre 2016 et 2017, le nombre de contractuels de la FPE a augmenté de 3,7 % (+19 200 agents dont 14 000 postes liés aux transformations d'anciens contrats aidés en contractuels au sein du

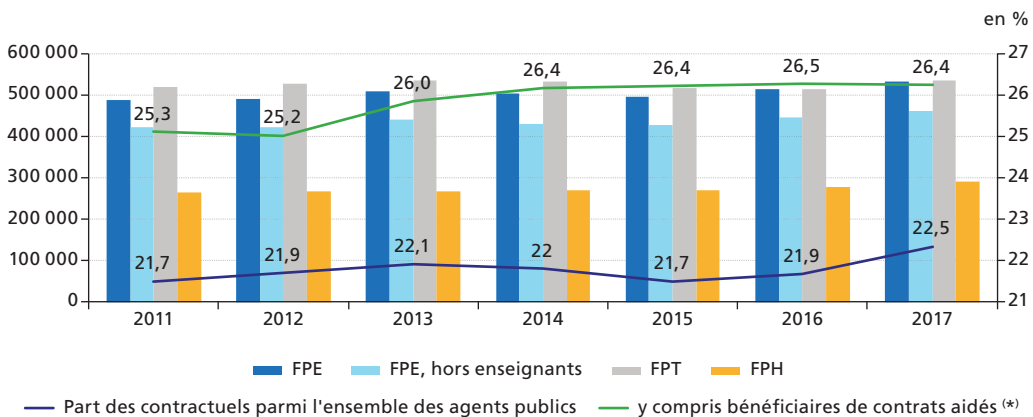
Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court

1

versant), soit une hausse de leur part de 0,5 point en un an dans ce versant. Parmi les enseignants qui représentent une part importante des agents de la FPE (40 %), seulement 6,8 % sont recrutés en tant que contractuels enseignants (dont 5,5 % dans les ministères et 22 % dans les EPA).

Enfin, on dénombre 290 700 agents contractuels dans la FPH, soit une proportion de 22,7 % (en hausse de 0,8 point par rapport à 2016) de l'effectif des agents de ce versant. Sur les six dernières années, la part des contractuels dans la FPH s'est accrue de 1,3 point. La FPH est le versant dans lequel l'effectif des contractuels a augmenté le plus vite au cours des six dernières années avec une croissance près de 2,6 fois plus rapide que celle de l'ensemble des effectifs (1,6 % en moyenne par an pour les contractuels contre 0,6 % pour l'ensemble des agents).

Figure D 1-1 : Évolution du nombre et de la part des contractuels dans les trois versants de la fonction publique par rapport à l'emploi public depuis 2011



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Emplois principaux, situés en métropole et DOM (hors Mayotte). Agents ayant occupé au moins un emploi actif non annexe dans l'année.

Lecture : 22,5 % des agents de la fonction publique présents au cours de l'année 2017 sont contractuels (hors contrats aidés). En 2017, 531 600 contractuels occupent leur poste principal dans la FPE.

(*) En % de l'emploi public (c'est-à-dire hors bénéficiaires de contrats aidés).

Le volume de travail augmente légèrement plus que les effectifs

Au cours de l'année 2017, la fonction publique a employé en moyenne l'équivalent de 872 800 agents contractuels en équivalent temps plein (17 % de l'ensemble des EQTP de la fonction publique). Ce volume de travail en équivalent de temps plein annualisé se calcule en pondérant les individus actifs dans l'année par leur durée de présence et leur quotité moyenne de temps de travail au cours de l'année et selon le taux de temps partiel ou incomplet. En six ans, le volume de travail a augmenté de 1,5 % en moyenne annuelle quand les effectifs ont progressé de 1,1 %. Ceci traduit un recours aux contractuels pour des durées plus longues, que ce soit en durée au cours de l'année ou en quotité de travail hebdomadaire. Cette notion permet de mieux prendre en compte les variations d'emploi au cours de l'année, phénomène important pour les contractuels, et le temps partiel auquel sont plus soumis les contractuels que les agents employés sous un autre statut.

1 Les contractuels dans la fonction publique

Encadré D 1-1 : Dispositif réglementaire relatif au recrutement des agents contractuels de droit public

Bien que la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant titre I du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales pose le principe de l'occupation des emplois civils permanent par des fonctionnaires (titularisés dans la hiérarchie des grades), le titre II ainsi que les titres III (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) et IV (loi n° 86-33 du 9 janvier 1986) relatifs respectivement à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière autorisent par dérogation le recrutement d'agents non titulaires sur contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois années, renouvelable dans la limite d'une durée totale de six années. Si, à l'issue de cette durée de six ans, ces contrats sont reconduits, ils le sont pour une durée indéterminée.

• **Pour répondre à un besoin permanent**, le recours aux agents contractuels mentionnés ci-dessus s'effectue dans deux cas précis :

- 1°) lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes ;
- 2°) lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifie mais uniquement pour les emplois relevant de la catégorie A.

• **Pour répondre à un besoin temporaire**, dans le cadre d'un remplacement momentané d'un agent absent, d'une vacance temporaire d'emploi ou encore pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. La durée des contrats ne peut excéder douze mois sur une période de dix-huit mois consécutifs (six mois parmi douze mois consécutifs pour un travail saisonnier).

• **Comme procédure de pré-recrutement de fonctionnaires** (PACTE et travailleurs handicapés notamment).

Conditions de recrutement et d'emploi

À l'exception de la condition de nationalité (française ou européenne), l'agent contractuel doit remplir, comme le fonctionnaire, un certain nombre de conditions générales pour pouvoir être nommé (droits civiques, casier judiciaire vierge, respect des règles relatives à l'entrée et au séjour des étrangers, aptitude physique requise pour la fonction, sous réserve de la compensation du handicap).

Les diverses dispositions applicables aux agents contractuels sont précisées dans les décrets n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifiés pour la FPE, n° 88-145 du 15 février 1988 pour la FPT et n° 91-155 du 6 février 1991 pour la FPH. Ces décrets ont pour objet de fixer notamment les règles relatives à la protection sociales des agents sur contrat et de préciser les modalités de durée, de renouvellement ou non du contrat, les conditions et motifs du licenciement.

Devenir fonctionnaire

Le concours constitue le principal mode d'accès au statut de fonctionnaire. Toutefois, certains emplois de catégorie C sont accessibles sans concours, si le statut particulier le prévoit (par exemple, adjoint administratif).

Les agents contractuels peuvent se présenter aux concours internes qui leur sont ouverts sous condition d'ancienneté de service public. Des dispositifs particuliers, *ad hoc*, de nature législative, leur sont ponctuellement proposés pour leur permettre un accès réservé au corps de fonctionnaires.

Ainsi, depuis 1946 une quinzaine de plans de titularisation se sont succédé. Ces plans ont été mis en place pour répondre aux situations de précarité dans la fonction publique. Le dernier en date – le dispositif dit Loi « Sauvadet » instauré par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 – favorise, sur la période 2013 à 2018¹, la transformation des CDD de certains agents contractuels en CDI ainsi que l'accès au statut de fonctionnaire. Dans le cadre du plan de titularisation, des recrutements réservés sont organisés par voie d'examen professionnalisés pour les corps et cadres d'emplois de catégorie B ou C, ou via une commission de sélection pour l'accès au 1^{er} grade des corps de catégorie C accessible après sélection sur dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et un oral dans les trois versants, et par voie de concours réservés pour les corps de catégorie A dans la FPE.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 élargit le recours au contrat sur les emplois permanents de toutes catégories et crée le contrat de projet.

Un fonctionnaire civil sur trois de la FPE en 2014 a commencé sa carrière comme non-titulaire

Parmi les fonctionnaires civils présents en 2014, d'après l'enquête sur les agents de la fonction publique de l'État de 2014 (Insee), 34 % sont devenus fonctionnaires après avoir débuté dans la fonction publique comme

¹ Prolongé jusqu'en 2018 par loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court

non-titulaire (dont 8 % par un plan de titularisation Durafour, Perben, Sapin, Sauvadet, etc.). Parmi les agents devenus fonctionnaires, les femmes sont majoritaires et représentent 60 %, soit la même proportion que parmi l'ensemble des agents civils de la FPE.

Figure D 1.E1-1 : Répartition des fonctionnaires de la FPE en emploi en 2014 selon leur mode de titularisation

[en %]

	Enseignants	Non-enseignants	Ensemble
Mode d'entrée dans la fonction publique			
Concours	74	51	61
Autres	26	49	39
Parmi les agents fonctionnaires ⁽¹⁾ à leur premier poste			
Concours	99	95	97
Autres	1	5	3
Parmi les agents non fonctionnaires à leur premier poste			
Concours	43	27	32
Autres	57	73	68
Mode de titularisation parmi les fonctionnaires			
Fonctionnaire au premier poste	71	61	66
Titularisé par un plan de titularisation (Durafour, Perben, Sapin, Sauvadet, etc.)	3	12	8
Titularisé en passant un autre concours	25	27	26

Source : Insee, *Enquête sur les agents de la fonction publique de l'État 2014*.

Champ : Agents de la fonction publique de l'État en 2014, hors militaires.

(1) Y compris fonctionnaires stagiaires.

L'emploi contractuel plus fréquent dans les EPA

Quel que soit le versant, le poids de l'emploi des contractuels varie fortement selon le type d'employeur. Ainsi, dans la FPE, la part des contractuels dans les EPA est beaucoup plus importante que dans les ministères, respectivement de 61,9 % et de 8,7 % (**Figure D 1-2**). Cette surreprésentation des contractuels dans les EPA provient de l'autorisation accordée à certains établissements publics, en raison de leur mission, de déroger au principe général selon lequel les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires. Dans les ministères, le nombre de contractuels a augmenté de 16 % (25 200 agents supplémentaires) entre 2011 et 2017, soit une évolution moyenne annuelle de 2,5 %. En six ans, la part des contractuels dans les ministères a augmenté de 1,3 point quand elle baisse de 1,2 point dans les EPA. Après plusieurs années de baisse, la part des contractuels dans les EPA est en légère progression de 0,3 point en 2016 et de 0,2 point en 2017. L'analyse par ministère montre que la part des contractuels dans les effectifs d'un ministère, y compris des EPA sous tutelle, dépend fortement du poids de ses EPA et en particulier des EPA dérogatoires (**voir définition**). Ainsi, la proportion de contractuels est plus élevée aux ministères sociaux (70,4 %) principalement du fait de Pôle emploi et de l'établissement français du sang dont l'ensemble des agents relèvent du statut de contractuel. Également dans la sphère du ministère de la Culture et de la Communication (dont 60 % des effectifs relèvent des EPA), plus de la moitié des agents sont employés sous statut contractuel (51,7 %). À l'inverse, la part des contractuels est plus faible au sein des ministères où la présence des militaires est très importante (Défense et Intérieur, respectivement 5,4 % et 7,3 %).

1 Les contractuels dans la fonction publique

Encadré D 1-2 : Définitions et méthodes

Le système d'information sur les agents du service public (Siasp) recense les données sur l'emploi des agents des trois versants de la fonction publique. Le champ de l'étude porte sur les agents contractuels sur un poste principal actif et non annexe au cours de l'année. Un poste est jugé actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité et « non annexe » si cette rémunération et/ou la durée d'activité de ce poste sont suffisantes.

Dans Siasp, le couple formé par une personne exerçant son activité au sein d'un établissement (caractérisé par son lieu de travail) définit un poste. La notion de contrat n'est pas directement présente dans Siasp, mais on procède à l'estimation d'une durée des contrats de la manière suivante :

Un contrat est d'un an ou moins si le poste de contractuel a une période active continue inférieure ou égale à 360 jours.

Un contrat est supérieur à un an si le poste de contractuel a une période active continue strictement supérieure à 360 jours.

Un EPA en situation dérogatoire est un EPA dans lequel le statut normal de recrutement est celui de contractuel, soit de droit public, soit dans certains cas de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des contractuels concerne, selon le cas, tous les emplois de l'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

Une zone d'emploi est définie par l'Insee comme un espace 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 les emplois offerts. On compte 321 zones d'emploi en France (hors Mayotte).

Le volume de travail sur l'ensemble des postes actifs (annexes ou non annexes) sur l'année est compris entre 0 et 1 ; il correspond pour un agent au rapport entre son nombre d'heures rémunérées dans l'année et le nombre d'heures rémunérées correspondant à un service à temps complet toute l'année.

Figure D 1-2 : Part des contractuels selon le type d'employeur dans la FPE

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – Dessi.

Champ : Emplois principaux, situés en métropole et DOM (hors Mayotte). Agents ayant occupé au moins un emploi actif non annexe dans l'année, hors bénéficiaires de contrats aidés

Dans la FPT, d'une manière générale, la part des contractuels est plus élevée dans les EPA locaux que dans les collectivités territoriales (communes, départements, régions) où elle s'élève respectivement à 31,6 % et 23,1 %. Le recours aux contractuels dans les EPA locaux peut s'expliquer par le fait que les emplois occasionnels ou saisonniers y sont plus nombreux. C'est dans les « autres EPA locaux » (OPHLM, CCM, régies...) que la part des contractuels est la plus élevée (60,2 %) et où elle a augmenté le plus vite au cours des six dernières années avec une évolution moyenne de 6,8 % par an (Figure D 1-3). Au sein des collectivités territoriales, les communes ont

Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court

1

un taux d'emploi contractuel supérieur à celui de l'ensemble du versant (26,4 % contre 25,5 %) du fait de certaines filières (part des contractuels à 56 % dans la filière « animation », 44 % dans la filière « sportive » ...).

Dans la FPH, la proportion de contractuels est plus élevée dans les « Autres établissements médico-sociaux » (43,7%, soit deux fois plus que leur part dans l'ensemble du versant), même si leur part recule de 0,8 point en six ans dans ces établissements. À l'inverse, un agent sur cinq dans les hôpitaux est recruté en tant que contractuel mais cette part est en hausse de 0,9 point depuis 2011.

Figure D 1-3 : Évolution du nombre de contractuels en effectifs physiques et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) par type d'employeur

	2017				Évolution 2011 - 2017			
	En personnes physiques		En volume de travail		Évolution en personnes physiques		Évolution en volume de travail	
	Effectif	Part dans l'emploi (en %)	Effectif	Part dans l'emploi (en %)	En % (en moyenne annuelle)	En pt de %	En % (en moyenne annuelle)	En pt de %
FPE	531 645	20,1	353 343	15,1	1,4	1,4	1,9	1,5
Ministères	181 769	8,7	110 409	5,9	2,5	1,3	3,3	1,1
<i>dont Enseignants</i>	52 633	5,5	34 770	4,1	1,8	0,5	3,7	0,8
EPA	349 876	61,9	242 934	53,3	0,9	-1,2	1,2	-0,6
FPT	534 813	25,5	324 010	18,3	0,5	-0,3	0,3	-0,4
Communes	293 844	26,4	175 880	18,8	0,2	0,4	-0,1	-0,0
Département	39 617	13,0	25 439	9,4	-2,9	-2,0	-2,4	-1,2
Région	16 839	17,6	10 573	12,4	1,2	-0,6	1,3	-0,4
Établissements communaux	56 821	39,1	33 462	29,6	-0,4	-0,9	-0,5	-1,0
Établissements intercommunaux	106 904	30,2	65 574	22,3	2,9	-2,6	2,8	-2,2
Établissement départementaux	14 452	19,6	8 985	13,5	1,2	0,9	1,5	0,8
Autres EPA locaux	6 336	60,2	4 097	51,4	6,8	-3,7	6,2	-4,9
FPH	290 686	22,7	195 473	17,9	1,6	1,3	2,7	2,0
Hôpitaux	226 103	20,3	156 702	16,2	0,9	0,9	2,2	1,8
Établissement d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	44 641	38,1	27 040	28,8	4,7	-0,6	5,4	0,4
Autres établissements médico-sociaux	19 942	43,7	11 732	32,9	3,7	-0,8	3,9	-0,5
Ensemble FP	1 357 144	22,5	872 826	16,8	1,1	0,8	1,5	1,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Emplois principaux, situés en métropole et DOM (hors Mayotte). Agents ayant occupé au moins un emploi actif non annexe dans l'année, hors bénéficiaires de contrats aidés.

Des contractuels plutôt jeunes, féminins et classés en catégorie C²

Les femmes sont majoritaires parmi les fonctionnaires (64,4 %) et les contractuels (65,8 %) de la fonction publique. La structure par catégorie hiérarchique³ diffère selon le statut des agents.

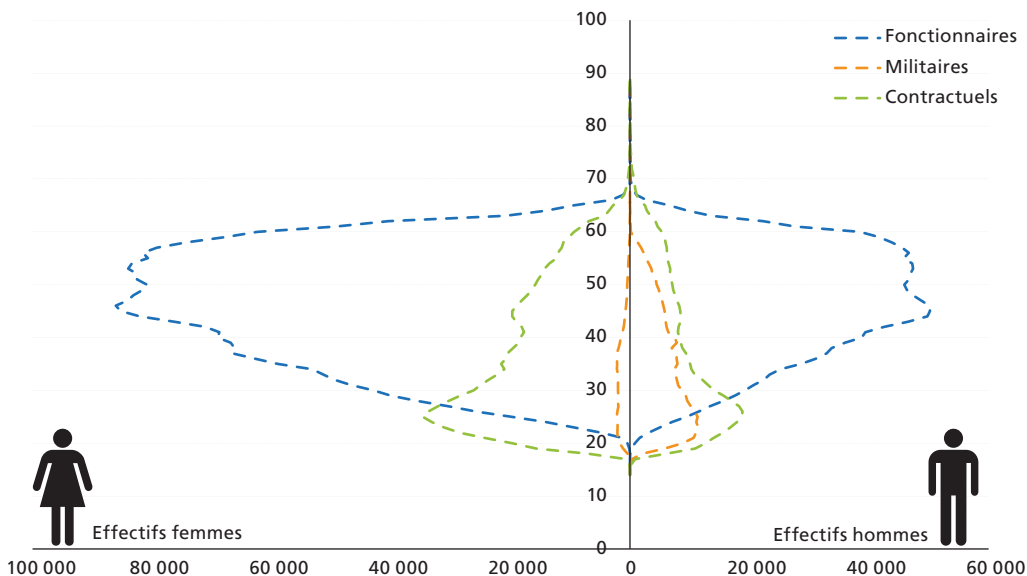
2 Voir dossier 3 pour plus d'information sur l'incidence de ces caractéristiques sur l'écart de rémunération avec les fonctionnaires.

3 Les contractuels ne relèvent pas proprement dit d'une catégorie hiérarchique. Néanmoins, par assimilation, ils peuvent être classés dans l'une de ces trois catégories soit directement soit indirectement. Par exemple, dans la FPT, les contractuels sont déclarés sur des cadres d'emploi comme les fonctionnaires. Certains contractuels de la FPE sont déclarés quant à eux sur des grades propres aux contractuels : dans ce cas, l'assimilation est faite à partir du libellé du grade (par exemple « Agent non titulaire A », « Agent contractuel des ministères chargés des affaires sociales de niveau 1 » ...).

1 Les contractuels dans la fonction publique

Ainsi, parmi les fonctionnaires, 35,2 % sont de catégorie A contre seulement 21,7 % parmi les contractuels. À l'inverse, ces derniers sont plus nombreux parmi les agents de catégorie C (54,0 %) que chez les fonctionnaires (45,9 %). Comparés aux fonctionnaires, les contractuels de la fonction publique constituent une population assez jeune : leur moyenne d'âge s'élève à 37 ans en 2017 contre 46 ans chez les fonctionnaires. Près d'un agent sur cinq (18,8 %) parmi les contractuels est âgé de moins de 25 ans contre seulement 1,2 % chez les fonctionnaires (Figure D 1-4). À l'inverse, la part des 50 ans et plus est plus élevée chez les fonctionnaires (40,2 %) que chez les contractuels (19,5 %).

Figure D 1-4 : Pyramide des âges des contractuels par statut dans l'ensemble de la fonction publique en 2017



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Emplois principaux, situés en métropole et DOM (hors Mayotte). Agents ayant occupé au moins un emploi actif non annexe dans l'année, hors bénéficiaires de contrats aidés.

Les contrats de moins d'un an représentent près des trois quarts des nouveaux postes et un quart du volume de travail total

Sur l'ensemble des postes de contractuels au cours de l'année 2016, 43 % sont des contrats de moins d'un an (soit 608 150 postes) (voir définition). D'une année sur l'autre, avec un taux de turn-over élevé, la population dite « contractuelle » se renouvelle par partie avec de nouvelles arrivées et des départs. Ainsi, parmi l'ensemble des postes occupés par des contractuels en 2016, on en comptabilise 538 500 nouveaux (personne employée sur un poste en 2016 mais absente sous le statut de contractuel en 2015 ou alors travaillant chez un autre employeur dans la fonction publique en 2015 en tant que contractuel), soit près de 38 % (Figure D 1-5). Ces nouveaux contrats se répartissent pour 28 % sur des contrats supérieurs à un an et 72 % sur des contrats d'un an ou moins. Près d'un quart des contractuels sur ces postes nouvellement occupés ont déjà travaillé

Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court

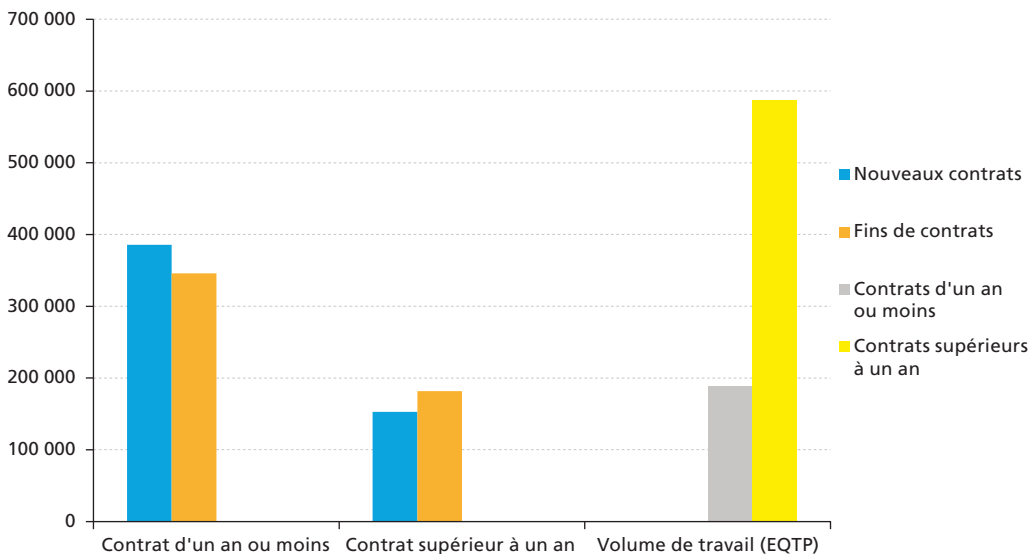
1

dans la fonction publique en 2015 mais chez un autre employeur. Parmi eux, 62 % ont un contrat d'un an ou moins et 38 % supérieur à un an.

De plus, 527 600 contractuels quittent la fonction publique, changent de statut ou vont chez un autre employeur de la fonction publique en tant que contractuel en 2017. Plus d'un quart (27 %) des contractuels en fin de contrat en 2016 travaillent en 2017 chez un autre employeur de la fonction publique (dont 64 % des agents en contrat de moins d'un an en 2016) (voir **Dossier 2** pour plus d'informations sur les trajectoires d'emploi des contractuels).

En volume de travail, les contrats de moins d'un an représentent près d'un quart du volume total des contractuels en 2016.

Figure D 1-5 : Nombre de nouveaux contrats, de fins de contrats et effectifs en équivalent temps plein par durée en 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Emplois principaux, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents ayant occupé au moins un emploi actif non annexe dans l'année, hors bénéficiaires de contrats aidés.

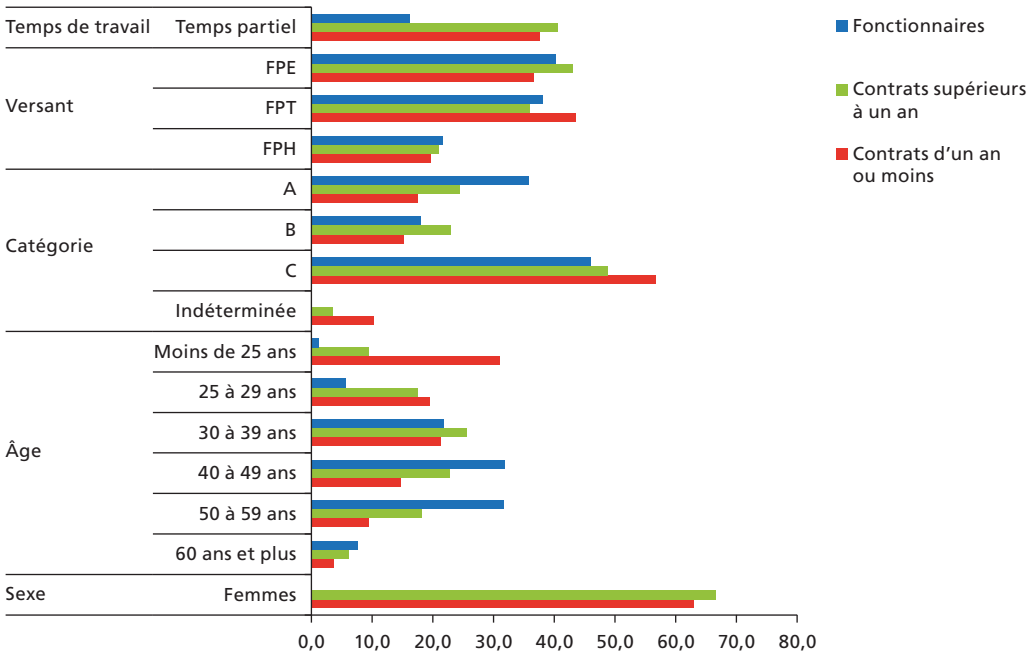
Lecture : En 2016, 385 800 contrats d'un an ou moins ont démarré et 181 800 contrats supérieurs à un an se sont terminés.

En 2016, 189 100 équivalents temps plein ont concerné l'ensemble des contrats d'un an ou moins.

Parmi les contractuels territoriaux, 47 % ont un contrat d'un an ou moins contre des proportions assez proches dans la FPE et la FPH respectivement de 39 % et de 41 %. Près d'un tiers (31 %) des contractuels embauchés pour un contrat d'un an ou moins ont moins de 25 ans contre seulement 9,6 % de ceux avec un contrat supérieur à un an. En revanche, les agents âgés de 50 ans et plus représentent une part plus importante des contractuels avec un contrat de plus d'un an (24 % contre 13 %) (Figure D 1-6). Par ailleurs, la proportion des agents en temps partiel est sensiblement plus élevée chez les contractuels en contrat de plus d'un an (41 % contre 38 % des agents avec un contrat d'un an ou moins).

1 Les contractuels dans la fonction publique

Figure D 1-6 : Caractéristiques des agents contractuels actifs dans l'année selon le type de contrat en 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

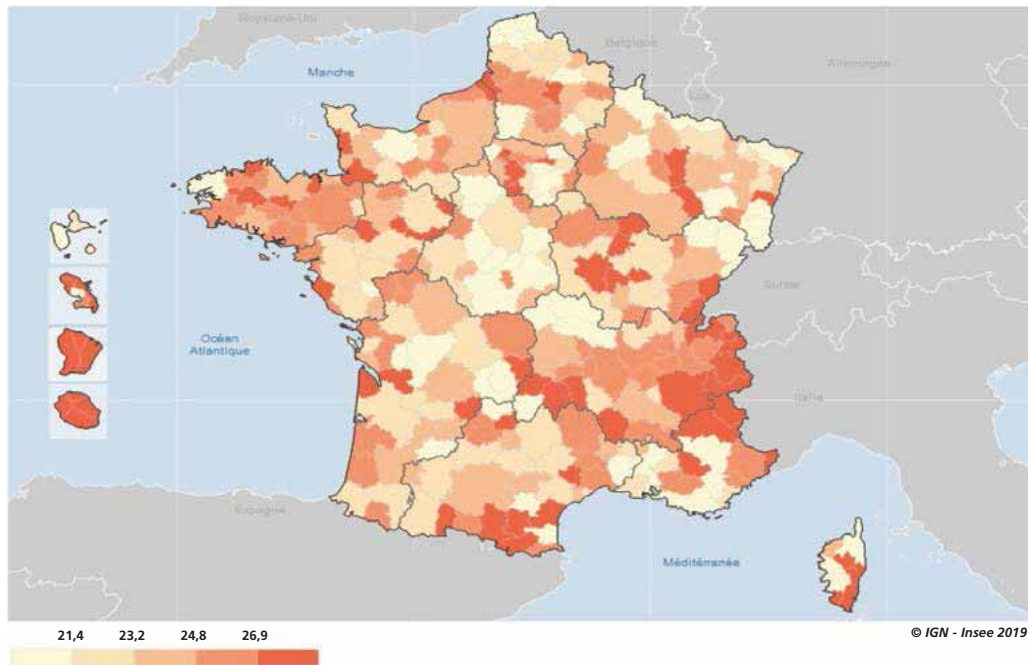
Champ : Emplois principaux, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents ayant occupé au moins un emploi actif non annexe dans l'année, hors bénéficiaires de contrats aidés.

La répartition géographique des contractuels est pour partie liée à la nature des emplois

Le recours aux contractuels est très variable selon le type d'employeur. Ainsi, la structure de l'emploi public explique pour partie la répartition géographique des contractuels. Par exemple, les poids plus élevés de la FPE dans le Centre, l'Est et dans les principales métropoles et, à l'inverse de la FPT, dans le Sud et en Bretagne expliquent la répartition des contractuels (Figure D 1-7). Néanmoins, des spécificités régionales existent : ainsi, les contractuels sont particulièrement nombreux dans les DOM malgré un poids élevé de la FPE où la part des contractuels est plus faible, et moins présents dans la région Centre Val-de-Loire. De plus, ces effets régionaux varient selon le type d'employeur. En Île-de-France, les contractuels sont peu nombreux dans la FPT, la FPH et les EPA de la FPE, alors qu'ils représentent une part importante de l'emploi ministériel hors EPA, du fait d'un recours important dans l'enseignement (voir Dossier 2).

Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court

Figure D 1-7 : Part des contractuels par zone d'emploi en 2017
(en %)



Source : Siasp, Insee – Traitement DGAFP – Dessi.

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

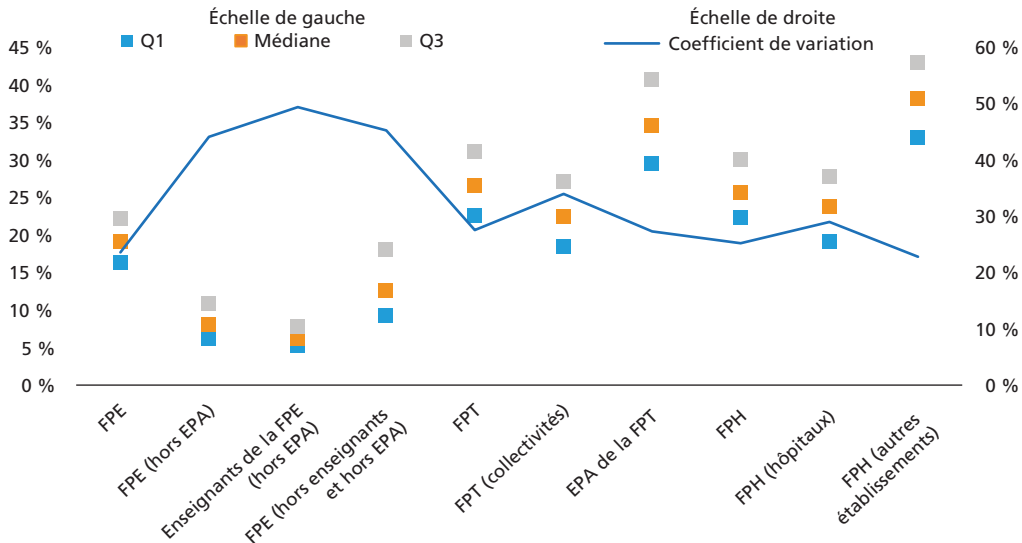
Les contractuels sont plus présents dans les zones rurales ou montagneuses et en Île-de-France pour les enseignants

Dans la FPE, les contractuels sont plus nombreux à Paris, dans les métropoles régionales, les DOM et dans certaines zones d'emploi rurales (Limousin, Massif central, Morvan). Pour Paris et les métropoles régionales, la part plus importante des contractuels s'explique en grande partie par la structure de l'emploi. La concentration d'emploi public fait mécaniquement baisser dans ces zones le poids de l'enseignement où le recours aux contractuels est plus faible. En outre, les EPA de la FPE emploient une proportion moindre de contractuels dans les zones urbaines, notamment les métropoles, que dans les autres zones. Pour autant, ces établissements y ont un poids plus élevé que dans les autres zones et contribuent ainsi à expliquer la part totale des contractuels plus élevée.

Dans les ministères, la part des contractuels est plus élevée à Paris, dans la diagonale allant du Limousin à la Lorraine, ainsi qu'en Corse et dans certaines zones d'emploi bretonnes. Pour la Corse, le Massif central et la Guyane, ce constat est le même pour les seuls enseignants des ministères (c'est-à-dire hors enseignants des EPA, principalement employés dans les universités). La part des contractuels parmi les enseignants des ministères demeure partout relativement faible. Pour autant, il s'agit du type d'employeur pour lequel la répartition géographique est la moins homogène (**Figure D1-8**). L'Île-de-France se distingue par une part de contractuels élevée parmi les enseignants, notamment dans les zones d'emploi de Créteil et Orly et en Seine-et-Marne. Le recours aux contractuels plus élevé en Corse s'explique en partie par le recrutement local d'enseignants bilingues prévu dans le cadre d'un plan État-région.

1 Les contractuels dans la fonction publique

Figure D 1-8 : Quartiles et coefficients de variation par type d'employeur des parts des contractuels par zone d'emploi en 2017



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Dans un quart des zones d'emploi, la part des contractuels parmi les enseignants des ministères (hors EPA – notamment universités) est inférieure à 5,1 %, dans la moitié des zones d'emploi, elle est inférieure à 6,2 % et dans un quart des zones d'emploi, elle est supérieure à 7,8 %.

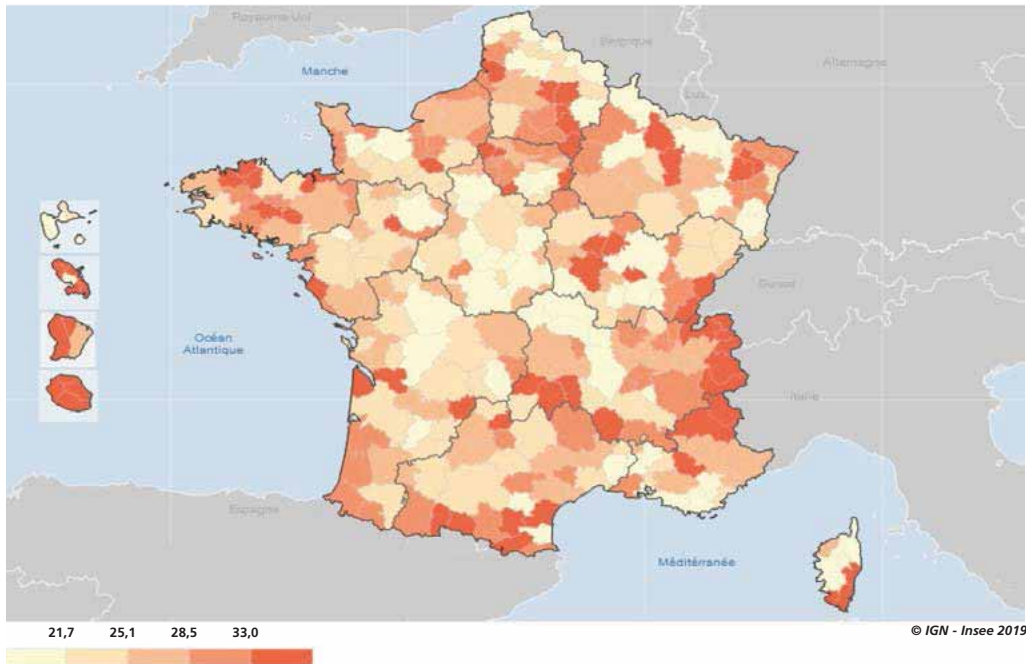
Le coefficient de variation (écart type / moyenne) permet de comparer les dispersions de variables dont les moyennes sont différentes. Il est le plus élevé (49 %) pour la part par zone d'emploi des contractuels parmi les enseignants (hors EPA).

Dans la FPT, le recours aux contractuels est particulièrement fort dans les zones rurales et montagneuses (Alpes, Pyrénées, Massif central, Morvan) ainsi que dans le sud de la Corse et dans les DOM (Figure D 1-9). Dans ces zones peu denses, l'importance de la présence des contractuels s'explique par la faible taille des communes. En effet, 35 % des agents des communes de moins de 500 habitants sont des contractuels contre moins de 25 % pour les autres communes. De plus, ces zones d'emploi n'hébergent généralement pas de sièges départementaux ou régionaux où la part des contractuels est plus faible.

Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court

Figure D 1-9 : Part des contractuels dans la fonction publique territoriale par zone d'emploi en 2017

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Enfin, dans la FPH, la structure des emplois explique également pour partie la répartition des contractuels, dont la part est plus élevée dans les territoires ruraux de l'Ouest et des Alpes, notamment. En effet, les hôpitaux, où la part des contractuels est plus faible que dans l'ensemble du versant, sont localisés dans les métropoles et les autres grandes agglomérations. De plus, au sein même de l'emploi hospitalier (hôpitaux uniquement), les contractuels sont plus présents dans les hôpitaux des zones rurales (Aisne, Savoie, Loire, Morvan).

Le recours aux contractuels progresse dans une grande partie du territoire, notamment dans les zones peu attractives pour les fonctionnaires

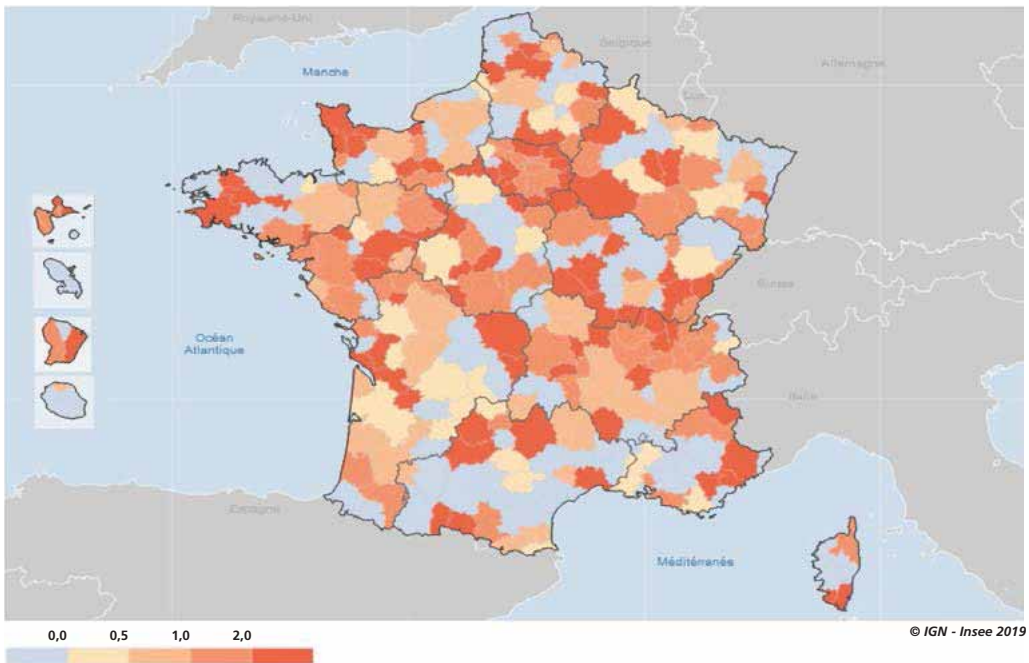
Entre 2011 et 2017, la part des contractuels dans les effectifs physiques des trois versants a progressé de 0,8 point. Cette hausse concerne la majeure partie du territoire et est particulièrement marquée en Île-de-France (**Figure D 1-10**). En revanche, la part des contractuels baisse dans plusieurs zones d'emploi de Bretagne, en Martinique et à La Réunion, où elle était plus élevée que sur l'ensemble du territoire. En outre, cette progression est plus modérée dans les zones attractives pour les fonctionnaires. L'attractivité des zones d'emploi pour les fonctionnaires peut être approchée en rapportant les arrivées aux départs parmi les fonctionnaires mobiles (c'est-à-dire ceux ayant

1 Les contractuels dans la fonction publique

changé de zone d'emploi entre deux années). Ainsi, hors DOM, pour lesquels la mobilité s'inscrit dans un contexte particulier (éloignement géographique, incitation financière...), la part des contractuels dans l'emploi public civil a progressé de 0,7 point dans les zones les plus attractives – les arrivées dans la zone sont supérieures d'au moins 25 % aux départs – et de 1,3 dans les moins attractives – arrivées dans la zone inférieures à 80 % des départs.

Figure D 1-10 : Évolution de la part des contractuels (en effectifs physiques) dans l'emploi public civil entre 2011 et 2017

[en point de %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Cette relation peut se vérifier pour certains types d'emploi. Par exemple, pour les enseignants, les contractuels représentent 5,5 % de l'emploi dans les zones les plus attractives et 7,6 % dans celles l'étant le moins. De même, hors Île-de-France, où la structure des établissements publics est atypique, dans les EPA de la FPE, ils représentent 59,2 % dans les zones les plus attractives et 69,7 % dans celles l'étant le moins. En revanche, l'emploi ministériel hors enseignants et l'emploi hospitalier ne semblent pas liés à l'attractivité pour les fonctionnaires. En effet, même en corrigeant de la structure de l'emploi entre administration centrale et déconcentrée d'une part et entre hôpitaux et autres établissements médicaux d'autre part, la part des contractuels reste proche quel que soit le niveau d'attractivité.

Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court

1

Encadré D 1-3 – Qualifications et diplômes des contractuels

Hors contrats aidés, les contractuels ont des niveaux de diplôme inférieurs aux fonctionnaires : 43 % d'entre eux ont un diplôme du supérieur contre 53 % des fonctionnaires (**Figure D 1.E3-1**). Cet écart tient à la structure des emplois. En effet, 34 % des fonctionnaires occupent un emploi de cadre ou de professeur, qui nécessite un diplôme du supérieur, contre seulement 20 % des contractuels. À l'opposé, les contractuels sont plus fréquemment employés ou ouvriers que les fonctionnaires.

Toutefois, à qualification comparable⁴, les contractuels sont généralement plus diplômés que les fonctionnaires. Ils ont plus fréquemment un niveau de diplôme nettement supérieur à celui requis pour occuper le poste. Ainsi, pour les professions intermédiaires (hors enseignants), 27 % des contractuels ont un diplôme de 2^e ou 3^e cycle contre seulement 17 % des fonctionnaires. De même, parmi les employés et ouvriers, 44 % des contractuels sont *a minima* bacheliers, contre 38 % des fonctionnaires.

Figure D 1.E3-1 : Répartition par diplôme et qualification des contractuels et des fonctionnaires [en %]

		Pas de diplôme ou CEP	Autres diplômes inférieurs au baccalauréat	Baccalauréat	1 ^{er} cycle	2 ^e et 3 ^e cycle
Cadres et professions intellectuelles supérieures (hors professeurs et enseignants)	Contractuels	1	4	10	17	68
	Fonctionnaires	1	4	12	25	58
Professeurs et enseignants	Contractuels	0	1	3	25	71
	Fonctionnaires	0	0	2	43	55
Professions intermédiaires (hors professeurs et enseignants)	Contractuels	4	12	26	31	27
	Fonctionnaires	2	14	19	48	17
Employés et ouvriers	Contractuels	15	41	27	13	4
	Fonctionnaires	13	49	25	11	2
Ensemble	Contractuels	9	25	23	20	23
	Fonctionnaires	6	24	17	29	24

Source : Enquête Emploi 2016 à 2018, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Actifs occupés de la fonction publique, situés en métropole et DOM. Hors bénéficiaires de contrats aidés, apprentis, assistantes maternelles, praticiens hospitaliers et ouvriers d'État.

Ces situations, où le niveau de diplôme est supérieur à celui requis pour le poste, sont, comme dans le privé, plus fréquentes pour les salariés ayant un contrat à durée déterminée : 47 % des employés ou ouvriers et 27 % des professions intermédiaires en CDD sont dans cette situation contre 31 % et 25 % des contractuels en CDI. De plus, comme pour les salariés du privé et les fonctionnaires, les jeunes sont les plus concernés par ces situations (hors cadres et enseignants, 45 % des moins de 35 ans contre 19 % des 50 ans et plus). Ainsi, les jeunes contractuels de la fonction publique, à l'instar de ceux du privé, semblent connaître une entrée sur le marché du travail où le déclassement apparaît comme une stratégie d'insertion dans l'attente d'un emploi stable en adéquation avec le niveau de formation (**voir Dossier 2**). Les jeunes diplômés étant plus nombreux parmi les contractuels : la structure par âge explique en grande partie l'écart observé avec les fonctionnaires. Néanmoins, des écarts subsistent. Par exemple, quel que soit l'âge, pour les professions intermédiaires administratives de la fonction publique (PCS 451), les contractuels ont plus fréquemment un diplôme de 2^e ou 3^e cycle que les fonctionnaires. Les femmes ont plus fréquemment que les hommes un niveau de diplôme supérieur à celui requis pour occuper le poste : hors cadres et enseignants, 37 % d'entre elles sont dans cette situation contre 34 % des hommes. Cet écart est un peu plus marqué que chez les fonctionnaires (30 % et 28 %). Enfin, ces situations de surqualification sont plus fréquentes en Île-de-France et dans les départements des métropoles régionales et plus faibles dans les départements de banlieue parisienne et dans les DOM (**voir Dossier 3**, pour plus d'informations sur l'incidence de ces caractéristiques sur la rémunération).

⁴ La qualification fait ici référence à la profession et catégorie socio-professionnelle (PCS) à partir de laquelle est défini un agrégat *ad hoc*. Les professeurs et enseignants constituent à eux seuls un niveau de qualification. Les autres qualifications correspondent aux niveaux agrégés de la nomenclature PCS, hors enseignants et professeurs.

1 Les contractuels dans la fonction publique

Pour en savoir plus :

- Ba A., Baradji E. et Duval J. (2017), « Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2017.
- Chataigner N. et Soulat L. (2019), « Les caractéristiques de l'emploi public dans la fonction publique territoriale », *Questions Retraite & Solidarité*, n° 26, avril 2019.
- Ba A. (2019), « Mobilité géographique des fonctionnaires civils », *Point stat*, n° 32, mars 2019.

Les trajectoires professionnelles des contractuels : entre emploi pérenne et cumul de CDD courts

2

Les trajectoires d'emploi
des contractuels entre 2009 et 2015 **2.1**

Chaque année, près d'un contractuel
sur dix devient fonctionnaire **2.2**

Les profils de carrière variés
des contractuels **2.3**

Le devenir des personnes sorties de contrats aidés :
à caractéristiques équivalentes, un accès à l'emploi
supérieur à celui des autres bénéficiaires
du secteur non marchand **2.4**

Les trajectoires d'emploi des enseignants non titulaires
du second degré public : un exemple sur la cohorte
d'enseignants recrutés en 2010 **2.5**

Les trajectoires professionnelles des contractuels : entre emploi pérenne et cumul de CDD courts

En 2017, 22,5 % des agents de la fonction publique sont contractuels, soit 1,4 million d'agents (Partie 1). Mais ce statut est souvent une étape dans le parcours professionnel de ces agents.

Cette partie du dossier s'appuie sur plusieurs études pour illustrer les parcours professionnels des agents contractuels de la fonction publique, à partir de diverses sources et échantillons.

Une première étude décrit les six premières années du parcours professionnel des contractuels de la fonction publique recrutés en 2009.

Une deuxième partie regarde plus spécifiquement les titularisations des contractuels dans les trois versants de la fonction publique depuis 2013.

Une perspective plus longue est également proposée comme point de repère *via* l'étude des carrières des contractuels de la génération 1953 (65 ans en 2018).

Ensuite, deux focus sont présentés, le premier sur le devenir des bénéficiaires des dispositifs de contrats aidés, le second sur les contractuels de l'enseignement secondaire.

Sur les années récentes, les agents contractuels restent au sein de la fonction publique ou la quittent dans des proportions similaires (60/40 % sur les trois versants, 50/50 % pour les contractuels du secondaire de l'Éducation nationale). Ce maintien dans la fonction publique est souvent lié à une titularisation, avec un contractuel sur dix devenant fonctionnaire chaque année. Cet accès à la titularisation était plus faible pour la génération de 1953, puisque seuls 11 % de ces contractuels ont été titularisés sur l'ensemble de leur carrière.

Par ailleurs, au cours des années récentes, les plus jeunes sont plus mobiles entre secteurs public et privé, et vers la titularisation mais aussi le chômage. Les titularisations sont plus fréquentes pour les femmes et, dans la FPH où le passage par le statut de contractuel est notamment inhérent au passage des concours sur titre. S'ils sont moins fréquemment titularisés, les contractuels les plus âgés sont davantage représentés parmi les 10 % des enseignants contractuels du secondaire recrutés en 2010 qui ont été cédés.

Toutes les trajectoires professionnelles ne sont pas stables. Même si le risque de chômage est plus faible pour les contractuels de la fonction publique que pour les contrats à durée limitée¹ du privé, 18 % des contractuels du public sont au chômage ou inactif au bout de six ans. Sur la génération 1953, un tiers, souvent des femmes, a cumulé des périodes de contrats, souvent à temps incomplet, associés à des rémunérations plus faibles. Dans l'enseignement secondaire, 10 %, à nouveau des femmes en majorité, cumulent depuis 2010 des contrats inférieurs à l'année scolaire.

1 Les contrats à durée limitée agrègent différents types de contrats : CDD, vacataires, travailleurs à l'acte...

À l'inverse, la fonction publique offre des opportunités à certains profils. On observe ainsi des passages du privé vers le public. Ces dernières années, ce phénomène concerne notamment les femmes jeunes employées sur des contrats à durée limitée du privé. C'est aussi le cas de 17 % des contractuels de la génération 1953, notamment des femmes dans la FPT. La fonction publique offre également, par la voie des contrats aidés, un accès à l'emploi à des personnes qui en sont éloignées. Ce dispositif permet à près d'un bénéficiaire sur deux de rester en emploi six mois après la fin du contrat aidé dont un tiers dans le secteur privé. Ces emplois sont cependant en CDD dans 75 % des cas et à temps partiel dans la moitié des cas.

2.1 Les trajectoires d'emploi des contractuels entre 2009 et 2015

Odran BONNET
Simon GEORGES-KOT
Pierre PORA²

60 % des contractuels de la fonction publique en 2009 sont toujours dans la fonction publique six ans plus tard et près de la moitié sont devenus fonctionnaires

Les salariés principalement³ contractuels de la fonction publique⁴ en 2009, qu'ils soient en CDI ou en contrat à durée déterminée⁵, restent majoritairement dans la fonction publique les six années suivantes. Effectivement, 70 % des contractuels de la fonction publique de 2009 sont toujours dans la fonction publique un an plus tard et 60 % le sont toujours six ans plus tard. Ces salariés ne gardent pas nécessairement le même statut puisque six ans plus tard près de la moitié des contractuels toujours dans le public sont devenus fonctionnaires.

Parmi les 40 % de contractuels de la fonction publique en 2009 qui ne sont plus en emploi dans la fonction publique six ans plus tard, près de la moitié sont chômeurs ou inactifs. Les autres sont en emploi dans le secteur privé, et sont majoritairement salariés en CDI (**Figure D 2.1-1**).

Ces trajectoires d'emploi contrastent avec celles suivies par les salariés en contrats à durée limitée⁶ du secteur privé en 2009. Ces derniers sont plus souvent soumis au risque de chômage : 30 % d'entre eux sont sans emploi six ans plus tard, contre 18 % des contractuels du public. Les passages entre fonction publique et secteur privé se font plus souvent du public vers le privé que l'inverse. Seuls 6 % des contrats à durée limitée du privé de 2009 sont dans la fonction publique six ans plus tard, alors que 18 % des contractuels du public de 2009 sont dans le privé. Cela peut simplement refléter le poids plus important du secteur privé dans l'emploi.

2 Insee.

3 Cette étude est réalisée à partir du panel Tous actifs. Pour chaque individu, sa situation principale d'emploi est définie chaque année entre 2009 et 2015. Si un individu cumule plusieurs situations au cours de l'année (contractuel, fonctionnaire, chômeur...), sa situation principale est définie selon le revenu que lui a apporté chacune de ces situations et selon sa durée.

4 Il s'agit des trois versants de la fonction publique : fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière.

5 Les données du panel Tous actifs ne permettent pas de distinguer finement les trajectoires des contractuels de la fonction publique selon le type de contrats sous lequel ils sont employés.

6 Les contrats à durée limitée agrègent différents types de contrats : CDD, vacataires, travailleurs à l'acte...

50 % des contractuels de la fonction publique âgés de 16 à 35 ans en 2009 ne sont plus employés dans la fonction publique six ans plus tard, contre 30 % de ceux âgés de 35 à 50 ans

Les trajectoires des contractuels de la fonction publique diffèrent selon les tranches d'âges considérées. Les jeunes contractuels de 2009 (les 35 ans ou moins) ont plus souvent quitté la fonction publique les années suivantes que leurs aînés (les 35-50 ans). Ainsi, 21 % des hommes et 27 % des femmes contractuelles du public, en 2009, âgés de 35 ans ou moins travaillent dans le secteur privé six ans plus tard, alors que ce n'est le cas que de 11 % des hommes et des femmes âgés de 35 à 50 ans (**Figure D 2.1-2**). Inversement, les transitions vers le public sont plus fréquentes pour les salariés en contrat à durée limitée du privé en 2009 chez les moins de 35 ans, en particulier chez les femmes (10 % chez les femmes, 4 % chez les hommes), que chez les plus âgés (7 % chez les femmes et 3 % chez les hommes). De plus, les contractuels de 35 ans ou moins sont également plus souvent devenus inactifs ou chômeurs six ans plus tard, c'est le cas de 20 % d'entre eux, contre seulement 16 % des 35 à 50 ans.

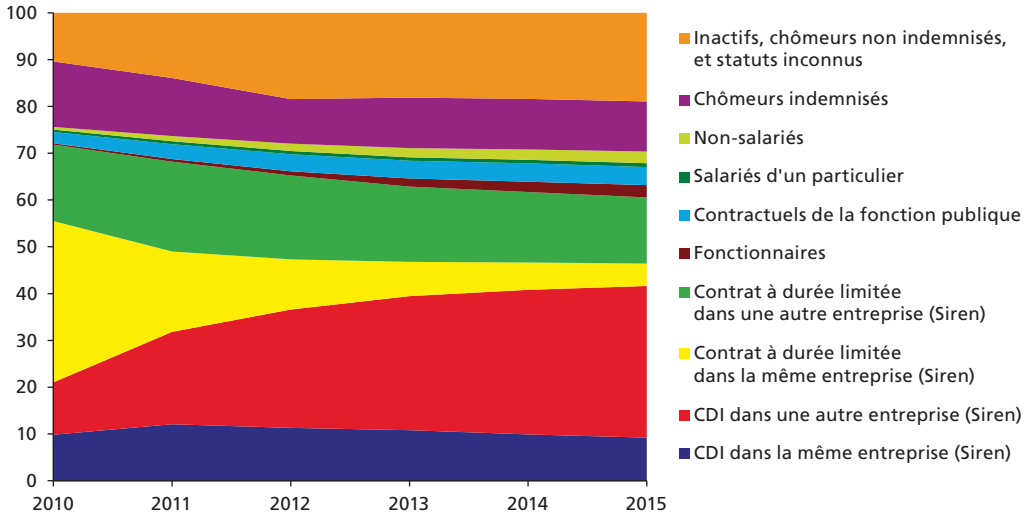
Quelles que soient les catégories d'âges considérées, les femmes contractuelles deviennent plus souvent fonctionnaires que les hommes. Parmi les contractuelles en 2009 âgés de 35 ans ou moins, c'est le cas de 32 % d'entre elles contre 26 % des hommes, et parmi les 35 à 50 ans de 27 % d'entre elles contre 19 % des hommes.

Une explication possible mais non quantifiée des différences de trajectoires selon le sexe et l'âge est que les choix de carrière et de contrat diffèrent selon ces catégories, mais une autre est que les niveaux de qualification ou les métiers exercés par ces différents groupes ne sont pas les mêmes et qu'ils peuvent impliquer des trajectoires différentes.

Figure D 2.1-1 : Trajectoires des salariés en contrat à durée limitée dans le secteur privé et des contractuels de la fonction publique

[en %]

1) Salariés du secteurs privé

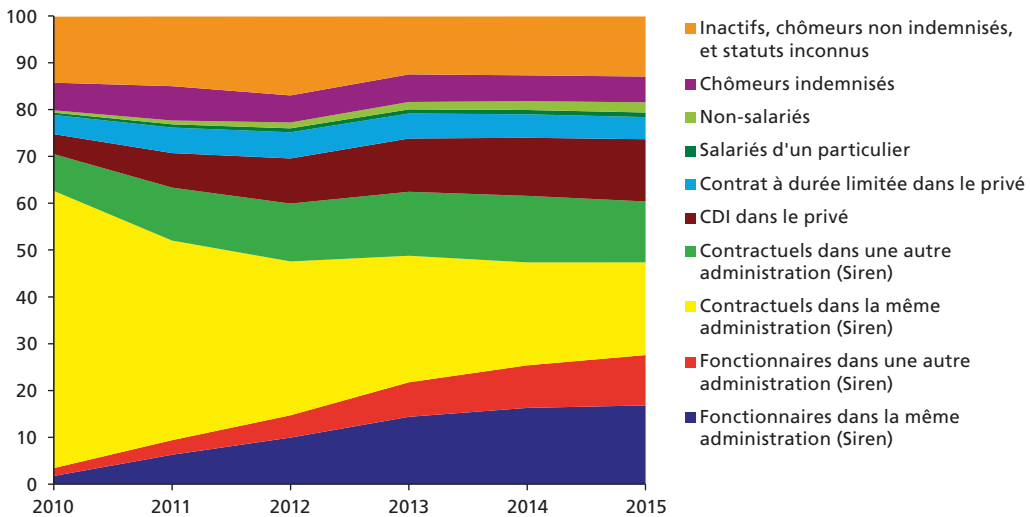


Source : Insee, panel Tous actifs.

Champ : Salariés âgés de 16 à 50 ans en 2009, hors apprentis et stagiaires.

Lecture : 9 % des salariés en contrat à durée limitée dans le secteur privé en 2009 étaient en CDI dans la même entreprise en 2015.

2) Contractuels de la fonction publique



Source : Insee, panel Tous actifs.

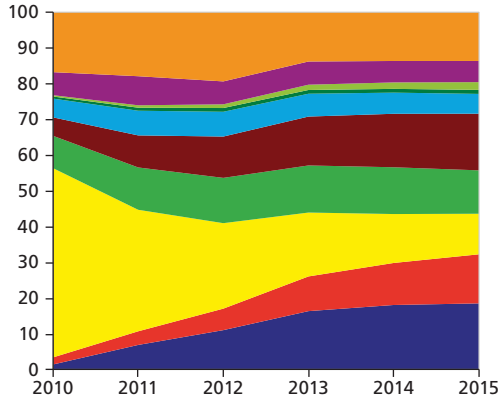
Champ : salariés âgés de 16 à 50 ans en 2009, hors apprentis et stagiaires.

Lecture : 17 % des salariés contractuels de la fonction publique en 2009 étaient fonctionnaires dans la même administration en 2015.

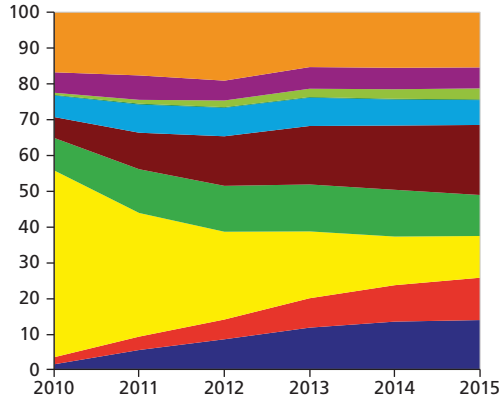
Figure D 2.1-2 : Trajectoires des salariés contractuels de la fonction publique en 2009, selon le sexe et l'âge

[en %]

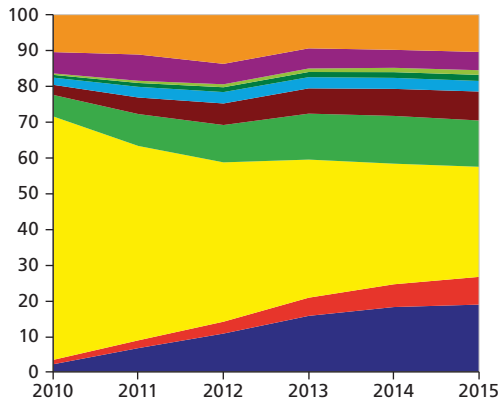
a. Femmes, 16-35 ans



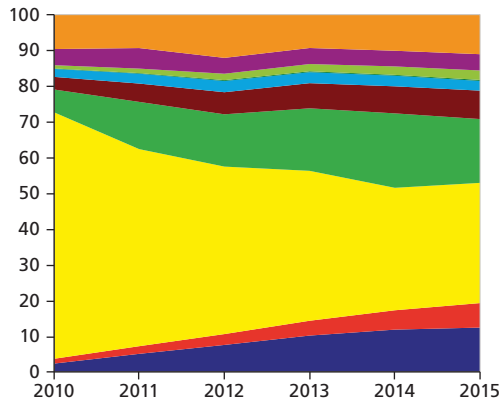
b. Hommes, 16-35 ans



c. Femmes, 36-50 ans



d. Hommes, 36-50 ans



- Inactifs, chômeurs non indemnisés, et statuts inconnus
 ■ Chômeurs indemnisés
■ Non-salariés
- Salariés d'un particulier
 ■ Contrat à durée limitée dans le privé
■ CDI dans le privé
- Contractuels dans une autre administration (Siren)
 ■ Contractuels dans la même administration (Siren)
- Fonctionnaires dans une autre administration (Siren)
 ■ Fonctionnaires dans la même administration (Siren)

Source : Insee, panel Tous actifs.

Champ : salariés contractuels de la fonction publique âgés de 16 à 50 ans en 2009, hors apprentis et stagiaires

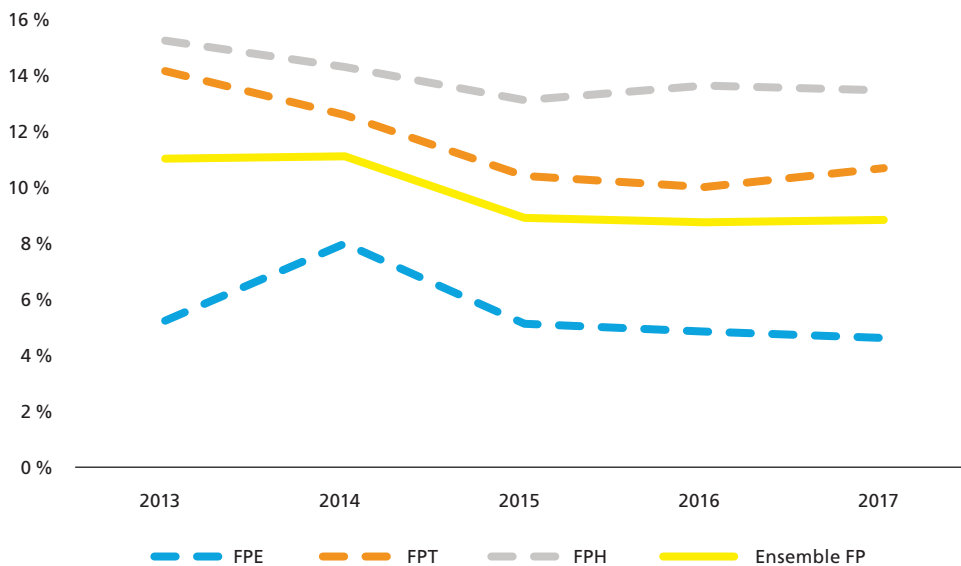
Lecture : 19 % des femmes salariées contractuelles de la fonction publique en 2009 âgées entre 16 et 35 ans étaient fonctionnaires dans la même administration en 2015.

2.2 Chaque année, près d'un contractuel sur dix devient fonctionnaire

Amadou Yaya BA
Yannig PONS⁷

En 2017, 8,8 % des contractuels en 2016 toujours présents en 2017 deviennent fonctionnaires (**Figure D 2.2-1**). En effet, 10,3 % d'entre eux changent de statut et dans 85,7 % de ces cas, ils deviennent fonctionnaires. Au total, 85 900 contractuels sont devenus fonctionnaires chaque année entre 2015 et 2017. Les passages de contractuel à fonctionnaire sont plus fréquents dans la FPH (13,5 %), notamment en raison du processus de recrutement des infirmiers (hors infirmiers, ce taux serait de 11,4 %) et la FPT (10,7 %) que dans la FPE (4,6 %). Cette part baisse entre 2013 et 2015 et est stable ensuite (**Figure D 2.2-1**). D'une part, le nombre de titularisations induites par le dispositif Sauvadet diminue rapidement après 2013, notamment dans la FPT. D'autre part, en 2014, de nombreuses titularisations ont eu lieu dans la FPE suite à la modification du calendrier du concours du premier et second degrés au ministère de l'Éducation nationale. Environ 15 000 postes de contractuels avaient été ainsi créés temporairement pour les candidats admissibles en juin 2013 et qui ont passé leurs épreuves d'admission en juin 2014.

Figure D 2.2-1 : Part des contractuels présents deux années consécutives qui deviennent fonctionnaires



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal deux années consécutives, en tant que contractuel la première des deux années.

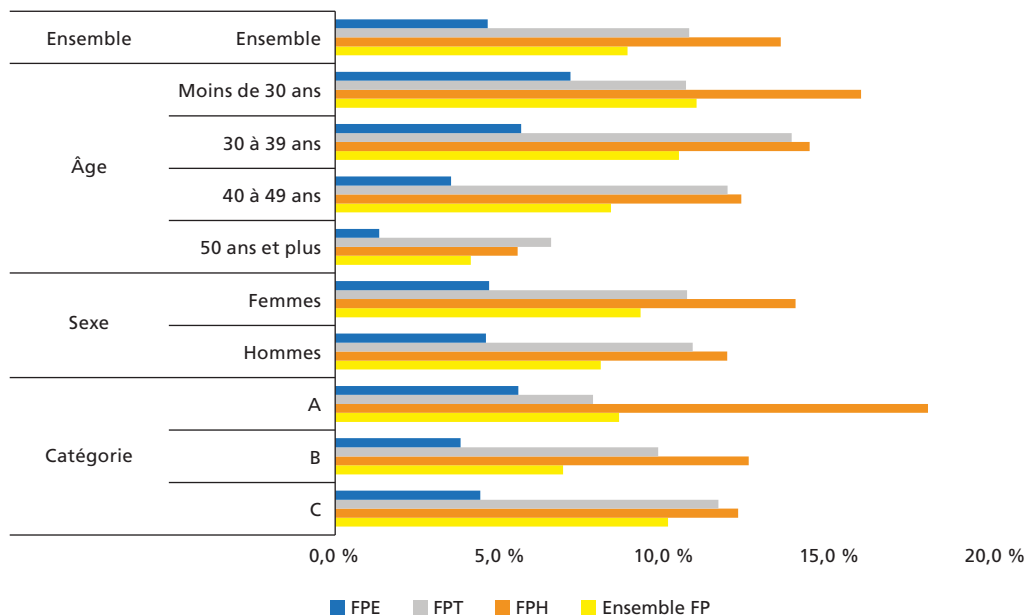
Lecture : 11,0 % des contractuels présents en 2012 et en 2013 sont devenus fonctionnaires au cours de l'année 2013.

⁷ DGAFF.

Les titularisations concernent davantage les jeunes

En 2017, les titularisations concernent 10,9 % des contractuels de moins de 30 ans présents deux années consécutives contre 4,1 % des 50 ans et plus (**Figure D 2.2-2**). Dans tous les versants, les plus âgés sont les moins titularisés. Dans la FPT, ce sont les contractuels de 30 à 39 ans qui deviennent le plus souvent fonctionnaires alors que dans la FPE et la FPH, ce sont les jeunes de moins de 30 ans. Dans la FPE, l'effet de l'âge est plus marqué : les contractuels de moins de 30 ans deviennent fonctionnaires deux fois plus souvent que ceux de 40 à 49 ans. Dans la FPH, ces titularisations concernent massivement de jeunes infirmiers en raison du processus de recrutement assis sur une période durant laquelle les jeunes diplômés sont d'abord stagiaires ou employés comme contractuels avant de pouvoir passer des concours sur titre. Cela explique à la fois la part élevée de ces changements de statut pour les jeunes, les catégories A et les femmes. Dans la FPT et la FPE, femmes et hommes sont titularisés dans des proportions comparables.

Figure D 2.2-2 : Part des contractuels qui deviennent fonctionnaires en 2017 selon leurs caractéristiques



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2016 et en 2017, en tant que contractuel en 2016.

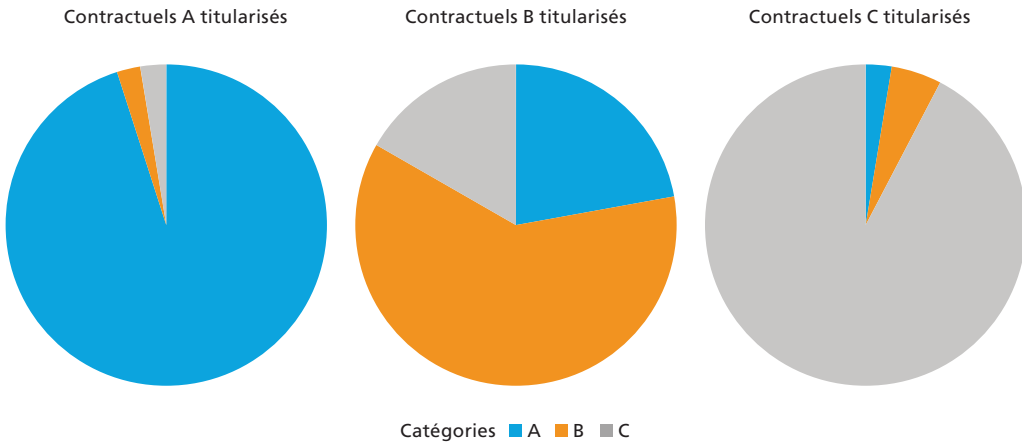
La majorité des agents contractuels titularisés restent dans leur catégorie d'origine

Dans l'ensemble de la fonction publique, six contractuels sur dix qui deviennent fonctionnaires relèvent de la catégorie C tandis que les contractuels assimilés catégories A et B représentent chacun deux titularisations sur dix. Cette prévalence de la catégorie C reflète la part de cette catégorie dans l'emploi public plus que des écarts de chance individuelle de titularisation. Dans la FPT, la fréquence des changements de statut diminue avec le niveau hiérarchique (11,6 % pour les contractuels assimilés à la catégorie C contre 7,8 % pour ceux de catégorie A). Dans la FPE et

la FPH, à l'inverse, les contractuels de niveau A sont plus souvent concernés par ces titularisations (5,5 % dans la FPE et 17,9 % dans la FPH, à cause du processus de recrutement des infirmiers). Les écarts par niveau hiérarchique sont moins prononcés dans la FPE que dans les deux autres versants.

La majorité des agents contractuels qui deviennent fonctionnaires restent dans leur catégorie d'origine. Ainsi, parmi les titularisations d'agents contractuels de niveau C, 92 % sont fonctionnaires dans la même catégorie un an plus tard ; parmi les autres les deux tiers deviennent fonctionnaires de catégorie B et un tiers A (**Figure D 2.2-3**). Parmi les contractuels de niveau A devenus fonctionnaires, 95 % le sont dans la même catégorie, les autres se répartissent à parts égales entre la catégorie B et la catégorie C. Les contractuels assimilés de catégorie B sont moins souvent titularisés dans leur catégorie d'origine : 22 % deviennent A, 17 % C et 61 % restent dans leur catégorie d'origine. Sur l'ensemble des contractuels B qui changent de statut en devenant fonctionnaires de catégorie A, plus de la moitié était assistants d'éducation en 2016 (40 % d'entre eux deviennent professeurs des écoles).

Figure D 2.2-3 : Répartition des contractuels qui deviennent fonctionnaires par catégorie hiérarchique



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2016 et en 2017, en tant que contractuel en 2016.

2.3 Les profils de carrière variés des contractuels

Marion BULCOURT⁸
Fanny GODET⁹

Cet article exploite l'analyse des carrières des cotisants à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec) réalisée dans « Typologie des profils de carrière à l'Ircantec » par Marion Bulcourt en 2019. Cette caisse de retraite affine les agents contractuels des trois versants de la fonction publique, les fonctionnaires à temps non complet des collectivités locales¹⁰ (**voir Définition**), les praticiens hospitaliers, les contractuels employés par un organisme public ou parapublic¹¹ (dont le champ ne relève pas de la fonction publique comme les Epic) et les élus locaux. L'étude menée se concentre sur les individus nés en 1953, vivants au 1^{er} janvier 2018, et n'ayant pas liquidé leurs droits à pension au moment de la campagne du droit à l'information de 2013. Lorsqu'on se restreint aux seuls agents contractuels (c'est-à-dire hors praticiens hospitaliers et élus locaux), environ 4 agents sur 10 de la génération 1953 ont cotisé à l'Ircantec soit en tant que contractuel du secteur public soit en tant que fonctionnaire à temps incomplet.

L'étude repose sur une analyse en composantes multiples permettant de classer les carrières. Bulcourt (2019) distingue sept types de carrières parmi ces cotisants ou anciens cotisants (**Figure D 2.3-1**). Au sein de cette typologie, 50 % des agents ont poursuivi (ou démarré) leur carrière dans le privé ou en tant que fonctionnaire, 30 % ont effectué la majorité de leur carrière en tant que contractuels avec une rémunération peu élevée et 20 % ont cotisé à l'Ircantec dans le cadre d'une activité secondaire.

Contractuel : une étape dans la vie professionnelle pour la moitié d'entre eux

On peut distinguer trois types de carrière de contractuels selon qu'elles se poursuivent dans le privé, débouchent sur une titularisation au sein de la fonction publique ou commencent dans le privé.

Le premier groupe (classe 4) correspond aux cotisants ayant poursuivi leur carrière dans le secteur privé et représente près d'un ancien agent contractuel de la génération sur cinq (21 %). La durée moyenne d'activité dans le secteur public est inférieure à 7 ans et ces périodes d'activité se concentrent essentiellement avant l'âge de 40 ans. Plus de la moitié de ces agents ont été employés principalement par l'État lorsqu'ils étaient contractuels.

Le deuxième groupe (classe 7) concentre les contractuels qui sont ensuite devenus fonctionnaires. Leurs profils de carrière sont très proches du groupe précédent : ils ont cotisé en moyenne 8 ans¹² comme contractuels avant leur quarantième anniversaire. Leur employeur était principalement l'État. Ils se distinguent de la classe 4 par un taux plus élevé de féminisation : plus de 60 %. Ce taux est comparable au taux de féminisation observé parmi les fonctionnaires de la fonction publique. Les cotisants de ce groupe représentent 11 % des agents de la génération 1953 ayant cotisé à l'Ircantec au cours de leur carrière comme contractuel.

8 CDC, Caisse des dépôts et consignations. Voir Bulcourt M. (2019), « Typologie des profils de carrière à l'Ircantec », *Questions retraite et solidarité, Les études* n° 25, janvier 2019.

9 DGAFP.

10 Les fonctionnaires territoriaux à temps incomplet dont le temps de travail est inférieur à 28 h hebdomadaires sont affiliés à la CNAV et à l'Ircantec et non à la CNRACL qui affine les autres fonctionnaires territoriaux.

11 La loi du n° 2014-40 précise que les contractuels de droit privé nouvellement recrutés par des organismes du secteur public ne seront plus affiliés à l'Ircantec, sauf les contractuels de Pôle emploi.

12 Cette moyenne est sans doute biaisée, les fonctionnaires titularisés avant le 1^{er} janvier 2013 pouvaient demander la validation de leurs services de contractuels auprès des caisses de retraite de fonctionnaire et dans ce cas ne peuvent plus faire partie des anciens cotisants à l'Ircantec.

À l'inverse, on trouve également des agents contractuels qui, terminent leur carrière professionnelle sous un statut de cotisant à l'Ircantec après une carrière relativement longue dans le secteur privé (classe 6). Ces cotisants représentent 17 % des contractuels de la génération 1953. La durée de cotisation moyenne est d'environ 10 ans autour de la cinquantaine. Ces emplois sont souvent précaires puisque seul un cotisant sur dix cotise encore au moment de son départ en retraite. Ce groupe est composé à 80 % de femmes et les postes occupés sont essentiellement des emplois de la fonction publique territoriale.

Un statut pérenne pour plus du tiers des contractuels de la génération 1953

Parmi les affiliés pérennes à l'Ircantec nés en 1953, on retrouve essentiellement des femmes avec des rémunérations annuelles faibles (classe 3), sans doute car leur activité est soit à temps partiel soit à temps incomplet. Parmi les contractuels de la génération, 30 % font partie de cette classe. Parmi eux un agent sur cinq cumule en plus des périodes de contractuels des périodes en tant que fonctionnaire à temps non complet.

Dans un deuxième groupe plus marginal (classe 1A), les agents ont fait la majorité de leur parcours professionnel en tant que contractuel. Ce groupe est constitué essentiellement de contractuels de droit privé des établissements publics à caractère industriel et commercial, des entreprises semi-publiques ou publiques ou encore des associations. Parmi ces employeurs, beaucoup d'entre eux ne font pas partie de la fonction publique sauf Pôle emploi. 1 % des contractuels cotisants de la génération 1953 font partie de cette classe.

Une situation d'emploi secondaire pour près d'un contractuel sur cinq

Parmi les affiliés à l'Ircantec, on distingue également deux ensembles d'individus pour lesquels la période de cotisation à l'Ircantec est secondaire dans le déroulement de leur carrière professionnelle.

Pour les premiers (classe 2), il s'agit d'individus ayant effectué des activités secondaires avec des rémunérations relativement élevées. Leur assiette de cotisation se situe en moyenne au niveau du plafond de sécurité sociale. Leur passage dans la fonction publique a eu lieu généralement en milieu de carrière, l'âge moyen de fin de cotisation comme contractuels se situant à 48 ans. Ce groupe est constitué aux trois quarts d'hommes, employés essentiellement dans la fonction publique de l'État et plus particulièrement dans le domaine de l'enseignement et de la recherche. Ils représentent environ 5 % des contractuels de la génération 1953.

Une dernière classe (classe 5) concentre les individus ayant effectué une activité secondaire ou des vacations dans la fonction publique. Elle regroupe 15 % des contractuels de la génération et leurs rémunérations dans le secteur public sont plus faibles que dans la classe 2.

Figure D 2.3-1 : Typologie de carrières de cotisants à l'Ircantec pour la génération 1953

Classes	Profils	Employeur principal	Part dans l'effectif des cotisants Ircantec	Part dans l'effectif des cotisants contractuels ⁽¹⁾
1A	Praticiens hospitaliers à temps complet	FPH	3,3 %	0 %
1B	Pôle emploi/Epic	Autres	7,2 %	1 %
2A	Praticien hospitalier à temps partiel et/ou avec une activité libérale	FPH	1,8 %	0 %
2B	Hommes pour des activités d'expertise ponctuelle Enseignement et recherche	FPE	4,5 %	5 %
3	Femmes dans la territoriale à temps partiel ou non complet	FPT	26,8 %	30 %
4	Début de carrière à l'Ircantec puis carrière dans le privé	FPE	18,2 %	21 %
5	Activité secondaire et vacation	Non significatif	13,3 %	15 %
6	Femmes avec une fin de carrière à l'Ircantec après un parcours dans le privé	FPT	15,0 %	17 %
7	Début de carrière à l'Ircantec puis carrière dans la fonction publique ou une entreprise relevant d'un régime spécial	FPE	9,9 %	11 %

Source : Base de données des bénéficiaires du droit à l'information 2013, données Ircantec, échantillon interrégime de retraite 2017, calculs Caisse des dépôts, DGAFP – Dessi.

(1) Calculs effectués par le Dessi pour se ramener au champ des contractuels de la fonction publique, c'est-à-dire champ Ircantec duquel sont soustraits les praticiens hospitaliers, les élus, les fonctionnaires à temps non complet et les salariés des Epic.

Bibliographie

- Boccanfuso J., Bozio A., Bréda T. et Imbert C. (2015), « Les carrières des non-titulaires du secteur public : analyse rétrospective et projections », *Questions retraite et solidarité* – Les cahiers, n° 2, janvier 2015.
- Emons F., Micallef P. (2014), « Les non-titulaires de la Fonction publique affiliés à l'Ircantec : une population diversifiée », *Questions retraite et solidarité, Les études* n° 7, avril 2014.

2.4 Le devenir des personnes sorties de contrats aidés : à caractéristiques équivalentes, un accès à l'emploi supérieur à celui des autres bénéficiaires du secteur non marchand

Sandrine FIRQUET¹³

Yannig PONS¹⁴

En 2017, parmi les bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique, 44 % travaillent dans la FPE, à plus de 90 % au sein de l'Éducation nationale, 46 % dans la FPT et 10 % dans la FPH. Les autres bénéficiaires de contrats aidés du secteur non marchand travaillent dans des associations ou des fondations. Dans la FPT et la FPH, les contrats uniques d'insertion (CUI-CAE¹⁵) représentent près des trois quarts des bénéficiaires de contrats aidés, les autres sont recrutés en emploi d'avenir¹⁶. Les personnes sortant de ces dispositifs sont interrogées six mois après la fin de leur contrat pour mesurer leur accès à l'emploi. En 2017, parmi les anciens bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique, 49 % des anciens CUI-CAE et 58 % des anciens emplois d'avenir étaient en emploi six mois après la fin de leur contrat aidé, soit un niveau identique à celui des autres bénéficiaires d'un contrat aidé non marchand (**Figure D 2.4-1**).

Les sortants d'un contrat aidé de la fonction publique ont une insertion identique voire supérieure à celle des anciens bénéficiaires des autres contrats aidés non marchands

En moyenne, l'accès à l'emploi est similaire en sortant de la fonction publique ou du reste du secteur non marchand

En 2017, l'accès à l'emploi des sortants d'un contrat unique d'insertion ou d'un emploi d'avenir de la fonction publique est identique à celui des autres anciens bénéficiaires du secteur non marchand¹⁷. En revanche, il est inférieur à celui des sortants du secteur marchand. La nature des contrats explique en partie cette différence et rend les comparaisons difficiles : environ deux tiers des contrats aidés dans le secteur marchand ont une durée indéterminée alors que ces types de contrat sont quasi inexistantes dans la fonction publique. Pour les contrats à durée indéterminée, la fin de l'aide d'État ne signifie alors pas la fin du contrat. Par ailleurs, les bénéficiaires d'un contrat aidé non marchand sont généralement plus éloignés du marché du travail à l'entrée en contrat aidé. Par exemple, parmi les sortants d'un contrat unique d'insertion, 41 % étaient demandeurs d'emploi depuis au moins deux ans dans le secteur non marchand (42 % dans la seule fonction publique) à leur entrée dans le dispositif contre 36 % de ceux du secteur marchand.

¹³ Dares, voir Firquet S. (2019), « Le devenir des personnes sorties de contrat aidé », *Dares Résultats* n° 017, avril.

¹⁴ DGAFP.

¹⁵ Le contrat unique d'insertion associe accompagnement professionnel et aide financière pour l'employeur. Il est destiné à un public éloigné de l'emploi. Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) s'adresse au secteur non marchand et le contrat initiative emploi (CUI-CIE) au secteur marchand.

¹⁶ Les emplois d'avenir s'adressent aux jeunes âgés de 16 à 25 ans sans emploi, peu ou pas qualifiés, afin de leur donner accès à une qualification et une insertion professionnelle durable.

¹⁷ Le secteur non marchand recouvre la fonction publique et les organismes privés à but non lucratif, tels que les associations ou les fondations.

Figure D 2.4-1 : Situation professionnelle à six mois des sortants de contrats aidés interrogés en 2017

[en %]

		Emploi	dont emploi durable	Stages de formation, études	Chômage	Inactivité
CUI-CAE	FPE	54	43	4	37	5
	FPH	47	29	7	40	6
	FPT	44	31	3	50	4
	Ensemble FP	49	36	4	43	5
	Non marchand hors FP	49	35	5	43	4
CUI-CIE	Marchand	72	61	1	25	2
Emploi d'avenir non marchand	FPH	52	40	9	33	5
	FPT	60	46	4	35	2
	Ensemble FP	58	45	5	34	3
	Non marchand hors FP	58	43	6	34	3
	Marchand	67	56	3	28	3

Source : ASP, Enquête auprès des sortants de contrats aidés, traitements Dares.

Champ : Personnes sorties d'un contrat aidé non marchand interrogées en 2017 ; France entière.

(1) L'emploi durable intègre les CDI, les CDD de plus de six mois, les titularisations dans la fonction publique et les emplois de travailleur indépendant. Les emplois aidés sont exclus de cette catégorie, quelle que soit leur durée.

Lecture : En 2017, 54 % des personnes sorties d'un CUI-CAE de la fonction publique de l'État déclarent être en emploi six mois après.

À caractéristiques équivalentes, les sortants de la fonction publique ont une insertion supérieure à celle des autres bénéficiaires d'un contrat aidé non marchand

Les sortants de contrats aidés de la fonction publique ont des caractéristiques socio-économiques moins favorables à l'emploi que dans le reste du secteur non marchand. Parmi les bénéficiaires de contrats aidés du secteur non marchand, à caractéristiques équivalentes¹⁸, l'accès à l'emploi six mois après la fin du dispositif est cependant plus élevé pour ceux qui ont fait leur contrat dans la fonction publique que pour les autres du secteur non marchand. Cet écart est davantage prononcé pour les contrats uniques d'insertion (CUI-CAE) que pour les emplois d'avenir.

L'accès à l'emploi est plus élevé dans la FPE pour les anciens bénéficiaires d'un CUI-CAE et dans la FPT pour les anciens emplois d'avenir

Pour les bénéficiaires d'un CUI-CAE, l'insertion, notamment sur un emploi durable, est plus fréquente pour ceux de la FPE

En 2017, 54 % des sortants de CUI-CAE de la FPE sont en emploi six mois après contre seulement 47 % dans la FPH et 44 % dans la FPT. Cet écart s'explique en partie par la transformation de contrats aidés des établissements publics locaux d'enseignement de l'Éducation nationale, qui concentrent plus de 90 % des contrats aidés de la FPE, en postes d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) contractuels. La différence d'insertion entre la FPE et les deux autres

18 Les variables prises en compte dans cette analyse (régression logistique) portent sur les caractéristiques du bénéficiaire (âge, sexe, nationalité, niveau de formation, résidence ou non en quartier prioritaire de la politique de la ville), sa situation sur le marché du travail (bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et de minima sociaux, durée d'inscription à Pôle emploi) et les caractéristiques de l'emploi (type de contrat, durée de travail hebdomadaire, métier exercé, formation...).

2 Les contractuels dans la fonction publique

versants est encore plus marquée au niveau de l'accès à l'emploi durable (43 % dans la FPE contre 31 % dans la FPT et 29 % dans la FPH). Enfin, ils sont également plus nombreux à être en emploi chez un autre employeur : 32 % des anciens bénéficiaires de contrats aidés de la FPE sont en emploi chez un autre employeur contre seulement 23 % de ceux de la FPH et moins de 20 % de ceux de la FPT (**Figure D 2.4- 2**). Ils sont en revanche légèrement moins souvent employés dans une entreprise privée (14 % contre 23 % pour ceux de la FPH et 16 % pour ceux de la FPT).

Figure D 2.4-2 : Employeurs des sortants de contrats aidés non marchands de la fonction publique
[en %]

	FPE		FPH	FPT	
	Éducation nationale	Établissement public	Établissement public	Collectivités territoriales	Établissement public
	CUI-CAE				
Même employeur et même poste	17	5	16	21	14
Même employeur, autre poste	5	10	7	4	3
Autre employeur ou en emploi non salarié	32	40	23	19	17
Sans emploi	47	45	53	55	66
	Emploi d'avenir non marchand				
Même employeur et même poste			23	30	27
Même employeur, autre poste			8	5	7
Autre employeur ou en emploi non salarié			20	22	22
Sans emploi			49	42	44

Source : ASP, Enquête auprès des sortants de contrats aidés, traitements Dares.

Champ : Personnes sorties d'un contrat aidé de la fonction publique interrogées en 2017 ; France entière.

Lecture : En 2017, 17 % des personnes sorties d'un CUI-CAE de l'Éducation nationale se déclarent en emploi, chez le même employeur et sur le même poste, six mois après leur sortie.

Les différences de caractéristiques des bénéficiaires de CUI-CAE expliquent en partie les écarts mesurés d'accès à l'emploi d'un versant à l'autre. Ainsi, 65 % sont diplômés d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur dans la FPE contre 35 % dans la FPH et la FPT. Ces personnes, qui accèdent plus fréquemment à l'emploi, sont plus nombreuses dans la FPE que dans la FPT. En outre, pour les populations les plus éloignées de l'emploi (peu diplômés notamment, bénéficiaires de *minima* sociaux ou travailleurs handicapés) l'insertion est plus fréquente dans la FPE que dans la FPT (**Figure D 2.4-3**).

Figure D 2.4-3 : Taux d'insertion dans l'emploi à six mois selon les caractéristiques des salariés en contrat aidé non marchand de la fonction publique

[en %]

		FPE	FPH	FPT	FPH	FPT
Sexe	Hommes	50	48	43	57	62
	Femmes	55	47	44	50	57
Âge	Moins de 22 ans				52	56
	22 ans et plus				53	62
	Moins de 26 ans	54	46	57		
	26 à 49 ans	57	50	44		
	50 ans ou plus	44	42	32		
Niveau de formation	Inférieur au CAP	37	42	28	48	49
	BEP-CAP	50	47	41	54	61
	Bac	55	49	54	51	63
	Supérieur au Bac	60	56	63	76	81
Chômeurs de très longue durée (2 ans ou plus)		51	45	35	46	55
Allocataires d'un minimum social		46	39	32	37	54
dont	RSA	45	39	29		
	ASS	48	40	36		
Travailleurs handicapés		52	43	43	54	66
Ensemble		54	47	44	52	60

Source : ASP, Enquête auprès des sortants de contrats aidés, traitements Dares.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé de la fonction publique interrogées en 2017 ; France entière.

Lecture : 50 % des hommes sortis d'un CUI-CAE de la fonction publique de l'État et interrogés en 2017 déclarent être en emploi six mois après la fin de l'aide versée par l'État.

Enfin, si les anciens bénéficiaires de contrats uniques d'insertion de la FPE accèdent plus fréquemment à l'emploi dans les six mois qui suivent leur sortie du dispositif, ils sont en revanche amenés à travailler plus souvent dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (83 % contre 78 % dans la FPH et 67 % dans la FPT) et nettement plus fréquemment à temps partiel (68 % contre 42 % dans la FPT et 38 % dans la FPH).

Pour les anciens bénéficiaires d'un emploi d'avenir, l'accès à l'emploi est plus élevé dans la FPT, notamment en restant sur le même poste

Les anciens bénéficiaires d'un emploi d'avenir de la FPT accèdent plus souvent à l'emploi que ceux de la FPH¹⁹. Cette meilleure insertion professionnelle s'explique notamment par un maintien sur le même poste avec un nouveau contrat non aidé plus fréquent (30 % dans les collectivités territoriales et 27 % des établissements publics de la FPT contre 23 % dans la FPH). Ils étaient pourtant plus souvent demandeurs d'emploi de longue durée à leur entrée dans le dispositif (35 % contre 29 % dans la FPH). Ainsi, l'accès à l'emploi est supérieur pour les anciens emplois d'avenir de la FPT que pour ceux de la FPH quelles que soient les caractéristiques (âge, sexe, diplôme...).

Enfin, malgré un accès à l'emploi plus élevé que les sortants de contrat unique d'insertion, la situation de ces sortants d'emploi d'avenir demeure précaire : 82 % d'entre eux sont à temps partiel et seuls 24 % de ceux issus de la FPH et 43 % de la FPT obtiennent un contrat à durée indéterminée.

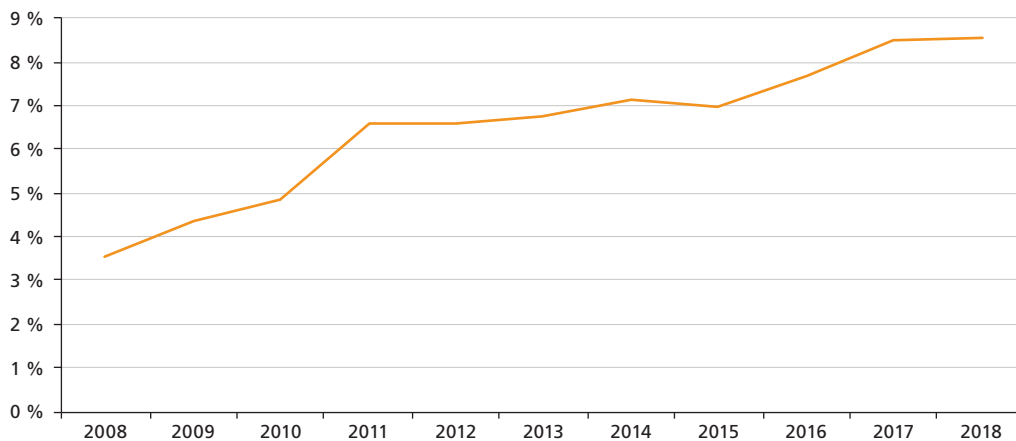
19 Les emplois d'avenir ne concernent que la FPT et la FPH.

2.5 Les trajectoires d'emploi des enseignants non titulaires du second degré public : un exemple sur la cohorte d'enseignants recrutés en 2010

Bertrand DELHOMME²⁰

En 2018, 8,5 % des enseignants du second degré public de France métropolitaine²¹ sont des contractuels de la fonction publique. Cette proportion était, en 2008, de 3,5 %, faisant passer le nombre d'agent sous ce statut de 12 821 à 30 749 en une dizaine d'années (**Figure D 2.4-1**). Les académies ont en charge le recrutement et la gestion de leurs contractuels. Ces recrutements peuvent être utilisés pour couvrir les hausses de besoins d'enseignement, notamment après 2013, ou compenser une baisse du nombre de fonctionnaires dans la période 2008-2013 (**Figure D 2.5-2**). Les académies peuvent chercher à stabiliser leur vivier d'enseignants contractuels d'une année sur l'autre ou au contraire recruter sur des contrats courts et ponctuels en fonction du besoin. Par exemple, sur les 30 749 contractuels que les académies de France Métropolitaine emploient en 2018, 75 % ont une expérience d'enseignant contractuel les années précédentes et 25 % sont de nouveaux recrutements pour couvrir les besoins supplémentaires et le renouvellement particulièrement élevé comparé aux fonctionnaires. L'étude des trajectoires d'emploi de ces enseignants permet entre autres d'éclairer ces enjeux.

Figure D 2.5-1 : Évolution de la part des enseignants contractuels du second degré public



Source : MENJ-DEPP, Base statistique des agents 2018.

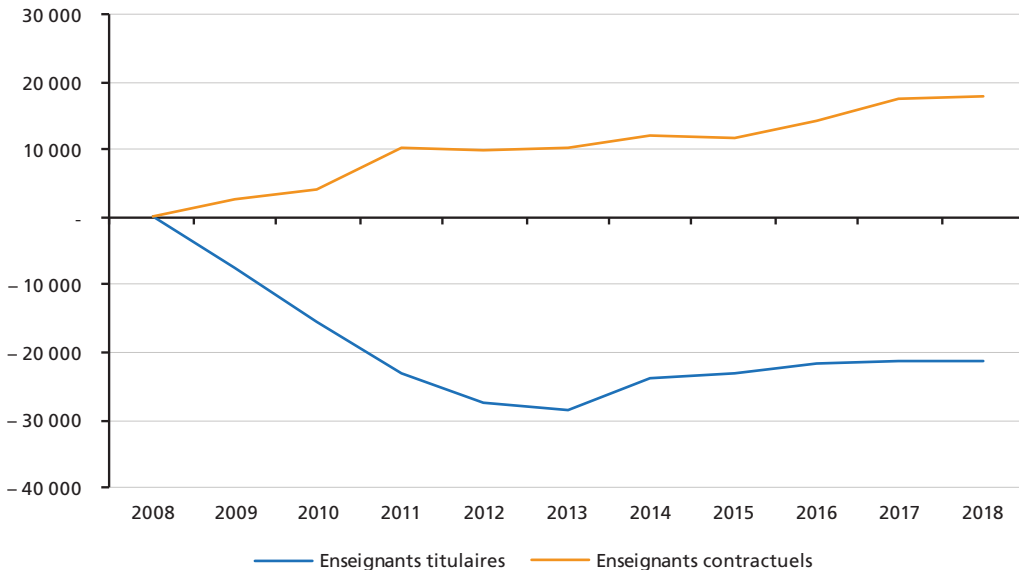
Champ : Enseignants du second degré public en France métropolitaine rémunéré par l'Éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre, chargés d'enseignement sur classes attitrées ou en remplacement. Sont exclus du champ en 2013 les candidats contractuels admissibles à la session exceptionnelle des concours enseignants de l'année 2013-2014 et les professeurs documentalistes.

Lecture : En 2008, 3,5 % des enseignants du second degré public sont contractuels.

²⁰ CMH-ENS, CITERES-Université de Tours. Étude réalisée dans le cadre d'une convention d'accueil à la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ-DEPP), propriétaire des données exploitées. L'auteur remercie la Depp pour la mise à disposition des données.

²¹ Le champ est restreint pour cette étude à la France métropolitaine, les académies des DOM ayant leurs propres spécificités concernant les enseignants contractuels.

Figure D 2.5-2 : Évolution de l'effectif des enseignants du second degré public par statut par rapport à 2008



Source : MENJ-DEPP, Base statistique des agents 2018.

Champ : Enseignants du second degré public en France métropolitaine rémunérés par l'Éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre, chargés d'enseignement sur classes attirées ou en remplacement. Sont exclus du champ en 2013 les candidats contractuels admissibles à la session exceptionnelle des concours enseignants de l'année 2013-2014. Les professeurs documentalistes sont exclus du champ.

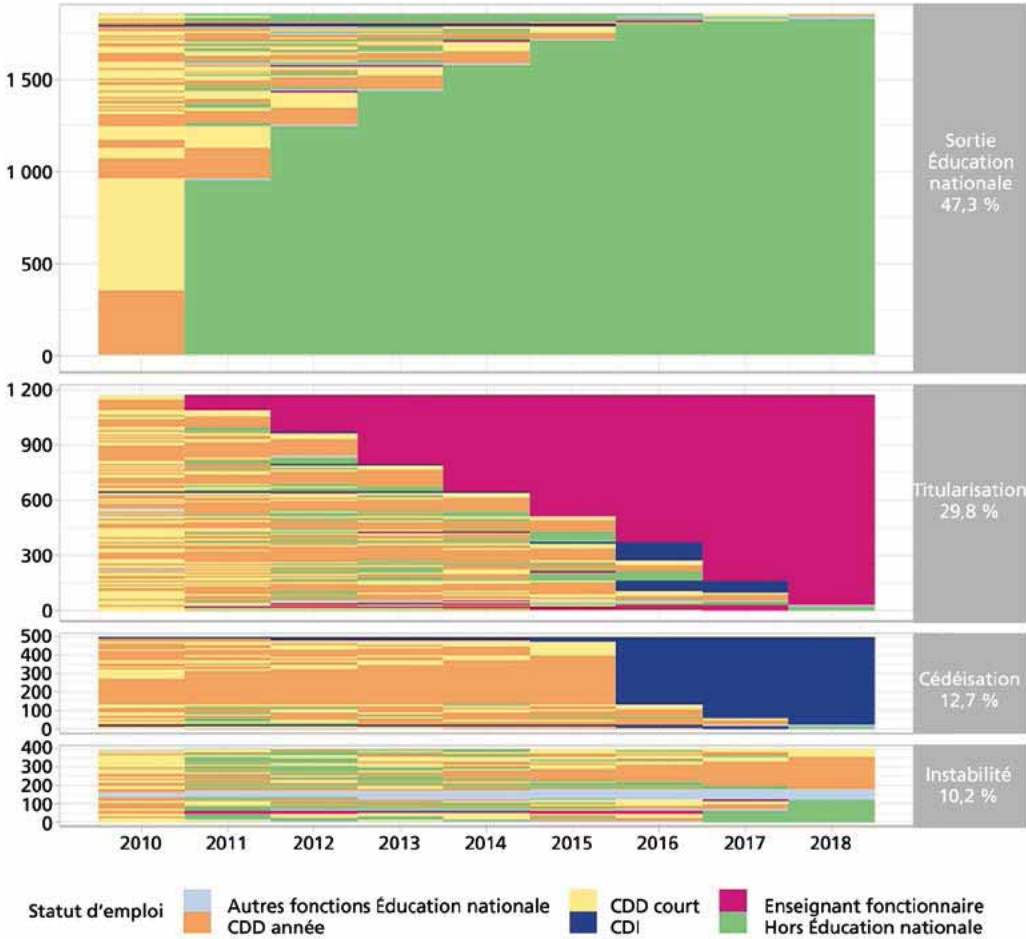
Lecture : En 2013, l'effectif des enseignants titulaires a baissé de 28392 personnes par rapport à 2008 quand celui des contractuels a augmenté de 10505 personnes.

L'étude pose un constat empirique sur ces trajectoires d'emploi en prenant l'exemple de la cohorte recrutée pour la première fois en 2010 qui ne peut être étendu qu'en postulant une certaine stabilité de la typologie des trajectoires entre générations de primo-recrutés. Les données utilisées sont celles de la base statistique des agents 2018 du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ-DEPP-BSA)²². L'observation sur neuf années (2010-2018) des statuts d'emploi de ces agents permet d'identifier quatre modèles types de trajectoire après le premier recrutement. Quelques variables sociodémographiques semblent influencer l'appartenance des enseignants à l'un de ces modèles types. Une analyse de séquence²³ permet d'identifier quatre grands types de trajectoires, dépendant essentiellement de la poursuite du métier. Neuf ans après leur recrutement, 50 % des enseignants contractuels recrutés en 2010 ont quitté l'Éducation nationale, 30 % ont été titularisés, 10 % ont obtenu un CDI d'enseignant et 10 % ont eu une trajectoire plus chaotique (Figure D 2.5-3).

²² La base statistique des agents (BSA) est issue des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Les informations de BSA restituent une image des personnels en début d'année scolaire (données extraites au 30 novembre).

²³ Méthodologie statistique permettant de créer une typologie de trajectoire en regroupant celles qui se « ressemblent » le plus. La ressemblance entre deux trajectoires est identifiée en construisant une mesure de distance. Ici, l'appariement optimal, couplé à une classification ascendante hiérarchique pour construire la typologie, a été utilisé.

Figure D 2.5-3 : Chronogramme des quatre modèles types de trajectoires des enseignants contractuels



Source : MENJ-DEPP, Base statistique des agents 2018.

Champ : Enseignants du second degré public non titulaires en France métropolitaine rémunérés par l'Éducation nationale en activité et ayant une affectation au 30 novembre 2010, et recrutés pour la première fois en tant qu'enseignant contractuel en 2010 en France métropolitaine.

Les statuts d'emploi ont été définis selon des règles précisées dans l'encadré « Définitions des statuts d'emploi ».

Lecture : Chaque ligne représente un individu. Un individu est caractérisé chaque année par son statut d'emploi. Le chronogramme constitue la superposition de chaque individu. Ainsi, 353 agents sont recrutés en CDD annuel en 2010, et sont hors Éducation nationale de 2011 à 2018.

Des recrutements différents par genre, âge, académie et discipline

La part des femmes parmi les enseignants contractuels est moins élevée que parmi les fonctionnaires (52,2 % contre 58,7 % en 2018). Ils sont plus jeunes en moyenne (40,1 ans contre 44,3 en 2018, voir Figure D 2.5-4), la part des moins de 30 ans est largement plus importante chez les contractuels (21,7 % contre 11,1 % en 2018) et celle des plus de 50 ans nettement plus faible (21 % contre 32,8 %). Ils sont également plus présents dans les académies de Créteil et Versailles, peu attractives pour les fonctionnaires (26,1 % contre 16,8 % pour les fonctionnaires en 2018). Enfin, l'enseignement professionnel est surreprésenté chez les contractuels (30,1 % contre 15,4 % en 2018), bien que cette tendance soit en diminution dans le temps (45,4 % contre 16,1 % en 2010).

Figure D 2.5-4 : Caractéristiques des enseignants du second degré public par type, en 2010 et 2018

Année	Type d'enseignant	Effectif	Part des femmes	Âge moyen	Part des moins de 30 ans	Part des enseignants dans les académies de Créteil et Versailles	Part affectée sur des missions de remplacement	Part affectée en lycée professionnel
2010	Fonctionnaire stagiaire ⁽¹⁾	6 813	62,6 %	27,9	77,7 %	40,8 % ⁽²⁾	1,1 %	16,6 %
	Néo-contractuel	3 938	54,0 %	35,3	38,9 %	24,3 %	51,7 %	41,1 %
	Fonctionnaire	327 938	58,1 %	43,0	12,1 %	17,1 %	3,9 %	16,1 %
	Contractuel	17 128	52,9 %	39,5	20,7 %	25,2 %	31,7 %	45,4 %
2018	Fonctionnaire	322 158	58,7 %	44,3	11,1 %	16,8 %	2,4 %	15,4 %
	Contractuel	30 749	52,2 %	40,1	21,7 %	26,1 %	34,9 %	30,1 %

Source : MENJ, DEPP, Base statistique des agents 2018.

Champ : Enseignants du second degré public en France métropolitaine rémunérés par l'Éducation nationale en activité et ayant une affectation au 30 novembre.

(1) Le champ est restreint ici aux enseignants stagiaires en 2010, non enseignant fonctionnaire (y compris stagiaire) en 2009.

(2) La part d'enseignants dans les académies de Créteil et Versailles a été calculée pour la première année en tant que titulaire, soit en 2011. Le champ est donc restreint pour cette statistique sur les enseignants stagiaires en 2010 et en activité et titulaire en 2011.

En 2010, 3 938 enseignants contractuels du second degré public ont été recrutés pour la première fois en France métropolitaine (Figure D 2.5-5). Parmi ces agents, 54 % sont des femmes, proportion moins importante que chez les néo-recrutés après un concours en 2010 (62,6 %). Lors du recrutement, un enseignant sur deux a plus de 33 ans : une grande partie de ces agents s'engagent dans l'enseignement après une ou plusieurs autres expériences professionnelles. Ce phénomène semble bien moins important pour les fonctionnaires (77,7 % de moins de 30 ans chez les fonctionnaires stagiaires). Il est légèrement plus net pour les hommes qui ont une moyenne d'âge au recrutement de 36 ans contre 34,7 ans pour les femmes. Il ne se vérifie néanmoins pas pour toutes les disciplines : en anglais par exemple, les femmes sont recrutées en moyenne à 36,5 ans alors que les hommes le sont à 35,9. Sur le territoire, le phénomène n'est également pas homogène : si dans l'académie de Créteil les femmes sont effectivement plus jeunes (36,2 ans pour les hommes, 34,7 ans pour les femmes) dans l'académie d'Aix-Marseille la situation inverse est observée (35,7 ans pour les hommes, 36,2 ans pour les femmes). Ces écarts peuvent s'expliquer entre autres par les besoins disciplinaires différenciés en fonction des académies. Enfin, sur les 3 938 enseignants contractuels recrutés en 2010, 41 % l'ont été pour couvrir des besoins dans des disciplines d'enseignement professionnel (c'est le cas pour seulement 16,6 % des fonctionnaires stagiaires).

Figure D 2.5-5 : Caractéristiques des quatre groupes de trajectoires d'emploi identifiées dans la cohorte

Type de trajectoire	Effectif	Part du groupe dans la cohorte	Part des femmes	Âge moyen au recrutement	Part des moins de 30 ans au recrutement	Part des enseignants dans les académies de Créteil et Versailles	Part des CDD courts lors du premier recrutement	Part affectée en lycée professionnel	Part en temps incomplet (au 30 novembre 2010)
Groupe 1 : Sortie Éducation nationale	1 861	47,3 %	51,0 %	36	38,4 %	21,3 %	57,1 %	40,7 %	38,6 %
Groupe 2 : Titularisation	1 175	29,8 %	59,5 %	32,9	45,6 %	24,6 %	45,5 %	44,8 %	32,9 %
Groupe 3 : Cédésiation	499	12,7 %	48,5 %	37,2	28,3 %	31,3 %	40,7 %	41,1 %	32,5 %
Groupe 4 : Instabilité	403	10,2 %	58,3 %	36,7	34,2 %	28,0 %	53,3 %	32,3 %	37,7 %
Ensemble de la cohorte	3 938	100,0 %	54,0 %	35,3	38,8 %	24,3 %	51,2 %	41,1 %	36,0 %

Source : MENJ, DEPP, Base statistique des agents 2018.

Champ : Enseignants du second degré public non titulaires en France métropolitaine rémunérés par l'Éducation nationale en activité et ayant une affectation au 30 novembre 2010, et recrutés pour la première fois en tant qu'enseignant contractuel du second degré public en 2010 en France métropolitaine.

Lecture : La moyenne d'âge au recrutement des enseignants appartenant à la trajectoire « titularisation » est de 32,9 ans.

Les horizons d'emploi des enseignants contractuels

Le recteur d'académie recrute en CDD²⁴ des enseignants contractuels pour une année scolaire ou moins²⁵, éventuellement reconductible jusqu'à six ans maximum de service effectif. La durée initiale du CDD est fixée en fonction du besoin : il peut s'étendre sur l'ensemble de l'année scolaire, menant alors à une rémunération pendant les congés estivaux, ou sur une période plus courte, par exemple, la durée du congé maladie d'un enseignant fonctionnaire. À compter de six ans d'exercice sans interruption de plus de 4 mois, l'enseignant contractuel ne peut plus être reconduit en CDD, il se voit soit proposer un CDI, soit ne continue pas l'emploi d'enseignant contractuel. Sous certaines conditions statutaires, notamment en termes de niveau de diplôme ou d'ancienneté, les enseignants contractuels peuvent également intégrer un corps de l'enseignement par la voie des concours²⁶ et acquérir ainsi le statut d'enseignant titulaire.

Les enseignants contractuels peuvent alors connaître des trajectoires très heurtées comme des trajectoires relativement stables : non-renouvellement du CDD dès les premières années, reconduction uniquement sur des périodes courtes ne couvrant pas l'année scolaire ou au contraire reconduction pour l'année entière, et recrutement en CDI ou titularisation.

Quatre grands types de trajectoires sont identifiés par cette étude, dépendant essentiellement de la poursuite du métier ou non (Figure D 2.5-3). Les caractéristiques de chaque groupe sont présentées ci-dessous (Figure D 2.5-5).

Un enseignant contractuel sur deux quitte l'Éducation nationale dans les huit ans

La sortie de l'Éducation nationale est la voie majoritaire pour les contractuels recrutés en 2010. Cette situation contraste nettement avec les enseignants recrutés par la voie des concours où

24 Sauf conditions exceptionnelles, il n'est pas possible de recruter un enseignant contractuel sous CDI dès la première année.

25 Sous certaines conditions, prévues entre autres par l'article 4-2° de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, les enseignants contractuels peuvent être recrutés sur des CDD d'une durée allant jusqu'à 3 ans, renouvelable dans la limite de 6 ans.

26 En plus des concours internes et externes, certains enseignants de la cohorte remplissant les conditions statutaires pouvaient bénéficier des concours réservés et examens professionnalisés du dispositif Sauvadet prolongés dans le cadre de la loi « Déontologie » de 2016.

le taux de démission après la première année est de 2,48 % en 2015-2016²⁷. En 2018, seul un enseignant contractuel sur deux recruté en 2010 continue d'exercer en tant qu'enseignant. La sortie du métier est concentrée dès l'entrée dans la profession puisque 51 % des agents quittant finalement l'Éducation nationale le font dès la fin de la première année. Les femmes ont tendance à légèrement moins sortir de l'Éducation nationale : 51 % des « sortants » sont des femmes, alors qu'elles représentent 54 % du total de la cohorte. Les enseignants de ce groupe sont légèrement plus âgés lors de leur recrutement. Par ailleurs, les individus recrutés en CDD court lors de la première année de recrutement quittent plus fréquemment le métier (ils représentent 57 % du groupe contre 51 % de l'ensemble des recrutements) et plus rapidement. Deux hypothèses peuvent expliquer ce phénomène. Les conditions d'emploi des enseignants contractuels pourraient influencer sur leur volonté de renouvellement du contrat. Ce type de contrat peut également correspondre à des besoins très ponctuels et localisés.

Le fait d'être affecté en lycée professionnel n'est pas corrélé à une plus ou moins grande sortie de l'Éducation nationale, alors même que la proportion de contractuels est plus forte dans les disciplines d'enseignement professionnel. La sortie de l'Éducation nationale n'est cependant pas uniforme selon l'académie. Les sorties sont moins fréquentes dans les académies de Versailles et Créteil que dans le reste de la France.

Ceux qui quittent la profession après au plus un an sont légèrement moins jeunes : ils sont 40,4 % à avoir moins de 30 ans lors de leur recrutement, alors que la part de moins de 30 ans de l'ensemble des sortants est de 38,4 %. Quand elles quittent l'Éducation nationale, les femmes ont tendance à le faire plus jeunes que les hommes : la part des femmes de moins de 30 ans est de 1,5 point plus importante que dans l'ensemble du groupe des sortants (52,6 % contre 51 %).

Deuxième groupe de trajectoires : près d'un enseignant sur trois devient titulaire de la fonction publique

Le deuxième scénario majeur pour les enseignants contractuels recrutés en 2010 est la titularisation dans un des corps d'enseignement. Cette situation concerne 30 % des enseignants recrutés en 2010, mais surtout, elle est la voie majoritaire de stabilisation dans le métier d'enseignant : 60 % des agents encore présents en 2018 sont titulaires de l'enseignement. Les titularisés sont issus de trois types de concours : un tiers des concours internes, un tiers des recrutements réservés du dispositif Sauvadet, et un tiers des concours externes.

Les enseignants recrutés contractuels en 2010 et fonctionnaires en 2018 sont très majoritairement titulaires dans les corps des professeurs certifiés (50 %²⁸) et des professeurs de lycée professionnel (40 %). La part des agrégés est particulièrement faible (1,8 % contre environ 15 % dans l'ensemble de l'emploi d'enseignant du secondaire) et celle de l'enseignement privé également (6,1 % contre 18 % pour l'ensemble des enseignants du second degré).

Les femmes et les jeunes enseignants ont plus tendance à intégrer un corps de l'enseignement (**voir Figure D 2.5-5**). Les contractuels affectés en 2010 dans l'enseignement professionnel, y compris les disciplines générales en lycée professionnel, ont tendance à plus acquérir le statut de fonctionnaire.

La titularisation est homogène sur l'ensemble du territoire, y compris dans les académies les plus attractives où la crainte de mobilité inter-académique à la suite de la réussite à un concours pourrait être un frein à la volonté des contractuels d'être titularisé. Dans la cohorte d'étude,

²⁷ Est appelée première année, l'année de stage. Source : MENESR, mentionné dans l'avis présenté au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication du Sénat sur le projet loi de finances pour 2017, tome 3, chapitre Enseignement scolaire, page 37.

²⁸ En comptant l'intégration dans le corps des professeurs certifiés celui des professeurs d'éducation physique et sportive (5 % de l'ensemble des titularisés en 2018).

73,3 % des enseignants néo-titulaires²⁹ enseignent dans leur dernière académie d'affectation en tant que contractuel.

Contrairement au phénomène de sortie qui est majoritairement situé à la fin de la première année, la titularisation est progressive dans le temps (**voir Figure D 2.5-3**). La proportion d'enseignants fonctionnaires augmente chaque année en moyenne de trois points de pourcentage.

Troisième groupe de trajectoires : plus d'un contractuel sur dix est recruté en CDI

Les enseignants finissant par exercer en CDI composent 13 % du total de la cohorte. Ces enseignants représentent le quart des agents encore en fonction en 2018, montrant la place majeure de ce type de statut dans la stabilisation des enseignants contractuels bien que des différences de profil enseignant semblent émerger entre ceux « cédésés » et ceux titularisés. À l'inverse des personnels qui obtiennent le concours de fonctionnaire, ces enseignants ont été recrutés en 2010 plus tardivement dans leur parcours professionnel : la part des moins de 30 ans est particulièrement faible par rapport au reste de la cohorte (28,3 % contre 38,8 %). Toujours à l'opposé du groupe qui devient titulaire, les femmes sont aussi beaucoup moins présentes dans ce groupe de trajectoires. Ce phénomène de « cédésation » semble toucher toutes les filières d'enseignement, puisque la proportion d'enseignants de lycée professionnel dans ce groupe est similaire au reste de la cohorte. Contrairement au groupe des agents « cédésés », un effet territorial important semble ici jouer puisque les académies de Créteil et Versailles sont surreprésentées dans ce groupe. Ces académies, peu attractives pour les enseignants fonctionnaires, concentrent la majorité du besoin en enseignants contractuels pour assurer les heures d'enseignement. Elles semblent alors adopter des stratégies de stabilisation plus importante. Par exemple à l'académie de Versailles, 58 % des recrutés en 2010 le sont sur un CDD durant l'année scolaire entière, alors que ce niveau n'est que de 46,7 % au niveau national.

En lien probablement avec les conditions réglementaires requises pour obtenir un CDI dans la fonction publique, ces enseignants ont eu un parcours marqué par de nombreux CDD annuels renouvelés avant l'acquisition d'un contrat en CDI, et peu de recrutements sur des contrats courts tout au long de leur trajectoire.

Quatrième groupe : un enseignant contractuel sur dix a un parcours très instable

Après les parcours stabilisés, soit par l'acquisition du statut de fonctionnaire soit, dans une moindre mesure, par la signature d'un CDI, et les parcours dans l'enseignement vite arrêtés, 10,2 % des enseignants de la cohorte vont connaître des trajectoires à forte instabilité. Ils sont majoritairement recrutés tout au long de la période d'étude sur des CDD d'une durée inférieure à l'année scolaire, traduisant l'absence de rémunération pendant les congés estivaux. Les femmes sont plus présentes dans ce groupe d'enseignants : 58,3 % pour 54 % dans l'ensemble de la cohorte, et les enseignants s'engageant après d'autres expériences professionnelles semblent être plus nombreux puisque la part des moins de 30 ans est nettement plus faible dans ce groupe de trajectoires (**voir Figure D 2.5-5**). Par ailleurs, les disciplines d'enseignement professionnel sont nettement moins touchées par ces trajectoires instables.

Enfin, une partie de ces enseignants non stabilisés dans leur statut d'emploi vont toutefois connaître une stabilisation progressive par l'intermédiaire de CDD annuel renouvelé à partir de 2015, année où le besoin en enseignants contractuels augmente (**voir Figure D 2.5-2**).

²⁹ L'année de néo-titulaire correspond à la première année après le stage d'un an nécessaire pour être titularisé. Dans notre analyse, un enseignant stagiaire a le statut d'emploi d'« enseignant fonctionnaire ».

Définitions des statuts d'emploi

Un enseignant est caractérisé chaque année par son statut d'emploi défini ainsi :

- CDD court : contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à l'année scolaire. Sont considérés comme tels les contrats d'une durée inférieure à 320 jours.
- CDD long : contrat à durée déterminée sur l'ensemble de l'année scolaire (d'une durée égale ou supérieure à 320 jours).
- CDI : contrat à durée indéterminée.
- Enseignant fonctionnaire : titulaire ou stagiaire d'un corps de l'enseignement, premier ou second degré, ou exerçant en tant que maître des établissements d'enseignement privés sous contrat.
- Autres fonctions Éducation nationale : rémunéré par l'éducation nationale en activité et avec une affectation, et ne correspondant à aucun des statuts d'emploi définis ci-dessus.

L'étude des trajectoires a permis d'observer trois grandes tendances de carrière en termes de statut d'emploi des agents contractuels : le renouvellement massif par rapport aux enseignants intégrant par les concours de la fonction publique, la place encore majeure du statut de fonctionnaire dans la stabilisation des parcours professionnels surtout pour les plus jeunes et les femmes, et le rôle non négligeable mais encore minoritaire du CDI dans la stabilisation, surtout pour les hommes et les recrutés plus tardivement dans leur carrière. Toutefois, l'historique nécessaire pour étudier des dynamiques de carrière ne permet pas de saisir les évolutions les plus récentes liées à l'augmentation importante de la proportion d'enseignants contractuels, ce que d'autres indicateurs pourraient permettre d'appréhender. À titre d'exemple, en 2018, la part des enseignants contractuels est restée stable par rapport à l'année 2017, tout comme entre 2014 et 2015. Pourtant en 2018, la part des agents contractuels recrutés pour la première fois est plus faible qu'en 2015 (25 % en 2018, 27 % en 2015), traduisant ainsi un mouvement de stabilisation des enseignants contractuels.

**Les rémunérations des contractuels :
des profils et des postes spécifiques
qui n'expliquent qu'en partie leur faiblesse**

3

3.1 Les rémunérations des contractuels : des profils et des postes spécifiques qui n'expliquent qu'en partie leur faiblesse

Aurélien FROT
DGAFF

Entre 2016 et 2018, le salaire moyen des contractuels dans la fonction publique est inférieur de 38 % au salaire moyen des fonctionnaires. Dans la fonction publique de l'État, l'écart est de 39 % à l'avantage des fonctionnaires, alors qu'il chute respectivement à 36 % et 26 % dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière. Les rémunérations perçues par les contractuels sont par ailleurs en moyenne inférieures de 34 % à celles perçues par les salariés du secteur privé.

La quotité de travail permet d'expliquer une première partie de ces importantes différences de rémunération. Alors qu'environ 40 % des contractuels travaillent à temps partiel, seulement 15 % des fonctionnaires et 16 % des salariés du secteur privé sont dans ce cas. L'écart de salaire au bas de la distribution diminue de moitié lorsque l'on considère les salaires en équivalent temps plein.

Une autre partie des écarts est imputable aux caractéristiques des contractuels. Tandis que 54 % sont âgés de moins de 40 ans, cette part n'est que de 29 % et 46 % pour les fonctionnaires et les salariés du secteur privé. Ces différences d'âge sont couplées avec des différences d'ancienneté et d'expérience. De plus les professions exercées sont différentes. Par exemple, moins de 15 % des contractuels occupent des professions qualifiées (cadres, ingénieurs, enseignants...) alors que cette proportion monte à 29 % chez les fonctionnaires. Ainsi, on estime que les caractéristiques démographiques et socio-professionnelles des contractuels sont à l'origine des deux tiers de l'écart de rémunération en équivalent temps plein qui existe entre eux et les fonctionnaires. Entre contractuels et salariés du secteur privé, 60 % de l'écart de rémunération en équivalent temps plein est imputable aux différences entre les deux groupes.

Toutefois, à caractéristiques égales, le mode de rémunération des contractuels reste désavantageux par rapport à celui des fonctionnaires. Près de 7 contractuels sur 10 seraient mieux rémunérés s'ils étaient fonctionnaires alors que moins de 2 sur 10 seraient perdants. À la différence de celle des fonctionnaires, la rémunération des contractuels n'évolue pas de manière automatique avec l'ancienneté de l'agent. Par ailleurs, la prise en compte du niveau de qualification dans la détermination des salaires n'est pas la même selon les statuts. La moindre prise en compte des caractéristiques rémunératrices des contractuels dans la fixation de leurs salaires est à l'origine de rémunérations beaucoup

moins dispersées. On estime qu'une part importante (1/3) de l'écart de salaire en équivalent temps plein entre contractuels et fonctionnaires se résorberait s'il n'existait pas de différence de statut.

Les différences de salaires entre salariés du privé et contractuels expliquées par différents modes de rémunération au sein des deux groupes sont estimées à 40 %. Les salaires moyens déterminés par les deux modes de rémunération sont très proches. En revanche, les rémunérations sont beaucoup plus concentrées chez les contractuels de la fonction publique que dans le secteur privé. Tandis que 53 % des contractuels bénéficieraient d'une meilleure rémunération dans le secteur privé, ils seraient 35 % à y perdre. En particulier, les caractéristiques conduisant à un haut de niveau de salaire (profession de cadre, haut niveau de diplôme) sont beaucoup mieux rémunérées chez les salariés du secteur privé, avantageant ainsi les individus placés en haut de la distribution des salaires. À l'inverse, les individus possédant de plus faibles niveaux de qualifications sont plus avantagés par le mode de rémunération des contractuels de la fonction publique.

Les contractuels sont moins diplômés et ont moins d'expérience professionnelle que les fonctionnaires

Le recours aux agents contractuels¹ dans la fonction publique répond à une logique spécifique. Leur recrutement ne peut être réalisé que dans des situations précises et déterminées par les lois n° 84-53 du 26 janvier 1984 et n° 86-33 du 9 janvier 1986. Leur part est cependant très importante dans la fonction publique dont ils représentaient 18,4 %² des agents au 31 décembre 2017 (voir la Vue sur l'emploi public). Ainsi, l'analyse de leur rémunération est un élément important dans l'étude de la fonction publique.

Encadré D 3.E1 : L'enquête Emploi en continu

L'analyse des écarts de rémunérations entre contractuels de la fonction publique et fonctionnaires d'une part, et salariés du secteur privé d'autre part, s'appuie sur les données de l'enquête Emploi, réalisée en continu chaque trimestre par l'Insee. Cette enquête a pour but de décompter les personnes en activité, au chômage et en emploi. Elle permet de connaître, chaque trimestre, la situation sur le marché du travail d'un peu plus de 100 000 individus âgés de plus de 15 ans résidant en France (hors Mayotte). L'enquête Emploi permet aussi de décrire les caractéristiques des personnes en emploi ainsi que les emplois qu'elles occupent. Pour la présente étude, les données relatives aux années 2016-2018 ont été utilisées, regroupant ainsi plus d'un million d'observations.

L'enquête Emploi est particulièrement adaptée à l'étude des rémunérations car de nombreuses variables expliquant les niveaux de salaire, telles que le niveau de qualification, la profession ou le type de contrat sont renseignées. Elle permet enfin de distinguer les trois populations d'intérêt que sont les contractuels de la fonction publique, les fonctionnaires et les salariés du secteur privé, rendant ainsi possible la comparaison des modes de rémunérations entre ces trois groupes.

Pour identifier une éventuelle spécificité dans la rémunération des agents contractuels, il est d'abord nécessaire de définir les populations auxquelles ils seront comparés. Les salaires perçus par les contractuels seront donc dans un premier temps étudiés par rapport aux salaires des fonctionnaires puis par rapport à ceux des salariés du secteur privé.

La fixation des salaires prend en compte les caractéristiques des individus. En particulier, le niveau de capital humain, concept développé par Becker (1964), construit notamment grâce à l'expérience professionnelle et à l'éducation, est un élément central dans la détermination des salaires. Un individu plus diplômé ou plus expérimenté est en moyenne plus productif, ce qui justifie une rémunération plus élevée. D'autre part, les différences entre professions amènent d'importants écarts de rémunération liés aux postes occupés. Au-delà des différences de niveau de capital humain qu'on peut parfois observer entre salariés et salariées de la fonction publique, Meurs *et al.* (2014), Duguet *et al.* (2015) ainsi que Chantreuil *et al.* (2014) montrent qu'il existe une discrimination salariale entre les sexes qui pénalise les femmes. La prise en compte de ce facteur est donc nécessaire dans toute étude portant sur les rémunérations.

Puisque les salaires sont intimement liés aux caractéristiques individuelles, une part de l'écart de rémunération entre contractuels et fonctionnaires ou entre contractuels et salariés du privé peut s'expliquer par des différences structurelles entre ces groupes. Il est donc nécessaire de repérer les écarts d'âge, de diplôme ou de sexe entre les trois populations.

Les contractuels, avec une moyenne d'âge de 38 ans, sont dans l'ensemble plus jeunes : 44 ans de moyenne chez les fonctionnaires et 40 ans pour les salariés du privé. La part des moins de 39 ans

¹ Dans cette étude, seront appelés « contractuels » les agents contractuels de la fonction publique.

² La part des postes annuels principaux actifs non annexes occupés par des contractuels vaut 22,5 % en 2017 (voir Partie du Dossier sur l'Emploi contractuel). La différence entre la part des contractuels en emploi au 31 décembre (18,4 %) et la part observée sur une année (22,5 %) s'explique par la durée plus courte des contrats des contractuels.

3 Les contractuels dans la fonction publique

est supérieure de 24 points chez les contractuels par rapport aux fonctionnaires et de 9 points par rapport aux salariés du secteur privé, avec en particulier une proportion beaucoup plus importante de salariés de moins de 25 ans parmi les contractuels (**Figure D 3-1**). Il en va de même pour l'ancienneté, renseignée dans l'enquête Emploi par le nombre d'années d'ancienneté dans l'emploi, qui est en moyenne beaucoup plus importante pour les fonctionnaires et les salariés du secteur privé que pour les contractuels. L'expérience professionnelle contribue au niveau de capital humain utilisable dans l'ensemble des emplois. Puisque le nombre d'années d'expérience professionnelle n'est pas directement présent dans l'enquête Emploi, on utilise l'âge de l'individu pour l'approcher. L'ancienneté dans le dernier emploi permet de construire le capital humain spécifique à chaque métier.

Les niveaux de qualifications diffèrent également entre contractuels et fonctionnaires de la fonction publique. Les fonctionnaires se distinguent par des niveaux de diplôme plus élevés que dans le reste de la population active. Ils sont majoritairement diplômés du supérieur alors que cette part n'est que de 40 % chez les contractuels.

Dans l'ensemble, les niveaux de capital humain spécifique et général des contractuels sont moins élevés. Cela s'explique en premier lieu par un âge nettement inférieur. L'âge et l'ancienneté étant fortement corrélés à l'expérience, les contractuels connaissent en moyenne un déficit d'expérience par rapport aux fonctionnaires. De plus, les meilleures qualifications des fonctionnaires impliquent également une meilleure rémunération moyenne de ces derniers.

Figure D 3-1 : Caractéristiques socio-démographiques dans l'échantillon

	Contractuels				Fonctionnaires				Secteur privé
	FPE	FPT	FPH	Tous versants	FPE	FPT	FPH	Tous versants	Salariés du secteur privé
Sexe									
Homme	42,7	28,8	21,3	31,3	44,9	38,0	21,4	38,0	55,6
Femme	57,3	71,2	78,7	68,7	55,1	62,0	78,6	62,0	44,4
Niveau de diplôme									
CEP et inférieur	3,0	16,2	5,2	10,3	1,2	13,5	3,9	6,1	11,2
Brevet	2,8	6,0	3,2	4,5	3,0	5,7	2,3	3,8	4,8
CAP et BEP	8,6	26,9	26,0	21,4	6,9	33,0	29,5	20,4	24,5
Bac	24,3	23,4	21,5	23,3	15,5	19,6	14,3	16,7	21,1
Premier cycle	25,9	16,6	16,0	19,1	34,4	18,9	32,7	28,6	21,9
2 ^e , 3 ^e cycle et grandes écoles	35,5	10,9	28,2	21,3	38,9	9,3	17,3	24,4	16,5
Âge									
Moins de 25 ans	15,4	14,2	18,3	15,3	2,1	0,9	1,8	1,6	9,1
25 à 29 ans	17,7	10,5	17,5	13,9	5,9	3,5	8,4	5,5	10,0
30 à 39 ans	29,9	21,4	27,8	25,0	24,2	18,3	24,9	22,2	26,5
40 à 49 ans	18,6	24,2	20,5	21,9	34,2	33,3	31,0	33,3	27,0
50 à 59 ans	14,0	22,6	12,9	18,3	27,1	36,8	29,7	31,0	23,6
Plus de 60 ans	4,4	7,2	3,0	5,6	6,5	7,2	4,2	6,3	3,8
Ancienneté									
Moins d'un an	22,5	24,9	23,0	23,8	2,1	0,8	1,2	1,5	15,1
Entre 1 et 4 ans	28,5	34,4	38,1	33,5	6,1	5,2	5,8	5,7	21,8
Plus de 4 ans	49,0	40,7	38,8	42,7	91,8	94,0	93,0	92,8	63,1

Source : Enquête Emploi, Insee, fichiers relatifs aux années 2016, 2017 et 2018. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ensemble des salariés du secteur privé, des contractuels et des fonctionnaires de la fonction publique hors ouvriers d'État, assistants maternels et praticiens hospitaliers et dont aucune information nécessaire à l'analyse des salaires ne manque.

Enfin, la part des femmes dans la population des contractuels est légèrement supérieure à celle parmi les fonctionnaires (**Figure D 3-1**). Si dans les fonctions publiques hospitalières (FPH) et

de l'État (FPE), la répartition entre hommes et femmes est proche parmi les contractuels et les fonctionnaires, il existe une différence significative dans la fonction publique territoriale (FPT). Les fonctionnaires et les contractuels présentent une proportion de femmes beaucoup plus importante que chez les salariés du secteur privé, pour lesquels la répartition est à l'avantage des hommes.

Des contrats à durée déterminée et des temps partiels beaucoup plus fréquents chez les contractuels

Les caractéristiques des emplois occupés sont également déterminantes pour la fixation des rémunérations. Ces caractéristiques reflètent la position hiérarchique ou le niveau de responsabilité d'un emploi. Il est nécessaire, pour étudier d'éventuels écarts de rémunérations, de porter une attention particulière à ces variables.

Dans la fonction publique, les professions occupées par les contractuels sont dans l'ensemble situées à des niveaux hiérarchiques inférieurs. Alors que la proportion de contractuels occupant une profession qualifiée (cadre, profession intellectuelle supérieure, enseignants...) est inférieure à 15 %, elle est presque de 30 % chez les fonctionnaires.

De même, la proportion de contractuels cadres ou occupant des professions intellectuelles supérieures est plus faible que dans le secteur privé (14,4 %). Celui-ci se caractérise également par une plus grande proportion de professions peu qualifiées, comme celles d'employés et d'ouvriers, et une plus faible proportion de professions intermédiaires que les autres groupes.

Outre des niveaux hiérarchiques et des responsabilités différentes entre les emplois occupés par les contractuels et ceux pourvus par des salariés du privé, les postes des premiers se caractérisent également par des contrats de natures différentes. Ainsi, plus de trois contractuels sur quatre disposent de contrat à durée déterminée (CDD) et seul un sur quatre est embauché en CDI. À titre de comparaison, le CDD ne concerne qu'un salarié du secteur privé sur dix. Toutefois, la durée des CDD est en moyenne plus importante chez les contractuels de la fonction publique : un sixième ont des durées supérieures à deux ans, alors que ces cas ne représentent qu'un dixième des CDD dans le secteur privé. Le statut de fonctionnaire garantit quant à lui l'emploi pour une durée indéterminée. Parmi les contractuels, le temps partiel est beaucoup plus fréquent que dans les autres groupes considérés. Deux contractuels sur cinq ne travaillent pas à temps plein, alors que le temps partiel concerne moins d'un fonctionnaire ou d'un salarié du privé sur cinq.

Les postes occupés par les contractuels sont spécifiques du fait des conditions dans lesquelles le recours aux contractuels est actuellement autorisé dans la fonction publique. En effet, le recrutement d'un agent contractuel ne se fait que dans des cas précis : le remplacement temporaire d'un agent titulaire, la réalisation d'une mission particulière qui ne peut être remplie par un titulaire, l'accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité, le recrutement d'un agent à temps partiel³ comme le définissent les titres II, III et IV des lois 84-53 et 86-33 (26 janvier 1984 et 9 janvier 1986). Ceci explique l'importance des postes à durée déterminée ou à temps incomplet parmi les emplois occupés par les contractuels.

Par ailleurs, le nombre d'heures habituellement travaillées par semaine est moins important chez les contractuels. Bien que cette caractéristique soit directement liée à la quotité de travail, elle est déclarative dans l'enquête Emploi et permet aussi de capter l'intensité et le niveau de responsabilité des emplois. La part des contractuels déclarant travailler en moyenne plus de 40 heures par semaine est presque deux fois plus faible que chez les fonctionnaires ou les salariés du secteur privé, indiquant ainsi des emplois aux responsabilités différentes (**Figure D 3-2**).

3 Voir encadré 2 : La réglementation du temps partiel dans la fonction publique in Baradji E. et al. (2016). <https://www.fonction-publique.gouv.fr/temps-partiel-subi-et-choisi-dans-la-fonction-publique-et-secteur-prive>

3 Les contractuels dans la fonction publique

Figure D 3-2 : Caractéristiques des emplois dans l'échantillon

	Contractuels				Fonctionnaires				Secteur privé
	FPE	FPT	FPH	Tous versants	FPE	FPT	FPH	Tous versants	Salariés du secteur privé
Durée du contrat									
Indéterminée	23,8	22,2	30,6	24,3	100,0	100,0	100,0	100,0	89,7
Plus de 24 mois	21,5	11,4	5,5	13,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
De 12 à 24 ans	15,0	14,2	8,1	13,3	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5
Moins de 12 mois	39,7	52,2	55,8	49,3	0,0	0,0	0,0	0,0	6,9
Quotité de travail									
Temps plein	68,5	49,8	78,8	60,8	90,1	82,2	79,8	85,4	83,7
Plus de 80%	6,1	7,1	7,4	6,9	5,5	10,2	15,1	9,0	5,7
Moins de 80%	25,3	43,1	13,8	32,4	4,4	7,6	5,1	5,6	10,6
Nombre d'heures travaillées par semaine									
Plus de 40 h	6,8	4,4	1,1	4,4	12,6	2,5	5,0	7,6	7,7
Entre 35 et 40 h	57,3	43,9	77,9	54,3	70,0	80,4	75,2	74,6	75,5
Entre 28 et 35 h	8,5	10,6	8,8	9,6	7,8	10,1	15,0	10,0	6,7
Moins de 28 h	27,3	41,2	12,3	31,6	9,6	7,0	4,8	7,8	10,2
Profession									
Cadres et prof. intellectuelles sup.	14,2	5,7	8,8	8,7	8,8	4,5	8,3	7,2	14,3
Enseignants	20,0	0,8	0,2	6,2	46,5	1,0	0,3	21,7	0,0
Professions culturelles	0,8	2,4	0,3	1,6	0,6	1,5	0,0	0,8	1,6
Professions intermédiaires	32,0	21,9	30,2	26,4	12,1	18,6	38,9	19,5	15,0
Techniciens et agents de maîtrise	2,7	2,1	0,4	2,0	2,1	3,1	0,7	2,2	8,7
Employés	24,8	57,6	55,7	47,9	27,2	54,2	48,5	40,8	30,1
Ouvriers	5,4	9,5	4,4	7,3	2,8	17,0	3,4	7,9	30,4
Lieu de l'emploi									
Pôle d'activité (+ de 10 000 emplois)	71,1	57,4	54,4	60,8	64,2	55,8	55,1	59,5	58,5
DOM	3,4	7,8	2,2	5,4	2,8	3,2	2,0	2,8	1,6

Source : Enquête Emploi, Insee, fichiers relatifs aux années 2016, 2017 et 2018. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ensemble des salariés du secteur privé, des contractuels et des fonctionnaires de la fonction publique hors ouvriers d'État, assistants maternels et praticiens hospitaliers et dont aucune information nécessaire à l'analyse des salaires ne manque.

Les salaires des contractuels de la fonction publique sont en moyenne inférieurs de 38 % à ceux des fonctionnaires et de 34 % à ceux des salariés du secteur privé

En moyenne, les contractuels perçoivent des rémunérations beaucoup plus faibles que les fonctionnaires ou que les salariés du secteur privé. Les contractuels de la FPH bénéficient de meilleures rémunérations que ceux de la FPE ce qui n'est pas le cas pour les fonctionnaires.

L'ordre entre salaires moyens par niveau de diplôme varie également selon le groupe considéré. Par exemple, les titulaires du baccalauréat gagnent en moyenne plus que les détenteurs d'un CAP ou d'un BEP chez les salariés du secteur privé ou les fonctionnaires, alors que la hiérarchie entre ces deux diplômes est inversée chez les contractuels (Figure D 3-3).

Les rémunérations des contractuels : des profils et des postes spécifiques qui n'expliquent qu'en partie leur faiblesse

Figure D 3-3 : Salaire net moyen dans l'échantillon en fonction des caractéristiques démographiques

[en euros]

	Contractuels				Fonctionnaires				Secteur privé
	FPE	FPT	FPH	Tous versants	FPE	FPT	FPH	Tous versants	Salariés du secteur privé
Ensemble	1496	1144	1524	1318	2448	1777	2062	2138	1985
Sexe									
Hommes	1709	1278	1783	1513	2640	1901	2374	2351	2212
Femmes	1337	1089	1453	1229	2292	1701	1976	2008	1700
Niveau de diplôme									
CEP et inférieurs	1274	1025	1190	1062	1884	1523	1552	1561	1403
Brevet	1473	1033	1226	1136	2328	1640	1619	1883	1514
CAP et BEP	1375	1112	1372	1203	2053	1601	1687	1694	1666
Bac	1263	1040	1363	1164	2223	1711	1682	1924	1716
Premier cycle	1411	1194	1493	1326	2354	1986	2179	2231	2098
2 ^e , 3 ^e cycle et grandes écoles	1768	1608	1901	1759	2719	2570	2962	2732	3188
Âge									
Moins de 25 ans	1018	981	1365	1078	1519	1294	1185	1404	1165
25 à 29 ans	1345	1102	1549	1297	1903	1524	1747	1774	1730
30 à 39 ans	1538	1171	1521	1369	2135	1687	1880	1950	2004
40 à 49 ans	1632	1247	1584	1399	2465	1786	2065	2154	2189
50 à 59 ans	1926	1149	1537	1369	2758	1827	2249	2276	2187
60 ans et plus	1914	1076	2037	1358	3138	1913	2920	2615	2042
Ancienneté									
Moins de 1 an	1155	983	1377	1103	1609	1355	1614	1560	1517
Entre 1 et 4 ans	1273	1064	1457	1201	1900	1470	1696	1723	1771
Plus de 4 ans	1783	1310	1676	1530	2504	1798	2090	2173	2171

Source : Enquête Emploi, Insee, fichiers relatifs aux années 2016, 2017 et 2018. Traitement DGAFP – Dessi.

Lecture : Les chiffres renseignés ci-dessus ont été calculés sur un échantillon de la population et ne sont donc pas de nature à être interprétés de manière absolue. Leur objectif est la comparaison des écarts de rémunération moyenne entre les différentes caractéristiques pour chaque groupe.

Pour le reste des variables, la hiérarchie entre salaires moyens est la même qu'il s'agisse des contractuels, des fonctionnaires ou des salariés du secteur privé. Toutefois, pour bon nombre d'entre elles, la disparité entre modalités est plus faible chez les contractuels. Par exemple, les salariés du secteur privé en CDI perçoivent en moyenne 850 euros de plus que ceux dont la durée de contrat est inférieure à 12 mois. Chez les contractuels, cet écart ne dépasse pas 400 euros. Le même phénomène est observé avec le niveau de diplôme ou les professions. Le salaire moyen pour les fonctionnaires cadres ou exerçant une profession intellectuelle supérieure est deux fois supérieur à celui des fonctionnaires ouvriers alors que ce rapport n'est que de 1,4 pour les contractuels.

Alors que pour les contractuels et les salariés du secteur privé, le salaire dans les DOM est en moyenne plus faible qu'en métropole, il n'en va pas de même pour les fonctionnaires (Figure D 3-4). En effet les fonctionnaires affectés dans un DOM bénéficient de compléments de rémunération qui se décomposent en des majorations de traitement et des indemnités spécifiques.

Enfin, dans la fonction publique de l'État, l'écart de rémunération entre contractuels et fonctionnaires est plus important que dans les autres versants.

3 Les contractuels dans la fonction publique

Figure D 3-4 : Salaire net moyen dans l'échantillon en fonction des caractéristiques de l'emploi

[en euros]

	Contractuels				Fonctionnaires				Secteur privé
	FPE	FPT	FPH	Tous versants	FPE	FPT	FPH	Tous versants	Salariés du secteur privé
Ensemble	1 496	1 144	1 524	1 318	2 448	1 777	2 062	2 138	1 985
Durée du contrat									
Indéterminée	2 118	1 470	1 773	1 726	2 449	1 779	2 061	2 140	2 080
Plus de 24 mois	1 560	1 282	1 420	1 424					1 269
De 12 à 24 mois	1 261	1 058	1 329	1 156					1 010
Moins de 12 mois	1 195	1 006	1 424	1 142					1 235
Quotité de travail									
Temps plein	1 773	1 546	1 645	1 644	2 519	1 878	2 135	2 234	2 156
Plus de 80 %	1 327	1 063	1 381	1 196	2 012	1 540	1 844	1 770	1 587
Moins de 80 %	788	693	905	732	1 548	997	1 552	1 288	851
Nombre d'heures travaillées par semaine									
Plus de 40 h	2 280	2 200	2 329	2 241	3 081	2 966	3 941	3 176	3 660
Entre 35 et 40 h	1 712	1 488	1 630	1 595	2 416	1 837	2 023	2 121	2 011
Entre 28 et 35 h	1 354	1 068	1 401	1 199	2 178	1 499	1 819	1 834	1 493
Moins de 28 h	892	684	862	749	2 075	1 060	1 473	1 683	854
Profession									
Cadres et prof. intellectuelles supérieures	2 190	1 873	2 355	2 115	3 646	2 989	3 795	3 533	3 573
Enseignants	1 608	1 270	1 268	1 585	2 389	2 320	1 913	2 387	2 027
Professions culturelles	2 201	1 144	1 056	1 300	2 576	2 224		2 346	2 081
Professions intermédiaires	1 126	1 153	1 646	1 252	2 482	1 930	2 167	2 177	2 019
Techniciens et agents de maîtrise	1 994	1 618	1 435	1 762	2 501	2 110	2 238	2 288	2 284
Employés	1 384	1 043	1 352	1 163	2 178	1 621	1 706	1 810	1 469
Ouvriers	1 610	1 184	1 258	1 283	2 092	1 652	1 685	1 725	1 644
Lieu de l'emploi									
Pôle d'activité (+ de 10 000 emplois)	1 510	1 549	1 147	1 338	2 519	1 857	2 166	2 238	2 082
DOM	1 510	1 856	1 139	1 261	3 220	2 086	2 698	2 691	1 672

Source : Enquête Emploi, Insee, fichiers relatifs aux années 2016, 2017 et 2018. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ensemble des salariés du secteur privé, des contractuels et des fonctionnaires de la fonction publique hors ouvriers d'État, assistants maternels et praticiens hospitaliers et dont aucune information nécessaire à l'analyse des salaires ne manque.

Note : Les chiffres renseignés ci-dessus ont été calculés sur un échantillon de la population et ne sont donc pas de nature à être interprétés de manière absolue. Leur objectif est la comparaison des écarts de rémunération moyenne entre les différentes caractéristiques pour chaque groupe.

Les écarts de rémunération entre statuts dans la fonction publique sont en partie imputables à un mode de rémunération moins avantageux des contractuels

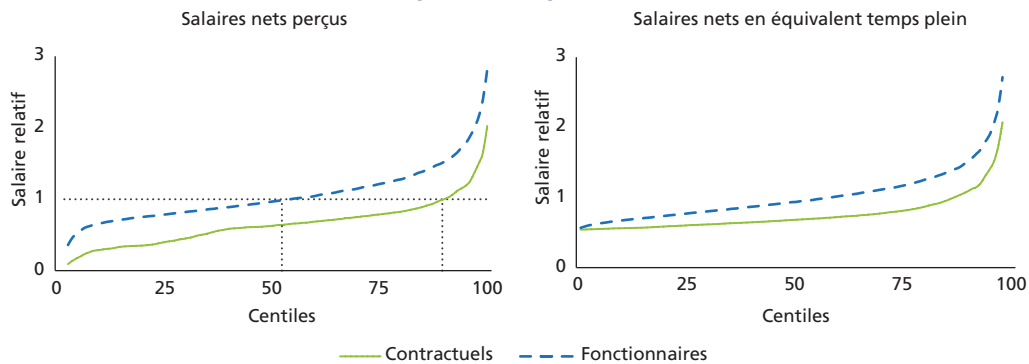
Au bas de la distribution, la moitié de l'écart entre salaires perçus par les contractuels et par les fonctionnaires est imputable aux différentes quotités de travail

À tous les niveaux de la distribution, il existe un écart important entre les salaires nets perçus par les contractuels et ceux des fonctionnaires (Figure D 3-5). Toutefois, les quotités de travail différentes ne permettent pas une comparaison directe entre les salaires des deux groupes. Pour

Les rémunérations des contractuels : des profils et des postes spécifiques qui n'expliquent qu'en partie leur faiblesse

une meilleure comparabilité, il est nécessaire de considérer les rémunérations en équivalent temps plein. Si un individu travaille à un taux de temps partiel de 80 % pour un salaire de 1000 euros, sa rémunération en équivalent temps plein vaut euros. De même, les observations de l'enquête Emploi ayant été réalisées sur différents trimestres, les salaires sont rapportés au salaire moyen de l'ensemble de l'échantillon sur la période. La présente étude se concentre alors sur les écarts de salaires relatifs (au salaire moyen en France) en équivalent temps plein.

Figure D 3-5 : Distributions des salaires nets perçus et en équivalent temps plein pour les contractuels et les fonctionnaires, représentées par leurs centiles



Source : Enquête Emploi, Insee, fichiers relatifs aux années 2016, 2017 et 2018. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Contractuels et fonctionnaires de la fonction publique, tous versants hors ouvriers d'État, assistants maternels et praticiens hospitaliers et dont aucune information nécessaire à l'analyse des salaires ne manque.

Lecture : L'axe des ordonnées renseigne le salaire relatif au salaire moyen en France. Ainsi, un salaire relatif de 1 correspond bien au niveau de salaire moyen. 53 % des fonctionnaires et 90 % des contractuels perçoivent un salaire net inférieur au salaire moyen en France.

Le différentiel entre les salaires nets et les salaires nets en équivalent temps plein montre qu'une part significative de l'écart des rémunérations en net est d'abord imputable à des quotités de travail plus faibles chez les contractuels. Le passage à l'équivalent temps plein a particulièrement rapproché le bas des deux distributions. En effet, la différence entre les centiles les plus faibles des deux distributions est divisée par deux lors du passage en équivalent temps plein. Les salaires de contractuels les plus faibles sont donc ceux d'emplois à temps partiel.

L'existence du salaire minimum légal explique le plus faible écart de rémunérations entre les deux statuts pour les plus bas salaires. Toutefois, très peu de fonctionnaires sont rémunérés au niveau du Smic. À mesure que l'on progresse dans la hiérarchie des rémunérations, l'écart se creuse progressivement. Ainsi l'écart entre le premier quartile de chaque distribution est de 16 % du salaire moyen en France, soit environ 300 euros, alors qu'il dépasse 35 % du salaire moyen au niveau du troisième quartile (Figure D 3-5). Le fort écart de rémunération entre contractuels et fonctionnaires, corrigé des différences de quotités, peut s'expliquer par les différences de caractéristiques individuelles, par les différences d'emplois occupés ou encore par des modes de rémunérations distincts entre contractuels et fonctionnaires.

L'expérience est mieux rémunérée pour les fonctionnaires

L'estimation d'un modèle linéaire permet d'identifier l'impact de chaque caractéristique (niveau de diplôme, âge, profession, etc.) sur le niveau de salaire. Le signe et l'ampleur des coefficients estimés permettent de comprendre comment sont déterminés les salaires chez les contractuels et les fonctionnaires (voir Encadré 3).

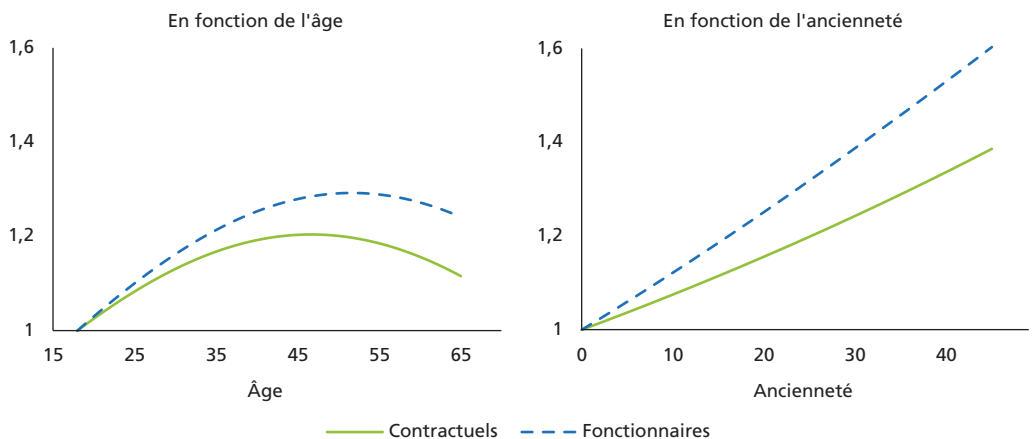
3 Les contractuels dans la fonction publique

L'expérience, approchée par l'âge, est l'un des éléments importants composant le capital humain général des individus. L'âge a ainsi un impact positif sur le niveau de salaire. Toutefois, son effet n'est pas le même à chaque moment de la vie. En effet, Lazear (1974) montre que l'avancée en âge réduit la faculté d'un individu à constituer du capital humain spécifique ou général. Ainsi, les rendements de l'âge sur le salaire sont décroissants. L'implication de ce phénomène se retrouve sur les courbes décrivant le niveau de salaire imputable à l'âge. Mincer (1974) montre qu'elles ont une forme de cloche. Elles sont d'abord croissantes, ce qui signifie que dans la première partie de sa vie, l'individu bénéficie de son âge pour augmenter le niveau de son capital humain et de son salaire. À partir du point le plus haut, situé couramment entre 40 et 50 ans, l'acquisition d'expérience décroît et ne permet plus de compenser la dépréciation de capital humain général, qui commence alors à décroître, comme la rémunération qui lui est imputable.

L'expérience spécifique de l'individu augmente, elle, avec son ancienneté à son poste comme le décrit Lazear (1974). Toutefois, la réduction des rendements de l'ancienneté sur le capital humain spécifique est beaucoup plus lente, ce qui ne permet pas, à l'échelle de temps d'une carrière, de constater de diminution de salaire avec celle-ci.

Les caractéristiques liées à l'expérience sont mieux rémunérées chez les fonctionnaires comme le montre l'écart important entre les deux courbes de la figure D 3-6. Les impacts de l'âge et de l'ancienneté sur les niveaux de salaire sont positifs, mais moins importants pour les contractuels. Un contractuel de 50 ans touche 20 % de plus qu'un contractuel de 18 ans toutes choses égales par ailleurs, alors que ce différentiel est de 30 % pour un fonctionnaire. En plus de la progression différente entre les deux groupes, l'écart entre ces courbes indique qu'en moyenne, à tout âge, les fonctionnaires bénéficient davantage de leur expérience dans la détermination des salaires.

Figure D 3-6 : Facteur multiplicatif du niveau de salaire toutes choses égales par ailleurs, en fonction de l'âge et de l'ancienneté pour les contractuels et les fonctionnaires



Source : Enquête Emploi, Insee, fichiers relatifs aux années 2016, 2017 et 2018. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Contractuels et fonctionnaires de la fonction publique, tous versants hors ouvriers d'État, assistants maternels et praticiens hospitaliers et dont aucune information nécessaire à l'analyse des salaires ne manque.

Lecture : L'ordonnée indique le rapport de salaire entre chaque âge (ou ancienneté) et l'âge (ou l'ancienneté) de référence. Par exemple, on lit que ce facteur est de 1,2 pour un contractuel de 40 ans ce qui signifie qu'en moyenne, un contractuel de 45 ans perçoit un salaire 20 % supérieur à un contractuel de 18 ans, toutes choses égales par ailleurs. Ce facteur multiplicatif est par construction égal à 0 à l'âge et à l'ancienneté de référence, soit 18 ans et une ancienneté nulle.

Il en va de même pour l'impact de l'ancienneté. À niveau de capital humain et à profession égale, le salaire relatif d'un fonctionnaire possédant dix ans d'ancienneté est supérieur de 13 % à celui qu'il percevrait sans ancienneté. Pour les contractuels, cet écart n'est que de 7 %.

Ainsi, le statut de contractuel atténue les écarts de rémunération dus aux différences d'expérience. Pour les fonctionnaires, les rémunérations sont indexées sur l'ancienneté et l'expérience, et leur progression avec ces dernières est plus importante que pour les contractuels. En effet, la forme des rendements de l'ancienneté sur le salaire pour les fonctionnaires résulte des modalités de leur rémunération. Celles-ci se décomposent en un traitement déterminé par une grille indiciaire et une partie indemnitaire (primes et rémunérations annexes). L'ancienneté, permettant de progresser dans la grille indiciaire, est mécaniquement à l'origine de niveaux de salaire plus importants.

En revanche, il n'existe pas de dispositif légal déterminant la progression salariale avec l'ancienneté pour les contractuels, comme le précise l'avis du Conseil d'État 168605 (voir Encadré D 3.E2). Cela se traduit par un plus faible rendement de l'ancienneté par rapport aux fonctionnaires et est en partie à l'origine des écarts de rémunération entre les deux statuts.

Encadré D 3.E2 : Modalités de rémunération des contractuels

Aucun texte de portée générale applicable aux agents contractuels ne précise les conditions de leur rémunération. Celles-ci sont fixées contractuellement.

Le Conseil d'État, dans son avis n° 168605, recommande la prise en compte, le cas échéant, de la rémunération du titulaire que l'agent contractuel remplace. Il est ainsi à la discrétion de l'administration de se référer à la grille indiciaire s'appliquant aux titulaires.

De plus, la détermination du niveau de rémunération d'un agent contractuel doit se référer aux critères prévus par la décision n° 05VE01171 de la cour administrative d'appel du 19 octobre 2006. Elle devra tenir compte prioritairement du poste occupé, mais aussi des qualifications et de l'expérience de l'agent concerné.

Les agents contractuels n'étant pas rattachés à un grade, ils ne sont généralement pas « classés » dans des grilles indiciaires. Ainsi, à la différence des fonctionnaires, l'avis n° 278960 du Conseil d'État (8 mars 2006) prévoit que la fixation des rémunérations des agents contractuels se fait au cas par cas par l'administration en charge. Elle peut se situer à un niveau supérieur ou inférieur au salaire que percevait l'agent dans son emploi antérieur. De même, il n'existe pas de législation garantissant l'homogénéité des rémunérations des agents contractuels. Celles-ci peuvent être fixées, en fonction des critères évoqués, au-dessus ou en dessous de la rémunération correspondante pour un titulaire.

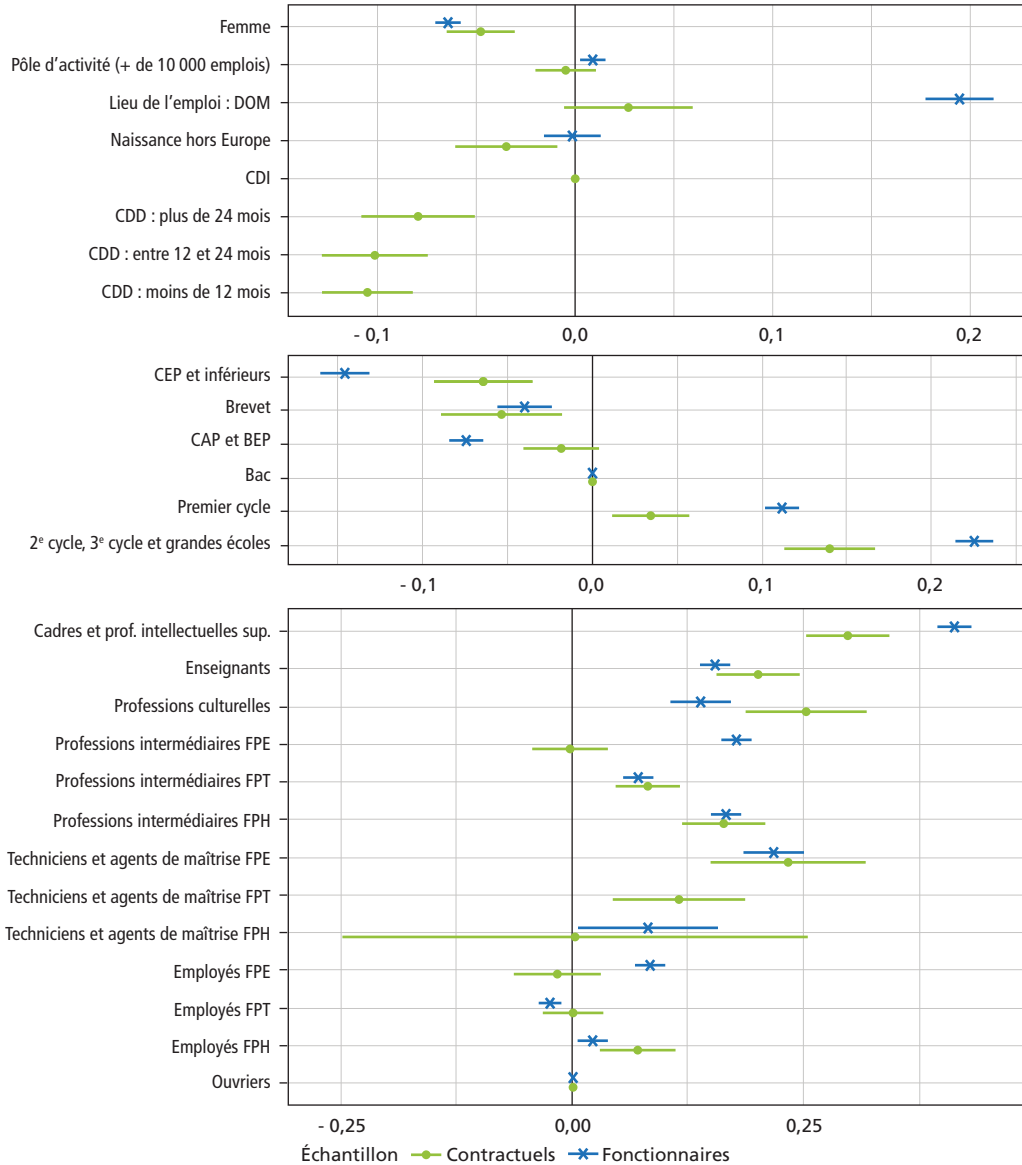
De même, les administrations sont libres dans le versement de primes aux agents contractuels.

Le cadre légal laisse une liberté importante aux administrations dans la fixation des salaires des contractuels. Si les critères légaux de détermination des rémunérations (poste, expérience, ...) sont les mêmes, leur prise en compte peut être différente selon qu'il s'agisse d'un fonctionnaire ou d'un contractuel. Ainsi rien ne garantit une équivalence dans la rémunération des contractuels et des fonctionnaires.

L'impact du niveau de qualification diffère également en fonction du statut considéré. Chez les fonctionnaires, les écarts de rémunérations induits par les écarts de diplômes sont ainsi beaucoup plus importants. Un fonctionnaire diplômé du troisième cycle perçoit un salaire supérieur de 25 % à celui d'un titulaire du baccalauréat toutes choses égales par ailleurs. Pour les contractuels, ce différentiel n'est que de 15 % (Figure D 3-7). Pour les diplômés en dessous du baccalauréat, les rémunérations des contractuels et des fonctionnaires sont relativement plus proches, même si les contractuels sont moins désavantagés par les faibles niveaux de qualification.

3 Les contractuels dans la fonction publique

Figure D 3-7 : Estimation de l'impact des caractéristiques individuelles et de poste sur le niveau de rémunération toutes choses égales par ailleurs, pour les contractuels et les fonctionnaires



Source : Enquête Emploi, Insee, fichiers relatifs aux années 2016, 2017 et 2018. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires et contractuels de la fonction publique, tous versants hors ouvriers d'État, assistants maternels et praticiens hospitaliers et dont aucune information nécessaire à l'analyse des salaires ne manque. Hors policiers et militaires. Hors aides à domicile. Hors aides-soignants.

Lecture : Les points correspondent à l'estimation de l'effet de la variable indiquée sur le logarithme du salaire relatif des individus observés. Les segments indiquent l'intervalle de confiance à 95 % de cette estimation. Ainsi, les femmes perçoivent toutes choses égales par ailleurs, un salaire relatif 5 % inférieur à celui des hommes chez les contractuels. La vraie valeur de cet effet se trouve entre -7 % et -4 % à 95 % de certitude. La profession, le type de contrat ainsi que le niveau de diplôme sont des variables catégorielles : l'effet de chaque modalité est estimé par rapport aux modalités de référence, respectivement le CDI, le bac et la profession d'ouvriers (voir encadré méthodologique).

Les écarts salariaux imputables au niveau de qualification de l'emploi sont équivalents chez les contractuels et les fonctionnaires

L'impact des différentes professions semble être comparable qu'il s'agisse des fonctionnaires ou des contractuels. Les coefficients estimés pour la majorité des professions ne sont pas significativement différents entre les deux statuts (**Figure D 3-7**). Lorsque les intervalles de confiance de deux estimations ont une intersection importante, les coefficients peuvent être considérés comme très proches. Ainsi, à part pour les cadres et professions intellectuelles supérieures, les écarts salariaux sont équivalents à niveau de capital humain égal. Concernant les professions culturelles, le peu d'observations disponibles pour l'étude ne permet pas d'obtenir d'enseignement fiable, en témoigne l'importance des intervalles de confiance obtenus.

Bien que les effets des professions soient équivalents entre contractuels et fonctionnaires, il existe une différence importante entre les groupes dans la fonction publique de l'État. Alors que les employés et professions intermédiaires fonctionnaires perçoivent un salaire relatif respectivement supérieur de 9 % et 18 % à la rémunération d'un ouvrier (toutes choses égales par ailleurs), les employés et professions intermédiaires contractuels ne bénéficient d'aucun écart de salaire par rapport à la profession de référence.

Enfin, l'estimation des coefficients déterminant l'impact du nombre d'heures travaillées par semaine sur le niveau de salaire révèle différentes valorisations du temps de travail et du niveau d'effort entre contractuels et fonctionnaires. L'impact du nombre d'heures réalisées par semaine est positif pour les deux groupes mais il l'est davantage pour les fonctionnaires.

Contrairement aux fonctionnaires, les contractuels nés en dehors du continent européen gagnent en moyenne moins à caractéristiques égales

L'estimation des équations de salaires présentées sur la figure D3-7 montre que chez les fonctionnaires, le lieu de naissance (hors ou en Europe) n'impacte pas le niveau de salaire. En revanche, cela affecte négativement la rémunération des contractuels. Cet effet est statistiquement significatif au seuil de 95 %. On estime alors que le salaire d'un contractuel chute en moyenne de 0,5 % à 5 % lorsqu'il est né hors d'Europe, toutes choses égales par ailleurs.

Par ailleurs, si pour les fonctionnaires et les contractuels, le fait d'être une femme réduit le niveau de salaire toutes choses égales par ailleurs, cet effet est très proche d'un groupe à l'autre. Dans les deux groupes, il entraîne une réduction de salaire de l'ordre de 5 % à 7 % (**Figure D 3-7**).

Enfin, pour les contractuels, le fait d'être employé pour une durée déterminée réduit significativement la rémunération par rapport à un individu en CDI. Cet effet est plus important pour les individus dont le contrat est d'une durée inférieure à deux ans. La rémunération de ces derniers est inférieure d'environ 9,5 % par rapport à un individu en CDI ayant les mêmes caractéristiques par ailleurs. Pour les contrats de plus de deux ans, cette différence tombe à 7 %.

Encadré D 3.E3 : Méthodologie : identification des modes de rémunérations grâce au modèle linéaire

Le modèle linéaire relie le logarithme du salaire aux variables explicatives. Il permet de déterminer l'impact marginal, toutes choses égales par ailleurs, de chaque variable sur le niveau de rémunération. Ainsi, le coefficient estimé pour le fait d'être une femme chez les contractuels (-0,0474) indique que toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être une femme réduit de 4,9 % le salaire relatif ($\exp[-0,0474]-1$).

L'interprétation des variables catégorielles comme le niveau de diplôme ou la profession est différente. Les coefficients estimés mesurent l'écart de salaire moyen, toutes choses égales par ailleurs, entre une modalité donnée et la modalité de référence. Puisque les effets des différents diplômes sont mesurés relativement au baccalauréat, le coefficient estimé pour ce diplôme est nul, par construction. Ainsi, le fait d'être diplômé du premier cycle du supérieur pour un contractuel a pour effet une augmentation de 4 % de son salaire relatif toutes choses égales par ailleurs, par rapport à un bachelier.

La variable profession est construite à partir de la profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) renseignée dans l'enquête Emploi. Le regroupement réalisé pour l'étude répond à des contraintes de rigueur statistique et d'interprétabilité. Les policiers, les aides à domicile ou les aides-soignants sont isolés pour permettre l'identification fiable des effets des versants pour les professions intermédiaires, les employés et les techniciens, sur des métiers comparables.

Dans cette étude, on appellera mode de rémunération des contractuels, des fonctionnaires et des salariés du secteur privé, le modèle linéaire qui détermine, en fonction des caractéristiques socio-démographiques du salarié d'une part, et des caractéristiques de son emploi d'autre part, son niveau de rémunération, pour chacun des groupes.

Un tiers des écarts de salaire entre contractuels et fonctionnaires s'explique par des modes de rémunération différents

Si les contractuels étaient rémunérés de la même manière que les fonctionnaires, les écarts de rémunération entre les deux groupes seraient plus faibles. Oaxaca (1973) et Blinder (1973) détaillent une méthode permettant de décomposer les écarts de rémunération entre deux groupes. Cette décomposition distingue l'impact des différences de composition des populations et des postes occupés de celui des différences de valorisation des caractéristiques des individus. Un tiers des différences de salaire entre fonctionnaires et contractuels est exclusivement imputable aux modes de rémunération des deux groupes.

La comparaison entre les rémunérations effectivement perçues par les contractuels et celles qu'ils percevaient avec le statut de fonctionnaire permet de constater les écarts salariaux uniquement imputables au mode de rémunération (voir Encadré D 3.E4). Puisque les deux groupes diffèrent par les caractéristiques des individus qui les composent, il n'est pas possible d'étudier les différences de mode de rémunération en considérant les écarts de salaire effectifs. Pour un contractuel, le salaire contrefactuel est celui que gagnent les individus possédant les mêmes caractéristiques, mais étant employés en tant que fonctionnaires.

Encadré D 3.E4 : La construction de contrefactuel pour comparer les groupes à caractéristiques socio-démographiques égales ou à modes de rémunération égaux

L'estimation des modèles linéaires réalisée dans la présente étude peut être utilisée pour construire les salaires contrefactuels des contractuels. Pour cela, on applique les coefficients estimés sur l'échantillon des fonctionnaires aux caractéristiques de chaque contractuel. Les rémunérations ainsi obtenues correspondent à celles que ces derniers percevraient en moyenne s'ils étaient fonctionnaires (ou salariés du secteur privé) mais avec des niveaux de capital humain et des emplois parfaitement identiques.

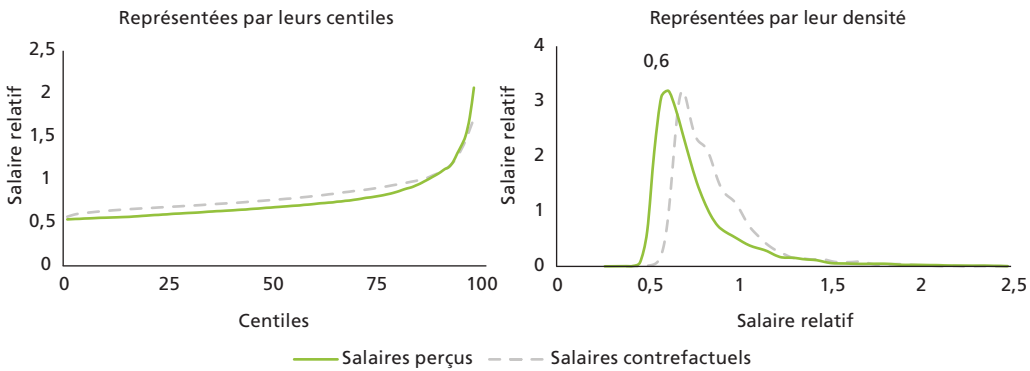
Le terme « contrefactuel » désigne alors une situation hypothétique qu'on ne peut observer, où les contractuels ont un statut différent. L'information portant sur les fonctionnaires et les salariés du secteur privé permet d'identifier les critères de rémunération dans ces deux groupes. La construction du contrefactuel consiste à appliquer ces critères à des individus n'y appartenant pas pour approcher la situation hypothétique.

Cet outil est particulièrement utile pour identifier l'impact des différents modes de rémunération entre les groupes. Les estimations réalisées dans un premier temps permettent de comparer les effets de chaque variable en fonction du statut, alors que l'utilisation du contrefactuel indique l'impact de ces différences sur les individus de l'enquête Emploi. Il donne la possibilité d'observer les écarts de rémunération imputables à ces différences car les individus considérés ont des caractéristiques identiques. Ainsi, la différence existant entre le salaire effectif d'un contractuel et son salaire contrefactuel résulte en totalité de son statut et des spécificités de sa rémunération.

L'écart entre la distribution réelle et le contrefactuel correspond à la différence de rémunération corrigée de la diversité des caractéristiques entre les deux groupes. Il est directement imputable aux différences dans la détermination du salaire qui existent entre fonctionnaires et contractuels. Il s'agit ainsi, en d'autres termes, de l'impact du statut, toutes choses égales par ailleurs.

La densité de la distribution contrefactuelle étant située à droite de la distribution des salaires effectivement perçus, les contractuels bénéficient en moyenne de rémunérations inférieures à celles des fonctionnaires disposant des mêmes caractéristiques (**Figure D 3-8**). Les salaires contrefactuels sont supérieurs de 10 % en moyenne aux salaires effectifs des contractuels. En effet, parmi les 7 000 contractuels de l'étude, 70 % auraient une rémunération plus importante s'ils étaient rémunérés selon le même mode que les fonctionnaires, alors que seulement 20 % seraient désavantagés. Les individus restants ne subiraient pas de changement significatif dans leur rémunération.

Figure D 3-8 : Distributions des salaires des contractuels : comparaison entre les salaires perçus et les contrefactuels s'ils avaient été fonctionnaires



Source : Enquête Emploi, Insee, fichiers relatifs aux années 2016, 2017 et 2018. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Contractuels et fonctionnaires de la fonction publique, tous versants hors ouvriers d'État, assistants maternels et praticiens hospitaliers et dont aucune information nécessaire à l'analyse des salaires ne manque.

Lecture :

En vert : La distribution des salaires effectivement perçus par les contractuels.

En gris : La distribution de leurs salaires contrefactuels qu'ils auraient perçus s'ils avaient été fonctionnaires, toutes choses égales par ailleurs.

L'axe des ordonnées renseigne le salaire relatif au salaire moyen en France. Ainsi, un salaire relatif de 1 correspond bien au niveau de salaire moyen. Le graphique de gauche renseigne les centiles de chaque distribution. À droite, la densité de chaque distribution. Lorsque celle-ci est élevée pour un niveau de salaire relatif, alors ce dernier est fréquent. Par exemple, le niveau le plus souvent observé dans les salaires perçus par les contractuels se situe aux alentours de 0,6 fois le salaire moyen en France.

De plus, les salaires des contractuels sont beaucoup plus concentrés que ceux des fonctionnaires. La dispersion des rémunérations est largement supérieure dans la distribution contrefactuelle que dans la distribution effective pour les contractuels. Cet élément corrobore les résultats des estimations réalisées auparavant dans l'étude : la rémunération appliquée aux contractuels atténue la dispersion des salaires causée par les différences d'expérience et de niveau de qualification.

Deux tiers de l'écart de rémunération entre contractuels et fonctionnaires s'explique par la composition des groupes

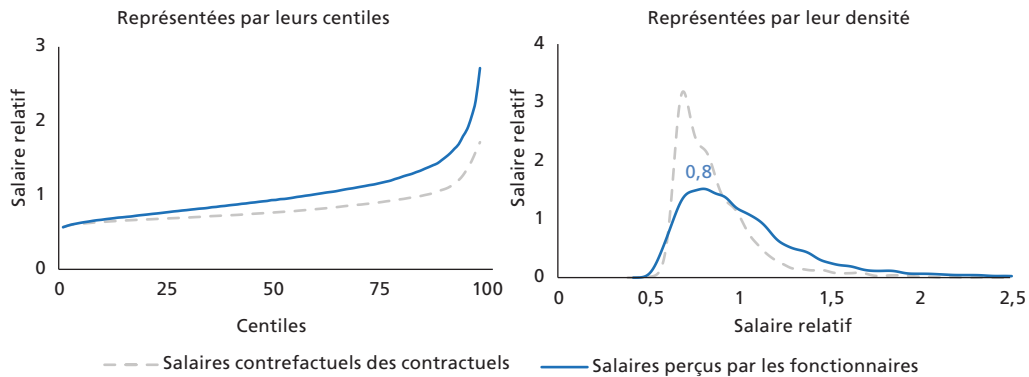
Par la même méthode, développée par Oaxaca (1973) et Blinder (1973), on estime que deux tiers des écarts de rémunération entre contractuels et fonctionnaires proviennent des différences dans la composition des deux groupes.

Au-delà de l'impact du statut sur la détermination du salaire, l'écart de rémunération observé dans l'échantillon s'explique par des différences de caractéristiques. La fixation d'un salaire s'appuie sur des éléments tels que l'expérience, le niveau de qualification ou le poste occupé. Ainsi, les différences de salaire observées se justifient en partie par des différences importantes entre les individus composant les groupes du point de vue des qualifications, de l'âge ou des caractéristiques des emplois (**Figure D 3-1** et **Figure D 3-2**).

Les salaires que percevaient les contractuels s'ils étaient payés comme des fonctionnaires resteraient ainsi inférieurs aux salaires des fonctionnaires réellement observés dans l'enquête. Alors que 40 % des titulaires perçoivent une rémunération supérieure au salaire moyen en France, les rémunérations contrefactuelles des contractuels ne sont que 14 % à atteindre ce niveau (**Figure D 3-9**).

Les rémunérations des contractuels : des profils et des postes spécifiques qui n'expliquent qu'en partie leur faiblesse

Figure D 3-9 : Distributions des salaires perçus par les fonctionnaires et des salaires contrefactuels des contractuels : comparaison des salaires des deux groupes à mode de rémunération équivalent



Source : Enquête Emploi, Insee, fichiers relatifs aux années 2016, 2017 et 2018. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires et contractuels de la fonction publique tous versants, hors ouvriers d'État, assistants maternels et praticiens hospitaliers et dont aucune information nécessaire à l'analyse des salaires ne manque.

Lecture :

En bleu : La distribution de salaires effectivement perçus par les fonctionnaires.

En gris : La distribution des salaires contrefactuels des contractuels qu'ils auraient perçus s'ils avaient été fonctionnaires, toutes choses égales par ailleurs.

L'axe des ordonnées renseigne le salaire relatif au salaire moyen en France. Ainsi, un salaire relatif de 1 correspond bien au niveau de salaire moyen. Le graphique de gauche renseigne les centiles de chaque distribution. À droite, la densité de chaque distribution. Lorsque celle-ci est élevée pour un niveau de salaire relatif, alors ce dernier est fréquent. Par exemple, le niveau le plus souvent observé dans les salaires perçus par les fonctionnaires se situe aux alentours de 0,8 fois le salaire moyen en France.

La concentration des salaires contrefactuels des contractuels serait également beaucoup plus importante que celles des fonctionnaires. L'étendue plus faible des rémunérations des contractuels par rapport à celle des fonctionnaires ne s'explique donc pas uniquement par la différence des modes de rémunération mais aussi par une certaine homogénéité des caractéristiques de ces derniers.

Ainsi, les niveaux de salaires des contractuels observés sont induits par leurs niveaux de capital humain et par les postes qu'ils occupent. Ces caractéristiques semblent justifier une rémunération plus faible et moins dispersée que pour les fonctionnaires. Toutefois, une autre partie non négligeable des différences entre fonctionnaires et contractuels s'explique uniquement par des modes de rémunération différents dans les deux groupes qui atténuent par ailleurs les écarts entre individus pour les contractuels.

3 Les contractuels dans la fonction publique

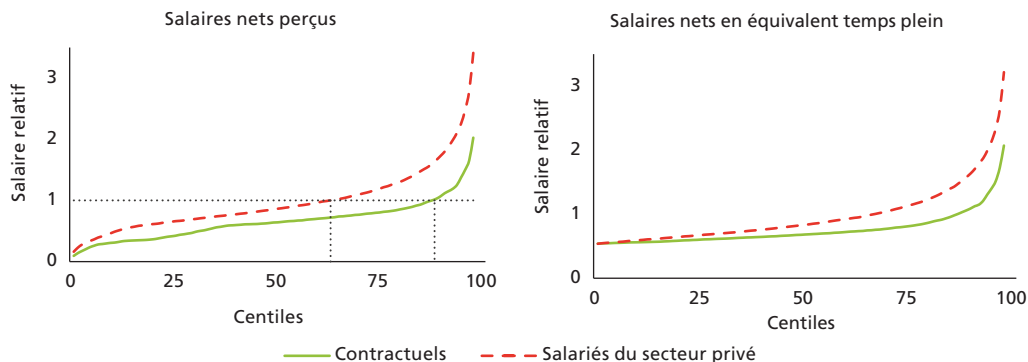
Les modes de rémunération des contractuels et des salariés du secteur privé diffèrent principalement par la dispersion des salaires qu'ils déterminent

La différence de rémunération entre contractuels et salariés du secteur privé est plus faible que celle observée entre contractuels et fonctionnaires mais toujours significativement en défaveur des contractuels

La distribution des salaires des contractuels se trouve au-dessous de celle des salariés du secteur privé, révélant un écart de rémunération entre les deux groupes (**Figure D 3-10**). En moyenne, les rémunérations des contractuels sont inférieures d'un tiers à celles observées dans le secteur privé. Cet écart de rémunération important s'explique en grande partie par des quotités de travail plus faibles pour les contractuels que pour les salariés du secteur privé. Ainsi, les salaires en équivalent temps plein sont plus proches. L'écart est plus faible qu'avec les fonctionnaires. Alors que l'écart au niveau du premier quartile était de 15 % du salaire moyen avec les fonctionnaires, il n'est que de 7 % quand on compare les contractuels avec les salariés du secteur privé. Toutefois, cet écart s'accroît fortement au fil de la distribution. La différence entre les troisièmes quartiles des deux distributions s'élève à 37 % du salaire moyen en France. En effet, l'échelle de rémunération est beaucoup plus large pour les salariés du secteur privé.

Pour distinguer la part des écarts salariaux provenant de différences de caractéristiques entre les individus des deux groupes de celle imputable aux modes de rémunération, l'approche sera similaire à celle utilisée dans la partie précédente. Sachant que les contractuels sont en moyenne plus jeunes et bénéficient de moins d'ancienneté, ils sont en moyenne moins expérimentés et leurs niveaux de capital humain sont plus faibles (**Figure D 3-1**). Toutefois, il est nécessaire de bien comprendre les dynamiques des deux modes de rémunérations pour mieux identifier les causes des écarts de rémunération constatés.

Figure D 3-10 : Distributions des salaires nets perçus et en équivalent temps plein pour les contractuels et les salariés du secteur privé, représentées par leur centiles



Source : Enquête Emploi, Insee, fichiers relatifs aux années 2016, 2017 et 2018. Traitement DGAFP – Dessi.

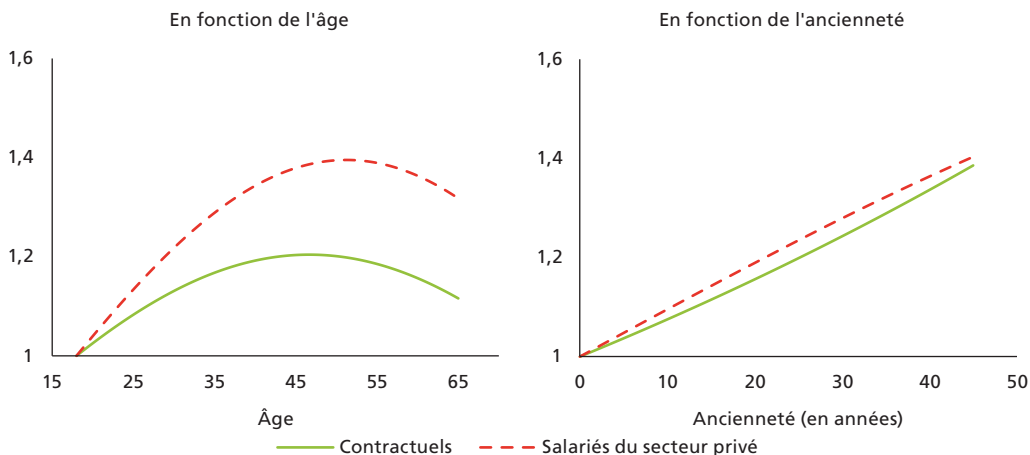
Champ : Salariés du secteur privé et contractuels de la fonction publique, tous versants hors ouvriers d'État, assistants maternels et praticiens hospitaliers et dont aucune information nécessaire à l'analyse des salaires ne manque.

Lecture : 64 % des salariés du secteur privé et 90 % des contractuels perçoivent un salaire net inférieur au salaire moyen en France. L'axe des ordonnées renseigne le salaire relatif au salaire moyen en France. Ainsi, un salaire relatif de 1 correspond bien au niveau de salaire moyen.

La valorisation des qualifications, de l'expérience ou des professions est plus faible et moins dispersée chez les contractuels

L'âge et l'ancienneté, composantes essentielles du capital humain d'un individu, sont mieux valorisés pour les salariés du secteur privé. Alors qu'un contractuel est rémunéré, toutes choses égales par ailleurs, 19 % de plus à 40 ans qu'à 18 ans, cet écart est de 34 % pour un salarié du secteur privé (**Figure D 3-11**). Le rendement de l'âge est positif jusqu'à 51 ans dans le secteur privé alors qu'il devient négatif à partir de 45 ans pour les contractuels. Il en va de même pour l'impact de l'ancienneté qui est toutefois plus proche entre salariés du privé et contractuels. L'absence de cadre légal définissant l'augmentation de la rémunération avec l'ancienneté ou l'âge des contractuels, évoquée dans l'encadré 2, se retrouve ainsi sur la figure D 3-11. De plus, le statut de contractuel est à l'origine d'une plus grande difficulté d'accès aux postes rémunérateurs, causant une faible progression salariale.

Figure D 3-11 : Facteur multiplicatif du niveau de salaire toutes choses égales par ailleurs, en fonction de l'âge et de l'ancienneté pour les contractuels et les salariés du secteur privé



Source : Enquête Emploi, Insee, fichiers relatifs aux années 2016, 2017 et 2018. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Salariés du secteur privé et contractuels de la fonction publique, tous versants hors ouvriers d'État, assistants maternels et praticiens hospitaliers et dont aucune information nécessaire à l'analyse des salaires ne manque.

Lecture : L'ordonnée indique le rapport de salaire entre chaque âge (ou ancienneté) et l'âge (ou l'ancienneté) de référence. Par exemple, on lit que ce facteur est de 1,2 pour un contractuel de 45 ans ce qui signifie qu'en moyenne, un contractuel de 45 ans perçoit un salaire 20 % supérieur à un contractuel de 18 ans, toutes choses égales par ailleurs. Ce facteur multiplicatif est par construction égal à 0 à l'âge et à l'ancienneté de référence, soit 18 ans et une ancienneté nulle.

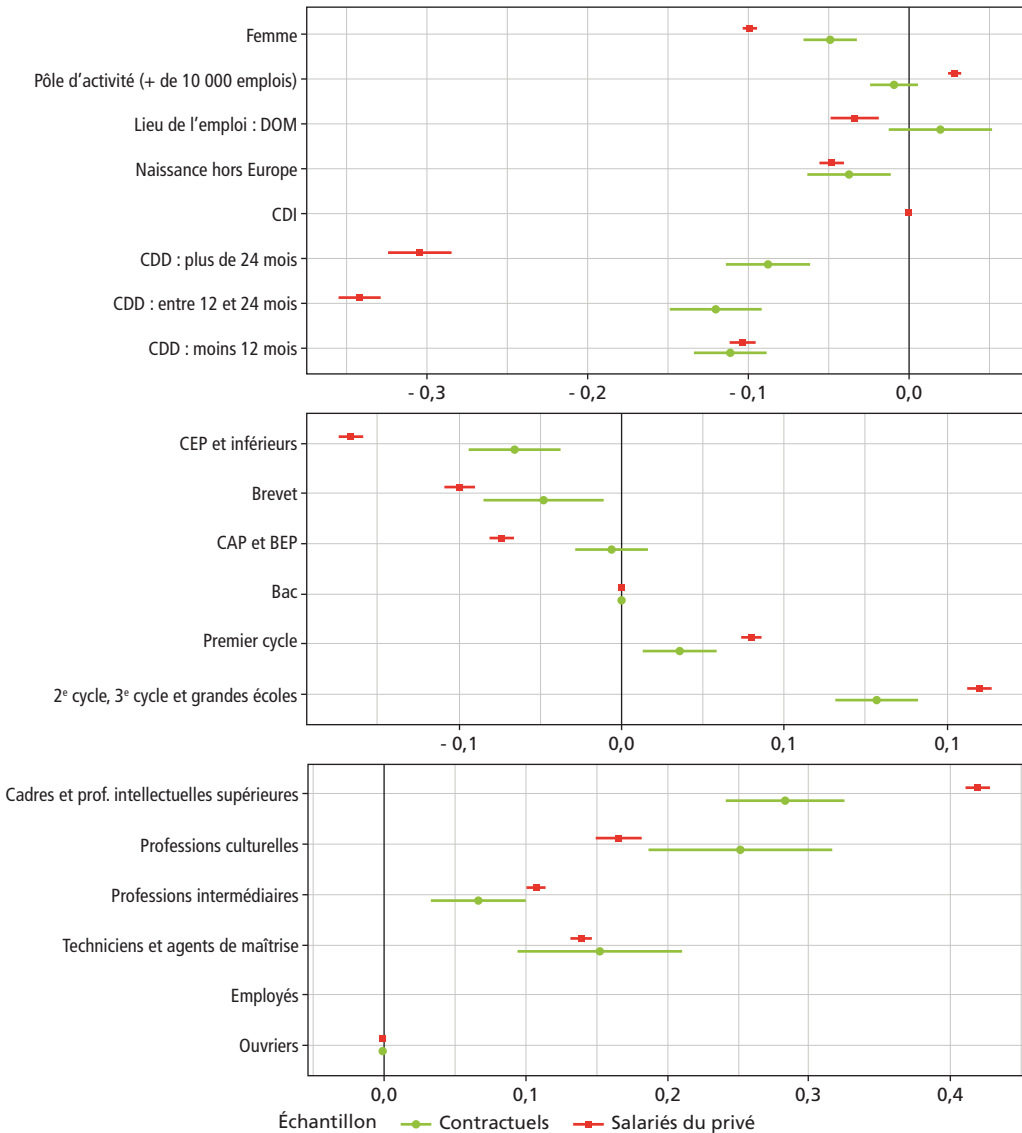
L'impact de l'ancienneté sur le niveau de rémunération n'est pas très supérieur dans le privé. Les salariés du secteur privé, bénéficiant plus fortement de l'âge que de l'ancienneté, semblent percevoir de plus grande revalorisation salariale lors de changements d'entreprise que lors de promotions internes. Les contractuels, quant à eux, ne bénéficient pas de forte augmentation de rémunération lorsqu'ils changent de poste.

La différence de valorisation des diplômes est très proche de celle existant entre fonctionnaires et contractuels. Les coefficients estimés sont plus resserrés pour les contractuels, alors que dans le secteur privé, les écarts salariaux causés par les niveaux de qualification sont beaucoup plus importants (**Figure D 3-12**).

Les rendements du capital humain sont donc dans l'ensemble beaucoup plus faibles chez les contractuels que chez les salariés du secteur privé. Cela peut expliquer la forte différence de salaire avec les salariés du secteur privé pour les plus grandes rémunérations.

3 Les contractuels dans la fonction publique

Figure D 3-12 : Estimation de l'impact des caractéristiques individuelles et de poste sur le niveau de rémunération toutes choses égales par ailleurs, pour les contractuels et les salariés du secteur privé



Source : Enquête Emploi, Insee, fichiers relatifs aux années 2016, 2017 et 2018. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Salariés du secteur privé et contractuels de la fonction publique tous versants, hors ouvriers d'État, assistants maternels et praticiens hospitaliers et dont aucune information nécessaire à l'analyse des salaires ne manque.

Lecture : Les points correspondent à l'estimation de l'effet de la variable indiquée sur le logarithme du salaire relatif des individus observés. Les segments indiquent l'intervalle de confiance à 95 % de cette estimation. Ainsi, les femmes perçoivent toutes choses égales par ailleurs un salaire relatif 5 % inférieur à celui des hommes chez les contractuels. La vraie valeur de cet effet se trouve entre -7 % et -4 % à 95 % de certitude. La profession, le type de contrat ainsi que le niveau de diplôme sont des variables catégorielles : l'effet de chaque modalité est estimé par rapport aux modalités de référence, respectivement le CDI, le bac et la profession d'ouvriers (voir encadré méthodologique).

Concernant l'effet des professions sur les salaires, il semble exister des différences notables entre les deux modes de rémunération. Si la hiérarchie entre les professions est comparable entre contractuels et salariés du secteur privé, les différences de rémunération toutes choses égales par ailleurs entre les professions ne sont pas les mêmes. En particulier, l'écart existant entre les cadres et les ouvriers est beaucoup plus important pour les salariés du secteur privé : le coefficient estimé pour cet échantillon est supérieur à 0,4 alors qu'il ne dépasse pas 0,3 pour les contractuels. Il en va de même pour les professions intermédiaires qui sont, comparativement aux ouvriers, mieux rémunérées dans le secteur privé que chez les contractuels.

La différence de rémunération entre hommes et femmes n'est pas la même qu'il s'agisse des contractuels ou des salariés du privé : à caractéristiques égales, les femmes perçoivent un salaire inférieur aux hommes d'environ 10 % dans le secteur privé, contre 5 % chez les contractuels.

Concernant le pays de naissance, les effets sont similaires dans les deux groupes. Les individus nés hors Europe perçoivent une rémunération plus faible d'environ 4 % toutes choses égales par ailleurs.

Les contractuels et les salariés du secteur privé gagnent de plus faibles salaires lorsqu'ils ont un contrat court

Dans les deux groupes, le fait d'être engagé avec un contrat court impacte négativement la rémunération par rapport aux contrats à durée indéterminée et ce, toutes choses égales par ailleurs. Cet effet est statistiquement significatif quelle que soit la durée considérée. Les contrats courts de plus de 24 mois sont moins pénalisants. La forte proportion de contrats courts chez les contractuels est donc à l'origine d'une partie de l'écart de rémunération entre ces derniers et les autres groupes (fonctionnaires ou salariés du secteur privé).

Le secteur privé se distingue par des niveaux de rémunération très spécifiques pour les CDD. En dehors du cas particulier des contrats de moins d'un an, ils sont beaucoup plus pénalisés en termes de rémunération que chez les contractuels de la fonction publique et ce, même si les CDD reçoivent des primes de précarité dans le secteur privé. Les coefficients estimant l'impact toutes choses égales par ailleurs d'un contrat court de plus d'un an sont trois fois inférieurs dans le secteur privé. Ainsi, à caractéristiques égales, les salariés du privé disposant de contrats courts de plus d'un an perçoivent un salaire inférieur d'environ 30 % par rapport à leurs homologues en CDI. Toutefois, il est probable que cet écart provienne d'une prise en compte différente de la prime de précarité dans la déclaration du revenu selon la durée du contrat. Tandis que les individus dont le contrat dure moins de 12 mois incluent certainement cette prime dans la rémunération qu'ils déclarent lors de l'enquête Emploi, ceux dont le contrat dure plus de 12 mois pourraient ne pas en faire autant, ce qui expliquerait l'écart important dans les coefficients estimés pour les contractuels et ceux du secteur privé pour ces durées de contrat.

Le mode de rémunération des contractuels réduit la dispersion des salaires mais n'est pas pénalisant en moyenne par rapport au secteur privé

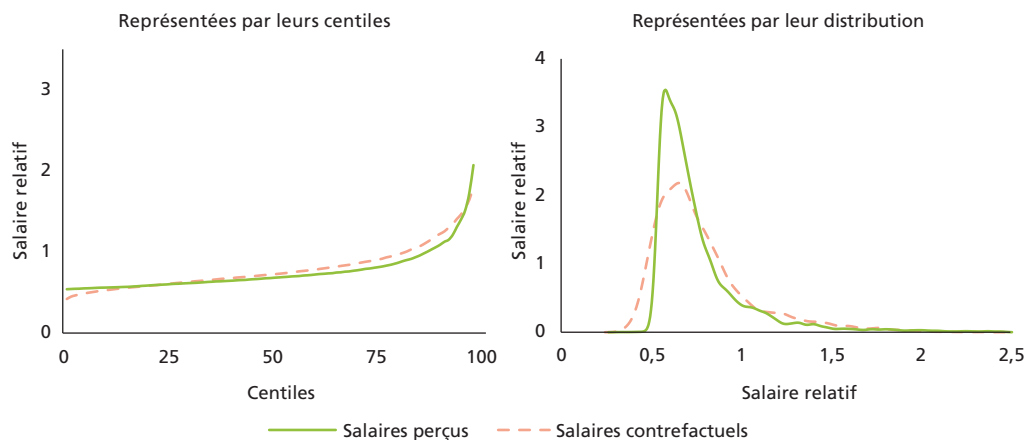
Pour les salariés du privé, le fait d'être en CDD et la durée du contrat impactent négativement le niveau de rémunération, toutes choses égales par ailleurs, dans l'estimation faite ci-dessus (**Figure D 3-12**), même si cet effet est à nuancer. Pour approcher la situation hypothétique où les contractuels de la fonction publique seraient salariés du secteur privé et rémunérés comme tels, le type de contrat et sa durée ne sont donc pas pris en compte. Sinon, les salaires contrefactuels des contractuels seraient faibles, en raison principalement de leur type de contrat (CDD de moins d'un an,...). D'autant plus que la durée des contrats qui leur seraient proposés dans le secteur privé serait probablement différente.

3 Les contractuels dans la fonction publique

La comparaison de la distribution réelle des salaires des contractuels avec celle contrefactuelle de leurs salaires s'ils avaient été rémunérés comme dans le secteur privé permet d'identifier les spécificités de leur mode de rémunération. On corrige ainsi les différences de caractéristiques qui conduisent aux écarts constatés sur la figure D 3-10.

Les distributions représentées sur la figure D 3-13 ne présentent pas d'écart en moyenne. En d'autres termes, le mode de rémunération des contractuels n'est pas à l'origine d'un décalage systématique du salaire comparativement aux salariés du secteur privé.

Figure D 3-13 : Distributions des salaires des contractuels : comparaison entre les salaires perçus et les contrefactuels s'ils avaient été salariés du secteur privé



Source : Enquête Emploi, Insee, fichiers relatifs aux années 2016, 2017 et 2018. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Contractuels de la fonction publique tous versants, hors ouvriers d'État, assistants maternels et praticiens hospitaliers et dont aucune information nécessaire à l'analyse des salaires ne manque.

Lecture : En vert : La distribution effectivement de salaires effectivement perçus par les contractuels.

En rose : La distribution de leurs salaires contrefactuels qu'ils auraient perçus s'ils avaient été salariés du secteur privé, toutes choses égales par ailleurs.

L'axe des ordonnées renseigne le salaire relatif au salaire moyen en France. Ainsi, un salaire relatif de 1 correspond bien au niveau de salaire moyen. Le graphique de gauche renseigne les centiles de chaque distribution. À droite, la densité de chaque distribution. Lorsque celle-ci est élevée pour un niveau de salaire relatif, alors ce dernier est fréquent. Par exemple, le niveau le plus souvent observé dans les salaires perçus par les contractuels se situe aux alentours de 0,6 fois le salaire moyen.

Toutefois, cette distribution est beaucoup moins dispersée que son pendant contrefactuel. Par rapport au mode de rémunération des salariés du privé, la rémunération des contractuels réduit les écarts de salaires entre les individus. On calcule par la méthode développée par Oaxaca (1973) et Blinder (1973) que 40 % des écarts de salaire observés s'expliquent par des valorisations différentes des caractéristiques individuelles. Ces résultats corroborent les estimations présentées dans les figures D 3-11 et 12. Par rapport aux fonctionnaires et aux salariés du privé, les écarts de niveau de capital humain entre contractuels ne se traduisent pas par d'aussi forts écarts de rémunération. Ainsi, il apparaît que plus d'un tiers des contractuels percevaient de plus faibles salaires à caractéristiques égales sous le statut de salarié du secteur privé. Par exemple, les employés possédant de faibles niveaux de capital humain sont, selon les estimations, mieux rémunérés avec le statut de contractuel. Si la comparaison entre fonctionnaires et contractuels montre qu'il n'existe (presque) aucun cas où la rémunération du même individu progresse avec le statut de contractuel, ce dernier offre parfois de meilleures rémunérations que dans le secteur

privé. Le premier quart de la distribution contrefactuelle se trouve ainsi sous la distribution des salaires réels, montrant qu'au bas de la distribution, le secteur privé offre de plus faibles salaires à caractéristiques égales.

En revanche, les contractuels disposant de hauts niveaux de capital humain voient leur salaire contrefactuel dépasser leur rémunération effective. En resserrant la distribution des salaires (par rapport au secteur privé), le mode de rémunération des contractuels avantage les plus basses rémunérations mais réduit les plus hautes. Ainsi, les contractuels les mieux payés bénéficieraient d'une meilleure rémunération s'ils étaient embauchés dans le secteur privé. Environ 53 % des contractuels seraient mieux rémunérés dans le secteur privé et 12 % ne verraient pas de différence significative dans leur niveau de salaire. Cela confirme également les différents effets observés pour les professions. En effet, les cadres ou les professions intellectuelles supérieures et intermédiaires, dont les salaires sont situés en haut de la distribution, bénéficient d'un plus grand avantage sur les autres professions dans le secteur privé.

60 % des écarts de salaire entre contractuels et salariés du secteur privé proviennent exclusivement de différences dans les caractéristiques des individus

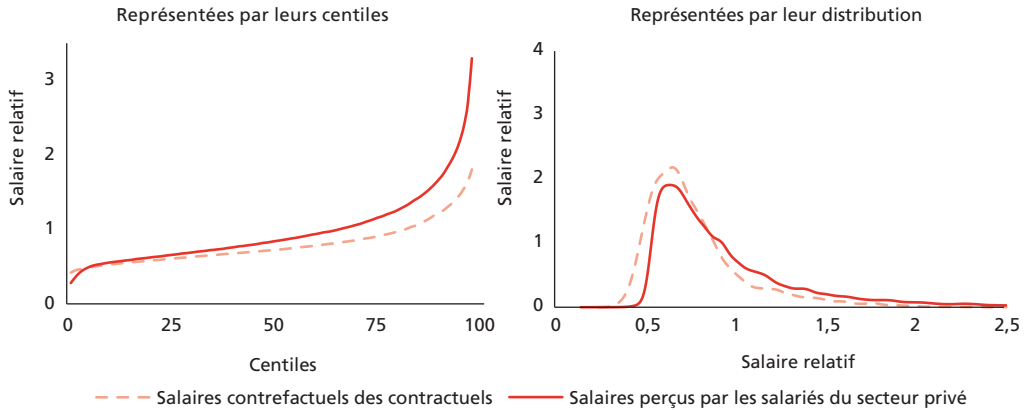
La part des écarts de rémunération entre contractuels et salariés du secteur privé explicable exclusivement par les écarts de caractéristiques dans les deux groupes est de 60 %.

L'importante différence entre les rémunérations que percevraient les contractuels dans le secteur privé et celles que perçoivent effectivement les salariés du secteur privé révèle la forte part de l'écart de salaire expliqué par les caractéristiques. En effet, les deux groupes diffèrent en termes de niveaux de capital humain et par les professions occupées, ce qui justifie les écarts de rémunérations observés (**Figure D 3-1**). Alors que 33 % des salaires du secteur privé sont supérieurs au salaire moyen en France, ils ne seraient que 17 % chez les contractuels, s'il n'existait aucune différence dans les modes de rémunération.

D'autre part, si la dispersion est toujours plus importante au sein des salariés du secteur privé, elle serait, à caractéristiques égales, plus proche de celle des contractuels. En effet, bien que la concentration des salaires observée chez les contractuels soit en partie due à des caractéristiques relativement homogènes au sein du groupe, elle est également largement imputable à leur mode de rémunération.

Le fort accroissement de l'écart entre les deux distributions résulte en partie des différents modes de rémunération (**Figure D 3-14**). Sur la figure D 3-10, l'écart entre les deux distributions des salaires effectifs en équivalent temps plein avait une croissance plus rapide pour les plus hauts salaires. Lorsque l'on considère les rémunérations contrefactuelles des contractuels, on constate que cet écart a une croissance moins importante. En effet, la distribution contrefactuelle est plus dispersée, en faveur notamment des plus hauts salaires. Ainsi, alors que l'écart entre le troisième quartile des distributions réelles était de 33 %, il chute à 23 % lorsque l'on applique le mode de rémunération du secteur privé aux deux groupes. Cette diminution, lorsque l'on considère le contrefactuel, est due à la tendance qu'a le mode de rémunération des contractuels à resserrer les niveaux de salaires, tandis que le mode de rémunération des salariés du secteur privé agit dans le sens inverse.

Figure D 3-14 : Distributions des salaires perçus par les salariés du secteur privé et des salaires contrefactuels des contractuels : comparaison des salaires des deux groupes à mode de rémunération équivalent



Source : Enquête Emploi, Insee, fichiers relatifs aux années 2016, 2017 et 2018. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Salariés du secteur privé et contractuels de la fonction publique tous versants, hors ouvriers d'État, assistants maternels et praticiens hospitaliers et dont aucune information nécessaire à l'analyse des salaires ne manque.

Lecture : En rouge : La distribution de salaires effectivement perçus par les salariés du secteur privé.

En rose : La distribution des salaires contrefactuels des contractuels qu'ils auraient perçus s'ils avaient été salariés du secteur privé, toutes choses égales par ailleurs.

L'axe des ordonnées renseigne le salaire relatif au salaire moyen en France. Ainsi, un salaire relatif de 1 correspond bien au niveau de salaire moyen. Le graphique de gauche renseigne les centiles de chaque distribution. À droite, la densité de chaque distribution. Lorsque celle-ci est élevée pour un niveau de salaire relatif, alors ce dernier est fréquent. Par exemple, le niveau le plus souvent observé dans les salaires perçus par les salariés du secteur privé se situe aux alentours de 0,65 fois le salaire moyen en France.

Bibliographie

- Ba A., Baradji E. et Duval J. (2017), « Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2017, DGAFP.
- Baradji E., Davie E., Duval J. (2016), « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point stat*, DGAFP. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/temps-partiel-subi-et-choisi-dans-la-fonction-publique-et-secteur-prive>, Bargain O., Etienne A., et Melly, B. (2018), « Public Sector Wage Gaps over the Long-Run : Evidence from Panel Administrative Data », *Institute of Labor Economics*.
- Becker G. (1964), *Human Capital, A theoretical and empirical analysis with special reference to education*, Columbia University Press.
- Blinder A. S. (1973), « Wage discrimination : reduced form and structural estimates », *Journal of Human resources*, 436-455.
- Chantreuil F., Gavrel F., Guironnet J.-P., Lebon I. et al. (2014), « La contribution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'inégalité des rémunérations dans la fonction publique : une approche par la décomposition des inégalités », *Économie et statistiques* n° 488, Insee, pp. 151-168.
- Duguet E., Duvivier C., Lanfranchi J. et Narcy M. (2015), « Identification et quantification des sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de la fonction publique. L'apport de l'analyse non paramétrique », *Rapport de recherche CEE*, (89).
- Lazear E. P. (1974), *Age, experience and wage growth*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass., USA.
- Meurs D, Fremigacci F. Gobillon L., Ponthieux S. et Roux S. (2014), Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France. Rapport final. *Economix/CNRS*.
- Mincer J. A. (1974), « Age and experience profiles of earnings », *Schooling, experience, and earnings*, 64-82.
- Oaxaca R. (1973), « Male-female wage differentials in urban labor markets », *International Economic Review*, 693-709.

Emploi public et fonction publique	1
Agents de la fonction publique : principales caractéristiques	2
Voies de recrutement externe	3
Parcours professionnels	4
Retraite	5
Dépenses de personnel et rémunérations	6
Formation	7
Temps et conditions de travail	8
Relations professionnelles	9
Politique sociale	10

Emploi public et fonction publique 1

- Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public 1.1
- Ensemble fonction publique 1.2
- Fonction publique de l'État 1.3
- Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances 1.4
- Fonction publique territoriale 1.5
- Fonction publique hospitalière 1.6

Présentation

Dans une acception juridique, un agent de la fonction publique travaille dans un organisme public à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. C'est ainsi qu'ont été décomptés les 5,5 millions d'agents qui travaillent dans l'un des trois versants de la fonction publique fin 2017.

Les effectifs de la fonction publique étudiés dans ce rapport comprennent les individus présents au 31 décembre, en emploi principal, de métropole et des départements d'outre-mer (hors Mayotte), **hors des collectivités d'outre-mer et de l'étranger**, et hors bénéficiaires de contrats aidés.

Les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux constituent la fonction publique de l'État. Les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes) et les EPA locaux forment la fonction publique territoriale. Enfin, les hôpitaux publics y compris les syndicats inter-hospitaliers, intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière depuis 2009 (voir Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique sur www.fonction-publique.gouv.fr), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, à budget autonome, et médico-sociaux, qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales, et les établissements publics locaux sociaux, constituent la fonction publique hospitalière. Néanmoins, certaines missions de service public sont assurées en dehors de la fonction publique.

Les résultats présentés dans ces fiches thématiques sont issus exclusivement du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL, la Drees et la DEPP depuis 2009. Pour ce qui concerne les séries longues, les 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 sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter) de l'Insee – supprimée en 2009. Enfin, les résultats relatifs à la fonction publique hospitalière ont été établis à partir de l'enquête SAE (Statistique annuelle sur les établissements de santé) de la Drees, complétée par l'enquête SPE (Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé) de la DGOS, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) exploitées par l'Insee.

Cette analyse intègre également depuis 2006 les volontaires militaires (24400 agents fin 2017 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 techniciens, ouvriers et de services (TOS) des ministères de l'enseignement (voir définitions) et d'agents du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement, amorcés en 2006, se sont amplifiés en 2007 et 2008 et ralentissent depuis 2009.

Avant 2006, le fichier de paie permettait de distinguer, parmi les agents des ministères, ceux travaillant en **administration centrale** et ceux travaillant en **service déconcentré**, en se fondant sur l'existence de la nomenclature par services établie à partir de l'imputation budgétaire de la rémunération des agents au format « Ordonnance de 1959 ». Le changement de nomenclature budgétaire résultant de la mise en place de la Lolf à partir de 2006 n'avait pas permis de maintenir l'information sur le service dans le FGE.

En 2008, une méthode d'identification a été mise au point par le service statistique de la 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

* De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DADS-U ») à partir de l'année 2006 : portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats.

1 Présentation

encore homogène dans le secteur public. Les effectifs de l'État sont répartis selon cinq modalités : administration centrale (AC), service déconcentré (SD), service à compétence nationale (SCN), établissement public local d'enseignement (EPL) et établissement public administratif (EPA). Cette méthodologie a été adaptée en 2012 aux données issues du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), désormais utilisé par la DGAFP pour couvrir l'emploi de manière homogène dans les trois versants de la fonction publique. Reposant notamment sur la catégorie juridique du lieu de travail des agents des ministères civils (hors Défense) et accessoirement sur les libellés des grades des agents

quand ils sont suffisamment explicites, elle n'a pas permis de produire des résultats fiables dans le temps ; c'est la raison pour laquelle à ce jour ces données n'ont pu être reproduites.

Disponibilité des données



L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont disponibles au format Excel sur le site Internet : <https://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs [situation au 31 décembre 2016]

	Statut juridique de l'employeur		Statut de recrutement de droit commun de l'agent			
	Code catégorie juridique Sirene	Comptes nationaux	1	2	3	
			Droit public	Droit public particulier / privé à statut	Droit privé	
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	Ministères dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat		
		7111		Autorités constitutionnelles		
		7112		Autorités administratives indépendantes		
2	Collectivités	72		Régions, départements, communes		
3	Établissements publics administratifs	73	APU (non marchand)	EPA nationaux : Pôle emploi, Crous, CNRS, Inra, Inserm, France Agrimer ⁽¹⁾ etc. EPLE, EPA des collectivités territoriales, hôpitaux publics, étab. médico-sociaux	Organismes consulaires, associations syndicales autorisées, associations foncières urbaines ou de remembrement	Caisse nationale du régime général de Sécurité sociale
			hors APU (marchand)	OPH, Caisses de crédit municip., maisons de retraite publiques, divers EPA locaux marchands, Institut jeunes aveugles/sourds, Hôpital Quinze-Vingts, Caisse des dépôts et consignations ⁽²⁾		
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)		GIP non marchands, groupements de coopération sanitaire, agences dép. d'insertion	IGSA, Institut franco-allemand St Louis etc.
			hors APU (marchand)	Cercles et foyers des armées		Cultes d'Alsace-Lorraine
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)			Ademe, BRGM, CEA, Cirad, CNES, Onera, INA, IFP Energie nouvelle, Opéra national de Paris, Réunion musées nationaux, offices de tourisme, etc.
			hors APU (marchand)	Office national des forêts	RATP, SNCF Banque de France	Grands ports maritimes autres Epic nationaux (Ugap, AFD...) Opac/OPH Epic locaux et régies
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)			Safer
			hors APU (marchand)		La Poste EDF Aéroports de Paris	dont Air France, France Télécom France Télévision, DCNS, GDF Suez, Giat industries-Nexter, Imprimerie nationale
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)			Organismes de protection sociale hôpitaux à but non lucratif associations Odac associations Odal
			hors APU (marchand)			Mutuelles, comités d'entrep., organismes professionnels, syndicats de propriétaires, associations et fondations non à financ. public maj.

Légende

 Fonction publique

 Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux

(1) Offices agricoles (Epic) intégrés dans France Agrimer en 2009 (EPA).

(2) Caisse des dépôts et consignations : assimilée à EPA, mais relevant de codification Sirene 74 (Autres personnes morales de droit administratif).

1 1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2016, salariés à titre principal [en milliers]

Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent						
	Code catégorie juridique Sirène	Comptes nationaux	1		2		3		
			Droit public		Droit public particulier / privé à statut		Droit privé		
1	Administration de l'État	APU (non marchand)	hors CA	1 941,5					
			y c. CA	1 943,8					
			hors CA	0,7					
			y c. CA	0,7					
2	Collectivités	72	hors CA	1 382,2					
			y c. CA	1 448,1					
3	Établissements publics administratifs	73	hors CA	2 050,0	hors CA	34,5	hors CA	15,4	
			y c. CA	2 163,5	y c. CA	34,8	y c. CA	15,5	
4	Organismes publics administratifs	74	hors APU (marchand)	hors CA	106,7				
			y c. CA	114,2					
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	hors APU (marchand)	y c. CA	9,2	y c. CA	209,4	y c. CA	89,0
			y c. CA						
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	hors APU (marchand)			y c. CA	288,5	y c. CA	16 289,5
			y c. CA						
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	hors APU (marchand)					y c. CA	433,7
			y c. CA					y c. CA	1 582,0
Ensemble		APU (non marchand)	y c. CA	5 557,9	y c. CA	47,7	y c. CA	494,7	
			hors CA	5 482,8					
			y c. CA	5 672,1					
		hors APU (marchand)	y c. CA	123,5	y c. CA	497,8	y c. CA	17 960,9	

Légende

- Fonction publique
- Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux
- Source Siasp

Sources : Siasp, DADS, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP – Dessi.

CA = contrats aidés.

Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2016

	Effectifs des « administrations publiques »	Effectifs de droit public Colonne 1 et lignes 1 à 5	Effectifs de la fonction publique métropole et DOM Colonne 1 et lignes 1+2+3
Total y compris contrats aidés	6 100 300	5 681 400	5 672 100
Total hors contrats aidés		5 491 800	5 482 800

Sources : Siasp, DADS, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière : métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales.


1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2015 et 31 décembre 2016, salariés à titre principal

Ligne	Statut juridique de l'employeur		Statut de recrutement de droit commun de l'agent						
	Code catégorie juridique Sirène	Comptes nationaux	1		2		3		
			Droit public		Droit public particulier / privé à statut		Droit privé		
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	nombre	29,7				
				%	1,6				
				nombre	0,0				
	7111		%	3,3					
	7112		nombre	0,0					
			%	2,9					
2	Collectivités	72	APU (non marchand)	nombre	-25,0				
				%	-1,7				
3	Établissements publics administratifs	73	APU (non marchand)	nombre	17,2	nombre	-2,3		
				%	0,8	%	-6,1		
			hors APU (marchand)	nombre	2,1		nombre	0,4	
				%	1,9		%	2,7	
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)			nombre	0,6		
						%	5,2	%	0,0
			hors APU (marchand)	nombre	-0,0		nombre	-0,0	
				%	-11,7		%	-9,4	
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)				nombre	0,3	
						%	0,7		
			hors APU (marchand)	nombre	0,1	nombre	5,3		
				%	0,9	%	2,6		
						%	-0,1		
						%	-0,1		
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)				nombre	0,1	
						%	14,1		
			hors APU (marchand)			nombre	7,1		
						%	2,4		
						%	153,6		
						%	1,0		
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)				nombre	18,4	
						%	4,4		
			hors APU (marchand)				nombre	0,5	
						%	0,0		
Ensemble			APU (non marchand)	nombre	22,0	nombre	-1,6		
				%	0,4	%	-3,3		
				fonction publique	nombre	24,1		nombre	19,2
				%	0,4		%	4,0	
			hors APU (marchand)	nombre	2,2	nombre	-1,8		
				%	1,8	%	-0,4		
						nombre	154,0		
						%	0,9		

Légende

 Fonction publique

 Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux

 Source Siasp

Sources : Siasp, DADS, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP – Dessi.

CA = contrats aidés.

Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2016 en France (métropole + DOM)

[en milliers]

	Organismes non marchands métropole + DOM yc CA	Organismes marchands yc CA	Total yc CA	Total hors contrats aidés
Fonction publique en comptabilité nationale	5 557 900		5 557 900	5 376 100
Fonction publique hors comptabilité nationale		114 200 ⁽¹⁾	114 200	106 700
Total fonction publique	5 557 900	114 200⁽¹⁾	5 672 100	5 482 800
Autres administrations publiques (APU)	542 400			
<i>dont autres APU en organismes publics⁽²⁾</i>	107 800			
<i>dont autres APU en organismes privés⁽³⁾</i>	434 600			
Total des administrations publiques	6 100 300			

Part de la fonction publique en 2016⁽⁴⁾
 – Dans l'emploi salarié : 22,2 %
 – Dans l'emploi total : 19,9 %

Sources : Siasp, DADS, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière : métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

CA = contrats aidés.

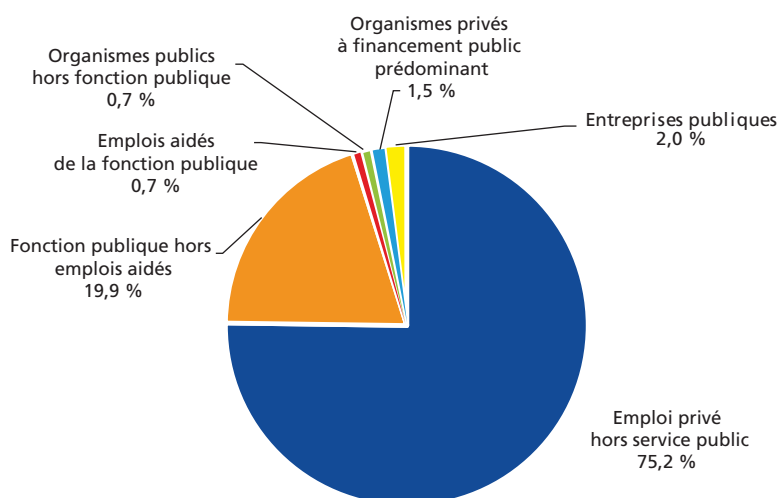
(1) Caisse des dépôts et consignations, la plupart des établissements d'hébergement pour personnes âgées, EPA marchands.

(2) EPA à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, EPIC non marchands.

(3) Organismes à financement majoritairement public : associations non marchandes, organismes de protection sociale, hôpitaux privés à but non lucratif.

(4) Hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés. À comparer avec la part de la fonction publique en 2015, soit 22,3 % 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 2016



Sources : Siasp, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière : métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

1 1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique

		Fin 2016	Fin 2017	Évolution 2016/2017 (%)
Fonction publique de l'État	Ministères	2,3	2,3	
	<i>Dont ministères de l'enseignement</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	
	<i>Dont ministère de l'Intérieur</i>	<i>2,3</i>	<i>2,3</i>	
	EPA de la FPE	74,0	54,5	
	<i>Dont EPA rattachés aux ministères de l'enseignement⁽¹⁾</i>	<i>70,5</i>	<i>52,2</i>	
	<i>Dont EPA rattachés au ministère de l'Intérieur</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	
	Total	76,4	56,8	-25,6
Fonction publique territoriale	Communes	58,1	42,3	
	Départements	6,6	5,2	
	Régions	1,3	0,9	
	Total collectivités territoriales	65,9	48,4	
	Établissements communaux	10,2	8,6	
	Établissements intercommunaux	14,4	10,2	
	Établissement départementaux	0,6	0,4	
	Autres EPA locaux	0,2	0,2	
	Total EPA	25,4	19,4	
Total	91,4	67,8	-25,8	
Fonction publique hospitalière	Hôpitaux	13,1	8,0	
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	7,5	5,4	
	Autres établissements médico-sociaux	1,0	0,9	
	Total FPH	21,6	14,2	-34,0
Ensemble de la fonction publique		189,3	138,8	-26,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les bénéficiaires de contrats aidés travaillent pour l'essentiel dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ).

Note : Un retraitement de la base des déclarations d'employeurs de contrats aidés à l'Agence de services et de paiement (ASP) centralisées par la Dares et de la base Siasp de l'Insee conduit à reclasser environ 20 000 assistants d'éducation, de droit public, employés par certains établissements publics locaux d'enseignement en contrats non aidés en 2017. La base ASP constitue la référence pour le recensement des contrats aidés car c'est la déclaration qui déclenche le paiement des aides. La base Siasp constitue la référence de l'emploi public. Une correction similaire a aussi été apportée dans Siasp entre 2011 et 2016.

Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre
[en milliers]

		2015	2016
Fonction publique⁽¹⁾	Métropole	5 276	5 310
	DOM	174	173
	Total hors bénéficiaires de contrats aidés	5 451	5 483
	Bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique ⁽²⁾	198	189
	Total y compris bénéficiaires de contrats aidés	5 648	5 672
Organismes publics hors fonction publique non marchands	EPA nationaux de sécurité sociale, à recrutement de droit privé	15	15
	GIP nationaux et locaux (résultats partiels)	11	11
	Personnes morales droit public particulières	2	2
	Groupements de coopération sanitaires	2	2
	Associations syndicales autorisées	0	0
	Organismes consulaires	37	35
	Epic nationaux et locaux non marchands	42	43
Sous-total organismes hors FP non marchands	108	108	
Organismes publics hors fonction publique marchands	Epic locaux marchands	72	72
	Personnes morales droit public secteur marchand	1	1
	Sous-total organismes hors FP marchands	73	73
	Total	181	180
Organismes privés à financement public prédominant (secteur non marchand)	Associations	189	177
	Organismes de protection sociale	166	167
	Hôpitaux privés à but non lucratif	78	71
	Safer	1	1
	Total⁽³⁾	435	416
Entreprises publiques (secteur marchand)	Epic marchands ⁽⁴⁾	235	230
	Entreprises hors Epic ⁽⁵⁾	338	324
	Total	574	554
Emploi privé hors service public (secteur marchand)	Total	20 498	20 717
Emploi total (salariés et non salariés)	Total⁽⁶⁾	27 336	27 539

Sources : Siasp, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Métropole et DOM. COM et étranger compris pour les services de l'État.

(1) Y compris les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (143 000 en 2016).

(2) Les bénéficiaires d'emplois aidés sont décomptés à part dans la fonction publique et inclus dans les effectifs des autres organismes.

(3) les totaux des années précédentes étaient erronés.

(4) Les Epic marchands proviennent de la ligne 5 (hors APU).

(5) 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...).

(6) Différents concepts d'emploi coexistent. Celui retenu ici est « l'emploi total » qui comprend les salariés et les non-salariés en France entière, hors chômeurs, et qui constitue la référence la plus courante pour les comparaisons internationales.

1 1.2 Ensemble fonction publique

Figure 1.2-1 : Effectifs physiques au 31 décembre et en équivalent temps plein par versant de la fonction publique

[en milliers]

	2016 ⁽¹⁾		2017		Évolution 2017/2016 (en %)	
	y.c. contrats aidés	hors contrats aidés	y.c. contrats aidés	hors contrats aidés	y.c. contrats aidés	hors contrats aidés
Effectif au 31 décembre⁽²⁾						
FPE	2 507,9	2 431,5	2 507,1	2 450,2	-0,0	+0,8
FPT	1 977,2	1 885,9	1 970,0	1 902,2	-0,4	+0,9
FPH	1 187,0	1 165,4	1 187,7	1 173,4	+0,1	+0,7
Ensemble	5 672,1	5 482,8	5 664,7	5 525,9	-0,1	+0,8
Volume de travail en équivalent temps plein⁽³⁾						
FPE	2 365,1	2 314,0	2 382,5	2 336,5	+0,7	+1,0
FPT	1 836,8	1 761,8	1 837,6	1 770,9	+0,0	+0,5
FPH	1 105,9	1 088,2	1 109,6	1 094,7	+0,3	+0,6
Ensemble	5 307,9	5 164,0	5 329,6	5 202,1	+0,4	+0,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Postes principaux finaux au 31 décembre.

(3) Tous postes actifs dans l'année.

Figure 1.2-2 : Effectifs physiques par type d'employeur dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre

	2016 ⁽¹⁾	2017	Évolution 2017/2016	
			en nombre	en %
FPE				
Ministères	1 942 228	1 962 712	20 484	+1,1
EPA	489 299	487 537	-1 762	-0,4
Total	2 431 527	2 450 249	18 722	+0,8
FPT				
Communes ⁽²⁾	1 011 547	1 009 992	-1 555	-0,2
Départements	284 324	283 050	-1 274	-0,4
Régions	86 332	88 334	2 002	+2,3
Total collectivités territoriales	1 382 203	1 381 376	-827	-0,1
Établissements communaux ⁽²⁾	128 626	127 417	-1 209	-0,9
Établissements intercommunaux ⁽²⁾	299 782	317 528	17 746	+5,9
Établissement départementaux	66 839	67 363	524	+0,8
Autres EPA locaux	8 422	8 553	131	+1,6
Total EPA locaux	503 669	520 861	17 192	+3,4
Total	1 885 872	1 902 237	16 365	+0,9
FPH				
Hopitaux	1 025 230	1 029 149	3 919	+0,4
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	99 610	102 727	3 117	+3,1
Autres établissements médico-sociaux	40 567	41 540	973	+2,4
Total	1 165 407	1 173 416	8 009	+0,7
Total ensemble de la fonction publique	5 482 806	5 525 902	43 096	+0,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

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

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2017 .../...

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale ⁽²⁾		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Auvergne-Rhône-Alpes	235 374	219 913	214 531	191 566	141 901	130 021	591 806	541 500
Allier	8 104	7 694	9 108	8 331	9 455	8 920	26 667	24 945
Cantal	3 710	3 464	4 597	4 153	3 832	3 590	12 139	11 206
Haute-Loire	5 248	4 872	5 434	4 808	3 768	3 370	14 450	13 051
Puy-de-Dôme	24 080	22 701	20 098	17 768	13 479	12 543	57 657	53 012
Ain	13 654	12 797	11 943	10 583	7 192	6 532	32 789	29 911
Ardèche	6 925	6 365	8 780	7 687	5 626	5 112	21 331	19 165
Drôme	12 446	11 446	12 618	11 225	8 366	7 594	33 430	30 265
Haute-Savoie	17 343	16 007	21 171	18 938	12 732	11 501	51 246	46 447
Isère	39 448	36 642	35 952	31 663	21 132	19 119	96 532	87 425
Loire	20 223	18 803	17 334	15 603	17 019	15 482	54 576	49 887
Rhône	72 061	67 904	52 542	47 533	30 611	28 407	155 214	143 843
Savoie	12 132	11 217	14 954	13 275	8 689	7 851	35 775	32 343
Bourgogne – Franche-Comté	81 862	76 930	71 424	63 474	61 894	57 126	215 180	197 530
Côte-d'Or	20 969	19 848	14 623	13 130	12 130	11 371	47 722	44 348
Nièvre	5 322	5 018	6 060	5 536	5 133	4 837	16 515	15 391
Saône-et-Loire	12 983	12 180	13 507	11 992	12 241	11 310	38 731	35 482
Yonne	8 199	7 807	8 034	7 141	8 329	7 725	24 562	22 672
Doubs	18 377	17 140	14 146	12 625	11 310	10 202	43 833	39 966
Haute-Saône	5 435	5 047	4 647	3 960	2 822	2 594	12 904	11 601
Jura	6 267	5 858	6 509	5 606	5 897	5 356	18 673	16 820
Territoire de Belfort	4 310	4 034	3 898	3 484	4 032	3 731	12 240	11 249
Bretagne	101 850	95 609	93 310	83 749	64 050	59 005	259 210	238 363
Côtes-d'Armor	13 576	12 671	19 737	17 699	10 321	9 403	43 634	39 773
Finistère	27 836	26 182	23 586	21 328	18 839	17 460	70 261	64 970
Ille-et-Vilaine	42 542	40 014	30 683	27 507	19 537	18 020	92 762	85 541
Morbihan	17 896	16 743	19 304	17 215	15 353	14 121	52 553	48 079
Centre – Val de Loire	70 384	66 914	66 635	60 596	50 870	47 611	187 889	175 121
Cher	8 264	7 893	8 210	7 473	6 673	6 336	23 147	21 702
Eure-et-Loir	9 631	9 165	9 821	8 806	8 275	7 754	27 727	25 725
Indre	5 895	5 608	5 604	5 037	4 936	4 635	16 435	15 280
Indre-et-Loire	17 057	16 067	15 293	13 906	13 175	12 241	45 525	42 214
Loiret	22 070	21 099	19 280	17 755	11 226	10 508	52 576	49 362
Loir-et-Cher	7 467	7 082	8 427	7 620	6 585	6 137	22 479	20 838
Corse	10 583	10 013	12 663	11 964	5 392	5 099	28 638	27 076
Corse-du-Sud	4 957	4 711	7 588	7 199	3 115	2 971	15 660	14 881
Haute-Corse	5 626	5 301	5 075	4 765	2 277	2 129	12 978	12 195
Grand Est	170 889	161 244	126 973	113 322	107 706	99 520	405 568	374 086
Bas-Rhin	37 702	35 769	25 114	22 779	21 471	19 763	84 287	78 311
Haut-Rhin	18 797	17 716	14 871	13 221	15 659	14 315	49 327	45 252
Ardennes	7 193	6 813	7 029	6 196	5 561	5 142	19 783	18 151
Aube	8 494	8 022	7 051	6 337	4 865	4 613	20 410	18 971
Haute-Marne	4 932	4 623	4 250	3 734	4 127	3 851	13 309	12 207
Marne	19 826	18 745	14 845	13 079	11 887	11 021	46 558	42 844
Meurthe-et-Moselle	28 556	26 902	17 092	15 302	16 048	14 843	61 696	57 047
Meuse	5 294	4 963	4 440	3 748	4 864	4 572	14 598	13 284
Moselle	31 205	29 365	22 971	20 646	14 034	12 902	68 210	62 913
Vosges	8 890	8 328	9 310	8 281	9 190	8 496	27 390	25 105

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

- (1) L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, ils sont exclus du champ dans ce tableau.
(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

1 1.2 Ensemble fonction publique

Figure 1.2-3 [suite] : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2017

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale ⁽²⁾		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Hauts-de-France	178 329	168 512	159 762	143 894	113 868	105 613	451 959	418 019
Nord	86 319	81 494	76 510	69 499	52 732	48 775	215 561	199 768
Pas-de-Calais	40 102	37 737	38 124	34 505	21 569	19 962	99 795	92 204
Aisne	13 633	12 918	12 923	11 459	11 989	11 175	38 545	35 552
Oise	20 119	19 161	17 462	15 622	12 899	12 121	50 480	46 905
Somme	18 156	17 203	14 743	12 809	14 679	13 579	47 578	43 590
Île-de-France	517 584	492 027	363 079	331 374	182 763	168 720	1 063 426	992 120
Essonne	46 572	44 457	35 711	32 674	13 287	12 442	95 570	89 572
Hauts-de-Seine	48 548	46 282	46 895	42 643	17 926	16 448	113 369	105 374
Paris	192 633	182 070	80 056	72 121	61 719	56 389	334 408	310 581
Seine-et-Marne	39 347	37 711	34 579	31 726	14 250	13 238	88 176	82 675
Seine-Saint-Denis	57 601	55 048	52 447	48 187	17 628	16 357	127 676	119 591
Val-de-Marne	51 545	49 355	45 082	41 427	26 841	24 966	123 468	115 748
Val-d'Oise	35 545	33 876	31 391	28 817	15 326	14 314	82 262	77 007
Yvelines	45 793	43 227	36 918	33 779	15 786	14 565	98 497	91 571
Normandie	92 673	87 703	94 139	84 044	67 553	62 556	254 365	234 303
Calvados	21 123	19 994	20 404	18 324	14 246	13 228	55 773	51 546
Manche	12 224	11 591	13 465	12 032	9 865	9 112	35 554	32 734
Orne	6 946	6 601	6 577	5 755	6 929	6 484	20 452	18 841
Eure	13 648	12 910	15 181	13 449	7 711	7 252	36 540	33 611
Seine-Maritime	38 732	36 607	38 512	34 484	28 802	26 480	106 046	97 571
Nouvelle-Aquitaine	175 054	166 174	181 266	165 139	114 240	107 210	470 560	438 523
Dordogne	9 537	9 054	12 419	11 094	8 929	8 401	30 885	28 548
Gironde	56 949	54 206	49 132	45 420	25 360	23 965	131 441	123 591
Landes	9 343	8 896	15 251	13 874	6 332	6 005	30 926	28 774
Lot-et-Garonne	9 631	9 193	7 888	7 230	6 641	6 220	24 160	22 643
Pyrénées-Atlantiques	17 878	16 834	18 589	16 653	10 207	9 531	46 674	43 018
Corrèze	6 044	5 714	7 068	6 448	6 075	5 737	19 187	17 898
Creuse	3 012	2 845	3 785	3 363	3 442	3 263	10 239	9 471
Haute-Vienne	12 997	12 346	12 281	11 228	11 560	10 879	36 838	34 453
Charente	8 052	7 634	10 102	9 173	6 219	5 806	24 373	22 613
Charente-Maritime	16 428	15 634	17 761	16 172	11 449	10 697	45 638	42 503
Deux-Sèvres	8 090	7 624	12 112	10 797	7 445	6 919	27 647	25 340
Vienne	17 093	16 196	14 878	13 686	10 581	9 790	42 552	39 671
Occitanie	177 748	167 116	185 647	167 852	92 055	85 740	455 450	420 708
Aude	8 513	7 949	13 350	11 851	5 142	4 788	27 005	24 588
Gard	19 685	18 427	19 325	17 587	12 278	11 409	51 288	47 423
Hérault	39 975	37 429	39 028	35 593	17 513	16 161	96 516	89 183
Lozère	2 787	2 604	2 390	2 123	1 971	1 829	7 148	6 556
Pyrénées-Orientales	12 299	11 575	14 995	13 795	6 090	5 739	33 384	31 109
Ariège	3 813	3 557	5 123	4 547	3 534	3 272	12 470	11 376
Aveyron	6 274	5 842	7 371	6 534	5 545	5 124	19 190	17 500
Gers	4 181	3 934	6 513	5 637	3 864	3 628	14 558	13 198
Haute-Garonne	55 044	52 052	46 899	42 555	18 841	17 741	120 784	112 348
Hautes-Pyrénées	6 003	5 693	6 897	6 319	5 710	5 301	18 610	17 313
Lot	3 752	3 537	5 621	4 937	2 777	2 580	12 150	11 053
Tarn	8 887	8 360	11 114	10 025	5 029	4 652	25 030	23 037
Tarn-et-Garonne	6 535	6 158	7 021	6 348	3 761	3 517	17 317	16 023

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, ils sont exclus du champ dans ce tableau.

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

Figure 1.2-3 [fin] : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2017

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale ⁽²⁾		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Pays de la Loire	100 465	94 246	96 615	86 354	65 483	59 862	262 563	240 461
Loire-Atlantique	44 519	41 792	37 579	33 878	22 314	20 234	104 412	95 904
Maine-et-Loire	22 039	20 707	18 863	16 676	15 323	14 041	56 225	51 425
Mayenne	6 931	6 431	7 929	7 069	7 160	6 580	22 020	20 080
Sarthe	14 180	13 346	14 060	12 521	10 640	9 742	38 880	35 609
Vendée	12 796	11 970	18 184	16 209	10 046	9 265	41 026	37 444
Provence-Alpes-Côte d'Azur	156 723	147 645	164 788	153 273	76 769	71 099	398 280	372 016
Alpes-de-Haute-Provence	3 950	3 688	5 964	5 333	3 202	2 946	13 116	11 967
Alpes-Maritimes	30 070	28 544	39 693	36 645	15 857	14 934	85 620	80 123
Bouches-du-Rhône	74 009	69 600	64 679	60 754	30 603	28 303	169 291	158 656
Hautes-Alpes	4 042	3 682	5 195	4 543	3 302	2 977	12 539	11 202
Var	29 691	28 252	32 453	30 424	12 830	11 882	74 974	70 559
Vaucluse	14 961	13 879	16 804	15 574	10 975	10 056	42 740	39 509
Total Métropole	2 069 518	1 954 044	1 830 832	1 656 602	1 144 544	1 059 181	5 044 894	4 669 826
DOM	71 589	68 014	71 405	67 877	28 872	27 982	171 866	163 873
Guadeloupe	15 120	14 390	15 462	14 672	6 829	6 642	37 411	35 705
Martinique	14 190	13 545	15 947	15 150	8 497	8 304	38 634	36 999
Guyane	12 191	11 768	7 899	7 652	3 389	3 267	23 479	22 687
La Réunion	30 088	28 311	32 097	30 403	10 157	9 769	72 342	68 482
Total France entière, agents civils⁽¹⁾	2 141 107	2 022 058	1 902 237	1 724 479	1 173 416	1 087 163	5 216 760	4 833 699
Total France entière, y compris militaires	2 450 249	2 330 236	1 902 237	1 724 479	1 173 416	1 087 163	5 525 902	5 141 877

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, ils sont exclus du champ dans ce tableau.

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

1 1.2 Ensemble fonction publique

Figure 1.2-4 : Taux d'administration civil (à partir des effectifs en équivalent temps plein par région au 31 décembre 2017

[en %.]

	Fonction publique de l'État, civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total fonction publique, civils
Auvergne – Rhône-Alpes	27,6	24,1	16,3	68,1
Bourgogne – Franche-Comté	27,4	22,6	20,3	70,2
Bretagne	28,8	25,3	17,8	71,9
Centre – Val de Loire	26,0	23,5	18,5	68,0
Corse	30,0	35,9	15,3	81,2
Grand Est	29,1	20,4	17,9	67,4
Hauts-de-France	28,1	24,0	17,6	69,7
Île-de-France	40,5	27,3	13,9	81,6
Normandie	26,3	25,2	18,8	70,3
Nouvelle-Aquitaine	27,9	27,7	18,0	73,6
Occitanie	28,6	28,7	14,7	72,0
Pays de la Loire	25,1	23,0	15,9	64,0
Provence – Alpes – Côte d'Azur	29,3	30,4	14,1	73,9
France métropolitaine	30,2	25,6	16,4	72,3
DOM	35,8	35,7	14,7	86,3
Guadeloupe	36,8	37,5	17,0	91,4
Martinique	36,3	40,7	22,3	99,3
Guyane	42,3	27,5	11,7	81,6
La Réunion	33,0	35,4	11,4	79,8
Total métropole + DOM	30,4	25,9	16,3	72,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Au 31 décembre 2017, la région Auvergne-Rhône-Alpes compte 24,1 agents territoriaux en ETP pour 1 000 habitants.

Note : En prenant en compte les militaires, on compte 77,3 agents publics en ETP pour 1 000 habitants dans l'ensemble de la France (hors Mayotte). Cependant, l'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, on utilise le taux d'administration civil pour comparer la présence d'agents publics dans les différentes régions.

Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant au 31 décembre

		2016 ⁽¹⁾	2017	Évolution annuelle moyenne 2017/2007 (en %)	Évolution 2017/2016 (en %)
FPE	Ministères	1 942 228	1 962 712	-1,6	1,1
	EPA	489 299	487 537	5,5	-0,4
	Total	2 431 527	2 450 249	-0,5	0,8
FPT	Collectivités territoriales	1 382 203	1 381 376	0,6	-0,1
	EPA locaux	503 669	520 861	2,7	3,4
	Total	1 885 872	1 902 237	1,1	0,9
FPH		1 165 407	1 173 416	0,9	0,7
Ensemble de la fonction publique		5 482 806	5 525 902	0,3	0,8
Emploi total (en milliers) ⁽²⁾		27 587	27 886	0,3	1,1
Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) ⁽³⁾		19,9	19,8		

Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP – Dessi.

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

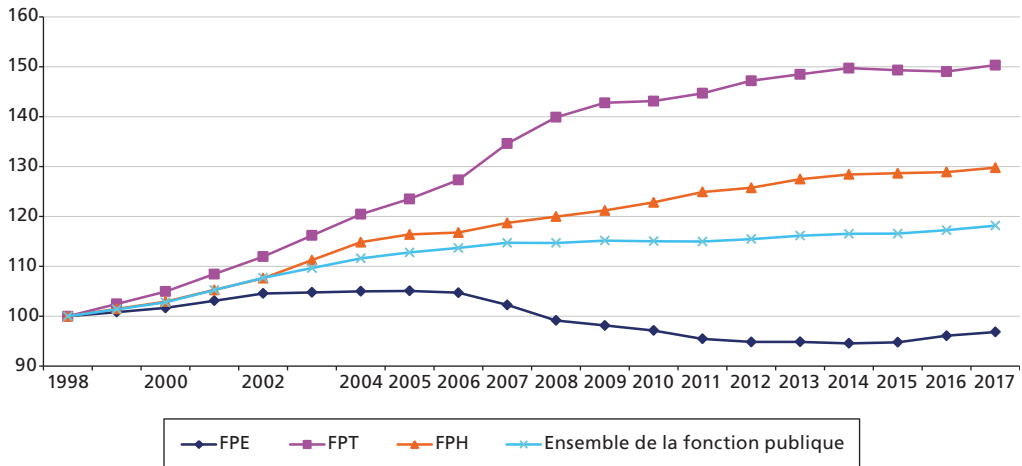
(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Emploi en France entière, hors contingent, soit les salariés + les non-salariés.

(3) Rapport emploi (FPE+FPT+FPH)/emploi total.

Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique en fin d'année par versant depuis 1998

[base 100 au 31 décembre 1998]



Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Selon la Direction générale des collectivités locales (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées de 2006 à 2011 de l'État à la fonction publique territoriale dans le cadre de la loi Libertés et responsabilités locales de 2004. Voir également Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2009-2010.

1 1.2 Ensemble fonction publique


Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique par statut au 31 décembre

		2016 ⁽¹⁾	2017	Évolution annuelle moyenne 2017/2007 (en %)	Évolution 2017/2016 (en %)
FPE	Fonctionnaires	1 545 907	1 546 685	-1,1	0,1
	Contractuels	399 665	416 242	2,6	4,1
	Militaires et militaires volontaires	307 621	309 142	-1,1	0,5
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	178 334	178 180	-1,0	-0,1
	Total	2 431 527	2 450 249	-0,5	0,8
	Part des contractuels (en %)	16,4	17,0		
FPT	Fonctionnaires ⁽³⁾	1 469 268	1 467 766	1,3	-0,1
	Contractuels ⁽³⁾	356 855	376 131	0,9	5,4
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	59 749	58 340	-1,1	-2,4
	Total	1 885 872	1 902 237	1,1	0,9
	Part des contractuels (en %)	18,9	19,8		
FPH	Fonctionnaires	832 938	826 502	0,1	-0,8
	Contractuels	212 641	225 120	4,0	5,9
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	119 828	121 794	1,4	1,6
	Total	1 165 407	1 173 416	0,9	0,7
	Part des contractuels (en %)	18,2	19,2		
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽³⁾	3 848 113	3 840 953	0,0	-0,2
	Contractuels ⁽³⁾	969 161	1 017 493	2,2	5,0
	Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	307 621	309 142	-1,1	0,5
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	357 911	358 314	-0,3	0,1
	Total	5 482 806	5 525 902	0,3	0,8
	Part des contractuels (en %)	17,7	18,4		

Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP – Dessi.

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

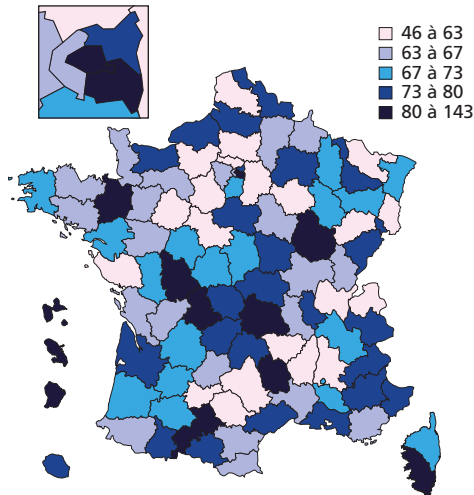
(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(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 sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois versants de la fonction publique, agents civils, par département au 31 décembre 2017

[en %.]



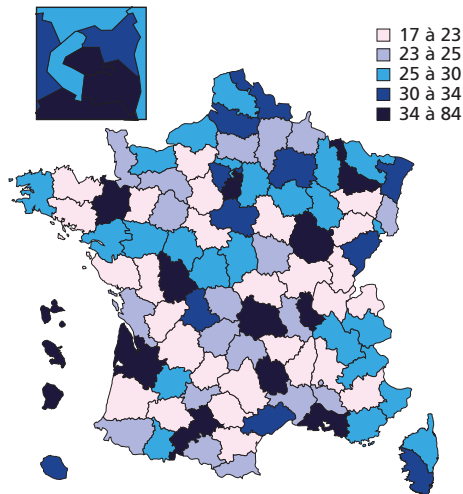
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ensemble de la fonction publique. Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étrangers. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants. France entière = 72,7 % ; France métropolitaine = 72,3 %.

Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État, agents civils, par département au 31 décembre 2017

[en %.]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

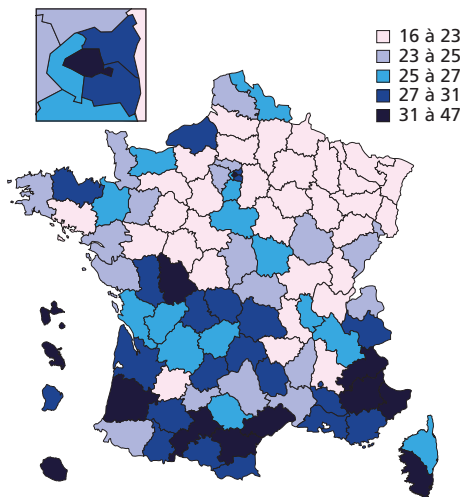
Champ : FPE. Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants. France entière = 30,4 % ; France métropolitaine = 30,2 %.

1.2 Ensemble fonction publique

Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2017

[en %.]



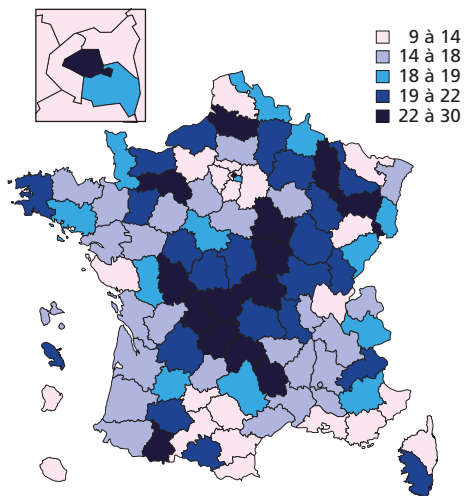
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1000 habitants. France entière = 25,9 % ; France métropolitaine = 25,6 %.

Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2017

[en %.]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1000 habitants. France entière = 16,4 % ; France métropolitaine = 16,3 %.

Figure 1.3-1 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre

	2017						Effectifs totaux (ministères + EPA) fin 2016 ⁽²⁾	Évolution des effectifs totaux entre 2016 et 2017 (en %)
	Effectifs totaux (ministères + EPA)	Effectifs des ministères	Effectifs des EPA	dont contractuels des EPA	Part des effectifs dans les EPA (en %)	dont effectifs dans les EPA en situation dérogatoire (en %) ⁽¹⁾		
Affaires étrangères et Développement international ⁽³⁾	3 711	3 540	171	23	4,6	0,0	3 787	-2,0
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	44 599	31 640	12 959	10 013	29,1	5,6	45 124	-1,2
Culture et Communication	25 339	11 315	14 024	10 556	55,3	74,9	25 470	-0,5
Défense	270 780	262 547	8 233	5 044	3,0	43,1	271 570	-0,3
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	72 806	51 297	21 509	6 637	29,5	29,6	74 346	-2,1
Ministères économiques et financiers	154 403	142 308	12 095	7 150	7,8	77,6	156 325	-1,2
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 384 160	1 049 903	334 257	163 033	24,1	3,8	1 365 661	1,4
Intérieur et Outre-mer	295 257	292 400	2 857	1 836	1,0	10,3	291 691	1,2
<i>Police</i>	143 763	143 763	-	-	-	-	141 083	1,9
<i>Outre-mer</i>	1 528	1 528	-	-	-	-	1 496	2,1
<i>Intérieur, autre</i>	149 966	147 109	2 857	1 836	1,9	10,3	149 112	0,6
Justice	88 084	87 197	887	306	1,0	12,9	86 762	1,5
Services du Premier ministre	11 617	11 082	535	221	4,6	0,0	11 450	1,5
Ministères sociaux	99 493	19 483	80 010	67 675	80,4	80,0	99 341	0,2
<i>Affaires sociales et Sports</i>	36 886	10 114	26 772	14 668	72,6	40,2	36 793	0,3
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	62 607	9 369	53 238	53 007	85,0	100,0	62 548	0,1
Total	2 450 249	1 962 712	487 537	272 494	19,9	22,1	2 431 527	0,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable et Énergie.

Lecture : 5,6 % des effectifs des EPA du ministère de l'Agriculture, Alimentation et Forêt relèvent d'un EPA dérogatoire.

(1) EPA en situation dérogatoire : EPA dans lequel le statut normal de recrutement est celui de contractuel, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des contractuels concerne, selon les cas, tous les emplois de l'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emploi de personnel ouvrier des Crous).

(2) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(3) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des affaires étrangères en EQTP.

1.3 Fonction publique de l'État

Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif (EPA) par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part des femmes (en %)
EPA nationaux à recrutement de droit public non dérogoires ⁽¹⁾	Fonctionnaires	129 967	30 628	34 099	243	194 937	49,7
	Contractuels ⁽⁴⁾	65 832	73 223	22 412	12 666	180 133	57,7
	Militaires et militaires volontaires	45	14	925	4	988	67,4
	Autres catégories et statuts ⁽⁵⁾	1 989	486	1 355	3	3 833	35,8
	Total	197 833	110 351	58 791	12 916	379 891	53,4
	Part des femmes (en %)	44,7	62,6	65,2	54,7	53,4	
EPA nationaux à recrutement de droit public dérogoires ⁽¹⁾⁽²⁾	Fonctionnaires	2 682	4 025	6 230	43	12 980	54,8
	Contractuels ⁽⁴⁾	19 741	24 004	46 460	2 156	92 361	67,0
	Militaires et militaires volontaires	10	s	s	s	12	25,0
	Autres catégories et statuts ⁽⁵⁾	1 139	39	1 112	3	2 293	52,4
	Total	23 572	28 069	53 803	2 202	107 646	65,2
	Part des femmes (en %)	50,2	70,3	69,8	49,6	65,2	
EPA nationaux à recrutement de droit privé ⁽³⁾ – comptés hors fonction publique	Fonctionnaires	3	-	-	-	3	s
	Contractuels ⁽⁴⁾	6 267	3 220	4 440	-	13 927	72,5
	Autres catégories et statuts ⁽⁵⁾	1 534	-	6	-	1 540	62,3
	Total	7 804	3 220	4 446	-	15 470	71,5
	Part des femmes (en %)	59,3	81,3	85,8	-	71,5	

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – Dessi.

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

(1) Y compris les agents des établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ) de l'Éducation nationale et les EPLÉ de l'enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (IRA, ENA, ESPE, École polytechnique, École nationale de la magistrature, etc.). Ne comprend pas les agents payés directement par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités, par exemple).

(2) EPA en situation dérogoire : EPA dans lequel le statut normal de recrutement est celui de contractuel, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogoire au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des contractuels concerne, selon les cas, tous les emplois de l'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

(3) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acos, Cnamts, Cnaf, Cnavts) et École nationale supérieure de sécurité sociale (EN3S).

(4) Certaines populations de contractuels peuvent avoir été mal identifiées et classées par défaut en catégorie C.

(5) Dans la FPE, la catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers de l'État et des apprentis.

s : soumis au secret statistique.

Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalent temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre

	2016 ⁽¹⁾		2017									
	Effectifs physiques	ETP	Fonctionnaires		Contractuels		Militaires et militaires volontaires		Autres catégories et statuts ⁽²⁾		Total	
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Affaires étrangères et Développement international ⁽³⁾	3 612	3 533	2 785	2 739	607	583	106	106	42	40	3 540	3 468
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	32 346	30 491	22 547	21 851	4 233	3 639	19	19	4 841	4 459	31 640	29 968
Culture et Communication	11 302	10 892	9 788	9 577	1 463	1 260	10	10	54	48	11 315	10 895
Défense	262 909	261 033	35 326	34 497	8 123	7 754	200 033	199 413	19 065	18 964	262 547	260 629
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	52 509	51 139	46 183	45 033	2 467	2 307	357	357	2 290	2 278	51 297	49 975
Ministères économiques et financiers	144 322	138 109	136 317	131 347	5 253	4 386	62	61	676	604	142 308	136 398
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 029 266	980 286	815 031	791 800	92 442	70 487	48	48	142 382	133 024	1 049 903	995 359
Intérieur et Outre-mer	289 034	285 090	169 123	166 869	13 755	12 249	107 329	107 030	2 193	2 073	292 400	288 222
<i>Police</i>	141 083	138 970	131 621	130 606	10 814	9 407	253	253	1 075	1 029	143 763	141 295
<i>Outre-mer</i>	1 496	1 494	41	41	12	12	1 465	1 461	10	10	1 528	1 524
<i>Intérieur, autre</i>	146 455	144 626	37 461	36 222	2 929	2 830	105 611	105 316	1 108	1 034	147 109	145 402
Justice	85 879	80 865	75 721	73 794	11 090	8 293	117	116	269	253	87 197	82 457
Services du Premier ministre	10 912	10 553	8 428	8 282	2 529	2 393	42	42	83	76	11 082	10 792
Ministères sociaux	20 137	19 463	17 519	16 977	1 786	1 677	19	19	159	156	19 483	18 829
<i>Affaires sociales et Sports</i>	10 353	10 031	8 886	8 662	1 139	1 055	13	13	76	75	10 114	9 805
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	9 784	9 432	8 633	8 316	647	622	6	6	83	81	9 369	9 024
Total	1 942 228	1 871 454	1 338 768	1 302 766	143 748	115 027	308 142	307 221	172 054	161 976	1 962 712	1 886 991
Total hors enseignants	1 047 044	1 009 977	623 192	607 292	104 153	79 727	308 125	307 205	28 760	28 341	1 064 230	1 022 565

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement.

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Dans la FPE, la catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

(3) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des affaires étrangères en EQTP.

1.3 Fonction publique de l'État

Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre

		2016 ⁽¹⁾		2017			
		Enseignants ⁽²⁾	Hors enseignants	Enseignants ⁽²⁾	Hors enseignants	Part des enseignants (en %)	Part des fonctionnaires parmi les enseignants (en %)
Ministères	Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	13 145	19 201	13 297	18 343	42,0	53,6
	Culture et Communication	1 289	10 013	1 348	9 967	11,9	71,4
	Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	877 500	151 766	880 687	169 216	83,9	80,0
	Autres ministères	3 250	866 064	3 150	866 704	0,4	99,1
	Total	895 184	1 047 044	898 482	1 064 230	45,8	79,6
EPA	Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	1 389	11 389	1 171	11 788	9,0	14,5
	Culture et Communication	779	13 389	793	13 231	5,7	4,0
	Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	81 944	254 451	81 722	252 535	24,4	82,0
	Autres ministères	1 597	124 361	1 357	124 940	1,1	48,1
	Total	85 709	403 590	85 043	402 494	17,4	79,8
Total	980 893	1 450 634	983 525	1 466 724	40,1	79,7	

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Figure 1.3-5 : Effectifs physiques des agents des ministères par région et ministère au 31 décembre 2017 ^[*]

	Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	Intérieur et Outre-mer	Ministères économiques et financiers	Justice	Défense	Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	Autres ministères ⁽¹⁾	Total
Auvergne – Rhône-Alpes	124 602	28 143	14 770	7 933	20 905	4 979	4 100	3 065	208 497
Bourgogne – Franche-Comté	43 799	11 322	5 280	4 399	8 974	1 941	2 263	1 264	79 242
Bretagne	49 969	10 395	5 891	2 981	27 497	3 222	2 647	1 161	103 763
Centre – Val de Loire	38 286	10 399	4 300	2 565	14 643	1 461	1 308	1 029	73 991
Corse	4 603	2 405	853	566	2 142	634	223	314	11 740
Grand Est	86 048	22 960	10 503	7 566	34 604	4 266	2 117	2 294	170 358
Hauts-de-France	102 412	20 797	10 443	8 428	5 399	3 068	1 698	2 116	154 361
Île-de-France	201 733	92 768	40 792	20 618	41 609	11 597	3 471	22 431	435 019
Normandie	52 328	10 698	6 011	3 696	5 039	2 472	1 397	1 251	82 892
Nouvelle-Aquitaine	84 669	23 230	11 560	9 000	31 173	5 081	3 667	2 638	171 018
Occitanie	86 277	22 009	11 486	6 295	20 997	5 019	4 272	2 393	158 748
Pays de la Loire	56 407	9 154	6 883	3 072	6 435	1 988	2 485	2 336	88 760
Provence – Alpes – Côte d'Azur	75 411	21 509	9 581	6 907	39 195	3 654	1 202	2 183	159 642
Total métropole	1 006 544	285 789	138 353	84 026	258 612	49 382	30 850	44 475	1 898 031
Guadeloupe	8 360	1 619	1 055	766	72	455	187	255	12 769
Martinique	7 911	1 495	1 148	768	863	490	194	211	13 080
Guyane	7 680	1 391	489	485	1 669	495	152	152	12 513
La Réunion	19 408	2 106	1 263	1 152	1 331	475	257	327	26 319
DOM	43 359	6 611	3 955	3 171	3 935	1 915	790	945	64 681
Total métropole + DOM	1 049 903	292 400	142 308	87 197	262 547	51 297	31 640	45 420	1 962 712

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les autres ministères regroupent les ministères suivants : Affaires étrangères et Développement international, Culture et Communication, Affaires sociales, Travail, Emploi et Dialogue social, Sports, et Services du Premier ministre.

(*) Jusqu'à l'édition 2018 du rapport annuel, seuls les agents civils des ministères étaient ventilés par région. À compter de l'édition 2019, les effectifs par ministère du tableau 1.3-5 sont y compris militaires et donc cohérents avec les effectifs des tableaux 1.2-2, 1.2-5, 1.3-1 et 1.3-6.

1 1.3 Fonction publique de l'État

 **Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques au 31 décembre des ministères et de leurs EPA rattachés**

		2016 ⁽¹⁾	2017	Évolution annuelle moyenne entre 2007 et 2017 (en %)	Évolution entre 2016 et 2017 (en %)
Affaires étrangères et Développement international ⁽²⁾	Ministère	3 612	3 540	-1,0	-2,0
	EPA	175	171	-14,3	-2,3
	Total	3 787	3 711	-2,4	-2,0
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	Ministère	32 346	31 640	-1,9	-2,2
	EPA	12 778	12 959	0,1	1,4
	Total	45 124	44 599	-1,4	-1,2
Culture et Communication	Ministère	11 302	11 315	-0,7	0,1
	EPA	14 168	14 024	0,8	-1,0
	Total	25 470	25 339	0,1	-0,5
Défense	Ministère	262 909	262 547	-4,5	-0,1
	EPA	8 661	8 233	1,1	-4,9
	Total	271 570	270 780	-4,4	-0,3
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	Ministère	52 509	51 297	-7,0	-2,3
	EPA	21 837	21 509	6,4	-1,5
	Total	74 346	72 806	-4,7	-2,1
Ministères économiques et financiers	Ministère	144 322	142 308	-2,2	-1,4
	EPA	12 003	12 095	1,7	0,8
	Total	156 325	154 403	-1,9	-1,2
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	Ministère	1 029 266	1 049 903	-1,6	2,0
	EPA	336 395	334 257	6,4	-0,6
	Total	1 365 661	1 384 160	-0,2	1,4
Intérieur et Outre-mer	Ministère	289 034	292 400	3,8	1,2
	EPA	2 657	2 857	35,8	7,5
	Total	291 691	295 257	3,9	1,2
Justice	Ministère	85 879	87 197	1,6	1,5
	EPA	883	887	-4,5	0,5
	Total	86 762	88 084	1,5	1,5
Services du Premier ministre	Ministère	10 912	11 082	2,5	1,6
	EPA	538	535	-9,6	-0,6
	Total	11 450	11 617	1,4	1,5
Ministères sociaux	Ministère	20 137	19 483	-5,7	-3,2
	EPA	79 204	80 010	5,3	1,0
	Total	99 341	99 493	1,9	0,2
Total	Ministère	1 942 228	1 962 712	-1,6	1,1
	EPA	489 299	487 537	5,5	-0,4
	Total	2 431 527	2 450 249	-0,5	0,8
Total métropole + DOM (hors Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche)	Ministère	912 962	912 809	-1,6	0,0
	EPA	152 904	153 280	3,7	0,2
	Total	1 065 866	1 066 089	-1,0	0,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des Affaires étrangères en EQTP.

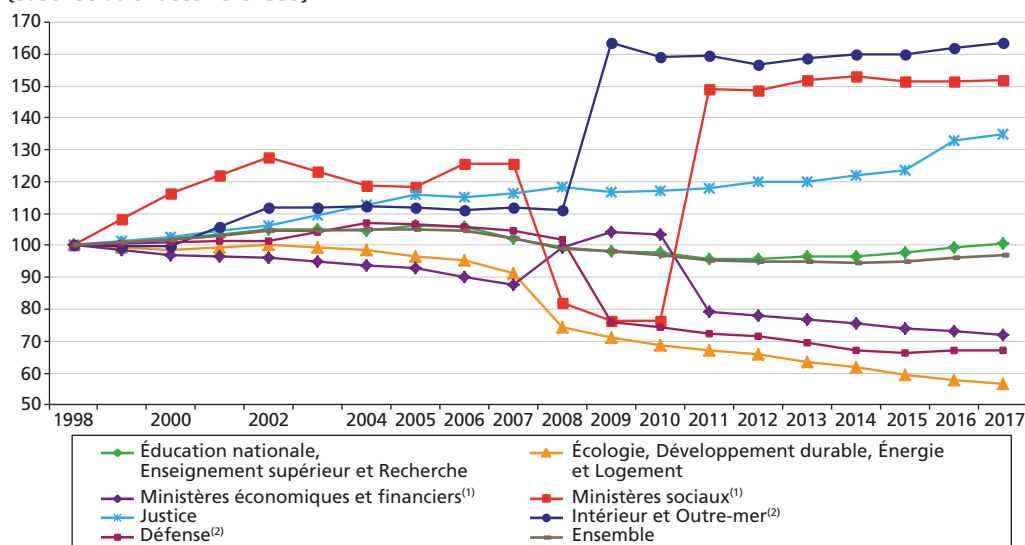
Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères de l'Économie, des Finances et de l'Action et des Comptes publics ;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, Travail, Emploi et Dialogue social et aux Sports ;
- les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer ont également été regroupés ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement.

Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2017

[base 100 au 31 décembre 1998]



Sources : FGE, DADS, Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères des Finances et des Comptes publics, d'un côté, et de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, de l'autre ;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, Travail, Emploi et Dialogue social et aux Sports ;
- les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer ont également été regroupés ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement.

(1) Pôle emploi, sous tutelle des ministères économiques et financiers depuis 2008, est rattaché au ministère du Travail au cours de l'année 2011.

(2) Les effectifs du programme 152 Gendarmerie nationale ont été transférés du ministère de la Défense vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, Collectivités territoriales et immigration au cours de l'année 2009.

Figure 1.3-8 : Évolution des effectifs physiques au 31 décembre des agents des ministères par statut

	2016 ⁽¹⁾	2017	Évolution annuelle moyenne 2017/2007 (en %)	Évolution 2017/2016 (en %)
Fonctionnaires	1 336 951	1 338 768	-2,0	0,1
Contractuels ⁽²⁾	126 120	143 748	1,5	14,0
Militaires	306 601	308 142	-1,1	0,5
Autres catégories et statuts ⁽³⁾	172 556	172 054	-1,2	-0,3
Total ministères	1 942 228	1 962 712	-1,6	1,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) La hausse de 14 % du nombre de contractuels est pour partie liée à la transformation de contrats aidés en contrats d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH) au ministère de l'Éducation nationale.

(3) Dans la FPE, la catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Périmètre de décompte des effectifs dans les ministères

Il existe plusieurs concepts pour mesurer les effectifs des ministères. En particulier, on distingue l'effectif payé sur le plafond d'emplois du ministère, l'effectif « en fonction dans le ministère » (que l'agent soit ou non rémunéré sur le plafond d'emplois) et 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.) : il s'agit donc ici de la gestion au sens « 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 contractuels).

La connaissance de ces trois concepts d'effectifs nécessite une enquête particulière auprès des services en charge des ressources humaines dans les 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 est en fonction dans le ministère d'accueil, mais n'est pas comptabilisé sur le plafond d'emplois de ce ministère et reste géré par son administration d'origine (voir schéma explicatif suivant).

Les écarts entre les trois concepts d'effectifs s'expliquent en premier lieu par le nombre de mobilités « statutaires » externes. Au 31 décembre 2017, 3,3 % des personnels gérés par les ministères sont en « mobilité externe », essentiellement en détachement externe, affectés en

position normale d'activité ou mis à disposition chez d'autres employeurs.

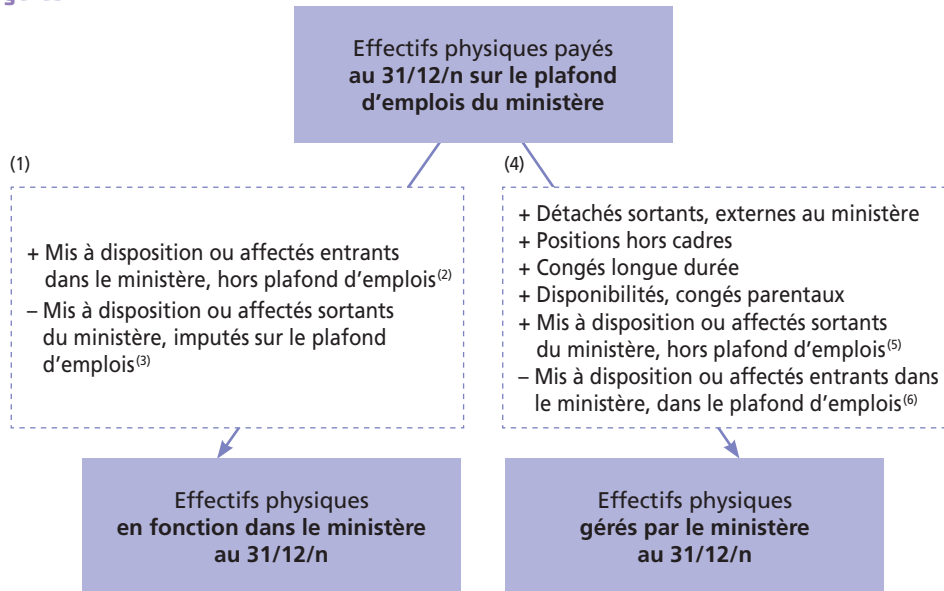
Les détachements externes sont en partie liés à la deuxième vague de décentralisation de 2005, en particulier au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. En effet, dans ce ministère, quasiment un quart des détachements externes sont liés au transfert des personnels ouvriers en position de détachement longue durée auprès d'une collectivité territoriale.

Les agents en position normale d'activité sont quant à eux très nombreux au ministère de la Transition écologique et solidaire ; ils représentent près d'un quart des effectifs gérés par ce ministère, pour la plupart en poste dans un établissement public sous tutelle du ministère.

Les personnels en disponibilité, congé parental ou congé de longue durée représentent 2,1 % des personnels gérés par les ministères. Les disponibilités constituent à elles seules 84 % de ces interruptions d'activités. Les congés parentaux, dont les conditions d'attributions sont plus restrictives que celles des disponibilités, en représentent seulement 13 %. Enfin, les congés de longue durée, accordés en cas de maladie grave, constituent 3 % des interruptions de carrière.

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 contractuels recrutés directement par l'EPA et, le cas, échéant aux bénéficiaires de contrats aidés.

Passage des effectifs payés sur plafond d'emplois du ministère à ses effectifs en fonction et gérés



(1) + : 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.

(2) Remboursement sur titre II hors plafond, ou titre III, ou sans remboursement.

(3) Remboursement sur titre II ou sans remboursement, par exemple personnels à destination des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère (écoles de formation, etc.).

(4) + : 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.

(5) Rémunération imputée sur le titre II d'un autre ministère (personnel payé directement par cet autre ministère ou par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion ou d'un transfert d'emplois en gestion) ou sur le budget d'une entité autre qu'un ministère.

(6) Rémunération imputée sur le titre II du ministère (personnel payé directement par le ministère d'accueil ou payé par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion).

L'enquête TEMS

Les résultats présentés dans cette fiche thématique sont issus de l'enquête annuelle TEMS (Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la FPE) menée auprès des ministères par le département des études, des statistiques et des systèmes d'information de la DGAFP. Elle permet, sur la partie transparence de l'emploi, de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs au sein d'un ministère. Sur le volet mobilité statutaire, l'enquête détaille les effectifs selon les différentes positions administratives et fournit ainsi une mesure de la mobilité statutaire des agents des ministères (voir aussi la Fiche thématique 4.8 Positions statutaires).

Les positions statutaires

Tout fonctionnaire est placé dans l'une des positions suivantes : l'activité, le détachement, la disponibilité et le congé parental.

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

L'activité est la position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade dans le service où il a vocation à exercer. Au sein de la position d'activité, deux situations particulières peuvent être mises en œuvre pour les agents de l'État :

- **La mise à disposition** 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** sont dans la même situation que ceux mis à disposition, mais leur rémunération est directement prise en charge par l'administration d'accueil.

Un fonctionnaire en **détachement** est placé hors de son corps d'origine dans un corps ou emploi de niveau généralement équivalent pour exercer des fonctions dans une administration, une entreprise ou un organisme privé assurant des missions d'intérêt général ou en coopération. Il est rémunéré selon les règles applicables dans la structure d'accueil mais continue à jouir des droits à l'avancement attachés à son corps d'origine.

La disponibilité est la situation d'un agent qui cesse momentanément de travailler pour son administration ou service d'origine. Il existe plusieurs motifs de disponibilité ; les deux principaux sont la disponibilité de droit et celle pour convenance personnelle. La disponibilité de droit est fondée sur certaines circonstances d'ordre familial (donner des soins à un membre de la famille, élever un enfant de moins de 8 ans, suivre son conjoint ou partenaire à la suite d'un déménagement). La disponibilité pour convenance personnelle n'est, elle, accordée que sous réserve de nécessité de service.

Le congé parental est une position administrative dans laquelle l'agent public cesse de travailler pour élever son enfant. Il est accordé de droit dès lors que les conditions d'éligibilité sont réunies. Le congé parental de l'agent peut débuter à tout moment après la naissance ou l'adoption de l'enfant, ou après un congé de maternité. Dans le cas d'une naissance, le congé parental est accordé par tranches de six mois renouvelables jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant.

Enfin, la position **hors cadres** a été supprimée en 2016 et est donc en voie d'extinction.

Selon le point de vue adopté, les agents en mobilité statutaire externe sont qualifiés d'affectés « sortants » de l'employeur gestionnaire de l'agent ou « employeur d'origine ». Les employeurs non gestionnaires de la carrière des agents accueillis sont appelés « employeurs d'accueil » et les agents des affectés « entrants ».

L'enquête TEMS va faire l'objet d'une **démarche qualité** de manière à s'assurer de l'adéquation des données produites et diffusées avec les besoins des utilisateurs. En particulier, les résultats fournis sur l'emploi dans les établissements publics administratifs ne couvrent qu'une faible partie du champ, souffrent de problèmes de collecte d'information par les ministères et sont dès lors très difficiles à interpréter.

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

1

Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « payés par », « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2017

Ministères	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère	Effectifs physiques gérés par le ministère		
			Total	Dont en position de détachement externe, hors cadres, MAD ou affectés sortants (PNA) du ministère ⁽⁵⁾	Dont en disponibilité, congé parental, congé longue durée
Agriculture et Alimentation	30943	30768	39845	8014 ⁽⁶⁾	1230
Armées					
<i>Personnels civils</i>	58818	62271	62271	8565	1578
<i>Personnels militaires</i>	206874	223657	223973	6332	775
Culture ⁽¹⁾	11261	11261	11261	841 ⁽⁷⁾	362
Ministères économiques et financiers					
<i>Économie et Finances, Action et Comptes publics</i>	142345	141899	154014	4357	2538
<i>Caisse des dépôts et des consignations⁽²⁾</i>	3775	3725	4047	171	129
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	1108834	1108524	1222743	22633 ⁽⁸⁾	31419
Europe et Affaires étrangères	13694	13665	13739	347	260
Intérieur, Cohésion des territoires et des Outre-mer					
<i>Police nationale</i>	148749	147783	131373	797	1777
<i>Hors Police nationale</i>	132433	129606	155656	2222	1325
Justice ⁽³⁾	81747	81992	85326	1509	1362
Ministères sociaux					
<i>Solidarités et Santé, Sports, Jeunesse</i>	10134	9648	11014	1297 ⁽⁹⁾	558
<i>Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social</i>	9360	9438	9813	368 ⁽⁹⁾	223
Services du Premier ministre					
<i>Services généraux, Cabinets, Commissions rattachées aux services centraux</i>	3216	3186	7169	163	92
<i>Cour des comptes</i>	1795	1792	2046	192	61
<i>Dila</i>	632	697	632	2	4
<i>Le Cese</i>	151	153	155	2	6
<i>Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale</i>	1152	1135	749 ⁽⁴⁾	3	24
<i>Cnil</i>	211	211	211	0	2
<i>Conseil d'État</i>	nd	nd	nd	nd	nd
Transition écologique et solidaire					
<i>Aviation civile</i>	10545	10815	10815	120	130
<i>Hors Aviation civile</i>	41153	40339	52775	15375	1681
TOTAL	2017822	2032565	2199627	73310	45536

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères hors établissements publics.

(1) Y compris opérateurs en délégation de gestion : BNF, le Louvre, Rodin et le CNSM de Lyon. Les données sur les effectifs en fonction et gérés ont été estimées.

(2) Effectifs sous statut de fonctionnaires uniquement.

(3) Y compris établissements publics administratifs rattachés.

(4) Écart entre effectifs en fonction et gérés dû aux militaires gérés par la Défense mais sur le budget SGDSN.

(5) Le détachement est qualifié d'externe si l'agent est en fonction hors du ministère. Les mis à disposition (MAD) et affectés sortants (position normale d'activité – PNA) peuvent être en fonction dans l'un des établissements publics sous tutelle du ministère.

(6) Y compris les agents gérés par le ministère et affectés à l'Office national des forêts.

(7) Données estimées pour les PNA.

(8) Hors personnels enseignants du 1^{er} et 2nd degrés publics et personnels d'encadrement.

(9) Hors personnels en PNA en poste dans un établissement public administratif du ministère.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « payés par », « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2017

Ministères de tutelle	Effectifs physiques payés sur le budget des EPA ⁽¹⁾	Effectifs en fonction dans les EPA ⁽²⁾	Effectifs gérés par les EPA ⁽³⁾	Part des contractuels dans les effectifs gérés par les EPA (en %)	EPA concernés ⁽⁴⁾
Agriculture et Alimentation ⁽⁵⁾	6 498	6 460	6 554	44,4	Anses, ASP, CNPF, France AgriMer, IFCE, Inao, Infoma, Odeadom
Armées	6 686	6 716	6 618	49,0	Académie Marine, CNMSS, ECPAD, ENSTA Bretagne, ENSTA Paris, EPFP, EPIDE, École polytechnique, INI, ISAE, Musée Air Espace, Musée Armée, Musée Marine, ONACVG, SHOM
Culture	nd	nd	nd	nd	
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation ⁽⁶⁾	239 573	263 009	201 874	43,4	EPSCP, EPN, EPST
Europe et Affaires étrangères	233	237	233	82,4	AEEF, AFD, Atout France, Campus France, Canal France International, Cirad, Expertise France, Institut Français, IRD
Intérieur, Cohésion des territoires et des Outre-mer					
<i>Police nationale</i>	115	966	0	nd	ENSP, INPS
<i>Hors Police nationale</i>	2 414	2 414	1 865	73,1	ANTAI, ANTS, CNAPS, ENSOSP, OFII, OFPRA
Justice	222	222	222		Enap
Ministères économiques et financiers ⁽⁷⁾	7 181	8 296	7 940	76,1	ANFR, Business France, ENA, Epareca, FNPCA, Groupe Mines-Télécom, INPI, IRA, LNE
Ministères sociaux					
<i>Solidarités et Santé, Sports, Jeunesse</i>	7 039	7 060	7 230	19,9	ARS
<i>Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social</i>	nd	nd	nd	nd	
Services du Premier ministre					
<i>SGDSN⁽⁸⁾</i>	154	158	160	43,1	IHEDN, INHESJ
Transition écologique et solidaire					
<i>Aviation civile</i>	918	924	924	23,6	Enac
<i>Hors Aviation civile</i>	nd	nd	nd	nd	

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Ensemble des établissements publics administratifs, agents fonctionnaires et contractuels, hors militaires et emplois aidés.

Note : L'enquête TEMS va faire l'objet d'une démarche qualité de manière à s'assurer de l'adéquation des données produites et diffusées avec les besoins des utilisateurs. En particulier, les résultats présentés dans ce tableau ne couvrent qu'une faible partie du champ, souffrent de problèmes de collecte d'information par les ministères et sont dès lors très difficiles à interpréter.

(1) Subventions versées par l'État et ressources propres.

(2) Tenant compte des personnels mis à disposition ou affectés gratuitement.

(3) Tenant compte des personnels mis à disposition ou affectés, gérés par leur administration d'origine.

(4) La réponse à l'enquête a pu être incomplète ; seuls sont donc repris ici les EPA pour lesquels le ministère a répondu.

(5) Le ministère déclare par ailleurs 8 671 agents payés sur le budget de l'ONF, 16 sur le budget de l'agence BIO au 31 décembre 2017.

(6) Y compris 62 025 fonctionnaires et 49 542 contractuels personnels BIATSS des EPSCP en fonction dans l'un de ces établissements au 31 décembre 2017.

(7) Les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, des Finances, de l'Action et des Comptes publics.

(8) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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 équivalent temps plein travaillé (ETPT).

En 2019, le plafond des **autorisations d'emplois ministériels** s'établit à 1 942 309 ETPT (-0,3 % par rapport à 2018) auxquels s'ajoutent 11 208 ETPT pour les budgets annexes (-1,5 %). Au total, le plafond d'emplois pour 2019 s'élève donc à 1 953 517 ETPT, soit une diminution globale de 6 816 ETPT par rapport au plafond tel qu'il résultait de la loi de finances initiale pour l'année 2018. Cette diminution s'explique pour 2 077 ETPT par un nombre de suppressions de postes supérieur à celui des créations et pour 11 050 ETPT par un ajustement technique du plafond. Les mesures de transfert (entre ministères ou vers le budget d'opérateurs) et de périmètre entraînent quant à elle la création de 6 311 ETPT. Hors mesures de transfert, le plafond d'emplois pour 2019 est stable après une hausse de 0,5 % en 2018 par rapport à 2017.

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 équivalent temps plein (ETP), est fixé à 401 849 emplois dans la LFI 2019, en augmentation de 0,6 % par rapport à 2018.

Le plafond d'autorisation d'emplois ministériels pour 2018 a été ramené à 1 949 528 ETPT en loi de finances rectificative, pour appliquer l'article 11 de la LPFP 2018-2022 qui prévoit que la vacance sous plafond d'emplois doit être limitée à 1 % de l'exécuté. La consommation

d'emplois constatée au cours de l'année 2018 s'établit à 1 923 241 ETPT y compris les budgets annexes. Elle est inférieure de 26 287 ETPT au maximum autorisé par la loi de finances initiale et la loi de finances rectificative, et en augmentation de 12 049 ETPT par rapport à la consommation constatée en 2017.

La variation à la hausse des effectifs sur le budget général en ETPT, par rapport à 2017 à périmètre courant, s'explique par :

- les conséquences des créations nettes d'emplois à hauteur de +7 295 ETPT. Il s'agit, du fait des décalages des dates moyennes des départs et des arrivées des agents, de +10 545 ETPT d'effet sur 2018 des 11 756 créations d'emplois (en ETP) réalisées en 2017 et de -3 250 ETPT des 247 créations d'emplois (en ETP) réalisées en 2018 ;
- l'effet des transferts d'emplois et des mesures de périmètre (+6 331 ETPT) en loi de finances initiale dont +6 400 ETPT au titre de la transformation des contrats unique d'insertion (CUI) et des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) en emplois d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH) ;
- des corrections techniques à hauteur de -1 508 ETPT, y compris -10 805 ETPT de correction technique au titre de l'article 11 de la LPFP 2018-2022.

En ETP, l'évolution des effectifs État et opérateurs entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2018 s'élève à -1 038 ETP à périmètre constant sur les programmes du budget général. Cette évolution résulte principalement des effets cumulés des mesures prises en faveur du ministère de l'Intérieur (+1 493 ETP), de la Justice (+1 136 ETP), des Armées (+389 ETP), de l'Éducation nationale (+826 ETP) et de l'Enseignement supérieur, Recherche et Innovation (+139 ETP), ainsi que des gains de productivité au sein des ministères de l'Action et des Comptes publics (-1 902 ETP), de la Transition écologique et solidaire (-1 250 ETP) et du Travail (-575 ETP).

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Définitions et méthodes

Plafond d'autorisation d'emplois : dans le cadre de la Lof, il se substitue à partir de la LFI 2006 aux emplois budgétaires. Il encadre l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'État, quel que soit leur statut. Il est exprimé en ETPT par ministère. Le passage du plafond d'autorisation d'emplois d'une année donnée à celui de l'année suivante s'explique par l'impact des créations et suppressions d'emplois ou « schéma d'emplois » (y compris extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI précédente), par des mesures de périmètres ou « mesures d'ordre » (transfert d'emplois vers d'autres budgets : opérateurs de l'État ou collectivités territoriales dans le cas de la décentralisation des missions de l'État) et par d'éventuels ajustements techniques (correction sans incidence sur le niveau d'emplois rémunérés sur les crédits votés).

Emploi en équivalent temps plein travaillé (ETPT) : c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'autorisation d'emplois par ministère et les consommations de ces plafonds dans le cadre de la Lof. Un agent à temps plein présente toute l'année consomme 1 ETPT. Ce décompte tient compte à la fois de la quotité de temps de travail des agents (modalité de temps partiel le cas échéant) et de la période d'activité sur l'année. Il correspond à une évaluation de la force de travail disponible au cours de l'année. À noter que ce concept renvoie également à la notion d'équivalent temps plein annualisé (EQTP, voir la Vue 1.1), utilisée dans les comparaisons avec le secteur privé et les autres versants

de la fonction publique, en cohérence avec les normes internationales.

Emploi budgétaire : pour mémoire, unité de décompte retenue pour l'autorisation d'emplois dans la loi de finances initiale jusqu'en 2005 (en mode Ordonnance de 1959). L'emploi budgétaire est un emploi permanent à temps complet. Un emploi autorisé peut ne pas être pourvu. À l'inverse, un emploi budgétaire peut servir de support à la rémunération de deux personnes employées à mi-temps. L'emploi budgétaire est donc comparable à l'équivalent temps plein (ETP) qui prend en compte la quotité de temps de travail de l'agent, mais pas sa durée de temps travaillée sur l'année.

Opérateur de l'État : notion née avec la mise en place de la Lof qui permet de qualifier une entité dotée de la personnalité morale, quel que soit son statut juridique (EPA, Epic, GIP, association, etc.), et dès lors qu'elle témoigne d'une proximité particulière vis-à-vis du budget et des missions de l'État. Cette proximité est évaluée sur la base d'un faisceau d'indices : exercice d'une mission de service public, part du financement de l'État dans les ressources de l'établissement, contrôle direct par l'État, poids de l'organisme dans les crédits ou la réalisation des objectifs de performance du programme, exploitation de biens patrimoniaux (liste non exhaustive).

La liste des opérateurs de l'État figure dans un rapport annexé chaque année au projet de loi de finances (« Jaune budgétaire »).

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

1

Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois

Ministères	Missions	2018	2019
		ETPT LFI	ETPT LFI
Europe et Affaires étrangères		13 530	13 598
	Action extérieure de l'État	11 905	12 115
	Aide publique au développement	1 625	1 483
Solidarités et Santé		9 938	9 519
	Solidarité, insertion et égalité des chances	9 938	9 519
Agriculture et Alimentation		30 362	30 097
	Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales	12 219	11 949
	Enseignement scolaire	15 355	15 361
	Recherche et enseignement supérieur	2 788	2 787
Culture		11 148	10 670
	Culture	11 148	10 670
Armées		274 580	271 268
	Défense	274 580	271 268
Transition écologique et solidaire		40 805	39 373
	Écologie, développement et mobilité durables	40 805	39 373
Action et Comptes publics		126 536	123 501
	Gestion des finances publiques et des ressources humaines	126 536	123 501
Économie et Finances		13 137	12 608
	Économie	12 018	11 540
	Recherche et enseignement supérieur	1 119	1 068
Éducation nationale		1 021 721	1 024 062
	Enseignement scolaire	1 021 721	1 024 062
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation		8 016	7 298
	Recherche et enseignement supérieur	8 016	7 298
Intérieur		287 325	287 291
	Administration générale et territoriale de l'État	33 366	32 784
	Sécurités	253 959	254 507
Justice		84 969	86 452
	Justice	84 969	86 452
Cohésion des territoires		573	564
	Cohésion des territoires	573	564
Outre-mer		5 525	5 548
	Outre-mer	5 525	5 548
Services du Premier ministre		11 536	11 608
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	23	19
	Conseil et contrôle de l'État	5 946	6 074
	Direction de l'action du gouvernement	5 567	5 515
Travail		9 251	8 852
	Travail et emploi	9 251	8 852
Total budget général		1 948 952	1 942 309
	Contrôle et exploitation aériens	10 677	10 545
	Publications officielles et information administrative	704	663
Total budgets annexes		11 381	11 208
Total		1 960 333	1 953 517

Sources : Lois de finances initiales (LFI) 2018 et 2019 – Direction du budget.

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

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Figure 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois entre 2018 et 2019

Ministères	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2018 (en ETPT)	Solde des créations et suppressions d'emplois (en ETPT)	Correction technique du plafond (en ETPT)	Impact des mesures de transferts (entre ministères ou avec des opérateurs) et de périmètre (hors décentralisation) (en ETPT)	Impact de la décentralisation (en ETPT)	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2019 (en ETPT)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(a)+(b)+(c)+(d)+(e)
Action et Comptes publics	126 536	-1 771	-1 373	109		123 501
Agriculture et Alimentation	30 362	-109	-173	17		30 097
Armées	274 580	211	-3 341	-182		271 268
Cohésion des territoires	573	-15	2	4		564
Culture	11 148	-152	-362	36		10 670
Économie et Finances	13 137	-258	-193	-78		12 608
Éducation nationale	1 021 721	-599	-3 466	6 406		1 024 062
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	8 016	0	-662	-56		7 298
Europe et Affaires étrangères	13 530	-176	-71	315		13 598
Intérieur	287 325	603	-481	-156		287 291
Justice	84 969	1 354	3	126		86 452
Outre-mer	5 525	23	0	0		5 548
Services du Premier ministre	11 536	139	-15	-52		11 608
Solidarités et Santé	9 938	-254	-5	-160		9 519
Transition écologique et solidaire	40 805	-812	-614	-6		39 373
Travail	9 251	-236	-160	-3		8 852
Total budget général	1 948 952	-2 052	-10 911	6 320		1 942 309
Contrôle et exploitation aériens	10 677	10	-141	-1		10 545
Publications officielles et information administrative	704	-35	2	-8		663
Total budgets annexes	11 381	-25	-139	-9		11 208
Total	1 960 333	-2 077	-11 050	6 311		1 953 517

Source : Lois de finances initiales (LFI) 2018 et 2019, Direction du budget.

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

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

1

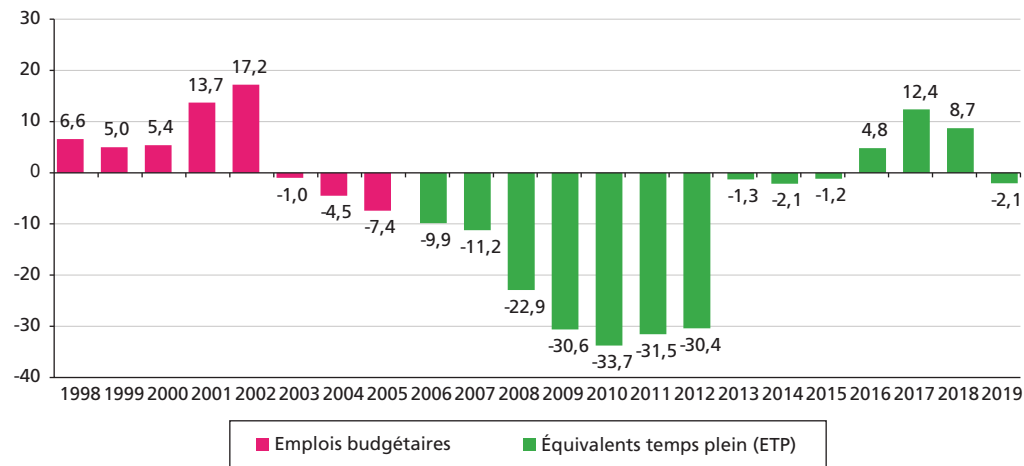
Figure 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois

Total ministères (budget général) (arrondis en milliers d'ETPT)	2017	2018	2019	2019/2006
Plafond d'emplois de l'année précédente	1908	1933	1949	-
Prise en compte de l'impact sur l'année du schéma d'emplois de l'année précédente	7,9	9,4	0,4	-
Prise en compte du schéma d'emplois de l'année	4,6	-0,7	-2,4	-
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	8,2	6,4	6,4	-144
Impact de la décentralisation	-0,8			-126
Ajustement technique du plafond	4,9	1,0	-10,9	-
Plafond d'emplois de l'année	1933	1949	1942	-270

Source : Direction du budget.

Champ : Budget général de l'État, hors budgets annexes.

Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État depuis 1998 [en milliers]



Source : Direction du budget. Projet de loi de finances.

Champ : Budget général de l'État (hors budgets annexes), hors appelés, hors mesures d'ordre et hors décentralisation.

Note : Les chiffres présentés ici (en ETP et en milliers) correspondent au solde des créations/suppressions de postes, à périmètre constant.

À partir de 2006, les emplois budgétaires ne peuvent plus être suivis en tant que tels ; ils peuvent néanmoins être comparés aux ETP.

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Figure 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère

Ministères	Consommation d'ETPT en 2017	Plafond d'autorisation d'emplois LFI 2018 (a)	Transferts en cours de gestion 2018 (b)	Consommation des emplois 2018 en ETPT (c)	Écart constaté entre consommation 2018 et plafond LFI 2018 corrigé des transferts en cours de gestion (en ETPT) (c) - [(a) + (b)]
Action et Comptes publics	125 367	126 536	71	123 484	-3 123
Agriculture et Alimentation	30 844	30 362	4	30 327	-39
Armées	267 263	274 580	2	268 195	-6 387
Cohésion des territoires	311	573	-265	300	-8
Culture	10 934	11 148	-16	10 922	-210
Économie et Finances	12 962	13 137	-2	12 751	-384
Éducation nationale	990 687	1 021 721	35	1 004 436	-17 320
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	7 161	8 016		7 317	-699
Europe et Affaires étrangères	13 628	13 530		13 437	-93
Intérieur	281 918	287 325	-98	281 824	-5 403
Justice	82 204	84 969	43	83 552	-1 460
Outre-mer	5 477	5 525		5 474	-51
Services du Premier ministre	10 958	11 536	-59	11 135	-342
Solidarités et Santé	10 070	9 938	28	9 858	-108
Transition écologique et solidaire	41 088	40 805	242	40 250	-797
Travail	9 233	9 251	12	8 977	-286
Total budget général	1 900 105	1 948 952	-3	1 912 239	-36 710
Contrôle et exploitation aériens	10 434	10 677		10 423	-254
Publications officielles et information administrative	653	704		579	-125
Total budgets annexes	11 087	11 381	0	11 002	-379
Total	1 911 192	1 960 333	-3	1 923 241	-37 089

Source : Loi de règlement pour 2018 – Direction du budget.

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

Lecture : La consommation des emplois en 2018 est à comparer au plafond autorisé en LFI 2018 corrigé des transferts d'emplois intervenus en cours de gestion.

Figure 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre

	2016 ⁽¹⁾	2017				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽²⁾ (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽³⁾	1 382 203	1 381 376	62,5	78,3	17,9	3,8
EPA locaux	503 669	520 861	58,2	74,2	24,8	1,0
Total fonction publique territoriale	1 885 872	1 902 237	61,3	77,2	19,8	3,1
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	48 138	47 227	93,2	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 837 734	1 855 010	60,5	79,1	20,3	0,6
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes ⁽³⁾	32 336	31 800	67,9	39,2	56,2	4,4
EPA locaux	14 090	14 148	61,1	35,8	63,7	0,5
Total	46 426	45 948	65,8	38,1	58,5	3,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Dans la FPT, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

(3) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.5-2 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre

	2016 ⁽¹⁾	2017				
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽²⁾ (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽³⁾	1 255 756	1 254 206	61,0	81,4	15,0	3,8
EPA locaux	453 836	470 272	56,0	77,1	21,9	1,0
Total fonction publique territoriale	1 709 593	1 724 479	59,6	80,2	16,9	3,1
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	42 518	41 730	93,6	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 667 075	1 682 749	58,8	82,2	17,3	0,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Dans la FPT, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

(3) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

1 1.5 Fonction publique territoriale


Figure 1.5-3 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre

		2016 ⁽¹⁾	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité fin 2017 (en %)
Communes ⁽²⁾	Fonctionnaires ⁽³⁾	795 290	786 019	-1,2	78
	Contractuels ⁽³⁾	199 721	208 629	4,5	21
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	16 536	15 344	-7,2	2
	Total	1 011 547	1 009 992	-0,2	100
Départements	Fonctionnaires ⁽³⁾	221 589	219 413	-1,0	78
	Contractuels ⁽³⁾	26 127	27 259	4,3	10
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	36 608	36 378	-0,6	13
	Total	284 324	283 050	-0,4	100
Régions	Fonctionnaires ⁽³⁾	75 805	76 047	0,3	86
	Contractuels ⁽³⁾	9 171	10 964	19,6	12
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 356	1 323	-2,4	1
	Total	86 332	88 334	2,3	100
Total collectivités territoriales	Fonctionnaires ⁽³⁾	1 092 684	1 081 479	-1,0	78
	Contractuels ⁽³⁾	235 019	246 852	5,0	18
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	54 500	53 045	-2,7	4
	Total	1 382 203	1 381 376	-0,1	100
Établissements communaux ⁽²⁾	Fonctionnaires ⁽³⁾	85 759	84 169	-1,9	66
	Contractuels	40 982	41 456	1,2	33
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 885	1 792	-4,9	1
	Total	128 626	127 417	-0,9	100
Établissements intercommunaux ⁽²⁾	Fonctionnaires ⁽³⁾	228 671	239 975	4,9	76
	Contractuels ⁽³⁾	67 918	74 241	9,3	23
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	3 193	3 312	3,7	1
	Total	299 782	317 528	5,9	100
Établissement départementaux	Fonctionnaires ⁽³⁾	58 170	58 051	-0,2	86
	Contractuels ⁽³⁾	8 531	9 158	7,3	14
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	138	154	11,6	0
	Total	66 839	67 363	0,8	100
Autres EPA locaux	Fonctionnaires ⁽³⁾	3 984	4 092	2,7	48
	Contractuels ⁽³⁾	4 405	4 424	0,4	52
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	33	37	12,1	0
	Total	8 422	8 553	1,6	100
Total EPA locaux	Fonctionnaires ⁽³⁾	376 584	386 287	2,6	74
	Contractuels ⁽³⁾	121 836	129 279	6,1	25
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	5 249	5 295	0,9	1
	Total	503 669	520 861	3,4	100
Total FPT	Fonctionnaires ⁽³⁾	1 469 268	1 467 766	-0,1	77
	Contractuels ⁽³⁾	356 855	376 131	5,4	20
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	59 749	58 340	-2,4	3
	Total	1 885 872	1 902 237	0,9	100
Total secteur communal ⁽⁵⁾	Fonctionnaires ⁽³⁾	1 113 704	1 114 255	0,0	76
	Contractuels ⁽³⁾	313 026	328 750	5,0	22
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	21 647	20 485	-5,4	1
	Total	1 448 377	1 463 490	1,0	100

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

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

(4) Dans la FPT, la catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

(5) Le secteur communal comprend les communes, les établissements intercommunaux et d'autres EPA locaux tels que les OPPLM, les caisses du crédit municipal, les régies, etc.

Figure 1.5-4 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre

		ETP en 2016 ⁽¹⁾	ETP en 2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité fin 2017 (en %)
Communes ⁽²⁾	Fonctionnaires ⁽³⁾	746 455	737 177	-1,2	82
	Contractuels ⁽³⁾	144 828	153 016	5,7	17
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	13 595	12 642	-7,0	1
	Total	904 878	902 835	-0,2	100
Départements	Fonctionnaires ⁽³⁾	212 042	209 672	-1,1	79
	Contractuels ⁽³⁾	23 824	25 014	5,0	9
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	32 314	32 164	-0,5	12
	Total	268 180	266 850	-0,5	100
Régions	Fonctionnaires ⁽³⁾	73 352	73 498	0,2	87
	Contractuels ⁽³⁾	8 188	9 893	20,8	12
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 158	1 130	-2,4	1
	Total	82 698	84 522	2,2	100
Total collectivités territoriales	Fonctionnaires ⁽³⁾	1 031 848	1 020 347	-1,1	81
	Contractuels ⁽³⁾	176 840	187 923	6,3	15
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	47 067	45 937	-2,4	4
	Total	1 255 756	1 254 206	-0,1	100
Établissements communaux ⁽²⁾	Fonctionnaires ⁽³⁾	78 395	76 914	-1,9	70
	Contractuels ⁽³⁾	31 208	31 822	2,0	29
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 587	1 512	-4,7	1
	Total	111 190	110 248	-0,8	100
Établissements intercommunaux ⁽²⁾	Fonctionnaires ⁽³⁾	213 973	224 743	5,0	78
	Contractuels ⁽³⁾	54 578	60 565	11,0	21
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	2 689	2 815	4,7	1
	Total	271 240	288 123	6,2	100
Établissement départementaux	Fonctionnaires ⁽³⁾	57 286	57 126	-0,3	89
	Contractuels ⁽³⁾	6 503	7 054	8,5	11
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	118	131	11,0	0
	Total	63 907	64 311	0,6	100
Autres EPA locaux	Fonctionnaires ⁽³⁾	3 781	3 869	2,3	51
	Contractuels ⁽³⁾	3 688	3 689	0,0	49
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	30	33	10,0	0
	Total	7 499	7 590	1,2	100
Total EPA locaux	Fonctionnaires ⁽³⁾	353 435	362 652	2,6	77
	Contractuels ⁽³⁾	95 977	103 130	7,5	22
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	4 424	4 491	1,5	1
	Total	453 836	470 272	3,6	100
Total FPT	Fonctionnaires ⁽³⁾	1 385 283	1 382 999	-0,2	80
	Contractuels ⁽³⁾	272 818	291 052	6,7	17
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	51 491	50 427	-2,1	3
	Total	1 709 593	1 724 479	0,9	100
Total secteur communal ⁽⁵⁾	Fonctionnaires ⁽³⁾	1 042 603	1 042 703	0,0	80
	Contractuels ⁽³⁾	234 303	249 091	6,3	19
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	17 901	17 002	-5,0	1
	Total	1 294 807	1 308 796	1,1	100

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

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

(4) Dans la FPT, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

(5) Le secteur communal comprend les communes, les établissements intercommunaux et d'autres EPA locaux tels que les OPHLM, les caisses du crédit municipal, les régies, etc.

1 1.5 Fonction publique territoriale


Figure 1.5-5 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par catégorie d'employeur au 31 décembre

	2016 ⁽¹⁾	2017	Évolution 2017/2016 (en %)
Organismes communaux⁽²⁾	1 140 173	1 137 409	-0,2
Communes, dont :	1 011 547	1 009 992	-0,2
Communes de moins de 1 000 habitants	70 839	69 929	
Communes de 1 000 habitants à 1 999 habitants	59 571	59 683	
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	64 358	64 680	
Communes de 4 000 à 4 999 habitants	51 157	51 422	
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	124 931	124 723	
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	129 805	130 729	
Communes de 20 000 à 49 999 habitants	208 331	208 394	
Communes de 50 000 à 79 999 habitants	87 472	86 073	
Communes de 80 000 à 99 999 habitants	34 348	33 522	
Communes de 100 000 habitants et plus	180 735	180 837	
Établissements communaux (CCAS, CDE...)⁽²⁾	128 626	127 417	-0,9
Organismes intercommunaux⁽²⁾	299 782	317 528	5,9
EPCI à fiscalité propre, dont :	233 183	249 180	6,9
Communautés urbaines	7 988	14 804	
Communautés de communes	83 594	76 124	
Communauté d'agglomération	78 678	89 891	
Métropole	62 923	68 361	
Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)	66 599	68 348	2,6
Organismes départementaux	351 163	350 413	-0,2
Départements	284 324	283 050	-0,4
Établissements départementaux (SDIS, CNFPT, CDG)	52 617	52 642	0,0
Autres établissements départementaux	14 222	14 721	3,5
Régions	86 332	88 334	2,3
Autres EPA locaux (OPHLM, CCM, régies,...)	8 422	8 553	1,6
Total FPT	1 885 872	1 902 237	0,9

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 et précédentes ont été révisées. La série historique est révisée concernant la répartition par tranche de taille des communes et est diffusée sur le site www.fonction-publique.gouv.fr dans les séries longues.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

 **Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière par sexe et statut au 31 décembre**

	2016 ⁽¹⁾	2017				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽²⁾ (en %)
Médecins ⁽³⁾	115 131	117 086	52,9	0,0	0,0	100,0
Personnels non médicaux	910 099	912 063	80,4	80,4	19,4	0,2
Total hôpitaux	1 025 230	1 029 149	77,3	71,3	17,2	11,6
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	99 610	102 727	87,4	67,4	31,2	1,4
Autres établissements médico-sociaux	40 567	41 540	67,6	57,6	39,5	2,9
Total fonction publique hospitalière	1 165 407	1 173 416	77,8	70,4	19,2	10,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Dans la FPH, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des médecins et des apprentis.

(3) 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

	2016 ⁽¹⁾	2017				
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽²⁾ (en %)
Médecins ⁽³⁾	99 727	101 697	53,5	0,0	0,0	100,0
Personnels non médicaux	854 252	854 902	79,8	80,8	19,0	0,2
Total hôpitaux	953 979	956 599	77,0	72,2	17,0	10,8
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	91 734	94 498	87,2	69,0	30,1	0,9
Autres établissements médico-sociaux	35 120	36 065	69,6	63,1	34,3	2,6
Total fonction publique hospitalière	1 080 833	1 087 163	77,6	71,6	18,7	9,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Dans la FPH, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des médecins et des apprentis.

(3) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

Agents de la fonction publique : principales caractéristiques 2

- Statuts et situations d'emploi 2.1
- Catégories hiérarchiques 2.2
- Catégories socioprofessionnelles et filières 2.3
- Emploi des femmes et égalité professionnelle 2.4
- Âges 2.5
- Travailleurs handicapés 2.6
- Temps partiel 2.7
- Niveaux de diplôme 2.8
- Les nouveaux apprentis 2.9

Présentation

À compter des résultats portant sur l'année 2009, l'introduction du nouveau Système d'information sur les agents des services publics de l'Insee (**Siasp**) permet de fournir **des résultats détaillés comparables sur les agents des trois versants de la fonction publique** et non plus seulement sur la FPE, en particulier sur le sexe, l'âge, et le travail à temps partiel.

Outre la distinction de l'emploi selon le statut des agents, l'emploi est ventilé selon deux critères de niveau de responsabilité : **les catégories hiérarchiques** de la fonction publique (voir définitions), mais également la **catégorie socioprofessionnelle** issue de Siasp, qui repose sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait permettre aussi des comparaisons avec le secteur privé. La nomenclature des postes utilisée avec Siasp n'est pas équivalente à celle issue du Fichier général de l'État (FGE), 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, contractuels).

En plus des catégories hiérarchiques, l'emploi de **l'encadrement supérieur** (voir définitions) qui rassemble les niveaux hiérarchiques les plus élevés dans chaque versant de la fonction publique est également présenté.

De manière à fournir des éléments quantitatifs sur la diversité et l'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, les statistiques disponibles sur l'emploi sont généralement ventilées selon le sexe. Ces données statistiques ont vocation à alimenter le rapport annuel prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Par ailleurs, depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs publics de plus de vingt salariés sont tenus d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Les éléments statistiques sont développés dans la fiche 2.6.

La répartition des agents de la fonction publique selon leur niveau de diplôme est issue de l'enquête Emploi de l'Insee. Depuis le premier trimestre 2006, il est possible de distinguer les agents des trois versants de la fonction publique dans l'enquête Emploi (*cf.* « Les agents des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) dans l'enquête Emploi de l'Insee », *Documents et méthodes*, DGAFP, 2011) et d'étudier leurs caractéristiques, notamment leur niveau de diplôme.

Depuis l'édition 2018 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, sont introduits des résultats spécifiques sur le recrutement d'apprentis dans la fonction publique. Lors de la conférence sociale de juillet 2014, le président de la République avait souhaité renforcer l'ouverture de la fonction publique à l'apprentissage et lui donner une nouvelle impulsion, notamment pour atteindre dans la fonction publique de l'État 4000 apprentis en 2015 et 10000 dès 2016.

La connaissance de l'emploi des apprentis est disponible à partir de Siasp, la base de données Ari@ne apporte des éléments issus des contrats d'apprentissage enregistrés auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu d'exécution.

Le décompte des nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés s'appuie sur les remontées mensuelles en provenance des unités territoriales des Direccte, tandis que l'analyse statistique détaillée des nouveaux contrats (caractérisation des bénéficiaires) s'appuie sur la seule base de données issue d'Ari@ne. Le nombre total de contrats est donc redressé pour tenir compte d'une légère incomplétude de la base Ari@ne par rapport aux remontées mensuelles des Direccte selon la même méthode que celle appliquée par la Dares et dans les mêmes proportions.

Disponibilité des données


L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont disponibles au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique **Études&Statistiques/Rapports annuels**, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique **Séries longues**, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 2.1-1 : Effectifs physiques, effectifs en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) par statut des agents dans les trois versants de la fonction publique

		Au 31 décembre 2017			Évolution 2017/2016 (en %)		
		Effectifs physiques	ETP	EQTP annualisé ⁽¹⁾	Au 31 décembre 2017		EQTP annualisé ⁽¹⁾
					Effectifs physiques	ETP	
FPE	Fonctionnaires	1 546 685	1 505 936	1 508 945	0,1	0,1	0,3
	Contractuels	416 242	349 396	353 343	4,1	4,0	4,4
	Militaires et militaires volontaires	309 142	308 178	308 388	0,5	0,5	0,9
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	178 180	166 726	165 840	-0,1	-0,2	0,3
	<i>dont enseignants et professeurs documentalistes des établissements privés sous contrat</i>	143 654	133 971	133 380	0,4	0,4	0,4
	<i>dont ouvriers d'État</i>	23 013	22 985	23 645	-8,8	-8,7	-9,1
	<i>dont apprentis</i>	8 127	7 654	6 518	16,9	18,6	48,3
Total	2 450 249	2 330 236	2 336 516	0,8	0,7	1,0	
FPT	Fonctionnaires ⁽³⁾	1 467 766	1 382 999	1 395 387	-0,1	-0,2	0,0
	Contractuels ⁽³⁾	376 131	291 052	324 010	5,4	6,7	3,5
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	58 340	50 427	51 544	-2,4	-2,1	-2,7
	<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	47 227	41 730	42 723	-1,9	-1,9	-2,2
	<i>dont apprentis</i>	9 129	6 831	6 893	-0,8	1,4	-1,1
Total	1 902 237	1 724 479	1 770 940	0,9	0,9	0,5	
FPH	Fonctionnaires	826 502	778 328	781 958	-0,8	-1,0	-0,7
	Contractuels	225 120	203 465	195 473	5,9	6,2	5,3
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	121 794	105 369	117 241	1,6	1,9	1,8
	<i>dont médecins</i>	118 956	102 869	114 670	1,7	2,0	1,8
	<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	2 187	1 967	2 091	-2,5	-1,9	-1,7
<i>dont apprentis</i>	650	533	479	6,4	4,8	-0,8	
Total	1 173 416	1 087 163	1 094 672	0,7	0,6	0,6	
Total	Fonctionnaires ⁽³⁾	3 840 953	3 667 263	3 686 289	-0,2	-0,2	0,0
	Contractuels ⁽³⁾	1 017 493	843 913	872 826	5,0	5,4	4,3
	Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	309 142	308 178	308 388	0,5	0,5	0,9
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	358 314	322 523	334 625	0,1	0,2	0,3
	Total	5 525 902	5 141 877	5 202 128	0,8	0,7	0,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) EQTP annualisé : équivalent temps plein annualisé calculé sur l'ensemble des postes actifs de l'année.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

Figure 2.1-2 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des fonctionnaires des ministères au 31 décembre

Ministères	2016 ⁽¹⁾		2017								Évolution 2017/2016 (en %)			
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée				Total	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
Affaires étrangères et Développement international ⁽²⁾	2 895	2 844	888	883	474	469	1 364	1 328	59	59	2 785	2 739	-3,8	-3,7
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	22 991	22 245	12 796	12 503	6 903	6 636	2 848	2 712	.	.	22 547	21 851	-1,9	-1,8
Culture et Communication	9 775	9 558	4 140	4 087	2 204	2 141	3 425	3 332	19	17	9 788	9 577	0,1	0,2
Défense	35 083	34 231	7 070	6 987	11 113	10 896	17 139	16 610	s	s	35 326	34 497	0,7	0,8
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	46 762	45 595	16 885	16 620	16 177	15 731	13 105	12 671	16	12	46 183	45 033	-1,2	-1,2
Ministères économiques et financiers	137 971	132 813	43 422	42 488	55 870	53 694	36 910	35 056	115	109	136 317	131 347	-1,2	-1,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	812 487	789 352	762 517	741 524	22 031	21 200	30 190	28 952	293	125	815 031	791 800	0,3	0,3
Intérieur et Outre-mer	167 895	165 524	18 020	17 856	117 466	116 580	33 593	32 394	44	39	169 123	166 869	0,7	0,8
<i>dont Police</i>	129 611	128 569	11 382	11 319	105 750	105 217	14 477	14 059	12	11	131 621	130 606	1,6	1,6
Justice	74 626	72 685	15 446	15 195	20 871	20 078	39 377	38 495	27	27	75 721	73 794	1,5	1,5
Services du Premier ministre	8 347	8 171	4 511	4 470	1 831	1 793	2 085	2 017	s	s	8 428	8 282	1,0	1,4
Ministères sociaux	18 119	17 556	8 838	8 677	4 435	4 276	4 229	4 009	17	15	17 519	16 977	-3,3	-3,3
<i>Affaires sociales et Sports</i>	9 107	8 868	5 153	5 081	1 771	1 707	1 950	1 862	12	12	8 886	8 662	-2,4	-2,3
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	9 012	8 688	3 685	3 596	2 664	2 569	2 279	2 147	s	s	8 633	8 316	-4,2	-4,3
Total hors enseignants⁽³⁾	620 319	603 922	181 004	177 723	257 328	251 585	184 265	177 576	595	407	623 192	607 292	0,5	0,6
Total	1 336 951	1 300 574	894 533	871 290	259 375	253 493	184 265	177 576	595	407	1 338 768	1 302 766	0,1	0,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Hors agents en poste à l'étranger.

(3) Enseignants : Y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement.

s : soumis au secret statistique.

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2 2.1 Statuts et situations d'emploi

Figure 2.1-3 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des contractuels des ministères au 31 décembre

Ministères	2016 ⁽¹⁾		2017										Évolution 2017/2016 (en %)	
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total			
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Affaires étrangères et Développement international ⁽²⁾	572	546	109	106	31	31	31	31	436	415	607	583	6,1	6,8
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	4530	3803	1537	1318	1133	890	497	391	1066	1040	4233	3639	-6,6	-4,3
Culture et Communication	1480	1288	904	752	8	8	58	42	493	458	1463	1260	-1,1	-2,2
Défense	7580	7189	6552	6296	948	864	560	538	63	57	8123	7754	7,2	7,9
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	2442	2255	673	645	18	18	428	372	1348	1273	2467	2307	1,0	2,3
Ministères économiques et financiers	5578	4603	1980	1924	230	214	2642	1945	401	302	5642	4566	1,1	-0,8
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	75436	58830	41128	37059	2418	2111	47558	30259	1338	1058	92442	70487	22,5	19,8
Intérieur et Outre-mer	13283	12137	1395	1200	1271	743	8754	8082	2335	2225	13755	12249	3,6	0,9
<i>dont Police</i>	10175	9152	634	466	1063	536	8189	7555	928	850	10814	9407	6,3	2,8
Justice	10915	7864	2560	2157	2724	1759	3251	2924	2555	1453	11090	8293	1,6	5,5
Services du Premier ministre	2456	2282	1298	1275	719	641	236	210	276	267	2529	2393	3,0	4,8
Ministères sociaux	1848	1742	1308	1244	227	218	201	174	50	40	1786	1677	-3,4	-3,8
<i>Affaires sociales et sports</i>	1172	1090	816	766	182	175	104	87	37	27	1139	1055	-2,8	-3,2
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	676	652	492	478	45	44	97	87	13	13	647	622	-4,3	-4,7
Total hors enseignants ⁽³⁾	90245	70868	21639	20302	7937	5871	64216	44967	10361	8587	104153	79727	15,4	12,5
Total	126120	102539	59444	53976	9727	7497	64216	44967	10361	8587	143748	115027	14,0	12,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Hors agents en poste à l'étranger.

(3) Enseignants : Y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement.

Figure 2.2-1 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

	Catégorie A (en %)	Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)	Catégorie indéterminée (en %)	Effectifs physiques
Fonction publique de l'État (ministères et EPA)					
Fonctionnaires	66,4	19,0	14,5	0,1	1 546 685
Contractuels	34,8	27,2	32,0	6,1	416 242
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	82,0	4,1	13,9	0,0	178 180
Total agents civils	61,6	19,4	17,9	1,2	2 141 107
<i>dont enseignants</i>	99,6	0,5	-	-	983 504
<i>dont non-enseignants</i>	29,3	35,4	33,0	2,3	1 157 603
Militaires et militaires volontaires	12,3	52,5	35,2	0,0	309 142
Total FPE	55,4	23,5	20,1	1,1	2 450 249
Fonction publique territoriale					
Fonctionnaires ⁽²⁾	9,3	15,1	75,5	0,1	1 467 766
Contractuels ⁽²⁾	11,3	14,6	70,0	4,1	376 131
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	3,4	0,0	96,6	-	58 340
Total FPT	9,5	14,6	75,0	0,9	1 902 237
Fonction publique hospitalière					
Fonctionnaires	27,3	21,5	51,3	0,0	826 502
Contractuels	23,2	15,8	61,0	0,0	225 120
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	97,7	0,0	2,3	0,0	121 794
Total FPH	33,8	18,2	48,0	0,0	1 173 416
Ensemble de la fonction publique					
Fonctionnaires ⁽²⁾	36,2	18,1	45,7	0,1	3 840 953
Contractuels ⁽²⁾	23,6	20,0	52,4	4,0	1 017 493
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	74,5	2,0	23,4	0,0	358 314
Total agents civils	36,4	17,3	45,5	0,8	5 216 760
<i>dont enseignants</i>	99,6	0,5	-	-	983 504
<i>dont non-enseignants</i>	21,7	21,3	56,1	1,0	4 233 256
Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	12,3	52,5	35,2	0,0	309 142
Total	35,0	19,3	44,9	0,8	5 525 902

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

Lecture : 66,4 % des agents fonctionnaires de la FPE sont des agents de catégorie A.

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

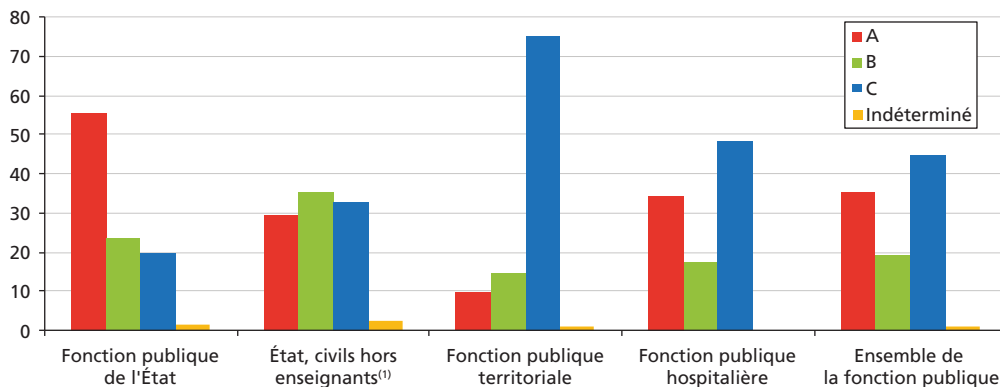
(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

2 2.2 Catégories hiérarchiques

Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

[en %]

En %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

Figure 2.3-1 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)^(*) et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

		Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)
FPE (ministères et EPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	807 366	52,8	72,1	11,8
	<i>dont catégorie A</i>	806 780	52,8	72,1	11,8
	<i>dont catégorie B</i>	167	70,7	76,7	21,0
	Professions Intermédiaires	922 813	66,9	69,2	17,1
	<i>dont catégorie A</i>	544 846	75,9	81,7	8,4
	<i>dont catégorie B</i>	375 037	54,2	51,1	29,8
	<i>dont catégorie C</i>	2873	18,3	42,6	13,8
	Employés, ouvriers	715 774	44,3	45,6	22,2
	<i>dont catégorie A</i>	4625	47,7	6,0	93,5
	<i>dont catégorie B</i>	201 312	19,1	50,8	0,6
	<i>dont catégorie C</i>	488 311	54,2	45,7	27,2
	Indéterminée	4296	54,4	0,1	97,4
Total FPE	2 450 249	55,6	63,1	17,0	
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	153 523	56,7	74,1	24,6
	<i>dont catégorie A</i>	153 194	56,7	74,2	24,6
	Professions intermédiaires	302 164	66,4	80,4	19,6
	<i>dont catégorie A</i>	26 881	94,1	82,9	17,1
	<i>dont catégorie B</i>	275 105	63,8	80,1	19,9
	Employés, ouvriers	1 418 270	60,8	78,2	18,5
	<i>dont catégorie B</i>	1 433	7,7	93,9	6,1
	<i>dont catégorie C</i>	1 416 543	60,9	78,2	18,5
Indéterminée	28 280	58,2	9,3	58,6	
Total FPT	1 902 237	61,3	77,2	19,8	
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	153 109	56,6	11,3	11,1
	<i>dont catégorie A</i>	153 109	56,6	11,3	11,1
	Professions intermédiaires	458 235	84,1	84,3	15,7
	<i>dont catégorie A</i>	243 336	85,9	85,5	14,5
	<i>dont catégorie B</i>	213 179	82,3	83,4	16,6
	<i>dont catégorie C</i>	1 720	54,1	27,2	72,9
	Employés, ouvriers	561 452	78,5	75,4	24,2
	<i>dont catégorie C</i>	561 429	78,5	75,4	24,2
Indéterminée	620	61,9	1,3	0,3	
Total FPH	1 173 416	77,8	70,4	19,2	
Ensemble	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 113 998	53,9	64,0	13,5
	Professions intermédiaires	1 683 212	71,5	75,3	17,2
	Employés, ouvriers	2 695 496	60,1	68,9	20,7
	Indéterminée	33 196	57,8	8,0	62,5
	Total	5 525 902	62,3	69,5	18,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(*) Voir définitions

Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)^[*] et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères au 31 décembre

	Situation au 31 décembre 2017		Situation au 31 décembre 2016 ⁽¹⁾		Évolution 2017/2016	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	459 826	57,0	455 174	56,6	1,0	0,45
Cadres de catégorie A+	27 788	45,5	27 136	44,8	2,4	0,72
Encadrement et direction ⁽²⁾	10 397	32,9	9 944	32,1	4,6	0,80
Inspection, contrôle et expertise	12 239	59,4	12 049	58,3	1,6	1,09
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	5 152	38,1	5 143	37,8	0,2	0,30
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	431 964	57,8	427 840	57,3	1,0	0,44
Attachés et inspecteurs	62 901	55,1	62 377	54,8	0,8	0,32
<i>dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe⁽³⁾</i>	<i>14 334</i>	<i>53,7</i>	<i>13 674</i>	<i>53,3</i>	<i>4,8</i>	<i>0,33</i>
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽⁴⁾	17 875	31,6	17 903	31,3	- 0,2	0,28
Professeurs certifiés et agrégés	303 205	60,2	302 337	60,1	0,3	0,11
Autres enseignants de catégorie A ⁽⁵⁾	1 189	30,8	1 165	30,6	2,1	0,14
Police (commandants)	3 988	19,1	4 011	19,0	- 0,6	0,06
Autres cadres de catégorie A ⁽⁶⁾	42 806	59,6	40 047	56,5	6,9	3,09
Cadres de catégorie B	s	s	134	76,1	- 99,3	- 76,12
PCS de professions intermédiaires dont :	592 120	73,8	592 913	73,4	- 0,1	0,37
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	434 732	77,8	435 426	77,4	- 0,2	0,48
Professeurs des écoles ⁽⁵⁾	343 869	83,4	344 344	83,0	- 0,1	0,40
Professeurs de lycée professionnel	60 300	50,6	60 665	50,3	- 0,6	0,35
Professeurs de collège d'enseignement général	1 096	56,4	1 434	56,9	- 23,6	- 0,51
Autres professions intermédiaires de catégorie A, enseignants	1 190	54,0	1 144	46,5	4,0	7,45
Police (capitaines et lieutenants)	4 202	31,2	4 539	30,2	- 7,4	0,95
Autres professions intermédiaires de catégorie A	24 337	77,1	23 301	76,7	4,4	0,37

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(*) Voir définitions.

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées suite à un changement de méthode de classement notamment des secrétaires administratifs, des policiers et des enseignants conduisant pour ces deux derniers métiers à reclasser un nombre important d'agents entre cadres supérieurs, professions intermédiaires, voire employés.

(2) La hausse des effectifs de postes d'encadrement et de direction s'explique par la déclaration d'environ 500 postes sur des emplois fonctionnels de personnels des rectorats (conseillers de recteur, secrétaires généraux d'académie...) auparavant déclarés sur leur corps d'origine.

(3) Sont classés ici l'ensemble des grades dont les grilles indiciaires atteignent des niveaux comparables à celles des attachés et inspecteurs principaux ou hors classe. En particulier, les administrateurs des finances publiques adjoints sont classés dans cette catégorie.

(4) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(5) La PCS des maîtres formateurs a été corrigée par rapport aux données publiées dans le rapport annuel 2018, les faisant ainsi passer de « autres enseignants de catégories A » à « Professeurs des écoles ».

(6) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

s : soumis au secret statistique.

Figure 2.3-2 (suite et fin) : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)^[*] et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères au 31 décembre

	Situation au 31 décembre 2017		Situation au 31 décembre 2016 ⁽¹⁾		Évolution 2017/2016	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)
Professions intermédiaires de catégorie B dont :	157 328	62,5	157 424	62,5	- 0,1	0,09
Greffiers	10 129	88,0	9 487	87,9	6,8	0,09
Instituteurs	1 784	77,8	2 484	78,5	- 28,2	- 0,79
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	126 865	60,7	126 584	60,8	0,2	- 0,01
<i>dont secrétaires administratifs</i>	46 296	78,3	45 576	78,1	1,6	0,15
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	1 177	31,4	1 145	29,6	2,8	1,74
Autres professions intermédiaires de catégorie B	17 111	61,2	17 723	60,8	- 3,5	0,33
PCS employés et ouvriers dont :	286 822	47,3	288 864	47,9	- 0,7	- 0,56
Employés et ouvriers de catégorie B dont :	102 046	20,2	100 540	19,8	1,5	0,37
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	102 031	20,1	100 516	19,8	1,5	0,38
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	48 638	17,8	45 382	17,1	7,2	0,72
<i>dont gardiens de la paix</i>	53 393	22,3	55 134	22,0	- 3,2	0,31
Autres employés, ouvriers de catégorie B	15	80,0	24	70,8	- 37,5	9,17
Employés et ouvriers de catégorie C dont :	184 253	62,4	187 743	62,9	- 1,9	- 0,56
Adjoints administratifs et adjoints techniques	152 633	69,7	156 062	70,4	- 2,2	- 0,76
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	26 283	20,7	26 002	20,1	1,1	0,60
Autres employés, ouvriers de catégorie C	5 337	59,0	5 679	53,3	- 6,0	5,70
Total	1 338 768	62,4	1 336 951	62,2	0,1	0,19

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(*) Voir définitions.

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées suite à un changement de méthode de classement notamment des secrétaires administratifs, des policiers et des enseignants conduisant pour ces deux derniers métiers à reclasser un nombre important d'agents entre cadres supérieurs, professions intermédiaires, voire employés.

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 2017

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part des contractuels dans la filière (en %)
Administrative	426 688	24,4	18,1	15,9
Animation	128 712	4,7	15,9	46,3
Culturelle	78 878	3,7	6,5	30,9
Incendie-Secours	39 266	2,7	0,1	1,0
Medico-sociale	91 762	4,7	6,0	24,8
Medico-technique	2 712	0,1	0,3	34,0
Sécurité	23 811	1,6	0,3	4,5
Sociale	167 396	8,9	10,0	22,4
Sportive	18 970	0,9	1,4	27,3
Technique	841 219	48,0	36,4	16,3
Hors filières et indéterminée ⁽¹⁾	24 566	0,4	5,2	79,4
Total⁽²⁾	1 843 980	100,0	100,0	20,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : 24,4 % des fonctionnaires et 18,1 % des agents contractuels de la FPT travaillent dans la filière administrative. 15,9 % des agents travaillant dans la filière administrative sont des contractuels.

(1) Il s'agit par définition de la NET (nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

(2) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte.

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 2017

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part des contractuels dans la filière (en %)
Administrative	112 279	10,6	11,0	22,0
Médico-technique	44 681	4,5	3,5	17,7
Socio-éducative	27 118	2,5	3,1	25,3
Soignante	737 589	71,8	63,9	19,5
Technique-ouvrière	121 615	10,6	15,1	28,0
Hors filières ⁽¹⁾ et indéterminée	11 178	0,1	3,4	69,2
Total	1 054 460	100,0	100,0	21,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : 10,6 % des fonctionnaires et 11,0 % des agents contractuels de la FPH travaillent dans la filière administrative. 22,0 % des agents travaillant dans la filière administrative sont des contractuels.

(1) Il s'agit par définition de la NEH (nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les travailleurs handicapés en CAT, les formateurs occasionnels et les apprentis.

Figure 2.4-1 : Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

[en %]

		A	dont A+(¹)	B	C	Indéterminée	Total
FPE	Ministères	65,3	45,5	34,9	50,0	59,2	55,5
	EPA	45,3	37,6	64,2	67,4	53,9	56,0
	Total FPE	62,1	39,6	41,9	53,9	56,1	55,6
FPT	Communes	60,6	51,4	59,9	61,6	65,4	61,4
	Départements	72,2	65,5	76,7	63,2	68,3	67,9
	Régions	59,5	39,3	62,6	58,1	39,4	58,5
	Total collectivités territoriales	64,7	58,1	66,0	61,6	64,7	62,5
	Établissements communaux	84,4	47,8	84,5	88,7	85,9	87,9
	Établissements intercommunaux	55,5	32,1	56,0	51,6	54,9	52,9
	Établissements départementaux	37,5	38,1	36,9	23,9	63,7	27,8
	Autres EPA locaux	49,1	32,3	52,5	58,1	50,6	53,7
	Total EPA	57,7	35,9	57,3	58,5	64,4	58,2
	Total FPT	62,2	51,0	63,4	60,8	64,6	61,3
<i>Total secteur communal</i>	<i>60,6</i>	<i>43,0</i>	<i>60,2</i>	<i>62,2</i>	<i>65,1</i>	<i>61,8</i>	
FPH	Hôpitaux	74,3	45,9	82,7	77,4	ns	77,3
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	83,8	62,3	84,8	88,1	ns	87,4
	Autres établissements médico-sociaux	72,5	56,2	72,3	64,8	ns	67,6
	Total FPH	74,6	48,6	82,3	78,4	ns	77,8
Ensemble de la fonction publique		64,6	41,1	55,6	63,4	59,5	62,3
Salariés du privé		-	-	-	-	-	45,6

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi. Enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé.

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

Lecture : Dans la FPE, 65,3 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

(1) Dans la FPT, la liste des cadres d'emplois pris en compte dans la catégorie A+ a été modifiée par rapport aux données publiées jusqu'au rapport annuel 2018, induisant une rupture de série. Sont désormais pris en compte l'ensemble des administrateurs (y.c. stagiaires), les cadres d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers et les médecins-pharmaciens de la filière incendie-secours.

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés, la part des femmes n'est pas calculée.

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2 2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle

Figure 2.4-2 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

[en %]

	Statut	A	dont A+ ⁽¹⁾	B	C	Indéterminée	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	64,1	39,7	47,6	62,5	45,4	60,7	53,4
	Contractuels	48,5	35,2	64,6	75,4	56,5	62,0	63,3
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	73,7	.	16,4	29,3	43,8	65,2	28,2
	Total agents civils	63,4	39,6	51,7	64,9	56,1	61,3	55,7
	Total agents civils hors enseignants	50,6	41,8	51,5	64,9	56,1	55,7	55,7
	Militaires et militaires volontaires	15,3	-	17,0	15,6	25,0	16,3	16,3
	Total	62,1	39,6	41,9	53,9	56,1	55,6	47,4
FPT	Fonctionnaires ⁽³⁾	63,5	48,3	64,4	57,3	64,6	58,9	58,9
	Contractuels ⁽³⁾	58,9	56,5	59,5	70,2	64,6	67,1	67,1
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	41,1	-	0,0	86,0	-	84,5	84,5
	Total	62,2	51,0	63,4	60,8	64,6	61,3	61,3
FPH	Fonctionnaires	84,8	48,9	83,5	78,4	100,0	81,3	81,3
	Contractuels	80,3	47,2	76,2	78,3	90,0	78,5	78,5
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	52,7	-	50,0	83,6	25,0	53,5	53,5
	Total	74,6	48,6	82,3	78,4	85,7	77,8	77,8
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽³⁾	67,5	40,7	62,2	63,1	56,9	64,5	63,6
	Contractuels ⁽³⁾	57,3	48,7	65,2	73,6	59,6	67,5	68,4
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	64,1	-	16,4	69,2	40,0	64,3	57,8
	Total agents civils	65,6	41,1	62,5	65,6	59,5	65,0	64,4
	Total agents civils hors enseignants	63,3	44,0	62,3	65,6	59,5	64,4	64,4
	Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	15,3	-	17,0	15,6	25,0	16,3	16,3
	Total	64,6	41,1	55,4	63,4	59,5	62,3	61,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Dans la FPE, 64,1 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(1) Dans la FPT, la liste des cadres d'emplois pris en compte dans la catégorie A+ a été modifiée par rapport aux données publiées jusqu'au rapport annuel 2018, induisant une rupture de série. Sont désormais pris en compte l'ensemble des administrateurs (y.c. stagiaires), les cadres d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers et les médecins-pharmaciens de la filière incendie-secours.

(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 sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

Figure 2.4-3 : Part des femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre

	Catégorie A		dont A+		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total 2017		Rappel 2016	
	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	38,7	45,0	29,6	-	49,0	ns	67,1	ns	47,5	58,0	54,5	53,4	54,7	53,0
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	53,7	60,3	49,6	ns	60,7	50,2	84,2	58,8	-	72,9	59,2	60,6	58,7	61,3
Culture et Communication	51,7	45,0	49,9	ns	61,7	ns	53,7	39,7	ns	61,7	54,7	50,6	54,2	51,7
Défense	32,0	36,6	24,7	ns	43,4	23,4	62,2	42,3	ns	42,9	50,2	35,5	50,8	35,4
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	35,2	46,1	32,5	ns	43,5	ns	50,5	32,5	ns	57,0	42,4	49,8	42,2	48,2
Ministères économiques et financiers	48,8	44,7	26,4	ns	59,3	53,0	60,5	70,7	53,0	52,9	56,3	58,8	56,7	57,6
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	70,6	51,5	37,8	36,0	80,5	80,4	83,8	91,8	30,4	65,8	71,3	73,2	71,0	70,2
Intérieur et Outre-mer	37,8	26,1	27,8	-	25,9	10,5	71,5	34,4	ns	60,4	36,2	35,7	36,2	36,3
Justice	66,5	53,1	66,4	44,3	75,8	61,4	40,1	60,9	ns	55,8	55,3	58,1	54,9	58,0
Services du Premier ministre	44,2	42,0	37,0	-	48,4	62,3	69,6	43,2	ns	55,1	51,4	49,3	50,6	48,3
Ministères sociaux	51,5	53,3	46,4	-	75,7	81,9	84,8	71,1	ns	58,0	65,7	59,1	65,5	58,0
Affaires sociales	45,5	49,6	48,0	-	76,8	81,9	84,7	60,6	ns	ns	60,3	56,0	60,2	53,2
Travail, Emploi et Dialogue social	60,0	59,4	41,7	-	74,9	ns	84,8	82,5	ns	ns	71,1	64,5	70,9	66,3
Total	67,1	49,0	45,5	40,1	45,9	54,7	62,4	80,2	41,7	60,2	62,4	64,1	62,2	61,3
Total hors enseignants⁽²⁾	54,3	37,8	46,8	45,0	45,6	52,8	62,4	80,2	41,7	60,2	53,1	67,3	52,9	63,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAPP – Dessi.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires et contractuels des ministères, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Au ministère des Affaires étrangères, pour la partie des emplois situés en France métropolitaine et DOM (hors Mayotte) et donc hors COM et étranger, 38,7 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

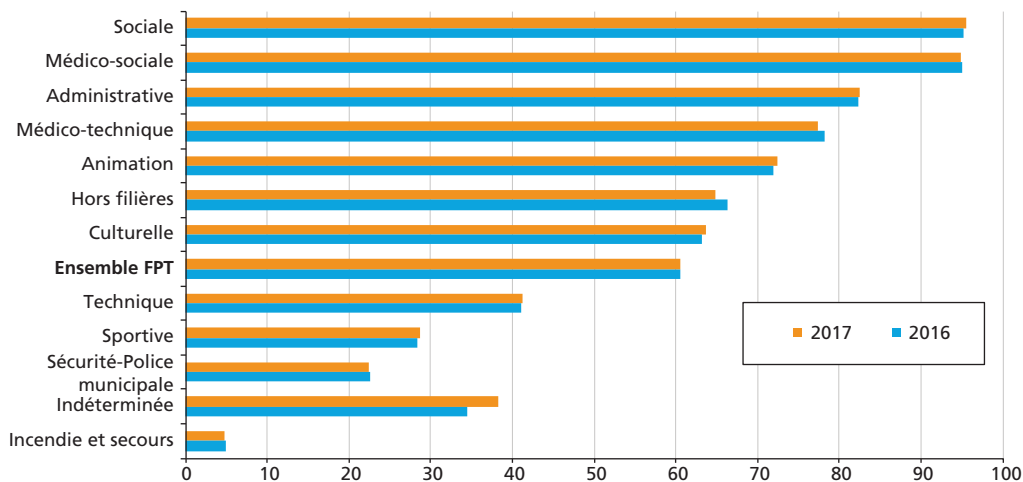
(1) Hors agents en poste à l'étranger.

(2) La liste des grades d'enseignants a été légèrement modifiée par rapport au précédent rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Les assistants étrangers ont été enlevés de cette liste pour être cohérent avec ce que publie le service statistique du ministère de l'Éducation nationale. Il s'agit d'un grade quasi-exclusivement masculin. Aussi la part des femmes chez les contractuels en 2016 est modifiée par rapport à la valeur publiée dans le rapport annuel 2018.

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part des femmes n'a pas été calculée.

2 2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle

Figure 2.4-4 : Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre

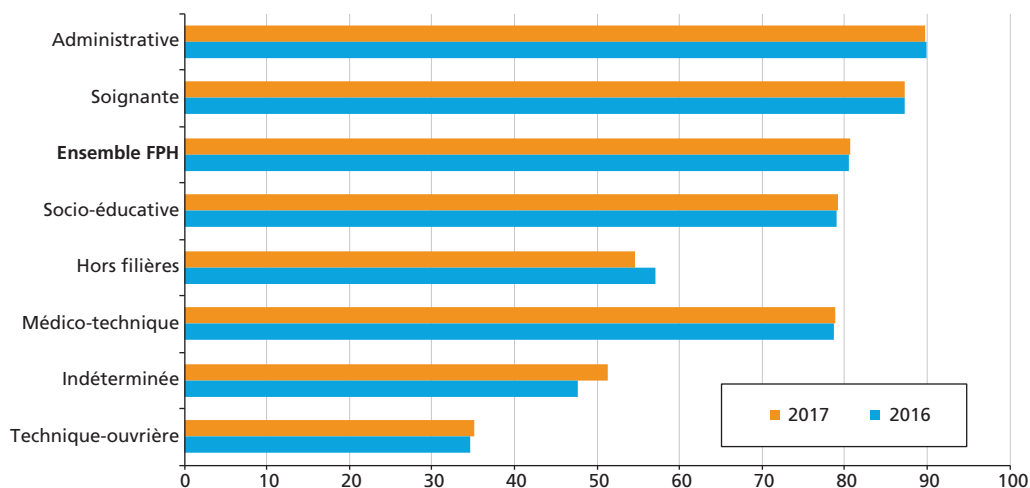


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Emplois principaux de la FPT, hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la FPT, 95,6 % des agents de la filière sociale sont des femmes au 31 décembre 2017.

Figure 2.4-5 : Part des femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH au 31 décembre



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Emplois principaux de la FPH, hors médecins et internes, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la FPH, 89,8 % des agents de la filière administrative sont des femmes au 31 décembre 2017.

 **Figure 2.4-6 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre**

	2016 ⁽¹⁾		2017	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Catégorie A+ de la FPE	107 466	39,1	108 499	39,6
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	10 805	32,3	11 272	33,0
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	440	24,8	461	25,4
Ambassadeurs (ministres plénipotentiaires)	44	22,7	50	24,0
Préfets	186	16,1	201	17,4
Secrétaires généraux ⁽²⁾	12	16,7	12	33,3
Recteurs d'académie	29	48,3	29	48,3
Directeurs d'administration centrale	152	33,6	151	31,1
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	17	11,8	18	27,8
Autres corps de direction	2 716	27,2	3 203	29,7
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	639	29,4	650	30,6
Directeurs de projet et experts de haut niveau	149	30,2	135	28,2
Autres emplois de direction d'administration centrale	28	39,3	33	33,3
Directeurs d'administration territoriale ⁽³⁾	878	25,7	1 326	31,3
Administrateurs généraux des finances publiques	778	26,5	763	26,5
Autres emplois et corps de direction	244	25,4	296	28,7
Encadrement supérieur	7 649	34,6	7 608	34,9
Corps ENA de conception et management ⁽⁴⁾	1 973	33,1	1 982	32,7
Ingénieurs ⁽⁵⁾	2 347	29,7	2 292	30,9
Commissaires de police	1 495	27,6	1 516	28,0
Administrateurs Insee	487	34,1	500	33,8
Architectes et urbanistes de l'État	384	48,2	387	48,8
Conservateurs généraux du patrimoine	889	54,8	907	56,3
Autres corps d'encadrement supérieur	74	63,5	24	25,0
Inspection, contrôle et expertise	12 513	58,4	12 782	59,4
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	2 003	37,9	2 032	39,4
Corps et emplois de juridictions judiciaires	8 059	65,9	8 272	66,6
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	1 177	35,0	1 207	36,2
Autres corps d'inspection	1 274	65,2	1 271	66,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : Fin 2017, dans la FPE, 25,4 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) sont des femmes.

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Certains établissements publics administratifs déclarent un ou plusieurs sur l'emploi fonctionnel de secrétaire général avec des rémunérations inférieures à la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel. Il s'agit probablement d'erreurs de déclaration et ces agents ont été enlevés de cette ligne à partir de cette année. Les chiffres diffèrent donc de ceux publiés dans le précédent rapport annuel.

(3) La hausse des effectifs de directeurs d'administration territoriale s'explique par la déclaration d'environ 500 postes sur des emplois fonctionnels de personnels des rectorats (conseillers de recteur, secrétaires généraux d'académie...) auparavant déclarés sur leur corps d'origine.

(4) Administrateurs civils, conseillers des Affaires étrangères (cadre général) et conseillers des Affaires étrangères (cadre d'Orient), sous-préfet du ministère de l'Intérieur, de la Sécurité et des Libertés locales, conseillers économiques.

(5) Ingénieur des mines, ingénieur des télécommunications, ingénieur du génie rural, des eaux et des forêts, ingénieur des ponts et chaussées, ingénieur des ponts, des eaux et des forêts.

2 2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle

 **Figure 2.4-6 (suite) : Effectif total et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre**

	2016 ⁽¹⁾		2017	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	84 148	37,1	84 445	37,5
Chercheurs ⁽⁶⁾	25 039	36,3	25 458	36,7
Professeurs de l'enseignement supérieur	20 105	24,9	20 147	25,6
Maîtres de conférence	37 772	44,0	37 615	44,2
Inspecteurs de l'enseignement ⁽⁷⁾	1 232	43,1	1 225	44,4
Catégorie A+ de la FPT⁽⁸⁾	11 356	52,1	12 229	51,0
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	5 978	30,4	6 833	31,4
Emplois de direction de la FPT⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾	1 050	30,7	1 211	32,6
Encadrement supérieur de la FPT	4 928	30,3	5 622	31,2
Administrateurs territoriaux	1 844	42,1	1 751	42,6
Administrateurs généraux et hors classe	752	33,0	733	34,0
Administrateurs	1 092	48,4	1 018	48,7
Ingénieurs territoriaux en chef ⁽¹¹⁾	2 897	24,7	3 781	26,5
Ingénieurs en chef généraux et hors classe	988	20,6	1 267	23,4
Ingénieurs en chef de classe normale	1 909	26,8	2 514	28,1
Conception et direction de sapeurs-pompiers	187	1,1	90	3,3
Médecins et pharmaciens territoriaux	5 378	76,2	5 396	75,9
Catégorie A+ de la FPH	5 755	46,7	5 918	48,6
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	5 755	46,7	5 918	48,6
Emplois de direction	4 249	51,4	4 206	52,9
Directeurs d'hôpital (DH)	2 844	46,5	2 810	48,0
DH, Emplois fonctionnels ⁽¹²⁾	311	27,7	322	30,4
DH, Hors classe	2 025	47,1	1 980	49,0
DH, Classe normale	508	55,3	508	55,1
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 405	61,5	1 396	62,8
D3S, Emplois fonctionnels	9	44,4	15	40,0
D3S, Hors classe	851	57,9	840	58,7
D3S, Classe normale	545	67,3	541	69,9
Encadrement supérieur de la FPH	1 506	33,2	1 712	37,8
Ingénieurs hospitaliers en chef ⁽¹³⁾	1 506	33,2	1 712	37,8
Total Catégorie A+	124 577	40,7	126 646	41,1
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	22 351	35,8	23 807	36,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(6) Directeurs de recherche, chargés de recherche et ingénieurs de recherche. Le nombre de chercheurs en 2016 est supérieur à celui publié dans la précédente version du rapport annuel. Une correction sur des grades codés en PCS a conduit à en repérer 2 700 de plus.

(7) Les inspecteurs de l'Éducation nationale ne sont pas pris en compte au regard de leurs missions.

(8) Dans la FPT, la liste des cadres d'emplois pris en compte dans la catégorie A+ a été modifiée par rapport aux données publiées jusqu'au rapport annuel 2018, incluant une rupture de série. Sont désormais pris en compte l'ensemble des administrateurs (y.c. stagiaires), les cadres d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers et les médecins-pharmaciens de la filière incendie-secours.

(9) 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).

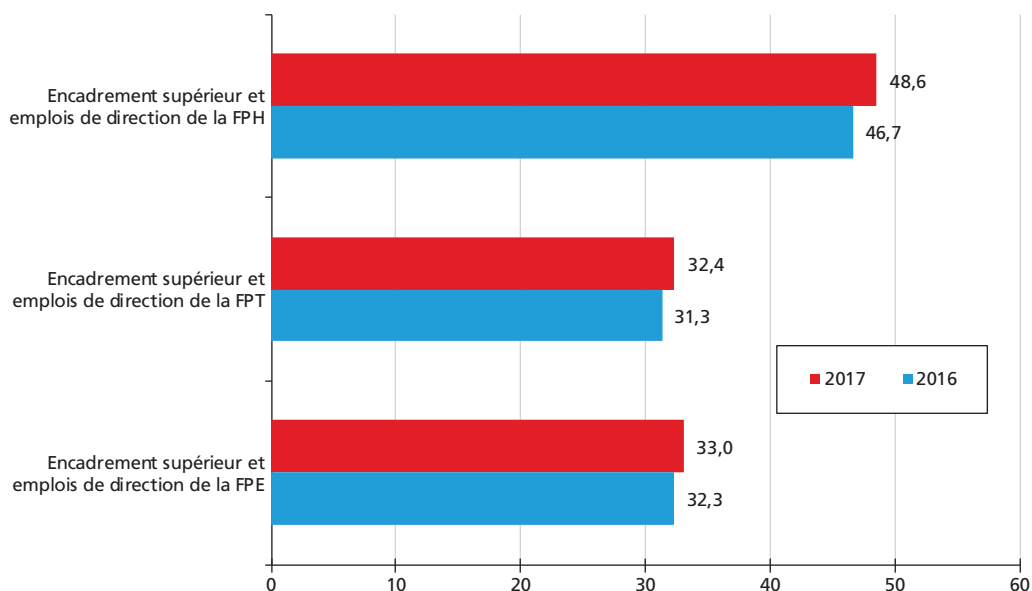
(10) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

(11) Environ 1 000 ingénieurs territoriaux en chef ont été déclarés en 2016 sur des cadres d'emplois inappropriés (ingénieurs territoriaux, cadres d'emplois de la filière administrative...) suite à l'introduction de nouveaux cadres d'emplois territoriaux remplaçant les cadres d'emplois précédemment existants.

(12) Ajout des directeurs de CHU, non pris en compte les années précédentes.

(13) À ce jour, les ingénieurs hospitaliers en chef sont des grades du corps des ingénieurs hospitaliers. La réforme statutaire du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, créant un cadre d'emploi spécifique d'ingénieur en chef, a vocation à être transposé aux ingénieurs hospitaliers.

Figure 2.4-7 : Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : Dans la FPE, 33,0 % des agents relevant des emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) au 31 décembre 2017 sont des femmes.

Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée	Total
FPE	Fonctionnaires	44,5	45,3	47,1	53,5	45,0
	Contractuels	38,0	36,5	41,7	41,2	39,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,6	48,8	40,5	30,4	44,2
	Total agents civils	43,8	42,9	44,8	41,7	43,8
	Militaires et militaires volontaires	39,8	37,4	26,7	44,0	34,0
	Total	43,7	41,4	40,8	41,7	42,5
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	47,9	47,0	46,7	45,2	46,9
	Contractuels ⁽²⁾	42,0	37,1	38,8	40,4	39,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	41,9	21,0	47,4	-	47,2
	Total	46,5	45,0	45,3	40,8	45,3
FPH	Fonctionnaires	40,4	45,7	45,0	49,7	43,9
	Contractuels	32,9	34,6	35,8	43,9	34,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	40,9	57,0	46,0	58,3	41,0
	Total	39,5	43,9	42,8	47,3	41,9
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	44,2	45,9	46,4	48,6	45,5
	Contractuels ⁽²⁾	37,6	36,3	38,8	40,9	38,1
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	42,9	48,8	45,3	36,0	43,6
	Total agents civils	43,2	43,8	44,6	41,3	43,9
	Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	39,8	37,4	26,7	44,0	34,0
	Total	43,1	42,8	43,8	41,3	43,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Dans la FPH, les fonctionnaires de catégorie A ont en moyenne 40,4 ans.

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

Figure 2.5-2 : Âge moyen, part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans et plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe au 31 décembre 2017

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Fonctionnaires	45,6	44,7	45,0	6,9	8,4	7,8	37,1	34,7	35,7
	Contractuels	37,8	39,7	39,0	36,0	24,3	28,7	21,8	23,2	22,6
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	45,2	43,7	44,2	12,1	11,8	11,9	42,2	33,2	36,4
	Total agents civils	44,1	43,6	43,8	12,8	11,8	12,2	34,5	32,3	33,2
	Militaires et militaires volontaires	34,2	32,7	34,0	39,8	39,9	39,8	9,6	4,8	8,8
	Total	41,7	43,2	42,5	19,3	12,9	15,7	28,6	31,3	30,1
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	46,5	47,1	46,9	5,5	4,6	5,0	43,0	45,4	44,4
	Contractuels ⁽²⁾	38,9	39,1	39,0	30,8	28,8	29,5	24,5	24,0	24,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	34,8	49,5	47,2	52,9	9,6	16,3	28,2	59,6	54,7
	Total	45,1	45,5	45,3	10,4	10,0	10,2	39,7	41,3	40,7
FPH	Fonctionnaires	45,3	43,6	43,9	7,7	10,3	9,8	39,2	33,1	34,2
	contractuels	36,7	34,5	34,9	35,9	44,7	42,8	17,8	13,3	14,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,4	39,0	41,0	25,8	32,8	29,5	39,0	24,8	31,4
	Total	43,3	41,5	41,9	16,9	18,5	18,2	35,1	28,7	30,1
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	46,0	45,2	45,5	6,4	7,6	7,2	39,9	38,0	38,7
	Contractuels ⁽²⁾	38,0	38,1	38,1	34,0	31,2	32,1	22,2	20,9	21,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,7	43,6	43,6	21,1	17,3	18,6	39,8	36,5	37,7
	Total agents civils	44,4	43,7	43,9	12,4	13,0	12,8	36,7	34,4	35,2
	Militaires et militaires volontaires	34,2	32,7	34,0	39,8	39,9	39,8	9,6	4,8	8,8
	Total	43,1	43,5	43,4	15,8	13,4	14,3	33,3	34,0	33,8
Privé		40,6	41,5	41,0	21,4	19,7	20,6	26,9	29,6	28,1

Source : Siasp, Insee ; enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : 6,9 % des hommes fonctionnaires de la FPE ont moins de 30 ans.

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels

Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2017

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Ministères	41,6	43,5	42,7	18,6	11,4	14,6	27,8	31,7	30,0
	EPA	42,1	42,0	42,0	21,9	18,6	20,0	31,8	29,8	30,7
	Total	41,7	43,2	42,5	19,3	12,9	15,7	28,6	31,3	30,1
FPT	Communes	45,1	45,4	45,3	11,5	10,7	11,0	41,0	41,3	41,2
	Départements	47,2	47,5	47,4	5,9	5,8	5,8	46,3	47,8	47,3
	Régions	47,8	48,4	48,2	5,5	4,3	4,8	49,3	51,2	50,4
	Total collectivités territoriales	45,7	46,0	45,9	10,1	9,3	9,6	42,5	43,4	43,0
	Établissements communaux	44,2	44,8	44,8	13,9	12,6	12,8	37,4	40,5	40,1
	Établissements intercommunaux	44,2	43,5	43,8	11,3	12,0	11,7	35,6	33,1	34,3
	Établissements départementaux	41,9	42,9	42,2	9,8	12,9	10,7	23,2	29,9	25,0
	Autres EPA locaux	44,6	42,8	43,6	12,0	14,4	13,3	36,7	32,1	34,3
Total EPA locaux	43,7	44,0	43,9	11,1	12,3	11,8	33,0	35,6	34,5	
Total	45,1	45,5	45,3	10,4	10,0	10,2	39,7	41,3	40,7	
FPH	Hôpitaux	43,2	41,3	41,8	17,3	18,8	18,5	34,9	28,2	29,7
	EHPA	44,5	42,3	42,6	13,7	17,4	17,0	39,3	31,9	32,8
	Autres établissements médico-sociaux	44,0	42,9	43,3	12,6	14,5	13,9	35,7	32,2	33,3
	Total	43,3	41,5	41,9	16,9	18,5	18,2	35,1	28,7	30,1
Total fonction publique		43,1	43,5	43,4	15,8	13,4	14,3	33,3	34,0	33,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Dans la FPH, l'âge moyen des hommes employés dans les hôpitaux au 31 décembre 2017 est de 43,2 ans ; 17,3 % ont moins de 30 ans et 34,9% ont 50 ans ou plus.

Figure 2.5-4 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

		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	44,5	43,2	43,7	11,4	11,0	11,2	35,9	29,2	31,8
	<i>dont A+</i>	49,1	47,3	48,4	1,4	2,1	1,7	49,9	42,3	46,9
	Catégorie B	40,6	42,4	41,4	17,8	17,0	17,5	21,8	31,2	25,7
	Catégorie C	36,8	44,2	40,8	39,0	14,3	25,6	21,8	38,3	30,7
	Catégorie Indéterminée	43,1	40,6	41,7	23,3	24,5	24,0	33,5	26,7	29,7
	Total	41,7	43,2	42,5	19,3	12,9	15,7	28,6	31,3	30,1
FPT	Catégorie A	47,5	45,9	46,5	4,7	6,3	5,7	44,1	40,1	41,6
	<i>dont A+</i>	54,3	50,5	52,4	1,0	2,5	1,8	72,7	59,3	65,8
	Catégorie B	45,6	44,7	45,0	8,0	9,2	8,8	39,3	37,0	37,8
	Catégorie C	44,8	45,6	45,3	11,3	10,5	10,8	39,3	42,5	41,3
	Catégorie Indéterminée	40,5	40,9	40,8	30,9	27,0	28,4	30,0	30,7	30,5
	Total	45,1	45,5	45,3	10,4	10,0	10,2	39,7	41,3	40,7
FPH	Catégorie A	42,5	38,5	39,5	22,6	26,6	25,6	33,7	19,6	23,2
	<i>dont A+</i>	50,6	46,4	48,6	2,4	4,6	3,5	58,2	42,1	50,4
	Catégorie B	43,8	43,9	43,9	13,5	12,5	12,7	35,9	36,1	36,0
	Catégorie C	43,7	42,5	42,8	13,3	15,5	15,0	36,1	31,8	32,8
	Catégorie Indéterminée	58,2	45,5	47,3	0,0	6,7	5,7	100,0	30,0	40,0
	Total	43,3	41,5	41,9	16,9	18,5	18,2	35,1	28,7	30,1
Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	44,5	42,3	43,1	12,4	14,2	13,6	36,4	28,0	31,0
	<i>dont A+</i>	49,6	47,7	48,8	1,4	2,3	1,8	52,0	44,4	48,9
	Catégorie B	41,9	43,5	42,8	15,4	13,5	14,3	26,6	34,3	30,9
	Catégorie C	42,7	44,5	43,8	18,5	12,5	14,7	34,5	38,8	37,2
	Catégorie Indéterminée	42,2	40,7	41,3	25,9	25,6	25,7	32,3	28,4	30,0
	Total	43,1	43,5	43,4	15,8	13,4	14,3	33,3	34,0	33,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Dans la FPH, l'âge moyen des hommes employés au 31 décembre 2017 dans la catégorie A est de 42,5 ans ; 22,6 % ont moins de 30 ans et 33,7 % ont 50 ans ou plus.

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2 2.5 Âges

Figure 2.5-5 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
A+ de la FPE	49,1	47,3	48,4	1,4	2,1	1,7	49,9	42,3	46,9
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	49,7	47,0	48,8	6,0	7,1	6,3	56,9	46,1	53,4
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	56,2	54,8	55,8	0,0	0,0	0,0	85,8	76,1	83,3
Ambassadeurs (Ministres plénipotentiaires)	60,2	60,4	60,3	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Préfets	57,6	57,4	57,6	0,0	0,0	0,0	89,8	82,9	88,6
Secrétaires généraux ⁽¹⁾	55,8	51,8	54,4	0,0	0,0	0,0	87,5	75,0	83,3
Recteurs d'académie	57,3	58,4	57,8	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Directeurs d'administration centrale	52,0	50,7	51,6	0,0	0,0	0,0	70,2	57,5	66,2
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	57,9	54,6	57,0	0,0	0,0	0,0	100,0	80,0	94,4
Autres corps de direction	54,0	52,8	53,6	0,0	0,0	0,0	73,2	68,7	71,9
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	49,5	49,9	49,6	0,0	0,0	0,0	51,7	55,8	52,9
Directeurs de projet et experts de haut niveau	53,6	53,7	53,6	0,0	0,0	0,0	71,1	68,4	70,4
Autres emplois de direction d'administration centrale	50,4	53,7	51,5	0,0	0,0	0,0	59,1	81,8	66,7
Directeurs d'administration territoriale ⁽¹⁾	54,1	52,9	53,7	0,0	0,0	0,0	73,2	68,7	71,8
Administrateurs généraux des finances publiques	56,7	54,8	56,2	0,0	0,0	0,0	87,7	79,7	85,6
Autres emplois et corps de direction	56,0	53,3	55,2	0,0	0,0	0,0	83,4	71,8	80,1
Encadrement supérieur	47,3	44,6	46,4	9,1	9,9	9,4	47,5	36,7	43,7
Corps ENA de conception et management ⁽²⁾	49,7	47,0	48,8	3,5	4,2	3,7	53,0	42,1	49,5
Ingénieurs ⁽³⁾	45,7	42,5	44,7	16,1	15,1	15,8	47,4	31,5	42,5
Commissaires de police	46,5	41,2	45,0	5,8	12,9	7,8	39,6	22,1	34,7
Administrateurs Insee	42,1	43,3	42,5	20,5	19,5	20,2	32,3	37,9	34,2
Architectes et urbanistes de l'État	50,6	45,1	47,9	0,0	1,6	0,8	53,0	34,4	43,9
Conservateurs généraux du patrimoine	50,7	47,4	48,9	4,6	7,6	6,3	59,9	49,3	53,9
Autres corps d'encadrement supérieur	54,0	53,7	53,9	0,0	0,0	0,0	66,7	83,3	70,8
Inspection, contrôle et expertise	51,7	47,0	48,9	2,6	5,5	4,3	62,0	43,8	51,2
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	50,3	46,4	48,8	3,1	5,2	3,9	56,1	37,8	48,9
Corps et emplois de juridictions judiciaires	51,1	46,0	47,7	2,8	5,9	4,9	57,9	39,6	45,7
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	55,3	54,0	54,9	1,8	1,6	1,7	80,5	73,2	77,9
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	53,4	50,5	51,5	1,2	5,0	3,7	71,4	61,6	64,9
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	48,8	47,5	48,3	0,7	0,7	0,7	47,7	41,5	45,4
Chercheurs ⁽¹⁾⁽⁴⁾	48,4	48,2	48,4	0,9	1,2	1,0	45,7	45,1	45,5
Professeurs de l'enseignement supérieur	53,5	52,4	53,3	0,0	0,0	0,0	69,4	65,1	68,3
Maîtres de conférence	45,6	45,3	45,5	0,9	0,7	0,8	33,0	31,3	32,3
Inspecteurs de l'enseignement ⁽⁵⁾	53,0	52,7	52,9	0,0	0,0	0,0	68,0	69,7	68,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : Dans la FPE, 83,3 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) ont 50 ans ou plus.

(1) Attention, les évolutions par rapport aux résultats de 2016 publiés dans le Rapport annuel édition 2018 sont faussées car le périmètre des emplois pris en compte a été modifié (voir tableau 2.4-6).

(2) Administrateurs civils, conseillers des affaires étrangères (cadre général) et conseillers des affaires étrangères (cadre d'Orient), sous-préfet du ministère de l'Intérieur, de la Sécurité et des Libertés locales, conseillers économiques.

(3) Ingénieur des mines, ingénieur des télécommunications, ingénieur du génie rural, des eaux et forêts, ingénieur des ponts et chaussées, ingénieur des ponts, des eaux et des forêts.

(4) Directeurs de recherche, chargés de recherche et ingénieurs de recherche.

(5) Les inspecteurs de l'Éducation nationale ne sont pas pris en compte au regard de leurs missions.

Figure 2.5-5 (suite) : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
A+ de la FPT	54,3	50,5	52,4	1,0	2,5	1,8	72,7	59,3	65,8
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	53,3	49,4	52,1	1,1	4,1	2,0	70,2	54,3	65,2
Emplois de directions de la FPT ⁽⁶⁾	52,5	47,9	51,0	s	5,6	2,3	65,6	46,3	59,3
Encadrement supérieur de la FPT	53,5	49,8	52,3	1,1	3,7	1,9	71,2	56,1	66,5
Administrateurs territoriaux	50,3	46,9	48,8	4,1	7,9	5,7	56,1	46,4	52,0
<i>Administrateur généraux et hors classe</i>	54,1	52,1	53,4	0,2	0,4	0,3	71,7	65,1	69,4
<i>Administrateurs</i>	46,8	44,3	45,6	7,7	11,7	9,6	41,6	37,1	39,4
Ingénieurs territoriaux en chef ⁽¹⁾	54,6	51,9	53,9	0,1	0,5	0,2	76,0	63,3	72,7
<i>Ingénieur en chef généraux et hors classe</i>	56,2	53,9	55,7	0,1	1,0	0,3	84,2	76,8	82,5
<i>Ingénieurs en chef de classe normale</i>	53,7	51,1	53,0	0,1	0,3	0,2	71,6	57,7	67,7
Conception et de direction de sapeurs-pompiers	55,5	47,0	55,2	0,0	33,3	1,1	93,1	66,7	92,2
Médecins territoriaux	57,7	51,1	52,7	0,9	1,7	1,5	81,3	61,9	66,6
A+ de la FPH	50,6	46,4	48,6	2,4	4,6	3,5	58,2	42,1	50,4
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	50,6	46,4	48,6	2,4	4,6	3,5	58,2	42,1	50,4
Emplois de direction	50,5	46,4	48,3	3,3	5,0	4,2	57,7	42,0	49,4
Directeurs d'hôpital (DH)	50,5	46,9	48,8	3,2	3,6	3,4	57,1	42,6	50,1
<i>DH, Emplois fonctionnels⁽⁷⁾</i>	52,4	51,2	52,1	0,5	1,0	0,6	67,4	59,2	64,9
<i>DH, Hors classe</i>	52,7	49,0	50,9	0,3	0,2	0,3	64,5	48,9	56,9
<i>DH, Classe normale</i>	38,9	38,1	38,4	18,9	16,4	17,5	14,0	14,6	14,4
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	50,6	45,6	47,4	3,5	7,2	5,8	59,5	41,1	47,9
<i>D3S, Emplois fonctionnels</i>	51,9	51,0	51,5	0,0	0,0	0,0	55,6	66,7	60,0
<i>D3S, Hors classe</i>	53,1	49,0	50,7	0,0	0,0	0,0	69,5	51,9	59,2
<i>D3S, Classe normale</i>	45,3	41,0	42,3	11,0	16,7	15,0	38,7	26,5	30,1
Encadrement supérieur de la FPH	50,8	46,7	49,3	0,9	2,9	1,6	59,2	42,4	52,8
Ingénieurs hospitaliers en chef	50,8	46,7	49,3	0,9	2,9	1,6	59,2	42,4	52,8
Total A+	49,6	47,7	48,8	1,4	2,3	1,8	52,0	44,4	48,9
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	51,0	47,4	49,7	3,8	5,5	4,4	61,0	46,8	55,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : Dans la FPE, 83,3 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) ont 50 ans ou plus.

(1) Attention, les évolutions par rapport aux résultats de 2016 publiés dans le Rapport annuel édition 2018 sont faussées car le périmètre des emplois pris en compte a été modifié (voir tableau 2.4-6).

(2) Administrateurs civils, conseillers des affaires étrangères (cadre général) et conseillers des affaires étrangères (cadre d'Orient), sous-préfet du ministère de l'Intérieur, de la Sécurité et des Libertés locales, conseillers économiques.

(3) Ingénieur des mines, ingénieur des télécommunications, ingénieur du génie rural, des eaux et forêts, ingénieur des ponts et chaussées, ingénieur des ponts, des eaux et des forêts.

(4) Directeurs de recherche, chargés de recherche et ingénieurs de recherche.

(5) Les inspecteurs de l'Éducation nationale ne sont pas pris en compte au regard de leurs missions.

(6) 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).

(7) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

s : soumis au secret statistique.

Figure 2.5-6 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus des agents de la FPE par ministère au 31 décembre 2017

	Âge moyen (en année)		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)	
	Ministères	EPA	Ministères	EPA	Ministères	EPA
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	46,2	47,5	10,3	2,9	43,0	46,2
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	46,9	42,3	6,5	18,5	43,7	31,6
Ministères économiques et financiers	47,9	44,2	6,0	15,2	49,0	38,5
Culture et Communication	49,0	44,7	4,8	12,4	53,1	38,0
Défense	36,3	40,1	34,2	30,0	16,4	31,1
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	46,8	46,1	7,5	7,5	44,9	42,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	43,7	40,9	10,1	24,1	30,9	28,2
Intérieur et Outre-mer	40,0	42,0	21,4	19,2	21,5	29,1
Justice	43,5	44,8	12,8	8,1	31,8	33,7
Services du Premier ministre	46,3	44,7	9,3	15,7	43,8	38,9
Ministères sociaux	48,9	45,0	5,2	7,8	53,5	35,5
Total	42,7	42,0	14,6	20,0	30,0	30,7

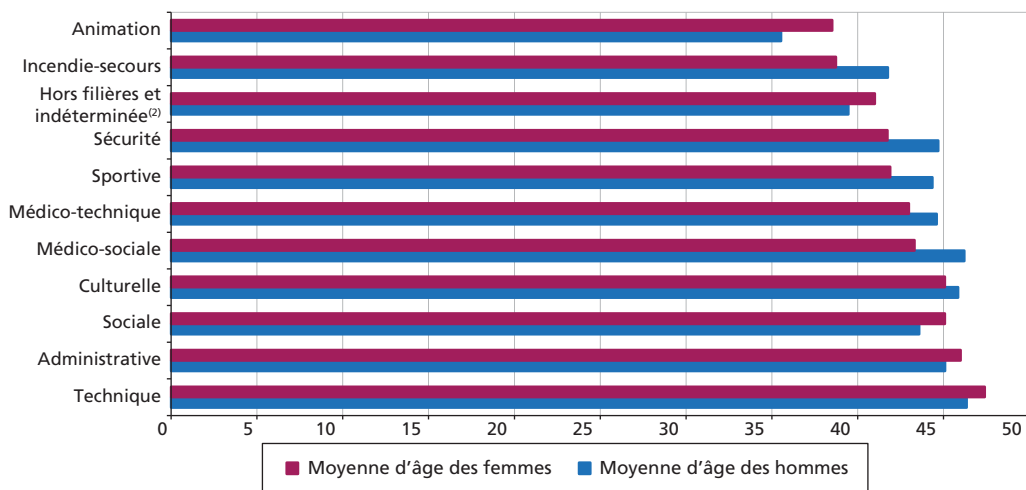
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Hors agents en poste à l'étranger.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement.

Figure 2.5-7 : Âge moyen des agents de la FPT[*] par filière (par ordre croissant⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2017



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

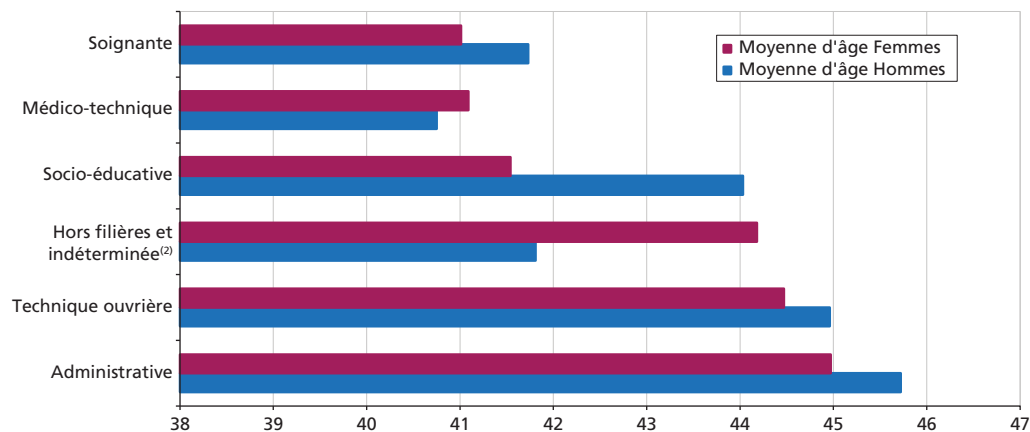
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte.

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes.

(2) Il s'agit par définition de la NET (nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

Figure 2.5-8 : Âge moyen des agents de la FPH[*] par filière (par ordre croissant⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2017



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

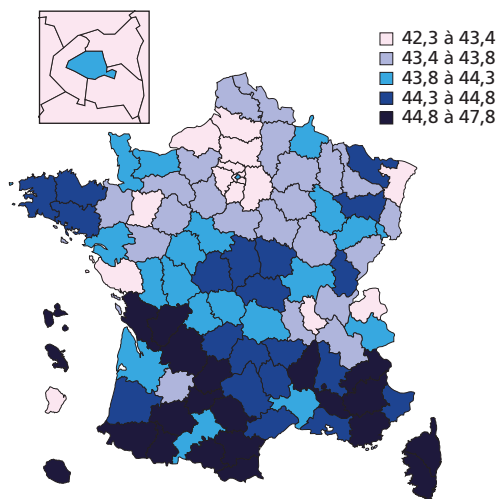
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Hors médecins et internes.

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes.

(2) Il s'agit par définition de la NEH (nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs.

Figure 2.5-9 : Âge moyen des agents civils dans les trois versants de la fonction publique par département au 31 décembre 2017

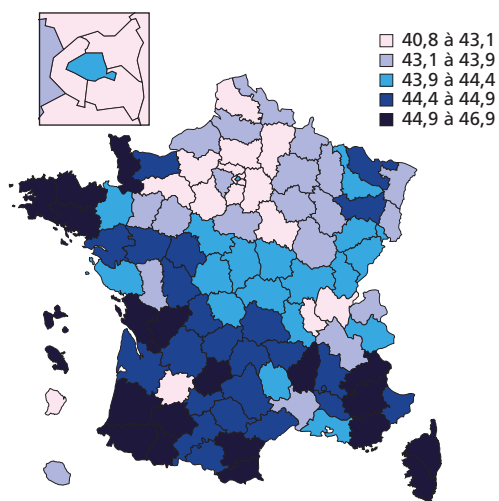


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Âge moyen des agents civils de la fonction publique en France : 43,9 ans.

Figure 2.5-10 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2017

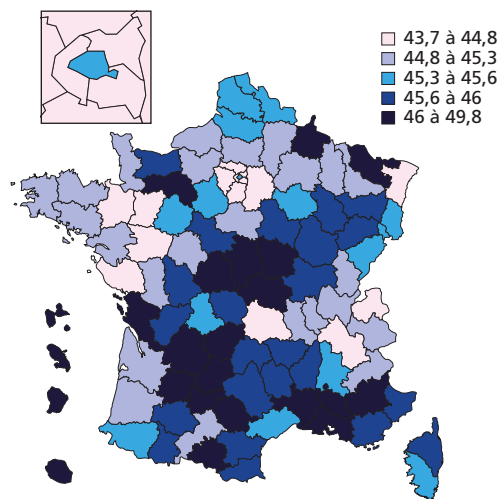


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Âge moyen des agents civils de la FPE en France : 43,8 ans.

Figure 2.5-11 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2017

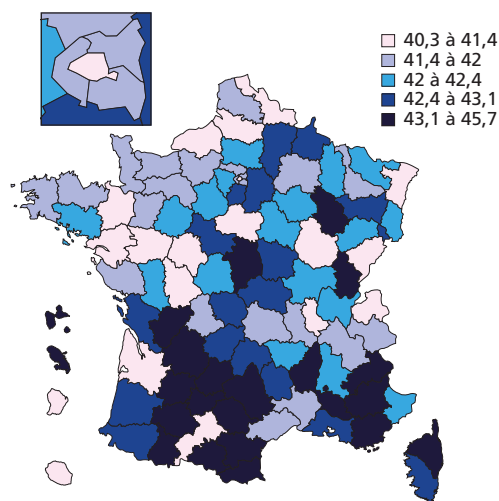


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Âge moyen des agents de la FPT en France : 45,3 ans.

Figure 2.5-12 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2017



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Âge moyen des agents de la FPH en France : 41,9 ans.

2 2.6 Travailleurs handicapés

 **Figure 2.6-1 : Part des agents ou salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH)**

[en %]

	2017	2018
FPE	2,8	2,4
FPT	5,7	4,6
FPH	4,0	4,2
Ensemble de la fonction publique	4,1	3,6
<i>Secteur privé</i>	3,8	4,0
Ensemble	3,9	3,9

Source : Insee, enquête Emploi. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés.

Note : Les variables concernant la reconnaissance d'un handicap et la perception de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) n'étant collectées que sur des sous-échantillons, les données présentées doivent être utilisées avec prudence.

Lecture : 3,6 % des agents de la fonction publique sont reconnus comme étant travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) en 2018 ; ils étaient 4,1 % en 2017.

 **Figure 2.6-2 : Part des agents ou salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) à temps partiel, et quotité de travail en EQTP**

[en %]

	2017		2018	
	Part des agents/salariés à temps partiel	Quotité moyenne de travail en EQTP ⁽¹⁾	Part des agents/salariés à temps partiel	Quotité moyenne de travail en EQTP ⁽¹⁾
FPE	29,5	89	34,8	86
FPT	39,9	79	37,7	80
FPH	34,2	84	25,3	89
Ensemble de la fonction publique	35,7	83	33,9	84
<i>Secteur privé</i>	34,2	80	34,4	79
Ensemble	34,5	81	34,3	80

Source : Insee, Enquête Emploi. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés.

Lecture : 33,9 % des agents de la fonction publique reconnus comme étant travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) travaillent à temps partiel en 2018.

(1) L'estimation des EQTP est réalisée à partir d'une proratisation de la quotité du temps de travail hebdomadaire et du temps du contrat pour les salariés en CDD, les agents contractuels ou les intérimaires (part d'année-travail). La quotité moyenne de travail est ici celle de l'ensemble des agents/salariés (temps complet ou temps partiel).

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 2017

	Au 1 ^{er} janvier 2017			Évolution 2017/2016		
	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct (*) (en %)	Taux légal d'emploi (**) (en %)	Bénéficiaires (%)	Taux d'emploi direct (en point de %)	Taux légal d'emploi (en point de %)
FPE ⁽¹⁾	88 808	4,49	4,67	5,66	0,21	0,11
<i>dont FPE⁽¹⁾ hors enseignement</i>	<i>52 894</i>	<i>5,55</i>	<i>5,80</i>	<i>5,89</i>	<i>0,22</i>	<i>0,17</i>
FPT	106 102	6,42	6,76	2,40	0,16	0,14
FPH	53 327	5,40	5,67	2,78	0,14	0,12
Total fonction publique⁽²⁾	248 237	5,38	5,63	3,63	0,17	0,12
Total FIPHP⁽³⁾	250 760	5,36	5,61	3,60	0,17	0,12

Source : FIPHP, campagnes de déclaration 2017 et 2018.

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 les dépenses déductibles (nombre d'équivalents bénéficiaires) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP) en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,63 % début 2017) 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 (5,61 % début 2017).

(3) Comprend les chambres consulaires, les caisses de Sécurité sociale, les GIP, etc.

Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par type d'employeur de la fonction publique au 1^{er} janvier 2017

	Au 1 ^{er} janvier 2017				Évolution 2017/2016			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'équivalents bénéficiaires (**)	Taux légal d'emploi (*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (%)	Nombre de bénéficiaires (%)	Nombre d'équivalents bénéficiaires (**) (%)	Taux légal d'emploi (*) (en point de %)
Ministères	1 609 036	71 982	2 140	4,61	0,00	3,87	-45,35	0,06
EPA	367 257	16 826	1 387	4,96	4,07	14,07	-13,98	0,32
FPE ⁽¹⁾	1 976 293	88 808	3 527	4,67	0,74	5,66	-36,20	0,11
<i>dont : FPE⁽¹⁾ hors enseignement</i>	<i>952 579</i>	<i>52 894</i>	<i>2 348</i>	<i>5,80</i>	<i>1,60</i>	<i>5,89</i>	<i>-17,30</i>	<i>0,17</i>
Collectivités territoriales	1 212 350	81 713	3 851	7,06	-0,73	1,97	-6,49	0,16
EPA locaux	439 252	24 389	1 697	5,94	1,59	3,86	-1,66	0,11
FPT	1 651 602	106 102	5 548	6,76	-0,13	2,40	-5,06	0,14
Hôpitaux	862 947	46 689	2 081	5,65	-0,12	1,91	-9,24	0,08
Autres FPH	123 823	6 638	552	5,81	1,33	9,41	-1,05	0,39
FPH	986 770	53 327	2 633	5,67	0,06	2,78	-7,64	0,12
Ensemble fonction publique⁽²⁾	4 614 665	248 237	11 708	5,63	0,28	3,63	-17,68	0,12

Source : FIPHP, campagnes de déclaration 2017 et 2018.

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 les dépenses déductibles (nombre d'équivalents bénéficiaires) aux bénéficiaires.

(**) Le montant des dépenses déductibles des employeurs détermine les unités déductibles (ou équivalents bénéficiaires)

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,63 % début 2017) 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 (5,61 % début 2017).

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2 2.6 Travailleurs handicapés

Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par employeur dans la FPE au 1^{er} janvier 2017

	Au 1 ^{er} janvier 2017				Évolution 2017/2016			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'équivalents bénéficiaires (**)	Taux légal d'emploi (*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (en %)	Nombre de bénéficiaires (en %)	Nombre d'équivalents bénéficiaires (***) (en %)	Taux légal d'emploi (*) (en point de %)
Affaires étrangères et Développement international	7 528	330	49	5,04	-1,0	4,4	47,0	0,4
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	31 059	1 560	22	5,09	-0,7	5,3	-26,9	0,3
Ministères économiques et financiers	142 811	8 949	135	6,36	-1,7	3,3	29,5	0,3
Culture et Communication	11 174	626	46	6,01	-0,2	13,6	-46,7	0,3
Défense	58 203	4 153	87	7,28	0,4	-1,3	-82,2	-0,8
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	48 277	3 798	81	8,03	-3,6	-1,5	55,8	0,2
<i>Hors Aviation civile</i>	37 732	3 199	73	8,67	-4,4	-1,6	96,2	0,3
<i>Aviation civile</i>	10 545	599	8	5,76	-0,2	-1,2	-43,9	-0,1
Ministères de l'enseignement ⁽¹⁾	1 023 714	35 914	1 179	3,62	-0,1	5,3	-56,1	0,0
Intérieur et Outre-mer	182 238	10 507	463	6,02	1,7	0,4	17,3	0,0
Justice	80 882	4 848	76	6,09	2,7	15,9	165,3	0,7
Ministères sociaux	19 466	1 176	-	6,04	-2,5	-13,9	-	-0,9
Services du Premier ministre	3 684	121	3	3,37	5,1	7,1	242,6	-0,1
Total ministères	1 609 036	71 982	2 140	4,61	0,0	3,9	-45,3	0,1
Caisse des dépôts et consignations	5 738	348	106	7,91	-0,6	6,4	23,4	0,8
CNRS	24 680	1 172	29	4,87	-0,3	2,4	3,9	0,1
Inra	8 221	612	49	8,04	-1,5	-1,1	4,4	0,1
Inria	2 349	44	6	2,11	-3,5	-4,3	75,7	0,1
Inserm	5 564	296	6	5,43	0,4	8,0	-56,7	0,2
IRD	1 683	66	2	4,03	-0,9	10,0	-6,8	0,4
Météo France	3 103	293	-	9,44	-3,4	2,4	-	0,5
Institut français sciences et technologies des transports, aménagement et réseaux	1 001	25	2	2,68	-1,2	19,0	22,4	0,5
INR en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture	1 073	45	5	4,68	-1,6	45,2	18,2	1,4
Pôle emploi	49 839	4 028	141	8,37	0,0	6,1	-32,6	0,3
Autres établissements publics	264 006	9 897	1 042	4,14	6,0	21,5	-14,4	0,4
Total établissements publics⁽²⁾	367 257	16 826	1 387	4,96	4,1	14,1	-14,0	0,3
Total FPE⁽²⁾	1 976 293	88 808	3 527	4,67	0,7	5,7	-36,2	0,1
<i>Total FPE⁽²⁾ hors enseignement</i>	<i>952 579</i>	<i>52 894</i>	<i>2 348</i>	<i>5,80</i>	<i>1,6</i>	<i>5,9</i>	<i>-17,3</i>	<i>0,2</i>

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2017 et 2018.

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.

(*) 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 les dépenses déductibles (nombre d'équivalents bénéficiaires) aux bénéficiaires.

(**) Le montant des dépenses déductibles des employeurs détermine les unités déductibles (ou équivalents bénéficiaires)

(1) Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont comptabilisées parmi les établissements publics.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année, à l'exception des ministères économiques et financiers, ceux de l'enseignement, de l'Intérieur et de l'Outre-mer ainsi que les ministères sociaux qui sont issus de regroupements.

Figure 2.6-6 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2017
[en %]

	Fonctionnaires			Contractuels	Emplois particuliers	Ouvriers d'État	Total	Part des femmes (en %)
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C					
Total ministères	28,9	23,1	24,3	22,6	0,0	1,1	100	61,1
Total EPA ⁽¹⁾	16,5	14,7	23,1	41,9	2,4	1,3	100	63,4
Total FPE⁽¹⁾⁽²⁾	26,6	21,5	24,1	26,2	0,5	1,2	100	61,5
<i>Total FPE⁽¹⁾⁽²⁾ hors enseignement</i>	<i>13,5</i>	<i>33,6</i>	<i>36,0</i>	<i>14,1</i>	<i>0,8</i>	<i>2,0</i>	<i>100</i>	<i>50,7</i>
Collectivités territoriales	3,1	8,2	79,2	6,4	3,1		100	58,1
EPA locaux	4,0	8,3	75,5	9,0	3,2		100	52,1
Total FPT	3,3	8,2	78,4	7,0	3,1		100	56,7
Hôpitaux	10,6	16,3	66,6	4,9	1,6		100	78,4
Autres	3,9	7,5	62,7	19,4	6,5		100	73,3
Total FPH	9,8	15,2	66,1	6,7	2,2		100	77,8
Ensemble de la fonction publique⁽²⁾	13,1	14,5	56,3	13,8	2,0	0,4	100	62,9

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2018.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(1) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

Figure 2.6-7 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier⁽¹⁾ par sexe au 1^{er} janvier 2017

	Nombre			Évolution par rapport à 2016 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE ⁽²⁾⁽³⁾	79	332	411	119,4	503,6	351,6
FPT	1856	1426	3282	4,9	9,6	6,9
FPH	386	797	1183	-5,2	-14,8	-11,8
Ensemble de la fonction publique⁽³⁾	2321	2555	4876	4,9	11,5	8,3

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2017 et 2018.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

Note : Ces données sont celles déclarées par les employeurs. Le nombre de déclarants évoluant chaque année, cela peut entraîner des évolutions du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi plus ou moins importantes d'une année sur l'autre.

(1) Stagiaires handicapés accueillis pour des stages pratiques dans le cadre de formations diplômantes ou de conventions conclues avec des structures de travail protégées, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(3) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2.7 Temps partiel

Figure 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2017

		Total Effectifs	< 50 % et quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)
FPE	Fonctionnaires	1 546 685	3 416	23 362	5 467	6 514	82 470	43 198	164 427	10,6
	Femmes	938 807	1 945	19 409	4 387	5 272	73 875	37 448	142 336	15,2
	Hommes	607 878	1 471	3 953	1 080	1 242	8 595	5 750	22 091	3,6
	dont fonctionnaires enseignants	783 431	1 205	17 323	2 532	4 079	22 162	27 957	75 258	9,6
	Femmes	530 989	780	14 821	2 020	3 310	20 785	24 098	65 814	12,4
	Hommes	252 442	425	2 502	512	769	1 377	3 859	9 444	3,7
	Contractuels	416 242	22 043	48 058	26 933	22 481	37 400	12 810	169 725	40,8
	Femmes	257 871	12 280	34 986	22 288	14 930	28 427	9 038	121 949	47,3
	Hommes	158 371	9 763	13 072	4 645	7 551	8 973	3 772	47 776	30,2
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	178 180	4 602	8 046	3 009	3 552	6 034	5 378	30 621	17,2
Femmes	116 147	2 454	6 597	2 049	2 610	5 059	4 368	23 137	19,9	
Hommes	62 033	2 148	1 449	960	942	975	1 010	7 484	12,1	
FPT	Fonctionnaires	1 467 766	21 263	37 022	30 355	30 269	115 011	64 341	298 261	20,3
	Femmes	865 129	16 047	28 192	23 103	24 070	103 866	59 076	254 354	29,4
	Hommes	602 637	5 216	8 830	7 252	6 199	11 145	5 265	43 907	7,3
	Contractuels	376 131	65 860	30 338	24 555	22 440	23 015	16 196	182 404	48,5
	Femmes	252 456	47 876	23 281	19 200	17 881	18 940	13 073	140 251	55,6
	Hommes	123 675	17 984	7 057	5 355	4 559	4 075	3 123	42 153	34,1
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	58 340	3 269	3 064	4 948	4 530	2 982	1 369	20 162	34,6
	Femmes	49 282	2 384	2 218	3 908	3 557	2 545	1 185	15 797	32,1
Hommes	9 058	885	846	1 040	973	437	184	4 365	48,2	
FPH	Fonctionnaires	826 502	6 499	20 893	7 112	8 516	122 703	19 922	185 645	22,5
	Femmes	671 503	5 188	19 010	6 243	7 231	117 544	18 770	173 986	25,9
	Hommes	154 999	1 311	1 883	869	1 285	5 159	1 152	11 659	7,5
	Contractuels	225 120	10 397	14 445	4 261	3 890	17 948	3 445	54 386	24,2
	Femmes	176 598	6 951	11 139	3 525	3 377	16 420	3 022	44 434	25,2
	Hommes	48 522	3 446	3 306	736	513	1 528	423	9 952	20,5
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	121 794	12 375	3 710	7 952	2 005	4 583	1 594	32 219	26,5
Femmes	65 114	5 229	1 859	4 497	1 176	3 524	1 044	17 329	26,6	
Hommes	56 680	7 146	1 851	3 455	829	1 059	550	14 890	26,3	
Ensemble de la fonction publique	Ensemble	5 216 760	149 724	188 938	114 592	104 197	412 146	168 253	1 137 850	21,8
	Femmes	3 392 907	100 354	146 691	89 200	80 104	370 200	147 024	933 573	27,5
	Hommes	1 823 853	49 370	42 247	25 392	24 093	41 946	21 229	204 277	11,2
	dont fonctionnaires	3 840 953	31 178	81 277	42 934	45 299	320 184	127 461	648 333	16,9
	Femmes	2 475 439	23 180	66 611	33 733	36 573	295 285	115 294	570 676	23,1
	Hommes	1 365 514	7 998	14 666	9 201	8 726	24 899	12 167	77 657	5,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	657 961	83 456	12,7
Catégorie B	139 987	28 541	20,4
Catégorie C	140 459	30 269	21,6
Catégorie indéterminée	400	70	17,5
Total	938 807	142 336	15,2
Hommes			
Catégorie A	369 221	13 029	3,5
Catégorie B	154 041	4 704	3,1
Catégorie C	84 135	4 103	4,9
Catégorie indéterminée	481	255	53,0
Total	607 878	22 091	3,6
Ensemble			
Catégorie A	1 027 182	96 485	9,4
Catégorie B	294 028	33 245	11,3
Catégorie C	224 594	34 372	15,3
Catégorie indéterminée	881	325	36,9
Total FPE	1 546 685	164 427	10,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires de l'État, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	86 863	19 279	22,2
Catégorie B	142 926	39 786	27,8
Catégorie C	634 528	194 989	30,7
Catégorie indéterminée	812	300	36,9
Total	865 129	254 354	29,4
Hommes			
Catégorie A	49 871	2 977	6,0
Catégorie B	78 909	7 743	9,8
Catégorie C	473 412	33 084	7,0
Catégorie indéterminée	445	103	23,1
Total	602 637	43 907	7,3
Ensemble			
Catégorie A	136 734	22 256	16,3
Catégorie B	221 835	47 529	21,4
Catégorie C	1 107 940	228 073	20,6
Catégorie indéterminée	1 257	403	32,1
Total FPT	1 467 766	298 261	20,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

2 2.7 Temps partiel

Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	191 008	49 915	26,1
Catégorie B	148 320	45 194	30,5
Catégorie C et catégorie indéterminée	332 175	78 877	23,7
Total	671 503	173 986	25,9
Hommes			
Catégorie A	34 215	2 686	7,9
Catégorie B	29 376	2 437	8,3
Catégorie C et catégorie indéterminée	91 408	6 536	7,2
Total	154 999	11 659	7,5
Ensemble			
Catégorie A	225 223	52 601	23,4
Catégorie B	177 696	47 631	26,8
Catégorie C et catégorie indéterminée	423 583	85 413	20,2
Total FPH	826 502	185 645	22,5

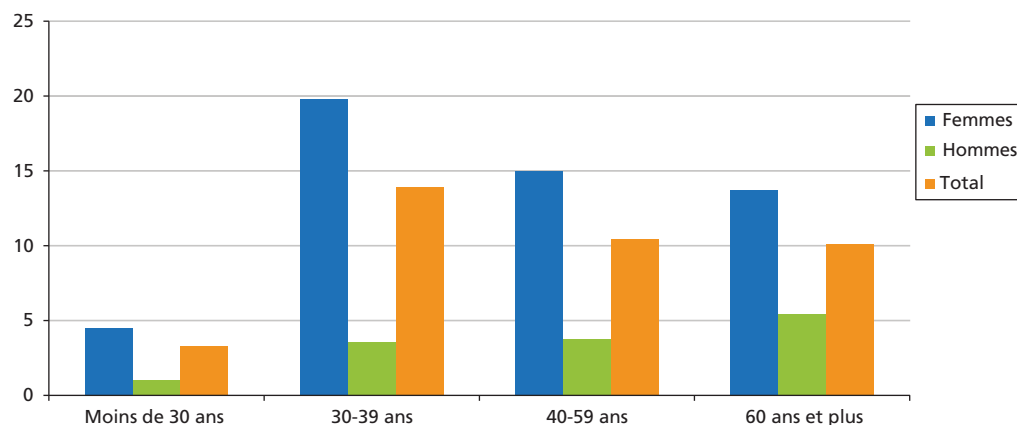
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Figure 2.7-5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2017

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

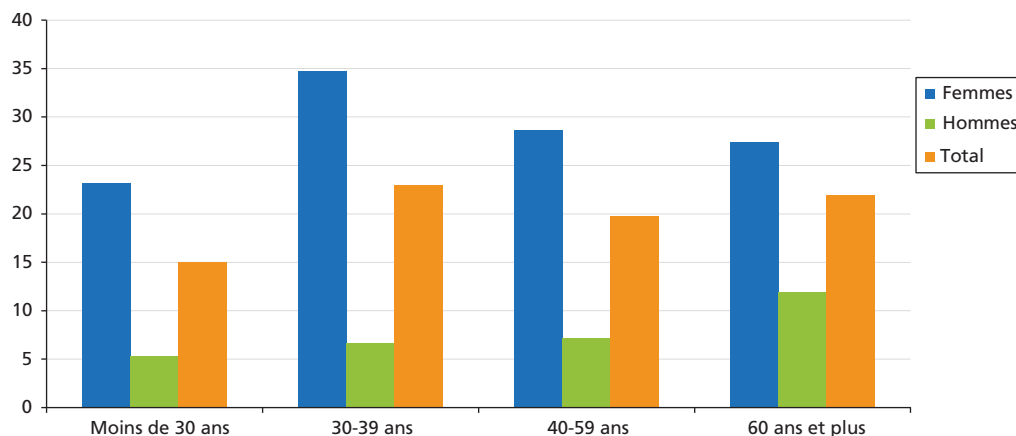
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires de l'État, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 1,0 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel. 5,4 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPE sont à temps partiel.

Figure 2.7-6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2017

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

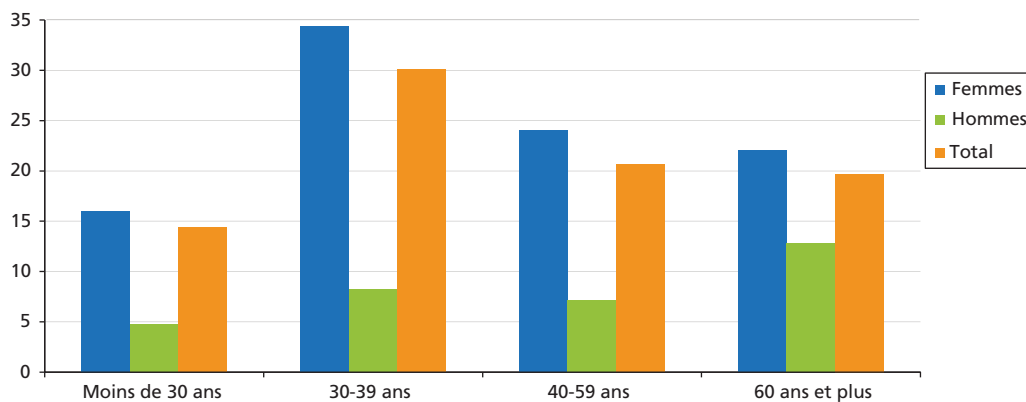
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires territoriaux, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 5,3 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel. 11,9 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPT sont à temps partiel.

Figure 2.7-7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2017

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 4,7 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel. 12,8 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel.

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2.8 Niveaux de diplôme

Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2018

[en %]

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	Moins de 35 ans	Hommes	1	12	32	55
		Femmes	0	4	14	82
		Total	1	7	22	70
	35-49 ans	Hommes	2	10	18	70
		Femmes	1	3	8	89
		Total	1	6	13	80
	50 ans et plus	Hommes	3	22	11	64
		Femmes	1	16	16	67
		Total	2	18	14	66
	Tous âges	Hommes	2	14	19	65
		Femmes	1	8	12	80
		Ensemble FPE	1	11	15	73
FPT	Moins de 35 ans	Hommes	5	27	34	34
		Femmes	4	29	29	38
		Total	4	28	30	37
	35-49 ans	Hommes	12	38	19	31
		Femmes	9	33	22	37
		Total	10	35	21	35
	50 ans et plus	Hommes	22	54	9	16
		Femmes	15	48	15	23
		Total	17	50	13	20
	Tous âges	Hommes	15	43	17	25
		Femmes	10	38	20	31
		Ensemble FPT	12	40	19	29
FPH	Moins de 35 ans	Hommes	5	13	17	65
		Femmes	1	25	18	55
		Total	2	23	18	57
	35-49 ans	Hommes	4	34	12	50
		Femmes	2	31	15	52
		Total	2	32	15	51
	50 ans et plus	Hommes	8	34	5	53
		Femmes	7	46	9	38
		Total	7	43	8	42
	Tous âges	Hommes	5	29	11	55
		Femmes	3	34	14	49
		Ensemble FPH	4	33	14	50
Ensemble de la fonction publique	Moins de 35 ans	Hommes	3	16	30	50
		Femmes	2	18	20	60
		Total	2	18	23	57
	35-49 ans	Hommes	5	22	18	55
		Femmes	4	21	15	61
		Total	4	21	16	58
	50 ans et plus	Hommes	11	36	10	44
		Femmes	8	35	14	43
		Total	9	35	12	43
	Tous âges	Hommes	7	26	17	50
		Femmes	5	25	16	54
		Ensemble de la fonction publique	6	26	16	53

Source : Enquête Emploi 2018, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2018.

Note : La somme des colonnes peut différer légèrement de 100 % à cause de l'effet des arrondis.

Lecture : 55 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 34 ans sont diplômés du supérieur.

Figure 2.8-1 (suite) : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2018

[en %]

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
Salariés du secteur privé	Moins de 35 ans	Hommes	8	29	25	38
		Femmes	4	21	25	50
		Total	6	26	25	43
	35-49 ans	Hommes	12	32	18	38
		Femmes	9	26	18	47
		Total	11	29	18	42
	50 ans et plus	Hommes	18	46	10	26
		Femmes	16	45	14	25
		Total	17	45	12	26
	Tous âges	Hommes	12	35	18	35
		Femmes	10	30	19	41
		Ensemble du secteur privé	11	33	19	38

Source : Enquête Emploi 2018, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

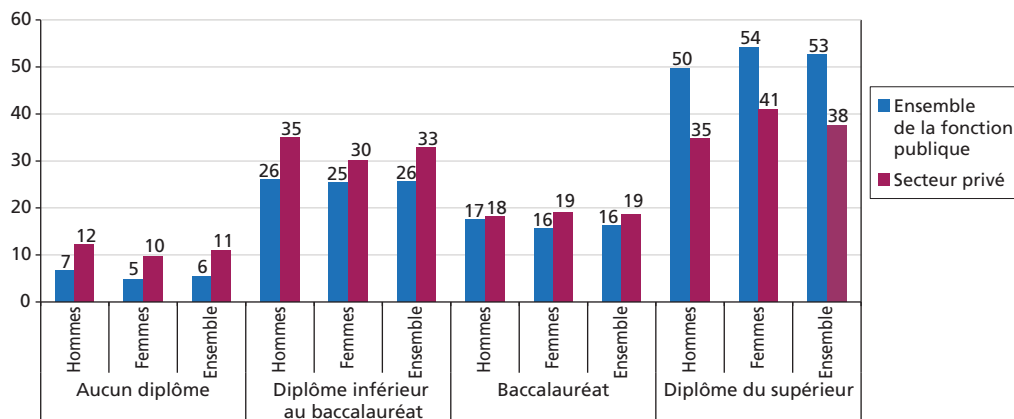
Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2018.

Note : La somme des colonnes peut différer légèrement de 100 % à cause de l'effet des arrondis.

Lecture : 55 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 34 ans sont diplômés du supérieur.

Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2018

[en %]



Source : Enquête Emploi 2018, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé.

Lecture : 50 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 35 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2018 sont diplômés du supérieur.

2 2.9 Les nouveaux apprentis

 **Figure 2.9-1 : Effectifs physiques au 31 décembre des apprentis dans les trois versants de la fonction publique**

[en %]

	Effectifs			Évolution (en %)	
	2015	2016 ⁽¹⁾	2017	2016/2015	2017/2016
FPE ⁽²⁾	3 662	6 950	8 127	89,8	16,9
FPT	9 336	9 204	9 129	-1,4	-0,8
FPH	607	611	650	0,7	6,4
Ensemble FP	13 605	16 765	17 906	23,2	6,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de 2016 ont été révisées.

(2) Dans la FPE, le nombre d'apprentis croît très fortement en 2015 et 2016 en raison du plan de relance de l'apprentissage et de la création du statut d'étudiant apprenti professeur en remplacement de celui d'emploi d'avenir professeur.

 **Figure 2.9-2 : Entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur**

		2015	2016	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽²⁾		Évolution 2018/2017 (en %)
					Effectifs	Part (en %)	
FPE	Ministères	2 725	4 321	4 328	3 965	72,0	-8,4
	EPA sous tutelle des ministères	1 007	1 305	1 540	1 539	28,0	-0,1
	Total	3 732	5 626	5 869	5 504	100,0	-6,2
FPT	Communes	3 914	4 117	4 364	4 899	57,3	12,3
	Départements	874	782	960	1 240	14,5	29,1
	Régions	473	411	517	509	6,0	-1,5
	Établissements départementaux	102	96	116	108	1,3	-7,2
	Établissements communaux	175	185	264	257	3,0	-2,7
	Établissements intercommunaux	1 069	1 216	1 259	1 475	17,3	17,2
	Autres EPA locaux	30	67	56	63	0,7	13,5
	Total	6 637	6 875	7 537	8 552	100,0	13,5
FPH	603	497	623	697	-	11,8	
Ensemble FP	10 972	12 998	14 029	14 753	-	5,2	

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage – Ari@ne – Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

Lecture : Parmi les nouveaux apprentis embauchés par la FPE en 2018, 28,0 % l'ont été par les EPA.

 **Figure 2.9-3 : Caractéristiques des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique** [*]

[en %]

	FPE			FPT			FPH			Ensemble FP		
	2016	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽²⁾	2016	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽²⁾	2016	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽²⁾	2016	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽²⁾
Sexe												
Hommes	44,3	43,9	46,3	54,6	53,5	52,3	36,3	40,7	39,0	49,4	48,9	49,4
Femmes	55,7	56,1	53,7	45,4	46,5	47,7	63,8	59,3	61,0	50,6	51,1	50,6
Âge												
15 ans	1,0	0,9	1,2	4,9	4,7	5,3	1,0	1,7	0,7	3,1	3,0	3,6
16 ans	2,5	2,4	2,1	8,3	7,8	7,2	2,3	2,5	2,2	5,5	5,3	5,1
17 ans	4,5	4,7	4,0	8,4	9,0	8,7	4,2	5,5	5,4	6,6	7,0	6,8
18 ans	9,8	11,3	10,7	14,4	13,3	13,5	11,7	8,4	10,2	12,3	12,3	12,3
19 ans	15,6	14,1	13,4	13,3	11,9	12,3	9,8	9,9	9,2	14,1	12,7	12,5
20 ans	17,1	16,2	17,0	13,0	12,3	11,3	12,9	11,7	11,8	14,8	13,9	13,4
21 ans	14,0	13,1	12,7	9,9	11,0	9,8	13,8	11,2	9,9	11,8	11,9	10,9
22 à 25 ans	31,9	30,9	32,0	24,5	24,5	24,6	38,5	40,2	35,5	28,2	27,9	27,9
26 ans et plus	3,6	6,4	6,9	3,3	5,6	7,3	5,8	8,9	14,9	3,5	6,1	7,5
Âge moyen des apprentis	20,9	21,2	21,2	20,1	20,3	20,5	22,1	21,9	22,2	20,5	20,8	20,8
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé												
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	1,8	1,9	2,5	1,0	1,2	1,5	1,2	1,4	1,2	1,4	1,5	1,8
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	18,8	18,5	22,9	10,0	10,8	11,1	5,9	10,8	14,3	13,7	14,1	15,8
Diplôme ou titre de niveau bac +2	18,1	19,8	21,4	12,3	12,7	12,6	16,4	15,4	14,3	15,1	15,9	16,0
Diplôme ou titre de niveau bac	43,3	42,2	38,2	33,1	31,8	33,3	51,1	49,6	48,9	38,4	37,1	35,9
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	10,8	11,0	8,9	23,4	23,2	21,3	16,4	13,8	11,7	17,5	17,5	16,1
Aucun diplôme ni titre	7,2	6,7	6,1	20,2	20,4	20,2	9,0	9,1	9,6	14,0	13,9	14,3
Niveau de formation préparée												
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	12,2	13,5	18,1	7,6	7,8	8,2	6,3	10,2	9,6	9,6	10,3	11,9
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	33,9	29,9	33,5	11,6	13,4	12,9	20,4	19,0	24,0	21,6	20,6	21,1
Diplôme ou titre de niveau bac +2	26,5	30,6	26,8	16,9	18,1	17,9	32,1	32,7	28,7	21,7	24,0	21,8
Diplôme ou titre de niveau bac	20,5	18,5	14,5	19,0	17,1	17,6	18,1	16,9	14,8	19,6	17,7	16,3
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	6,8	7,5	7,1	44,8	43,6	43,4	23,1	21,2	23,0	27,5	27,5	28,9
Durée du contrat												
12 mois et moins	39,5	41,0	46,7	31,8	33,8	33,7	45,1	44,9	48,8	35,7	37,3	39,2
13 à 24 mois	54,1	53,7	47,0	60,1	59,0	58,9	43,5	46,2	43,2	56,8	56,2	53,7
Plus de 24 mois	6,4	5,3	6,3	8,1	7,2	7,4	11,4	9,0	8,0	7,5	6,5	7,1
Situation avant le contrat												
Scolarité	74,0	71,2	75,1	60,8	61,8	62,3	59,2	61,2	59,3	66,6	65,8	67,1
En apprentissage	4,9	8,0	8,7	12,5	11,5	9,7	6,0	6,2	6,2	8,8	9,7	9,1
Demandeur d'emploi	10,4	8,9	6,2	9,4	9,3	9,7	6,7	5,1	8,2	9,7	8,9	8,3
Salarié	6,9	7,9	6,9	11,2	11,5	12,5	25,0	24,4	22,8	9,8	10,5	10,9
Autres	3,9	4,1	3,1	6,1	6,0	5,8	3,1	3,0	3,4	5,0	5,0	4,6

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage – Ari@ne – Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière.

Lecture : En 2018, dans la FPE, 46,3 % des nouveaux apprentis sont des hommes et 53,7 % des femmes. Leur âge moyen est de 21,2 ans et 32,0 % ont entre 22 et 25 ans.

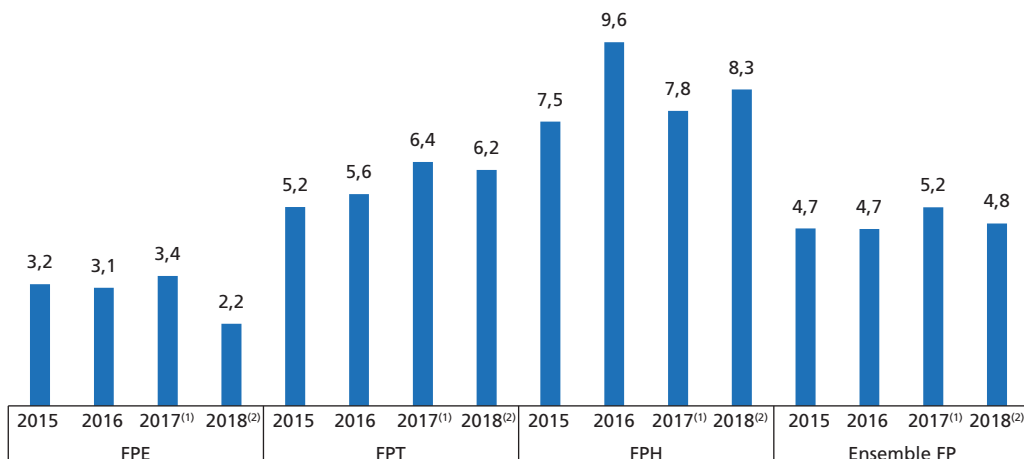
(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

(* Ce tableau est complété dans la version électronique sur le site internet avec une version par sexe et pour les seuls apprentis en situation de handicap.

2.9 Les nouveaux apprentis

Figure 2.9-4 : Part des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en situation de handicap [en %]



Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage – Ari@ne – Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP – Dessi.

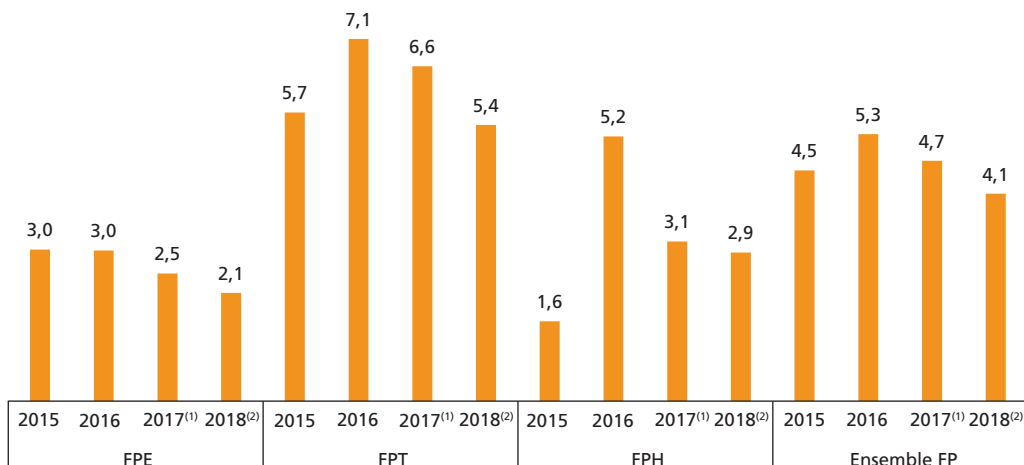
Champ : France entière.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

Lecture : Parmi l'ensemble des apprentis embauchés par la FPE en 2018, 2,2 % sont en situation de handicap.

Figure 2.9-5 : Part des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique sur travaux dangereux [en %]



Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage – Ari@ne – Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

Lecture : Parmi l'ensemble des apprentis embauchés par la FPE en 2018, 2,1 % effectuent des travaux dangereux.

Voies de recrutement externe 3

Recrutements externes
[avec et sans concours] des agents titulaires
dans la fonction publique de l'État 3.1

Recrutements déconcentrés externes
[avec et sans concours] des agents titulaires
dans la fonction publique de l'État 3.2

Recrutements externes
dans la fonction publique territoriale 3.3

Recrutements externes
niveau attaché dans la fonction publique 3.4

Recrutements externes
niveau administrateur dans la fonction publique 3.5

Présentation

Conformément au statut général de la fonction publique, le recrutement des agents de la fonction publique s'effectue sur concours, garantissant l'égal accès aux emplois. C'est l'un des principes fondamentaux de la Constitution et du statut général de la fonction publique qui remonte à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen : « tous les citoyens sont également admissibles à toutes les dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leur vertu et de leurs talents ».

A – Voies d'accès externes à la fonction publique de l'État

Les concours (voir définitions) sont organisés pour des recrutements externes ou internes, annoncés au Journal officiel de la république française. Depuis 2006, les modes de recrutement se sont diversifiés avec notamment la création des PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique hospitalière, territoriale et de l'État) et du troisième concours.

Il existe également des possibilités de **recrutement externe sans concours** (recrutements directs) dans les corps ne nécessitant pas de qualification particulière (échelle 2 de la catégorie C). Ces recrutements sont réalisés dans le cadre de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique de l'État ou de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale.

Ces recrutements sans concours sont à différencier des recrutements internes de fonctionnaires à l'occasion de campagnes de titularisation d'agents contractuels comme dans le cas de la loi du 12 mars 2012 (dite Sauvadet) sur l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ou entre 2002 et 2006 dans le cadre de la loi de titularisation n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (dite loi Sapin) relative à la résorption de l'emploi précaire (voir la Fiche thématique 4).

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

- **Agriculture, Agroalimentaire et Forêt** : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (Onic).
- **Défense** : Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (Onac).
- **Intérieur** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).

- **Ministères économiques et financiers** : Caisse des dépôts et consignations (CDC).

- **Ministères des Affaires sociales** : instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA).

- **Écologie, Développement durable, Transports et Logement** : Institut géographique national (IGN), Météo-France.

- **Ministères de l'enseignement** : CNRS

Les établissements publics scientifiques et techniques sous double tutelle sont rattachés aux ministères d'administrations :

- **Agriculture, Agroalimentaire et Forêt** : Institut national de la recherche agronomique (Inra) et Institut national de la recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (Irstea).

- **Ministères économiques et financiers – Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics** : Institut national de la recherche en informatique et en automatique (Inria).

- **Affaires étrangères et Développement international** : Institut de recherche pour le développement (IRD).

- **Affaires sociales** : Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm).

- **Travail, Emploi et Dialogue social** : Institut national d'études démographiques (Ined).

- **Écologie, Développement durable, Transports et Logement** : Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (Ifsttar).

Encadrement dans la fonction publique de l'État

Le concours d'accès aux **Instituts régionaux d'administration (IRA)** est le principal mode de recrutement des attachés d'administration des différents ministères. Les lauréats des concours externe, interne et du troisième concours d'accès à chaque IRA suivent une formation professionnelle initiale d'un an dans l'un des cinq instituts situés à Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes, avant leur affectation sur un poste.

À la sortie de l'**École nationale d'administration (ENA)**, les emplois offerts correspondent à plusieurs corps de la fonction publique, notamment administrateur civil ou de la Ville de Paris, conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel ou de chambre régionale des comptes, conseiller des affaires étrangères, inspecteur adjoint à l'inspection générale des finances ou

3 Présentation

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 Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) celle des concours des administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque et des ingénieurs en chef (concours de catégorie A+). La Ville de Paris organise ses propres concours.

L'enquête annuelle Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État est étendue à partir de 2011 à la fonction publique territoriale. Les informations sont transmises par le CNFPT, pour les concours de catégorie A+ dont il est l'organisateur depuis 2010 (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques et ingénieurs en chef), et par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) pour tous les autres concours (données centralisées par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion).

Les fiches thématiques qui suivent présentent également les résultats 2017 des concours de la Ville de Paris, et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) qui organisent leurs propres concours.

• **Le recrutement direct, en catégorie C :** certains agents ont la possibilité d'être recrutés sans concours en tant que titulaire de catégorie C, dans des cadres d'emplois dont le grade initial est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Cadres d'emplois concernés : adjoints administratifs 2^e classe, adjoints techniques 2^e classe, adjoints techniques 2^e classe des établissements d'enseignement, agents sociaux 2^e classe, adjoints d'animation 2^e classe, adjoints du patrimoine 2^e classe.

Encadrement dans la fonction publique territoriale

Les attachés territoriaux constituent un cadre d'emploi administratif de catégorie A. Ils exercent leurs fonctions sous l'autorité des directeurs généraux des services des départements et des régions, des directeurs généraux ou secrétaires des communes, ou des directeurs d'établissements publics et, le cas échéant, des directeurs généraux adjoints des départements et régions, des directeurs généraux adjoints des communes, des

directeurs adjoints des établissements publics ou des administrateurs territoriaux en poste dans la collectivité ou l'établissement. Ils participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines 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 (Enact).

Les administrateurs territoriaux sont des cadres supérieurs de l'administration appelés à occuper des postes de direction des collectivités locales et des établissements publics locaux. Ils peuvent notamment être détachés sur des fonctions de directeur général des services de grandes villes, de départements ou de régions. Aux termes de l'article 1^{er} de l'arrêté du 7 avril 1992, le concours est ouvert aux candidats titulaires d'un des diplômes ou certificats exigés au concours externe d'entrée à l'ENA. À l'issue du concours, ils sont formés pendant 18 mois à l'Institut national des études territoriales (Inet).

C – Les voies d'accès à la fonction publique hospitalière

Dans la fonction publique hospitalière, les concours de personnel de direction et de praticiens hospitaliers sont organisés par le Centre national de gestion (CNG) – décret 2006-1221 du 5 octobre 2006.

Pour les praticiens hospitaliers, le concours national organisé sur une base annuelle donne lieu à publication d'une liste d'aptitude unique, établie par discipline, spécialité et par type d'épreuve. Un arrêté du ministre chargé de la santé fixe, pour chaque session, les disciplines et spécialités ouvertes au concours.

Les candidats ne peuvent se présenter, pour une même session, qu'à un seul type d'épreuves et dans une seule spécialité.

La durée de validité de la liste d'aptitude est fixée à quatre ans.

Il n'existe pas encore de centralisation des données statistiques relatives aux concours externes d'accès aux corps et emploi de la fonction publique hospitalière.

Encadrement dans la fonction publique hospitalière

Les attachés d'administration hospitalière : Le concours externe, organisé au niveau national par le Centre national de gestion, est ouvert aux candidats titulaires d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le chapitre II du décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux

équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique ;

Le troisième concours, organisé au niveau national par le Centre national de gestion, est ouvert aux personnes qui, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, justifient de l'exercice, durant au moins cinq années au total, d'un ou plusieurs des mandats ou activités mentionnés au 3^o de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Les périodes au cours desquelles l'exercice de plusieurs activités et mandats aurait été simultanément ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

Depuis 2011, les élèves attachés d'administration hospitalière suivent une formation de 12 mois à l'École des hautes études en santé publique (EHESP).

Les directeurs d'hôpitaux publics exercent dans les établissements publics de santé, le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre, les syndicats interhospitaliers, les groupements de coopération sanitaire et les groupements de coopération sociale ou médico-sociale, mais également dans les hospices publics ou les maisons de retraite publiques et dans divers établissements publics départementaux (aide sociale à l'enfance, accueil de mineurs ou d'adultes handicapés ou inadaptés). Le concours externe est ouvert aux personnes titulaires de l'un des diplômes exigés pour l'admission au concours externe d'entrée à l'École nationale d'administration ou justifiant d'un diplôme, d'un titre de formation ou d'une expérience professionnelle satisfaisant aux conditions fixées par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique. Le troisième concours est ouvert aux personnes justifiant à la date de clôture des inscriptions de l'exercice, durant au moins huit années au total, d'un ou de plusieurs mandats ou d'une ou de plusieurs activités définies au 3^o de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Les périodes au cours desquelles l'exercice de plusieurs activités et mandats aura été simultanément ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

Depuis 2015, les élèves directeurs d'hôpital suivent une formation de 24 mois à l'EHESP.

Les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (corps créé en 2007 se substituant par fusion aux anciens corps de « directeur d'établissements sanitaires et sociaux » et « directeur des établissements sociaux et médico-sociaux ») exercent dans les hospices publics, les maisons de retraite publiques, les établissements publics départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère

social, les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, les centres d'hébergement et de réinsertion sociale publics ou enfin dans les établissements publics de santé et syndicats interhospitaliers ne comportant pas de service de chirurgie ou d'obstétrique ou d'hospitalisation sous contrainte. Le concours externe sur épreuves et le troisième concours sont ouverts dans les mêmes conditions que ceux des directeurs d'hôpitaux publics (article 6-1^o du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007).


D – Sources et méthode

Dans les statistiques sur les concours, on distingue les candidats **présents** (qui se sont présentés au moins à la première épreuve du concours) des admis (sur liste principale) et des recrutés (admis sur liste principale ou complémentaire et intégrés dans la fonction publique, soit comme titulaire, soit comme fonctionnaire stagiaire).

Les **admis** aux concours de la FPE et de la FPT sont dans des situations différentes. Dans la FPE, ils sont directement recrutés. Dans le cas de la fonction publique territoriale, contrairement à la fonction publique de l'État, les lauréats sont admis sur liste d'aptitude et la réussite au concours ne vaut pas recrutement : il appartient au candidat de rechercher un emploi. L'inscription sur une liste d'aptitude a valeur nationale, et permet aux candidats de postuler sur tout le territoire, bien que leur concours ait été organisé à l'échelle départementale. Mais cette liste a une durée de validité d'un an renouvelable deux fois au maximum, au-delà de laquelle les lauréats qui n'ont pas trouvé de poste perdent le bénéfice du concours. Ils sont qualifiés alors de « reçus-collés ».

Sélectivité : indicateur de la plus ou moins grande concurrence entre les candidats, calculé comme le rapport du nombre de candidats présents sur le nombre d'admis. Cet indicateur n'est pas représentatif du taux d'échec ou réussite globale de l'ensemble des concours de la fonction publique dans la mesure où un même candidat peut participer à plusieurs concours. Ainsi, si le nombre de postes « pourvus » peut se sommer en principe sans double compte, les candidats présents et admis à des concours différents peuvent compter plusieurs fois la même personne.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Études&Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours)
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2017⁽²⁾

	Postes offerts		Admis				Recrutés			
	Nombre	Évolution (%)	Nombre	Évolution (%)	Part des femmes	Évolution (points)	Nombre	Évolution (%)	Part des femmes	Évolution (points)
Ensemble des recrutements externes⁽¹⁾	42 414	-3,9	40 496	-1,0	65,5	3,9	38 369	-4,6	65,2	3,9
Concours externe	38 650	-4,5	35 245	-6,6	64,1	2,6	34 810	-4,8	64,7	2,6
Concours unique	819	-33,6	794	-30,2	61,2	8,1	798	-30,7	61,0	11,4
Troisième concours	1 329	17,8	1 299	21,1	70,9	-0,7	1 284	16,0	71,0	0,4
Recrutement externe sans concours	1 320	35,7	3 015	281,2	80,4	14,9	1 335	23,0	73,7	31,0
Pacte	296	-8,6	143	-16,4	72,0	7,7	142	-52,2	71,8	35,5

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et ConcouRS Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

(2) En 2017, les données n'ont pas été estimées.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours)
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

3

Figure 3.1-2 : Différents types de recrutements externes, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2017

	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité	Part des recrutements (en %)	
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Concours externes	A	89245	65264	154509	43021	30434	73455	18431	8254	26685	17856	7534	25390	5,8		
	B	32613	26537	59150	7793	7196	14989	2554	2648	5202	2572	2664	5236	11,4		
	C	24232	18217	42449	6569	7827	14396	1612	1746	3358	2110	2074	4184	12,6		
Total concours externes	38650	146090	110018	256108	57383	45457	102840	22597	12648	35245	22538	12272	34810	7,3	90,7	
Concours uniques	A	3458	2970	6428	1052	596	1648	471	305	776	472	308	780	8,3		
	B	22	4	26	0	0	0	15	3	18	15	3	18	1,4		
	C															
Total concours uniques	819	3480	2974	6454	1052	596	1648	486	308	794	487	311	798	8,1	2,1	
Troisième concours	A	4085	1548	5633	1696	666	2362	911	337	1248	901	332	1233	4,5		
	B	23	171	194	21	104	125	10	41	51	10	41	51	3,8		
	C	4108	1719	5827	1717	770	2487	921	378	1299	911	373	1284	4,5		
Total troisième concours	1329	4108	1719	5827	1717	770	2487	921	378	1299	911	373	1284	4,5	3,3	
Total recrutements externes par concours	40798	153678	114711	268389	60152	46823	106975	24004	13334	37338	23936	12956	36892	7,2	96,2	
Externes sans concours	C	1320	16279	5461	21740	3404	1245	4649	2425	590	3015	984	351	1335	7,2	3,5
	Pacte	296	135	51	186	135	51	186	103	40	143	102	40	142	1,3	0,4
Total recrutements externes sans concours	1616	16414	5512	21926	3539	1296	4835	2528	630	3158	1086	391	1477	6,9	3,8	
Total général externe	42414	170092	120223	290315	63691	48119	111810	26532	13964	40496	25022	13347	38369	7,2	100,0	

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

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 2017

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total	Total général	dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts	31 777	26 818	5 435	5 202	42 414	26 818
Total recrutés	27 403	22 710	5 305	5 661	38 369	22 710
Femmes	19 229	16 600	2 597	3 196	25 022	16 600
Hommes	8 174	6 110	2 708	2 465	13 347	6 110
Sélectivité	5,8	3,4	11,3	9,9	7,2	3,4
Dont concours externe						
Postes offerts	29 705	25 633	5 359	3 586	38 650	25 633
Total recrutés	25 390	21 562	5 236	4 184	34 810	21 562
Femmes	17 856	15 745	2 572	2 110	22 538	15 745
Hommes	7 534	5 817	2 664	2 074	12 272	5 817
Sélectivité	5,8	3,3	11,4	12,6	7,3	3,3
Dont recrutement externe sans concours						
Postes offerts				1 320	1 320	0
Total recrutés				1 335	1 335	0
Femmes				984	984	0
Hommes				351	351	0
Sélectivité				7,2	7,2	0,0
Dont recrutement par Pacte						
Postes offerts				296	296	0
Total recrutés				142	142	0
Femmes				102	102	0
Hommes				40	40	0
Sélectivité				1,3	1,3	0,0
Dont concours unique						
Postes offerts	794	21	25	0	819	21
Total recrutés	780	19	18	0	798	19
Femmes	472	13	15	0	487	13
Hommes	308	6	3	0	311	6
Sélectivité	8,3	1,2	1,4	0,0	8,1	1,2
Dont troisième concours						
Postes offerts	1 278	1 164	51	0	1 329	1 164
Total recrutés	1 233	1 129	51	0	1 284	1 129
Femmes	901	842	10	0	911	842
Hommes	332	287	41	0	373	287
Sélectivité	4,5	4,2	3,8	0,0	4,5	4,2

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2017

	Concours niveau A			Concours niveau B			Concours niveau C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Candidats extérieurs à la fonction publique	14 377	5 150	19 527	588	1 277	1 865	542	226	768	22 160
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	889	570	1 459	14	7	21	0	0	0	1 480
Titulaires catégorie B	97	112	209	746	190	936	0	0	0	1 145
Titulaires catégorie C	22	42	63	215	360	575	302	96	397	1 035
<i>S/total fonctionnaires</i>	<i>1 008</i>	<i>723</i>	<i>1 731</i>	<i>974</i>	<i>558</i>	<i>1 532</i>	<i>302</i>	<i>96</i>	<i>397</i>	<i>3 661</i>
Agents contractuels	3 040	1 511	4 551	453	526	978	371	134	504	6 033
S/total FPE	4 048	2 234	6 282	1 427	1 083	2 510	672	229	901	9 694
Origine FPT tous statuts	89	26	115	6	10	16	14	2	16	148
Origine FPH tous statuts	66	16	82	0	0	0	3	0	3	85
Catégorie indéterminée	648	749	1 397	576	338	914	1 965	2 007	3 972	6 283
Total général	19 229	8 174	27 403	2 597	2 708	5 305	3 196	2 465	5 661	38 369
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>279</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>7</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>7</i>	<i>293</i>

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

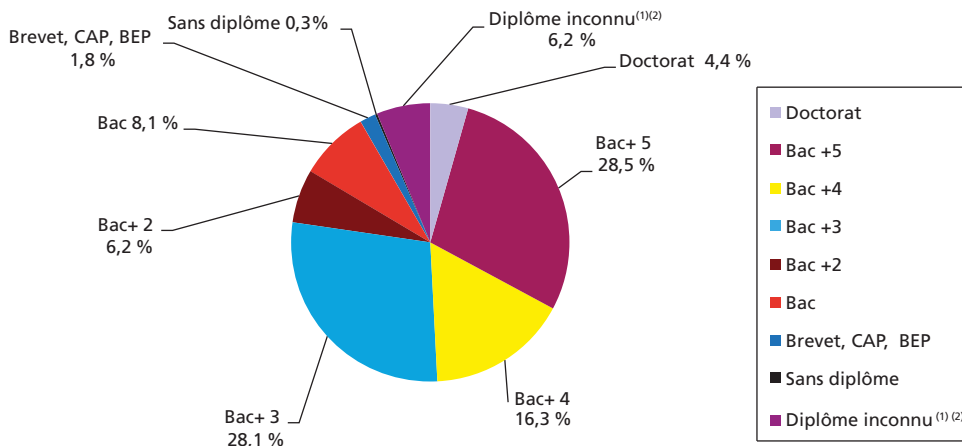
Définition : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-5 a : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés y compris Éducation nationale en 2017

[en %]



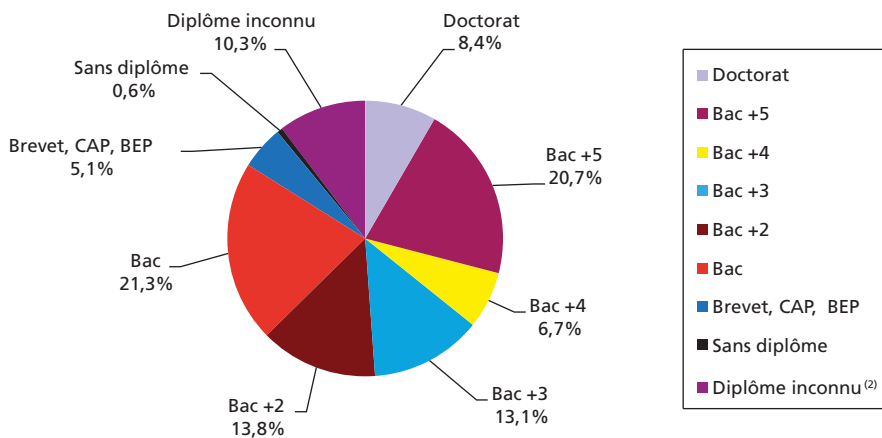
Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

(1) Le niveau de diplôme est inconnu pour 4,9% des candidats recrutés en catégorie A, 3,6 % recrutés en catégorie B et 15,0 % recrutés en catégorie C.

(2) Diplôme inconnu dont pacte.

Figure 3.1-5 b : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale⁽¹⁾ en 2017

[en %]



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

(1) Hors Éducation nationale mais y compris Enseignement supérieur.


Figure 3.1-6 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2017

Ministères	Concours externe			Concours unique			Troisième concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Affaires étrangères et Développement international	13	15	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	31
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	200	179	379	26	15	41	3	31	34	0	0	0	0	0	0	454
Ministères économiques et financiers : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics	1804	1777	3581	7	24	31	3	1	4	0	0	0	98	39	137	3753
Culture et Communication	52	30	82	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	82
Défense	119	156	275	39	5	44	0	0	0	537	130	667	0	0	0	986
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	248	361	609	5	13	18	0	0	0	78	48	126	0	0	0	753
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	18141	7070	25211	370	244	614	842	287	1129	49	33	82	2	0	2	27038
Intérieur, Outre-mer	891	1654	2545	0	0	0	0	0	0	34	90	124	0	0	0	2669
Justice	763	766	1529	40	10	50	11	12	23	239	40	279	0	0	0	1881
Ministères sociaux																
Santé, jeunesse et sports	63	53	116	0	0	0	2	2	4	14	7	21	0	0	0	141
Travail, Emploi, et Dialogue social	15	7	22	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	24
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	229	204	433	0	0	0	49	39	88	33	3	36	0	0	0	557
Total résultats globaux	22538	12272	34810	487	311	798	911	373	1284	984	351	1335	102	40	142	38369
dont :																
Concours interministériels	213	197	410	0	0	0	49	39	88	0	0	0	0	0	0	498
ENNA	15	25	40	0	0	0	2	6	8	0	0	0	0	0	0	48
IRA	198	172	370	0	0	0	47	33	80	0	0	0	0	0	0	450
EPST ⁽²⁾	398	421	819	139	231	370	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1189

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

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

(1) Y compris l'ENNA et les IRA.

(2) Établissements publics scientifiques et techniques.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-7 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2017

	Postes offerts		Inscrits		Présents		Admissibles		Admis		Recrutés		Sélectivité				
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		total			
Catégorie A																	
Professeur des écoles de classe normale	13536	17032	95511	30813	6219	37032	18665	3809	22474	10771	1895	12666	11200	2023	13223	2,9	
Professeur certifié classe normale	8335	20452	48558	13746	9440	23186	7664	5232	12896	4249	2713	6962	3623	2279	5902	3,3	
Professeur agrégé classe normale	1975	13147	26519	5512	5242	10754	2025	1937	3962	865	882	1747	670	584	1254	6,2	
Professeur de lycée professionnel de classe normale	1930	8756	6715	3216	2552	5768	1818	1581	3399	912	743	1655	743	623	1366	3,5	
Professeur d'EPS classe normale	800	1355	3494	4849	1074	2705	3779	519	1078	1597	281	519	800	272	509	781	4,7
Institut régional d'administration chargé de l'enseignement supérieur	370	3630	2688	6318	1384	1146	2330	475	472	947	198	172	370	198	172	370	6,8
Ingénieur d'études de 2e classe du ministère chargé de l'enseignement supérieur	361	6771	4729	11500	6747	4672	11419	2440	1825	4265	170	127	297	163	124	287	38,4
Conseiller principal d'éducation classe normale	320	5491	1938	7429	2358	3183	507	150	657	246	74	320	239	73	312	9,9	
Directeur de recherche de 2e classe	256	493	1180	1673	478	1146	1624	141	217	358	103	151	254	103	153	256	6,4
Magistrat judiciaire de deuxième grade	244	1846	482	2328	1346	309	1655	283	79	362	183	61	244	183	61	244	6,8
Inspecteur des finances publiques	243	4389	4145	8534	1806	2013	3819	236	252	488	116	127	243	110	126	236	15,7
Psychologue de l'Éducation nationale de classe normale	240	2616	254	2870	1328	127	1455	442	37	479	222	18	240	211	18	229	6,1
Infirmier de classe normale de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	239	2876	192	3068	1818	90	1908	621	19	640	222	7	229	222	7	229	8,3
Chargé de recherche de 2e classe	211	1904	3286	5190	1899	3279	5178	121	264	385	70	138	208	72	137	209	24,9
Catégorie B																	
Gardien de la paix	1859	6296	12996	19292	3290	7463	10753	1621	3386	5007	534	1325	1859	534	1325	1859	5,8
Secrétaire administratif de classe normale	718	18262	3415	21677	7327	1447	8774	1704	348	2052	576	140	716	576	140	716	12,3
Technicien de recherche et de formation de classe normale du ministère chargé de l'enseignement supérieur	369	3335	1681	5016	3211	1161	4372	712	536	1248	185	154	339	192	151	343	12,9
Contrôleur des finances publiques de 2e classe	352	7876	6152	14028	4412	3942	8354	258	378	636	157	195	352	153	190	343	23,7
Greffier du deuxième grade des services judiciaires	223	4829	1343	6172	1824	461	2285	851	151	1002	199	24	223	199	24	223	10,2
Catégorie C																	
Agent administratif des finances publiques de 1ère classe	1483	13893	6867	20760	6476	3688	10164	2535	1900	4435	862	621	1483	1271	920	2191	6,9
Surveillant de l'administration pénitentiaire	684	8257	14119	22376	2127	4893	7020	1682	3735	5417	103	581	684	103	581	684	10,3
Adjoint administratif principal de 2e classe	361	18600	4174	22774	9015	2001	11016	982	285	1267	274	86	360	274	86	360	30,6
Adjoint administratif de 2nde classe	333	12628	2114	14742	3410	571	3981	1699	284	1983	1699	284	1983	239	40	279	2,0

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définitions : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

Sélectivité : présents/admis.

Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés⁽¹⁾ par voie externe⁽²⁾ dans la fonction publique de l'État en 2017

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Concours externe, dont :	17 321	64 152	27 750	91 902	12 271	3 974	16 245	12 702	4 101	16 803	5,7
Éducation nationale	14 020	46 093	9 590	55 683	11 114	2 008	13 122	11 543	2 137	13 680	4,2
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	1 933	4 602	8 200	12 802	579	1 350	1 929	579	1 350	1 929	6,6
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	49	91	717	808	7	37	44	9	40	49	18,4
Concours unique	264	1 840	94	1 934	237	10	247	237	10	247	7,8
Troisième concours	764	2 966	623	3 589	641	140	781	644	139	783	4,6
Externe sans concours	893	12 406	4 736	17 142	701	294	995	699	297	996	17,2
<i>Pacte</i>	283	94	38	132	96	38	134	96	38	134	1,0
Total déconcentrés	19 525	81 458	33 241	114 699	13 946	4 456	18 402	14 378	4 585	18 963	6,2
<i>Total tous recrutements externes</i>	<i>42 414</i>	<i>170 092</i>	<i>120 223</i>	<i>290 390</i>	<i>26 532</i>	<i>13 964</i>	<i>40 496</i>	<i>25 022</i>	<i>13 347</i>	<i>38 369</i>	<i>7,2</i>
Part de concours déconcentrés (en %)	46,0	47,9	27,6	39,5	52,6	31,9	45,4	57,5	34,4	49,4	

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

3 3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés⁽¹⁾ dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès en 2017

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	10 808	2 158	12 966	1 424	1 638	3 062	470	305	775	16 803
Externe sans concours	0	0	0	0	0	0	699	297	996	996
Concours unique	222	7	229	15	3	18	0	0	0	247
Troisième concours	644	139	783	0	0	0	0	0	0	783
Pacte	0	0	0	0	0	0	96	38	134	134
Total déconcentrés	11 674	2 304	13 978	1 439	1 641	3 080	1 265	640	1 905	18 963
Total tous recrutements externes⁽²⁾	19 229	8 174	27 403	2 597	2 708	5 305	3 196	2 465	5 661	38 369
Part des concours déconcentrés (en %)	60,7	28,2	51,0	55,4	60,6	58,1	39,6	26,0	33,7	49,4

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

 **Figure 3.3-1 : Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2017⁽¹⁾**

Fonction publique territoriale hors Ville de Paris	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Concours externe	A+	69	585	54
	A	2 359	5 885	1 683
	B	3 925	19 709	3 484
	C	4 755	19 842	4 219
Troisième concours	A+	4	17	3
	A	85	386	78
	B	715	2 841	509
	C	1 032	1 293	939
Recrutement direct sans concours	C	nd	nd	nd
Total FPT hors Ville de Paris		12 944⁽²⁾	50 558⁽²⁾	10 969
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)				
Concours externe	A	13	95	12
	B	113	2 063	111
	C	149	865	142
Concours unique	A	75	321	65
	B	135	591	127
	C	20	620	20
Troisième concours	B	2	9	1
Recrutement direct sans concours	C	977	3 715	977
Total Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		1 484	8 279	1 455
S/total	A+	73	602	57
	A	2 532	6 687	1 838
	B	4 890	25 213	4 232
	C	6 933	26 335	6 297
Total fonction publique territoriale		14 428⁽²⁾	58 837⁽²⁾	12 424

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

(1) Y compris le concours d'administrateur territorial.

(2) Hors recrutement direct sans concours en catégorie C dans la FPT : chiffres non disponibles.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

3 3.3 Recrutements externes dans la fonction publique territoriale

Figure 3.3-2 : Recrutement par concours externe dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emplois en 2017

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femmes
Catégorie A+														
Administrateur territorial	24	181	148	329	76	60	136	26	25	51	14	10	24	41,7
Conservateur des bibliothèques	10	70	167	237	48	106	154	10	15	25	5	5	10	50,0
Conservateur du patrimoine	8	96	260	356	49	159	208	12	37	49	2	6	8	75,0
Ingénieur en chef	27	168	114	282	59	28	87	13	10	23	4	8	12	66,7
Total catégorie A+	69	515	689	1204	232	353	585	61	87	148	25	29	54	53,7
Catégorie A														
Biologiste, vétérinaire, pharmacien	9	9	18	27	5	13	18	9	18	27	3	6	9	66,7
Bibliothécaire	116	460	1506	1966	247	770	1017	53	190	243	21	77	98	78,6
Conseiller socio-éducatif	87	89	513	602	47	310	357	14	150	164	9	78	87	89,7
Infirmier en soins généraux	427	72	877	949	50	647	697	23	281	304	23	273	296	92,2
Ingénieur	1209	2770	2530	5300	1683	1473	3156	645	723	1368	423	469	892	52,6
Médecin de 2 ^e Classe	357	11	201	212	8	136	144	6	103	109	9	142	151	94,0
Puéricultrice	154	2	725	727	1	495	496	1	412	413	1	149	150	99,3
Total catégorie A	2359	3413	6370	9783	2042	3843	5885	751	1877	2628	489	1194	1683	70,9
Catégorie B														
Animateur	355	877	1582	2459	581	1033	1614	216	438	654	125	244	369	66,2
Animateur principal de 2 ^e classe	155	189	329	518	96	148	244	46	78	124	28	42	70	60,0
Assistant socio-éducatif	829	412	7141	7553	227	3763	3990	219	4739	4958	40	783	823	95,1
Chef de service de police municipale	64	334	146	480	188	86	274	35	20	55	18	8	26	30,8
Éducateur de jeunes enfants	483	60	2196	2256	31	1708	1739	16	721	737	9	440	449	98,0
Rédacteur	1295	3519	14540	18059	1740	7382	9122	337	1510	1847	201	959	1160	82,6
Rédacteur principal de 2 ^e classe	744	1740	5279	7019	787	1939	2726	241	615	856	150	437	587	74,4
Total catégorie B	3925	7131	31213	38344	3650	16059	19709	1110	8121	9231	571	2913	3484	83,6
Catégorie C														
Garde champêtre chef	10	42	15	57	29	13	42	14	7	21	6	2	8	25,0
Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^e classe	749	45	4025	4070	11	1023	1034	40	3500	3540	10	723	733	98,6
Auxiliaire de puériculture territoriale de 1 ^e classe	210	16	2334	2350	9	1645	1654	nd	nd	nd	3	207	210	98,6
Auxiliaire de soins principal de 2 ^e classe	135	51	653	704	30	473	503	46	562	608	10	125	135	92,6
Auxiliaire de soins de 1 ^e classe	610	161	2001	2162	121	1465	1586	nd	nd	nd	55	542	597	90,8
Atsem principal 2 ^e classe	1156	753	11160	11913	748	8580	9328	481	1308	1789	412	688	1100	62,6
Agent social principal de 2 ^e classe	174	12	201	213	7	143	150	5	82	87	2	59	61	96,7
Agent social de 1 ^e classe	140	14	173	187	9	138	147	7	119	126	5	86	91	94,5
Agent de maîtrise	711	2959	800	3759	2128	511	2639	839	244	1083	473	137	610	22,4
Adjoint technique principal de 2 ^e classe des établissements d'enseignement	71	332	161	493	209	93	302	81	30	111	47	15	62	24,2
Adjoint du patrimoine principal de 2 ^e classe	208	732	1906	2638	492	1007	1499	132	212	344	95	120	215	55,8
Adjoint animation principal 2 ^e classe	407	253	586	839	184	417	601	125	305	430	79	177	256	69,1
Adjoint d'animation 1 ^e classe	162	172	356	528	101	235	336	69	133	202	48	85	133	63,6
Adjoint administratif de 1 ^e classe	12	7	17	24	5	16	21	3	7	10	1	7	8	87,5
Total catégorie C	4755	5549	24388	29937	4082	15760	19842	1842	6509	8351	1246	2973	4219	70,5
Total	11108	16608	62660	79268	10006	36015	46021	3764	16594	20358	2331	7109	9440	75,3

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases) et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 1 % des candidats inscrits, 5 % des présents, 7 % des admissibles et 6 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 3.3-3 : Recrutement par la voie du troisième concours dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emplois en 2017

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			% femmes
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A+														
Administrateur territorial	4	17	15	32	10	7	17	3	6	9	1	2	3	66,7
Total catégorie A+	4	17	15	32	10	7	17	3	6	9	1	2	3	66,7
Catégorie A														
Bibliothécaire	19	72	242	314	28	122	150	13	32	45	5	14	19	73,7
Ingénieur	66	192	268	460	94	142	236	34	70	104	17	42	59	71,2
Total catégorie A	85	264	510	774	122	264	386	47	102	149	22	56	78	71,8
Catégorie B														
Animateur	113	148	168	316	113	115	228	34	44	78	21	23	44	52,3
Animateur principal de 2 ^e classe	23	21	21	42	15	11	26	11	6	17	7	5	12	41,7
Assistant socio-éducatif	20	21	140	161	16	91	107	7	27	34	4	16	20	80,0
Chef de service de police municipale	16	8	2	10	3	0	3	0	1	1	0	0	0	0
Rédacteur	359	298	2300	2598	233	1842	2075	74	545	619	40	294	334	88,0
Rédacteur principal de 2 ^e classe	184	129	721	850	70	332	402	17	118	135	16	83	99	83,9
Total catégorie B	715	625	3352	3977	450	2391	2841	143	741	884	88	421	509	82,7
Catégorie C														
Atsem principal 2 ^e classe	705	400	599	999	384	517	901	358	431	789	337	364	701	51,9
Agent de maîtrise	110	225	26	251	177	24	201	101	13	114	70	10	80	12,5
Adjoint technique principal de 2 ^e classe des établissements d'enseignement	10	11	3	14	6	2	8	6	0	6	4	0	4	0,0
Adjoint du patrimoine principal de 2 ^e classe	147	73	80	153	72	76	148	70	73	143	70	72	142	50,9
Adjoint animation principal 2 ^e classe	26	8	6	14	5	4	9	3	1	4	3	0	3	0,0
Adjoint d'animation 1 ^{re} classe	34	19	16	35	14	12	26	6	6	11	4	5	9	57,1
Total catégorie C	1032	736	730	1466	658	635	1293	544	523	1067	488	451	939	48,0
Total	1836	1642	4607	6249	1240	3297	4537	737	1372	2109	599	930	1529	60,8

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

Note : Depuis 2012, le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases) et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 13 % des candidats inscrits, 23 % des présents, 40 % des admissibles et 14 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation *au prorata* des données disponibles.

3 3.3 Recrutements externes dans la fonction publique territoriale

Figure 3.3-4 : Recrutement direct sans concours en catégorie C⁽¹⁾ dans la fonction publique territoriale⁽²⁾ en 2016^(*)

Corps et grades ouverts au recrutement	Nombre d'admis
Adjoint technique de 2 ^e classe	9 877
Adjoint administratif de 2 ^e classe	3 189
Adjoint d'animation de 2 ^e classe	2 773
Agent social de 2 ^e classe	1 273
Adjoint technique des établissements d'enseignement de 2 ^e classe	967
Adjoint du patrimoine de 2 ^e classe	333
Ensemble	18 412

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière.

(*) Les résultats pour l'année 2017 ne sont pas disponibles au moment de la publication de ce rapport.

(1) Recrutements directs : recrutements externes sans concours (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C de la fonction publique.

(2) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases) et les corps de sapeurs-pompiers.

Figure 3.3-4 bis : Recrutements directs sans concours en catégorie C⁽¹⁾ au Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2016^(*)

Corps et grades ouverts au recrutement	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femmes
Adjoint administratif 2 ^e classe (CASVP)	40	604	983	1 587	604	983	1 587	18	24	42	57,1

Source : Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(*) Les résultats pour l'année 2017 ne sont pas disponibles au moment de la publication de ce rapport.

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 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Total catégorie A dont :	13	144	57	201	63	32	95	8	4	12	33,3
Conseiller des activités physiques et sportives et de l'animation – gestion des équipements sportifs – Externe	5	115	23	138	48	8	56	5	0	5	0,0
Autre concours ⁽¹⁾	5	26	25	51	12	16	28	1	3	4	75,0
Cadre socio-éducatif – Titre IV(CASVP)	2	2	8	10	2	7	9	1	1	2	50,0
Cadre de santé (CASVP)	1	1	1	2	1	1	2	1	0	1	0,0
Total catégorie B dont :	113	1720	3350	5070	731	1332	2063	43	68	111	61,3
Agent de maîtrise – Bâtiment	6	74	19	93	33	7	40	6	1	7	14,3
Animateur d'administrations parisiennes	8	91	167	258	20	41	61	1	7	8	87,5
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées classe normale	14	300	661	961	141	317	458	4	10	14	71,4
Secrétaire administratif	15	521	1583	2104	214	526	740	6	9	15	60,0
Secrétaire médical et social	20	59	591	650	11	230	241	3	17	20	85,0
Technicien des services opérationnels, spécialité espaces verts – Externe	5	99	19	118	36	12	48	3	2	5	40,0
Technicien supérieur principal construction et bâtiment	9	68	18	86	26	9	35	2	7	9	77,8
Technicien supérieur principal génie urbain	9	28	10	38	7	3	10	2	3	5	60,0
Technicien supérieur principal informatique	7	143	19	162	99	10	109	5	2	7	28,6
Autre concours ⁽¹⁾	16	292	148	440	99	62	161	11	6	17	35,3
Adjoint des cadres hospitaliers (CASVP)	4	45	115	160	45	115	160	0	4	4	100,0
Total catégorie C dont :	149	922	566	1488	494	371	865	101	41	142	28,9
Adjoint d'animation et d'action sportive, activités périscolaires – Externe	36	251	463	714	158	313	471	16	20	36	55,6
Adjoint technique principal 2 ^e classe – bûcheron élagueur – Externe	6	36	0	36	12	0	12	10	0	10	0,0
Adjoint technique principal 2 ^e classe – électricien automobile – Externe	6	16	1	17	13	1	14	5	1	6	16,7
Adjoint technique principal 2 ^e classe – électrotechnicien – Externe	12	69	6	75	27	1	28	8	0	8	0,0
Adjoint technique principal 2 ^e classe – jardinier – Externe	33	99	46	145	50	25	75	16	14	30	46,7
Adjoint technique principal 2 ^e classe – magasinier cariste – Externe	9	174	15	189	94	9	103	13	1	14	7,1
Adjoint technique principal 2 ^e classe – Maintenance des bâtiments – Externe	18	105	0	105	43	0	43	9	0	9	0,0
Adjoint technique principal 2 ^e classe – plombier – Externe	7	87	0	87	39	0	39	10	0	10	0,0
Autres concours ⁽¹⁾	4	24	2	26	11	1	12	5	1	6	16,7
Adjoint administratif principal de 2 ^e classe – Animation (CASVP)	4	16	14	30	9	7	16	2	2	4	50,0
Adjoint technique 2 ^e classe – Bâtiment (CASVP)	1	20	1	21	20	1	21	1	0	1	0,0
Adjoint technique principal de 2 ^e classe – Cuisine (CASVP)	13	25	18	43	18	13	31	6	2	8	25,0
Total	275	2786	3973	6759	1288	1735	3023	152	113	265	42,6

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris, et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

3 3.3 Recrutements externes dans la fonction publique territoriale

Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Total catégorie A	75	243	528	771	109	212	321	15	50	65	77
Infirmier	15	9	98	107	5	80	85	0	15	15	100
Médecin	8	3	3	6	3	3	6	1	2	3	67
Médecin PMI	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeur arts plastiques de la ville de Paris	25	95	339	434	13	87	100	4	21	25	84
Professeur éducation musicale de la Ville de Paris	12	29	46	75	12	20	32	3	9	12	75
Autres concours ⁽¹⁾	10	107	42	149	76	22	98	7	3	10	30
Total catégorie B	135	99	716	815	49	542	591	6	121	127	95
Assistant de service social	41	22	279	301	10	199	209	2	39	41	95
Conseiller en économie sociale et familiale	9	20	104	124	8	79	87	1	8	9	89
Éducateur spécialisé	15	38	87	125	26	66	92	2	9	11	82
Éducateur de jeunes enfants	70	19	246	265	5	198	203	1	65	66	98
Total catégorie C	20	9	765	774	4	616	620	0	20	20	100
Agent spécialisé des écoles maternelles	20	9	765	774	4	616	620	0	20	20	100
Total	230	351	2009	2360	162	1370	1532	21	191	212	90

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du troisième concours de la Ville de Paris en 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Catégorie B											
Secrétaire administratif – Troisième voie	2	18	49	67	2	7	9	1	0	1	0
Total	2	18	49	67	2	7	9	1	0	1	0

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

Figure 3.3-8 : Recrutement externe sans concours de la Ville de Paris en 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Catégorie C											
Adjoint administratif	21	3	21	24	3	21	24	2	19	21	90
Adjoint technique entretien d'espaces verts	74	612	44	656	324	27	351	66	8	74	11
Adjoint technique installations sportives	75	703	66	769	405	42	447	69	6	75	8
Éboueur	185	1 596	120	1 716	1 050	70	1 120	174	11	185	6
Scaphandrier (AT 1 ^{re} classe)	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	0
Adjoint technique des collèges spécialité entretien et accueil	35	106	181	287	60	97	157	12	23	35	66
Conducteur d'automobile	60	194	2	196	143	3	146	60	0	60	0
Adjoint d'animation périscolaires 1 ^{re} classe	55	437	864	1 301	57	98	155	27	28	55	51
Magasinier des bibliothèques	18	14	35	49	14	34	48	4	14	18	78
Agent technique des écoles	45	72	302	374	60	277	337	10	35	45	78
Auxiliaire de puériculture et de soins	284	4	751	755	3	449	452	3	281	284	99
Agent technique de la petite enfance	114	139	598	737	68	399	467	7	107	114	94
Agent de logistique générale	9	9	0	9	9	0	9	9	0	9	0
Total	977	3 891	2 984	6 875	2 198	1 517	3 715	445	532	977	54

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

3 3.4 Recrutements externes niveau attaché dans la fonction publique

Figure 3.4-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA en 2018

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre 2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution 2018/2008 (en %)	Nombre 2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution 2018/2008 (en %)	dont femmes		Nombre 2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution 2018/2008 (en %)	dont femmes	
							2018	Évolution 2018/2017 (en %)				2018	Évolution 2018/2017 (en %)
Externe	205	-44,6	-41,8	2 072	-18,1	-31,1	1 151	-16,8	205	-44,6	-41,8	121	-38,9
Troisième concours	45	-43,8	12,5	464	-18,7	37,7	271	-16,6	45	-43,8	12,5	32	-31,9
Total	250	-44,4	-36,2	2 536	-18,2	-24,2	1 422	-16,8	250	-44,4	-36,2	153	-37,6

Sources : IRA ; DGAFP – Bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité.

Figure 3.4-1 bis : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA en 2017

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre 2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	Nombre 2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes		Nombre 2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes	
							2017	Évolution 2017/2016 (en %)				2017	Évolution 2017/2016 (en %)
Externe	370	0,0	-17,8	2 530	-7,3	-15,6	1 384	-5,9	370	0,0	-17,8	198	0,5
Troisième concours	80	0,0	66,7	571	10,4	248,2	325	12,8	80	0,0	66,7	47	-7,8
Total	450	0,0	-9,6	3 101	-4,5	-1,9	1 709	-2,8	450	0,0	-9,6	245	-1,2

Sources : IRA ; DGAFP – Bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité.

Figure 3.4-2 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attaché territorial en 2016⁽¹⁾

	Postes offerts			Présents			Admis		
	Nombre	Évolution 2016/2014 (en %)	Évolution 2016/ 2006 (en %)	Nombre	Évolution 2016/2014 (en %)	Évolution 2016/ 2006 (en %)	Nombre	Évolution 2016/2014 (en %)	Évolution 2016/ 2006 (en %)
Externe	1 722	12,1	2,0	9 120	-14,0	-28,9	1 407	-4,5	-5,4
Troisième concours	340	16,0	0,5	1 870	-13,2	24,0	300	7,1	34,5
Total	2 062	12,7	7,6	10 990	-13,8	-23,3	1 707	-2,6	-0,2

Source : Centre national de la fonction publique territoriale – CNFPT jusqu'en 2009 et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion à partir de 2010.

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans, les prochains résultats concerneront l'année 2018.

Figure 3.4-3 : Résultats du concours externe d'attaché d'administration hospitalière

	Nombre				Évolution (%)	
	2008	2016	2017	2018	2018/2017	2018/2008
Postes offerts	38	50	50	60	20,0	57,9
Présents	221	230	225	159	-29,3	-28,1
Admis	41	65	107	47	-56,1	14,6

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Figure 3.4-4 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au troisième concours d'attaché d'administration hospitalière de 2012 à 2018

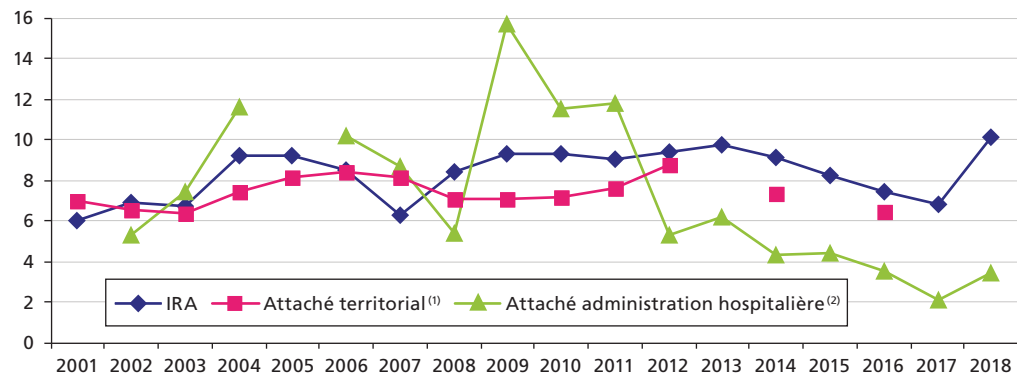
	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Sélectivité
2012 ⁽¹⁾	5	6	3	0	-
2013	7	7	1	1	1,0
2014	5	10	3	1	3,0
2015	5	15	6	1	6,0
2016	5	14	8	4	2,0
2017	5	19	11	4	2,8
2018	10	19	13	4	3,3

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Année de l'introduction du troisième concours pour le corps des attachés d'administration hospitalière suite à la modification de leur statut par le décret n° 2011-404 du 14 avril 2011.

Figure 3.4-5 : Sélectivité comparée des concours externes niveau attaché



Sources : CNFPT, CNG, IRA. Traitement DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) En 2013, 2015 et 2017, le concours n'a pas eu lieu, il est organisé désormais tous les deux ans.

(2) En 2005, le concours d'attaché hospitalier n'a pas eu lieu.

3 3.5 Recrutements externes niveau administrateur dans la fonction publique

Figure 3.5-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ENA

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes	
Nombre							Évolution 2017/2007 (en %)	Nombre				Évolution 2017/2016 (en %)	
2017													
Externe	40	-7,0	0,0	528	-20,2	-13,3	221	-18,5	40	-7,0	-2,4	15	36,4
Troisième concours	8	-11,1	0,0	65	14,0	-33,7	22	22,2	8	-11,1	0,0	2	100,0
Total	48	-7,7	0,0	593	-17,5	-16,1	243	-15,9	48	-7,7	-2,0	17	41,7
2018													
Externe	40	0,0	0,0	613	16,1	10,8	229	3,6	40	0,0	0,0	15	0,0
Troisième concours	8	0,0	0,0	85	30,8	21,4	38	72,7	8	0,0	0,0	3	50,0
Total	48	0,0	0,0	698	17,7	12,0	267	9,9	48	0,0	0,0	18	5,9

Source : École nationale d'administration.

Figure 3.5-2 : Résultats du concours externe et troisième concours d'entrée à l'Inet en 2017

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes	
Nombre							Évolution 2017/2016 (en %)	Nombre				Évolution 2017/2016 (en %)	
Externe	24	0,0	-25,0	136	-35,2	-66,3	60	-40,0	24	14,3	-25,0	10	-9,1
Troisième concours	4	0,0	-42,9	17	-19,0	-59,5	7	-50,0	3	0,0	-57,1	2	0,0
Total	28	0,0	-28,2	153	-33,8	-65,7	67	-41,2	27	12,5	-30,8	12	-7,7

Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Figure 3.5-3 : Directeur d'hôpital : résultats du concours externe de 2018

	Nombre				Évolution (%)	
	2008	2016	2017 ⁽¹⁾	2018	2018/2017	2018/2008
Externe						
Postes offerts	39	51	50	50	0,0	28,2
Présents	268	334	265	260	-1,9	-3,0
Admis	39	51	50	50	0,0	28,2
Troisième concours⁽²⁾						
Postes offerts		4	5	5	0,0	
Présents		15	19	21	10,5	
Admis		2	4	5	25,0	

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le poste non pourvu au troisième concours a été reporté sur le concours interne en application du principe de fongibilité entre les concours.

(2) Le troisième concours a été introduit en 2015 pour le corps des directeurs d'hôpital à la suite de la modification de leur statut par le décret n° 2014-1706 du 30 décembre 2014.

 **Figure 3.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social⁽¹⁾ : résultats du concours externe de 2017**

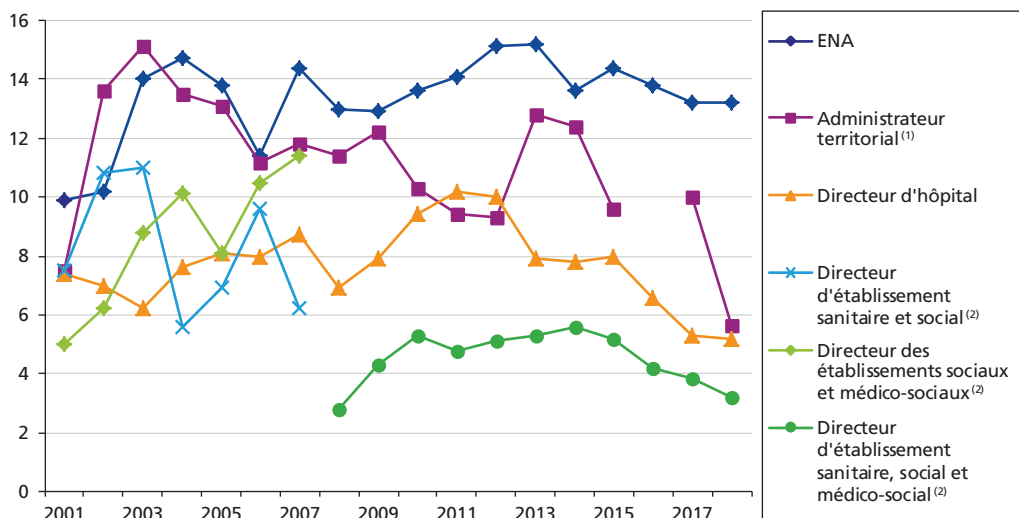
Externe	Nombre					Évolution (%)	
	2008	2015	2016	2017	2018	2018/2017	2018/2008
Postes offerts	60	57	60	60	60	0,0	0,0
Présents	130	297	250	230	175	-23,9	34,6
Admis	46	57	60	60	55	-8,3	19,6
Troisième concours							
Postes offerts		5	5	5	5	0,0	
Présents		10	17	17	17	0,0	
Admis		5	2	5	4	-20,0	

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le corps de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social résulte de la fusion, à partir de 2008, du corps de directeur d'établissement sanitaire et social et du corps de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux.

(2) Année de l'introduction du troisième concours pour le corps des directeurs d'établissement sanitaire social et médico-social à la suite de la modification de leur statut par le décret n° 2014-1706 du 30 décembre 2014.

Figure 3.5-5 : Évolution de la sélectivité des concours externes de niveau administrateur des trois versants de la fonction publique



Sources : ENA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Les chiffres 2016 ne sont pas encore disponibles.

(2) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est « directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ».

Parcours professionnels 4

Recrutement interne et promotion
dans la fonction publique de l'État 4.1

Recrutement déconcentré interne
dans la fonction publique de l'État 4.2

Recrutement interne
et examens professionnels
dans la fonction publique territoriale 4.3

Recrutement interne des attachés 4.4

Recrutement interne des administrateurs 4.5

Mobilité des agents de la fonction publique 4.6

Mobilité catégorielle 4.7

Positions statutaires 4.8

Présentation

A – Voies d'accès internes dans la fonction publique de l'État

– **Les concours internes** sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.

– **Les examens professionnels** permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'accès à un grade supérieur à celui du corps auquel ils appartiennent ou l'accès à un corps supérieur.

– **Les plans de titularisation** ont été ouverts en dérogation au statut général des fonctionnaires et de manière temporaire, par une loi, aux agents contractuels remplissant certaines conditions de diplôme ou d'ancienneté. La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, dite « loi Sapin », relative à la résorption de l'emploi précaire prévoyait trois modalités : des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération, l'ouverture de concours réservés et d'examen professionnels pendant une durée maximum de cinq ans. L'actuel plan de titularisation est couvert par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet ».

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

– Agriculture, Agroalimentaire et Forêt : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (Onic) ;

– Défense : Anciens combattants, Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (Onac) ;

– Intérieur : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) ;

– Ministères économiques et financiers : Caisse des dépôts et consignations (CDC) ;

– Ministères des Affaires sociales : Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA) ;

– Écologie, Développement durable, Transports et Logement : Institut géographique national (IGN), Météo-France ;

– Ministères de l'enseignement : CNRS.

Les établissements publics scientifiques et techniques sous double tutelle sont rattachés aux ministères d'administrations :

– Agriculture, Agroalimentaire et Forêt : Institut national de la recherche agronomique (Inra) et l'Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (Irstea) ;

– Ministères économiques et financiers : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics : Institut national de recherche en informatique et en automatique (Inria) ;

– Affaires étrangères et Développement international : Institut de recherche pour le développement (IRD) ;

– Affaires sociales : Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) ;

– Travail, Emploi et Dialogue social : Institut national d'études démographiques (Ined) ;

– Écologie, Développement durable, Transports et Logement : Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (Ifsttar).

B – Voies d'accès à la fonction publique territoriale

Le statut général des fonctionnaires territoriaux est régi par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. En matière de concours, la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale confie aux centres de gestion l'organisation de la quasi-totalité des concours territoriaux et au CNFPT celle des concours des administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque et des ingénieurs en chef (concours de catégorie A+). La Ville de Paris organise ses propres concours.

L'enquête annuelle Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État est étendue depuis 2011 à la fonction publique territoriale. Les informations sont transmises par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour les concours de catégorie A+ dont il est l'organisateur depuis 2010 (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques et ingénieurs en chef) et par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) pour tous les autres concours (données centralisées par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion). Les fiches thématiques qui suivent présentent

4 Présentation

également les résultats pour 2017 des concours de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), qui organisent leurs propres concours.


C – Voies d'accès à la fonction publique hospitalière

Les données sur les concours internes de l'encadrement dans la fonction publique hospitalière sont transmises par le Centre national de gestion.

Le concours interne d'attaché d'administration hospitalière, organisé au niveau national par le Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière, est ouvert par arrêté du ministre chargé de la santé aux fonctionnaires et aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif, aux militaires et magistrats ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale et aux candidats mentionnés au deuxième alinéa du 2° de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Les candidats doivent justifier au 1^{er} janvier de l'année du concours de trois ans au moins de service public effectif. Les périodes de formation ou de stage dans une école ou un établissement ouvrant accès à un corps de la fonction publique ne sont pas prises en compte pour la détermination de cette durée.

Les concours internes de directeur d'hôpital public et de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social* sont ouverts aux fonctionnaires et agents de l'État, aux militaires et magistrats, aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif, aux fonctionnaires et agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, aux candidats répondant aux conditions fixées au deuxième alinéa du 2° de l'article 29 de la même loi qui, à la date de clôture des inscriptions, sont en position d'activité, de détachement ou de congé parental ainsi qu'aux candidats en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats doivent justifier, à la date de clôture des inscriptions, de quatre ans au moins de service public. Pour la détermination de cette durée, ne sont pas prises en considération les périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Études&Statistiques/Rapport annuel, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

* Le corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux résulte de la fusion, à partir de 2008, du corps des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux avec celui des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux.

 **Figure 4.1-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés**

	2006	2007	2016	2017	2017/2016 (%)	2017/2007 (en % par an)
Postes offerts	14 714	13 104	12 970	11 279	-13,0	-13,9
Admis						
Total	13 051	12 744	11 585	10 348	-10,7	-18,8
dont femmes	7 732	7 432	6 545	6 108	-6,7	-17,8
Part des femmes (en %)	59,2	58,3	56,5	59,0	-	-
Recrutés						
Total	13 317	13 354	11 501	10 296	-10,5	-22,9
dont femmes	7 935	7 874	6 481	6 076	-6,2	-22,8
Part des femmes (en %)	59,6	59,0	56,4	59,0	-	-

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Note : Les concours internes exceptionnels n'ont pas été pris en compte dans ces tableaux. En 2017, ces concours ont recrutés 208 candidats pour 211 postes offerts.

 **Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2017**

	2006	2007	2016	2017	2017/2016 (%)	2017/2007 (en % par an)
Postes offerts	3 251	4 595	7 570	9 560	26,3	108,1
Admis						
Total	2 831	4 165	6 793	8 856	30,4	112,6
dont femmes	1 630	2 356	3 487	4 023	15,4	70,8
Part des femmes (en %)	57,6	56,6	51,3	45,4	-	-
Recrutés						
Total	2 844	4 181	6 822	8 833	29,5	111,3
dont femmes	1 635	2 378	3 491	3 997	14,5	68,1
Part des femmes (en %)	57,5	56,9	51,2	45,3	-	-

Source : GRECO Report (Gestion des recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Figure 4.1-3 : Titularisation avec et sans concours dans le cadre de la loi de résorption de l'emploi précaire n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (dite loi Sapin) dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2006


Année	Postes offerts	Admis	Recrutés	Sélectivité
2001	2 990	5 603	5 373	3,1
2002	12 302	12 404	12 652	1,8
2003	6 974	7 081	7 538	2,3
2004	5 392	4 781	4 996	3,2
2005	2 476	2 458	2 469	3,0
2006	56	121	120	4,6
Bilan 2001 à 2006	30 190	32 448	33 148	

Source : GRECO Report (Gestion des recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Titularisation : plan de résorption de l'emploi précaire loi 2001-2 du 3 janvier 2001, mis en œuvre pour une durée déterminée, à partir de janvier 2001 et qui a pris fin en janvier 2006.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

4 4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État

 **Figure 4.1-3 bis : Titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique⁽¹⁾**

Année	Postes offerts	Admis	Recrutés	Sélectivité
2013 (résultats partiels)	6 143	5 333	5 284	2,3
2013 (résultats estimés)	7 934	7 124	7 075	-
2014 (résultats partiels)	7 931	4 470	4 626	2,2
2014 (résultats estimés)	9 497	6 036	6 192	-
2015 (résultats partiels)	5 712	2 615	2 604	1,8
2015 (résultats estimés)	6 012	2 704	2 693	-
2016 (résultats partiels)	3 094	1 178	1 164	2,3
2016 (résultats estimés)	3 413	1 178	1 483	-
2017	5 539	2 000	2 352	2,0

Source : GRECO Report (Gestion des recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2013 (ministère de l'Éducation nationale et ministères économiques et financiers), en 2014 (ministères de l'Éducation nationale et Écologie) et en 2015 et 2016 (le ministère de l'Éducation nationale). Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent. En 2017, les résultats n'ont pas été estimés.

Note : Les examens professionnels de titularisation ne sont pas pris en compte dans ce tableau. En 2017, ces examens ont recruté 87 candidats pour 207 postes offerts.

Figure 4.1-4 : Recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet) dans la fonction publique de l'État en 2017⁽¹⁾

	Postes			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité	Part des recrutements (en %)
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Concours internes	A	5641	33219	54742	5671	9288	14959	1977	3315	5292	1936	3232	5168				
	B	4241	17980	27099	3735	5216	8951	1872	1929	3801	1869	1932	3801				
	C	1397	1847	7762	9609	741	2656	3397	391	864	1255	415	912	1327			
Total concours internes	11279	58961	91450	10147	17160	27307	4240	6108	10348	4220	6076	10296			8,8	47,9	
Examens professionnels changement de corps	A	1373	4780	6059	10839	1024	1238	2262	403	508	911	408	506	914			
	B	692	778	2525	3303	252	776	1028	118	393	511	121	382	503			
	C	15	7	8	15	7	6	13	7	7	14	7	7	14			
Total	2080	5565	8592	14157	1283	2020	3303	528	908	1436	536	895	1431		9,9	6,7	
Examens professionnels c hangement de grade	A	726	1440	1805	3245	779	1210	1989	299	418	717	299	417	716			
	B	6624	13224	14807	28031	7524	8768	16292	3973	2637	6610	3968	2625	6593			
	C	130	27	70	97	27	69	96	33	60	93	33	60	93			
Total	7480	14691	16682	31373	8330	10047	18377	4305	3115	7420	4300	3102	7402		4,2	34,5	
Total examens professionnels	9560	20256	25274	45530	9613	12067	21680	4833	4023	8856	4836	3997	8833		5,1	41,1	
Concours réservés ⁽²⁾	A	3984	1287	1969	3256	1013	1545	2558	619	912	1531	615	912	1527			
	B	719	92	342	434	69	264	333	67	215	282	65	212	277			
	C	836	98	245	343	56	122	178	36	151	187	36	151	548			
Total concours réservés⁽²⁾	5539	1477	2556	4033	1138	1931	3069	722	1278	2000	716	1275	2352		2,0	10,9	
Total concours internes, examens professionnels et concours réservés	26378	54222	86791	141013	20898	31158	52056	9795	11409	21204	9772	11348	21481		6,7	100,0	

Source : GRECO Report (Gestion des recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

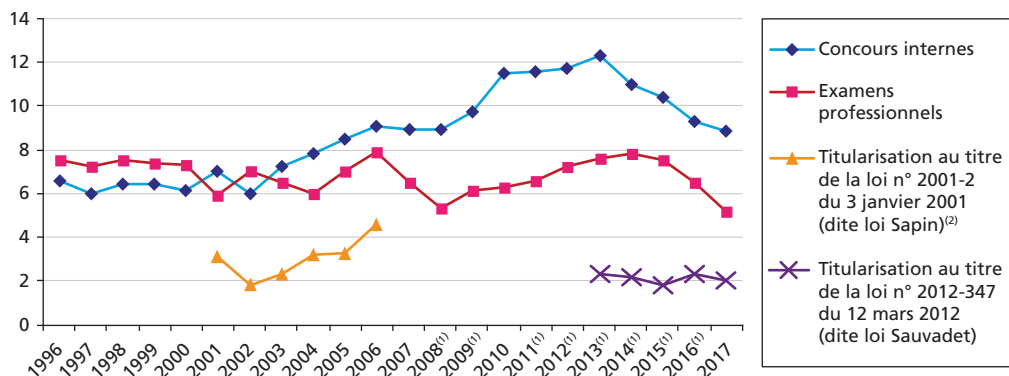
(1) En 2017, les résultats n'ont pas été estimés.

(2) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet).

Note : Les concours internes exceptionnels et les examens professionnels de titularisation ne sont pas pris en compte dans ces tableaux.

4 4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-5 : Sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'État depuis 1996



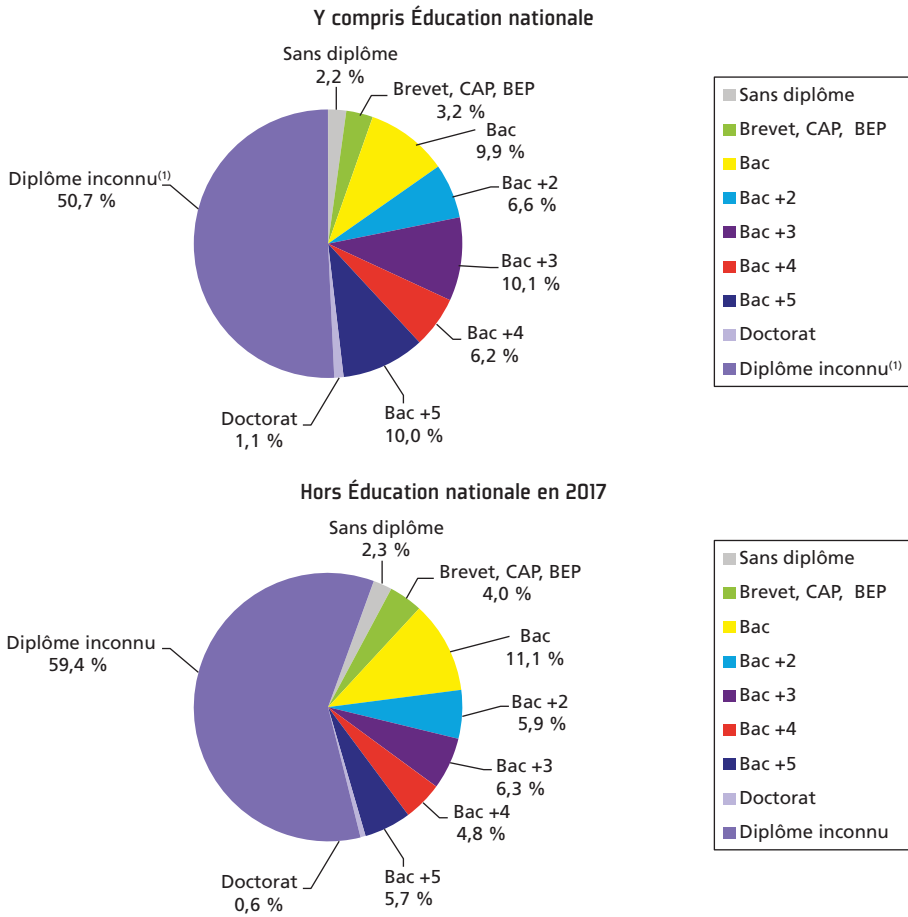
Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Champ partiel : 544 concours pour lesquels les ministères ont répondu sur 562 organisés en 2008 ; 500 concours sur 507 organisés en 2009 ; 534 concours sur 540 organisés en 2011 ; 489 concours pour 491 organisés en 2012 ; 565 concours sur 570 organisés en 2013 ; 701 concours sur 708 organisés en 2014 et 445 concours sur 448 organisés en 2015.

(2) Le plan de titularisation au titre de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (résorption de l'emploi précaire, dite loi Sapin) a pris fin en janvier 2006. Un nouveau plan de titularisation a été mis en place par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet.

Figure 4.1-6 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2017



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

(1) 37,4 % pour la catégorie A, 58,0 % pour la catégorie B et 65,8 % pour la catégorie C.

4 4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-7 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2017

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total	Total général	dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts	11 724	5 186	12 276	2 378	26 378	5 186
Total recrutés	8 325	3 490	11 174	1 982	21 481	3 490
Hommes	3 258	1 350	6 023	491	9 772	1 350
Femmes	5 067	2 140	5 151	1 130	11 348	2 140
Sélectivité	8,5	5,6	5,3	6,5	6,6	5,6
Dont concours interne						
Postes offerts	5 641	2 789	4 241	1 397	11 279	2 789
Total recrutés	5 168	2 477	3 801	1 327	10 296	2 477
Hommes	1 936	863	1 869	415	4 220	863
Femmes	3 232	1 614	1 932	912	6 076	1 614
Sélectivité	10,3	6,9	7,1	7,7	8,8	6,9
Dont concours réservés						
Postes offerts	3 984	1 612	719	836	5 539	1 612
Total recrutés	1 527	661	277	548	2 352	661
Hommes	615	307	65	36	716	307
Femmes	912	354	212	151	1 275	354
Sélectivité	2,1	2,3	1,5	1,8	2,0	2,3
Dont examen professionnel						
Postes offerts	2 099	785	7 316	145	9 560	785
Total recrutés	1 630	352	7 096	107	8 833	352
Hommes	707	180	4 089	40	4 836	180
Femmes	923	172	3 007	67	3 997	172
Sélectivité	8,7	2,2	4,4	1,0	5,1	2,2
Examen professionnel (avec changement de corps) – Loi 84-16 art. 26						
Postes offerts	1 373	785	692	15	2 080	785
Total recrutés	914	352	503	14	1 431	352
Hommes	408	180	121	7	536	180
Femmes	506	172	382	7	895	172
Sélectivité	11,9	2,2	6,5	1,1	9,9	2,2
Examen professionnel (avec changement de grade) – Loi 84-16 art. 58						
Postes offerts	726	0	6 624	130	7 480	0
Total recrutés	716	0	6 593	93	7 402	0
Hommes	299	0	3 968	33	4 300	0
Femmes	417	0	2 625	60	3 102	0
Sélectivité	4,5	0,0	4,2	1,0	4,2	0,0

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-8 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2017

	Postes offerts		Inscrits		Présents		Admissibles		Admis		Recrutés		Sélectivité				
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		Total	Total		
Catégorie A																	
Professeurs du second degré	2 306	5 532	8 175	13 707	2 320	4 233	6 553	1 004	1 963	2 967	490	958	1 448	479	926	1 405	4,5
Professeurs de lycée professionnel	1 229	2 336	3 120	5 456	956	1 351	2 307	682	840	1 522	287	374	661	283	362	645	3,5
Attachés d'administration	1 061	3 667	11 544	15 211	2 477	7 885	10 362	289	989	1 278	118	385	503	123	399	522	20,6
Professeurs agrégés classe normale	975	7 863	9 679	17 542	4 262	5 545	9 807	850	1 259	2 109	388	586	974	382	564	946	10,1
Personnel de direction 2 ^e classe	580	1 656	2 259	3 915	1 282	1 808	3 090	420	746	1 166	217	363	580	200	366	566	5,3
Ingenieurs d'études 2 ^e classe	488	1 740	2 810	4 550	1 691	2 776	4 467	654	1 242	1 896	147	247	394	148	251	399	11,3
Professeurs des écoles classe normale	462	692	2 689	3 381	224	714	938	130	423	553	77	278	355	65	241	306	2,6
Assistants ingénieurs	374	1 730	3 954	5 684	1 722	3 950	5 672	763	1 415	2 178	116	199	315	121	206	327	18,0
Attachés principaux d'administration	370	697	1 205	1 902	465	832	1 297	389	725	1 114	132	233	365	132	232	364	3,6
Attachés, élèves d'institut régional d'administration	280	1 752	3 417	5 169	992	1 970	2 962	217	480	697	86	194	280	86	194	280	10,6
Inspecteurs des finances publiques	243	4 097	4 935	9 032	3 056	3 687	6 743	177	296	473	94	149	243	94	145	239	27,7
Inspecteurs du travail	207	258	456	714	196	351	547	191	341	532	72	133	205	72	133	205	2,7
Catégorie B																	
Brigadiers-chefs	3 022	5 464	1 522	6 986	4 185	1 185	5 370	2 321	701	3 022	2 321	701	3 022	2 321	701	3 022	1,8
Gardiens de la paix	1 685	3 338	1 444	4 782	2 887	1 206	4 093	1 837	784	2 621	1 100	413	1 513	1 100	413	1 513	2,7
Secrétaires administratifs classe normale	854	2 115	13 811	15 926	1 294	8 645	9 939	291	1 877	2 168	104	603	707	104	603	707	14,1
Brigadiers sup.	584	425	172	597	425	172	597	416	168	584	416	168	584	416	168	584	1,0
Techniciens de recherche et de formation classe normale	557	708	2 355	3 063	691	2 329	3 020	372	962	1 334	139	336	475	142	350	492	6,4
Contrôleurs des finances publiques 1 ^{re} classe	459	1 775	2 494	4 269	1 511	2 135	3 646	1 511	2 135	3 646	156	303	459	152	298	450	7,9
Contrôleurs principaux des finances publiques	448	2 648	2 526	5 174	1 720	1 766	3 486	1 295	1 590	2 885	220	228	448	220	228	448	7,8
Brigadiers	374	4 493	1 531	6 024	2 490	838	3 328	295	79	374	295	79	374	295	79	374	8,9
Contrôleurs des finances publiques 2 ^e classe	317	1 452	2 272	3 724	1 024	1 540	2 564	224	412	636	109	208	317	109	201	310	8,1
Techniciens de recherche et de formation classe supérieure	313	320	495	815	271	374	645	269	373	642	118	194	312	117	190	307	2,1
Greffiers	257	284	1 239	1 523	105	605	710	63	375	438	33	224	257	34	211	245	2,8
Catégorie C																	
Adjoints administratifs principaux 2 ^e classe	795	1 167	8 660	9 827	645	5 507	6 152	194	1 733	1 927	71	590	661	71	590	661	9,3
Adjoints techniques de recherche et de formation	682	366	1 418	1 784	353	1 403	1 756	191	586	777	78	210	288	78	210	288	6,1

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Dessi.

Définition : Recrutements et sélections internes : concours internes, examens professionnels et concours réservés (loi Sauvadet).

Définition : Sélectivité : présents/admis.

4 4.2 Recrutement déconcentré interne dans la fonction publique de l'État

Figure 4.2-1 : Recrutements déconcentrés⁽¹⁾ par voie interne⁽²⁾ dans la fonction publique de l'État en 2017

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours internes dont :	4 453	9 105	25 759	34 864	1 687	2 343	4 030	1 686	2 332	4 018	8,7
Éducation nationale	1 763	2 341	15 735	18 076	240	1 375	1 615	229	1 339	1 568	11,2
Enseignement supérieur	897	3 651	8 771	12 422	294	519	813	304	544	848	15,3
Ministère de l'Intérieur	1 748	2 997	1 400	4 397	1 125	440	1 565	1 125	440	1 565	2,8
Concours réservés dont :	1 686	383	835	1 218	216	506	722	215	509	1 085	1,7
Éducation nationale	458	131	211	342	77	128	205	77	128	205	1,7
Enseignement supérieur	1 041	186	580	766	130	364	494	129	367	857	1,6
Ministère de l'Intérieur	14	64	33	97	7	7	14	7	7	14	6,9
Total déconcentrés⁽²⁾	6 146	9 500	26 610	36 110	1 905	2 854	4 759	1 903	2 846	5 110	7,6
Total recrutements internes⁽²⁾	26 378	54 222	86 791	141 013	9 795	11 409	21 204	9 772	11 348	21 481	6,7
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	23,3	17,5	30,7	25,6	19,4	25,0	22,4	19,5	25,1	23,8	-

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Ensemble des recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi Sauvadet).

Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés⁽¹⁾ internes⁽²⁾ par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2017

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Concours réservé	184	142	326	177	37	214	148	36	545	1 085
Concours interne	429	207	636	1 283	1 316	2 599	620	163	783	4 018
Total déconcentrés	613	349	962	1 461	1 355	2 816	772	199	1 332	5 110
Total recrutements internes ⁽²⁾	5 067	3 258	8 325	5 151	6 023	11 174	1 130	491	1 982	21 481
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	12,1	10,7	11,6	28,4	22,5	25,2	68,3	40,5	67,2	23,8

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Ensemble des recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi Sauvadet).

 **Figure 4.3-1 : Recrutement par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2017**

	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Fonction publique territoriale hors Ville de Paris				
Concours interne	A+	49	403	51
	A	372	1 388	162
	B	2 864	32 164	3 173
	C	2 845	11 046	2 779
Examen professionnel	A+	58	nd	39
	A	nd	7 751	2 367
	B	nd	7 282	2 767
	C	nd	19 283	9 333
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		693	2 837	565
Concours interne (Ville de Paris)	A	22	77	23
	B	179	1 528	170
	C	70	375	26
Concours interne (CASVP)	A	8	21	8
	B	2	16	1
	C	11	17	8
Examen professionnel (Ville de Paris)	A	32	128	32
	B	300	629	258
Examen professionnel (CASVP)	B	9	13	8
	C	60	33	31

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris ; Centre national de la fonction publique territoriale.
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

4.3 Recrutement interne et examens professionnels dans la fonction publique territoriale

Figure 4.3-2 : Recrutement par concours interne dans la fonction publique territoriale (1) et par cadre d'emplois en 2017

	Postes offerts	Inscrits (2)			Présents (2)			Admissibles			Admis			Part des femmes (en %)
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A+	22	100	114	214	54	71	125	15	31	46	5	15	20	75,0
Administrateurs territoriaux	5	38	54	92	26	38	64	7	5	12	3	2	5	40,0
Conservateurs des bibliothèques	4	15	41	56	9	26	35	3	8	11	0	4	4	100,0
Conservateurs du patrimoine	18	172	91	263	111	68	179	19	18	37	10	12	22	54,5
Ingénieurs en chef	49	325	300	625	200	203	403	44	62	106	18	33	51	64,7
Total catégorie A+														
Catégorie A	42	206	860	1066	140	599	739	19	105	124	8	44	52	84,6
Bibliothécaires	330	866	316	1182	464	185	649	116	54	170	73	37	110	33,6
Ingénieurs en chef	372	1072	1176	2248	604	784	1388	135	159	294	81	81	162	50,0
Catégorie B	446	1750	2883	4633	1323	2231	3554	308	573	881	169	315	484	65,1
Animateurs	84	288	385	673	172	221	393	60	92	152	40	66	106	62,3
Animateurs principaux de 2 ^e classe	5	1	210	211	1	106	107	0	10	10	0	5	5	100,0
Assistants socio-éducatifs	80	658	209	867	470	152	622	108	39	147	82	25	107	23,4
Chefs de service de police municipale	1839	3509	29130	32639	2697	21473	24170	345	3197	3542	193	1717	1910	89,9
Rédacteurs	410	1131	6441	7572	526	2792	3318	159	767	926	88	473	561	84,3
Rédacteurs principaux de 2 ^e classe	2864	7337	39258	46595	5189	26975	32164	980	4678	5658	572	2601	3173	82,0
Catégorie C	25	9	85	94	9	70	79	nd	nd	nd	2	23	25	92,0
Auxiliaires de soins de 1 ^{er} classe	881	562	2808	3370	530	2071	2601	381	535	916	380	529	909	58,2
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) principaux 2 ^e classe	1208	5902	1245	7147	4782	931	5713	1694	376	2070	932	183	1115	16,4
Agents de maîtrise	48	219	170	389	161	116	277	68	26	94	37	11	48	22,9
Adjoints techniques principaux de 2 ^e classe des établissements d'enseignement	217	156	290	446	136	227	363	104	151	255	90	115	205	56,0
Adjoints du patrimoine principal de 2 ^e classe	323	498	1157	1655	419	972	1391	144	384	528	94	231	325	71,1
Adjoints d'animation principaux 2 ^e Classe	136	221	526	747	182	406	588	58	185	243	40	107	147	72,9
Adjoints d'animation 1 ^{er} Classe	7	9	30	39	8	26	34	0	5	5	0	5	5	100,0
Adjoints administratifs de 1 ^{er} classe	2845	7575	6312	13887	6227	4819	11046	2450	1661	4111	1576	1203	2779	43,3
Total catégorie C	6130	16309	47046	63355	12220	32781	45001	3609	6560	10169	2247	3918	6165	63,6
Total														

ources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Fonction publique territoriale hors Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 2 % des candidats inscrits et 10 % des présents. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 4.3-3 : Examen professionnel dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ par cadre d'emplois en 2017

	Inscrits ⁽²⁾		Présents ⁽²⁾		Admissibles ⁽²⁾		Admis		Part des femmes (en %)			
	H	F	H	F	H	F	H	F				
	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total				
Catégorie A+												
Administrateur territorial	163	140	303	nd	nd	35	28	63	12	5	17	29,4
Ingenieur en chef	266	116	382	nd	nd	37	15	52	18	4	22	18,2
Total catégorie A+	429	256	685	nd	nd	72	43	115	30	9	39	23,1
Catégorie A												
Professeur d'enseignement artistique	909	974	1 883	839	880	413	387	800	282	291	573	50,7
Biologiste Vétérinaire Pharmacien cl. Excep.	12	6	18	10	6	10	6	16	8	4	12	33,3
Attaché principal	2 186	5 117	7 303	1 807	4 184	696	1 858	2 554	478	1 288	1 766	72,9
Conseiller des APS principal de 2 ^e classe	21	9	30	18	7	17	7	24	12	4	16	25,0
Total catégorie A	3 127	6 107	9 234	2 674	5 077	1 136	2 258	3 394	780	1 587	2 367	67,0
Catégorie B												
Educateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^e classe	411	191	602	364	173	309	150	459	181	74	255	29,0
Educateur des activités physiques et sportives principal de 1 ^{re} classe	217	118	335	182	119	175	99	274	127	69	196	35,3
Technicien principal de 2 ^e classe	3 900	573	4 473	3 153	445	1 306	283	1 589	790	175	965	18,2
Technicien principal 1 ^{re} classe	1 155	426	1 581	974	356	832	324	1 156	582	233	815	28,6
Chef de service de police municipale	644	183	827	374	120	410	47	157	55	23	78	29,5
Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	106	388	494	86	332	73	309	382	47	192	239	80,3
Assist. de conserv. patri. et biblio. pri. 2 ^e cl	161	591	752	127	477	64	246	310	42	177	219	80,8
Total catégorie B	6 593	2 471	9 064	5 260	2 022	2 869	1 458	4 327	1 824	943	2 767	34,1
Catégorie C												
Adjoint administratif de 1 ^{re} classe	255	2 749	3 004	210	2 490	194	2 308	2 502	151	1 390	1 541	90,2
Adjoint administratif de 2 ^e classe	617	5 966	6 583	551	5 321	514	4 933	5 447	360	3 120	3 480	89,7
Adjoint technique principal 2 ^e classe	444	232	676	398	208	337	240	577	286	221	507	43,6
Agent de maîtrise	10 136	1 934	12 070	8 562	1 543	6 258	1 088	7 346	3 268	537	3 805	14,1
Total catégorie C	11 453	10 880	22 333	9 721	9 562	7 304	8 568	15 872	4 065	5 268	9 333	56,4
Total	21 602	19 714	41 316	17 656⁽³⁾	16 660⁽³⁾	13 803	13 316	23 708	6 699	7 807	14 506	53,8

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 3 % des candidats inscrits, 2 % des présents, 2 % des admissibles et 2 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

(3) Hors catégorie A+.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			Part des femmes (en %)
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A											
Ville de Paris	22	78	44	122	38	39	77	3	20	23	87,0
Cadre de santé – puériculteur interne	18	0	30	30	0	28	28	0	19	19	100,0
Autres concours ⁽¹⁾	4	78	14	92	38	11	49	3	1	4	25,0
CASVP	8	4	17	21	4	17	21	2	6	8	75,0
Total catégorie A	30	82	61	143	42	56	98	5	26	31	83,9
Catégorie B											
Ville de Paris	179	1115	1424	2539	690	838	1528	82	88	170	51,8
Animateur d'administrations parisiennes	77	204	313	517	144	230	374	32	45	77	58,4
Secrétaire médical et social	20	28	205	233	14	110	124	6	11	17	64,7
Secrétaire administratif	15	200	556	756	110	276	386	6	10	16	62,5
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées classe normale	14	68	155	223	38	90	128	3	11	14	78,6
Technicien des services opérationnels, spécialité espaces verts	10	103	14	117	65	7	72	10	0	10	0,0
Agent de maîtrise – Bâtiment	9	122	7	129	73	4	77	5	2	7	28,6
Technicien supérieur principal génie urbain	7	14	5	19	8	3	11	2	1	3	33,3
Technicien supérieur principal construction et bâtiment	6	50	2	52	31	2	33	6	0	6	0,0
Autres concours ⁽¹⁾	21	326	167	493	207	116	323	12	8	20	40,0
CASVP	2	6	15	21	6	10	16	0	1	1	
Total catégorie B	181	1121	1439	2560	696	848	1544	82	89	171	52,0
Catégorie C⁽²⁾											
Ville de Paris	70	284	361	645	144	231	375	14	12	26	46,2
Adjoint d'animation et d'action sportive, activités périscolaires	19	204	356	560	125	229	354	7	12	19	63,2
Adjoint technique principal 2 ^e classe – jardinier	17	8	3	11	2	2	4	1	0	1	0,0
Adjoint technique principal 2 ^e classe – Maintenance des bâtiments	10	21	0	21	6	0	6	3	0	3	0,0
Adjoint technique principal 2 ^e classe – électrotechnicien	6	10	0	10	2	0	2	1	0	1	0,0
Adjoint technique principal 2 ^e classe – magasinier cariste	5	17	0	17	5	0	5	0	0	0	0,0
Autres concours ⁽¹⁾	13	24	2	26	4	0	4	2	0	2	0,0
CASVP	11	9	12	21	7	10	17	4	4	8	
Total catégorie C	81	293	373	666	151	241	392	18	16	34	47,1
Total	292	1496	1873	3369	889	1145	2034	105	131	236	55,5

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2017

	Postes offerts	Inscrits				Présents				Admis			
		Hommes	Femmes	Total inscrits	Part des femmes (en %)	Hommes	Femmes	Total présents	Part des femmes (en %)	Hommes	Femmes	Total admis	Part des femmes (en %)
Examen professionnel Ville de Paris													
Catégorie A	32	60	83	143	58	52	76	128	59	14	18	32	56
Attaché d'administrations parisiennes principal	27	49	72	121	60	42	66	108	61	13	14	27	52
Chargé d'études documentaires principal de 2 ^e classe	4	0	10	10	100	0	9	9	100	0	4	4	100
Conseiller principal des activités physiques et sportives et de l'animation	1	11	1	12	8	10	1	11	9	1	0	1	0
Catégorie B	300	452	377	829	45	346	283	629	45	117	141	258	55
Secrétaire administratif spécialité administration générale et action éducative de classe supérieure	74	47	67	114	59	34	54	88	61	26	24	50	48
Secrétaire administratif spécialité administration générale et action éducative de classe exceptionnelle	58	50	89	139	64	27	56	83	67	20	33	53	62
Secrétaire médical et social de classe supérieure	10	1	26	27	96	0	21	21	100	0	10	10	100
Secrétaire médical et social de classe exceptionnelle	9	2	24	26	92	2	12	14	86	0	9	9	100
Animateur principal de 2 ^e classe d'administrations parisiennes	32	21	46	67	69	18	38	56	68	9	16	25	64
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe supérieure	14	9	13	22	59	4	9	13	69	4	9	13	69
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle	20	8	38	46	83	2	27	29	93	2	18	20	90
Éducateur des activités physiques et sportives principal 2 ^e classe	7	41	11	52	21	33	11	44	25	7	0	7	0
Éducateur des activités physiques et sportives principal 1 ^{re} classe	7	34	5	39	13	24	3	27	11	7	0	7	0
Technicien des services opérationnels classe supérieure	6	61	6	67	9	36	6	42	14	5	1	6	17
Technicien supérieur en chef	16	33	19	52	37	32	19	51	37	9	7	16	44
Technicien supérieur principal	13	18	7	25	28	12	5	17	29	4	5	9	56
Personnel de maîtrise : agent supérieur d'exploitation	21	68	5	73	7	68	5	73	7	18	3	21	14
Autres concours ⁽¹⁾	13	59	21	80	26	54	17	71	24	6	6	12	50
Total Ville de Paris	332	512	460	972	47	398	359	757	47	131	159	290	55
Examen professionnel du CASVP													
Catégorie B	9	4	11	15	73	4	9	13	69	3	5	8	63
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	7	4	7	11	64	4	7	11	64	3	3	6	50
Secrétaire administratif de classe supérieure	2	0	4	4	100	0	2	2	100	0	2	2	100
Catégorie C	60	15	22	37	59	12	21	33	64	10	21	31	68
Agent social de 2 ^e classe	60	15	22	37	59	12	21	33	64	10	21	31	68
Total CASVP	69	19	33	52	63	16	30	46	65	13	26	39	67
Total	401	531	493	1024	48	414	389	803	48	144	185	329	56

Sources : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

4 4.4 Recrutement interne des attachés

 **Figure 4.4-1 : Résultat du concours interne des instituts régionaux d'administration (IRA) en 2018**

	Nombre			Évolution (%)	
	2008 ⁽¹⁾	2017	2018	2018/2017	2018/2008
Postes offerts	256	280	160	-42,9	-37,5
Présents	3 138	2 962	2 621	-11,5	-16,5
<i>dont femmes</i>	-	1 970	1 840	-6,6	-
Recrutés	256	280	154	-45,0	-39,8
<i>dont femmes</i>	-	194	95	-51,0	-

Sources : IRA ; DGAFP – Bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

(1) Concours interne d'attaché et d'analyste (arrêté à partir de 2009).

 **Figure 4.4-2 : Résultat du concours interne d'attaché territorial⁽¹⁾**

	Nombre			Évolution (%)	
	2006	2014	2016	2016/2014	2016/2006
Postes offerts	833	838	988	17,9	18,6
Présents	6 468	15 682	17 414	11,0	169,2
Admis	750	897	1 239	38,1	65,2

Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) jusqu'en 2009 et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion à partir de 2010.

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans, les prochains résultats concerneront l'année 2018.

 **Figure 4.4-3 : Résultat du concours interne d'attaché d'administration hospitalière en 2017**

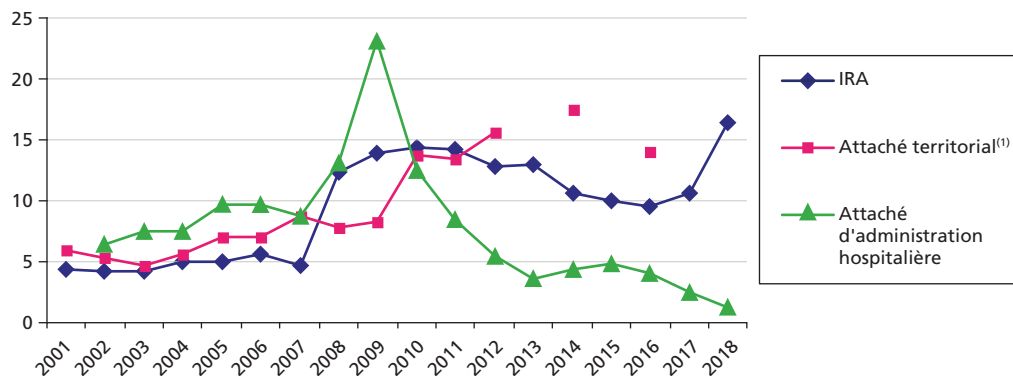
	Nombre			Évolution (%)	
	2008 ⁽¹⁾	2017 ⁽²⁾	2018 ⁽²⁾	2018/2017	2018/2008
Postes offerts	37	45	50	11,1	35,1
Présents	562	88	58	-34,1	-89,7
Admis	43	37	47	27,0	9,3

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts, car il tient compte de la liste complémentaire.

(2) Les postes non pourvus au concours interne ont été reportés sur le concours externe en application du principe de fongibilité entre les concours.

Figure 4.4-4 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau attaché



Sources : IRA ; CNFPT ; CNG. Traitement DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans depuis 2012.

4 4.5 Recrutement interne des administrateurs

 **Figure 4.5-1 : Administrateur civil : résultat du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA)**

	Nombre			Évolution (%)	
	2008	2017	2018	2018/2017	2018/2008
Postes offerts	32	32	32	0,0	0,0
Présents	311	220	225	2,3	-27,7
Admis	32	32	32	0,0	0,0

Source : ENA.

 **Figure 4.5-2 : Administrateur territorial : résultat du concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales (Inet)**

	Nombre			Évolution (%)	
	2008	2017	2018	2018/2017	2018/2008
Postes offerts	31	22	22	0,0	-29,0
Présents	265	214	228	6,5	-14,0
Admis	31	20	22	10,0	-29,0

Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

 **Figure 4.5-3 : Directeur d'hôpital : résultat du concours interne de directeur d'hôpital**

	Nombre			Évolution (%)	
	2008	2017 ⁽¹⁾	2018	2018/2017	2018/2008
Postes offerts	21	30	30	0,0	42,9
Présents	132	139	140	0,7	6,1
Admis	21	31	30	-3,2	42,9

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts car le jury a appliqué le principe de fongibilité avec le troisième concours pour lequel deux candidats ont été admis.

 **Figure 4.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social⁽¹⁾ : résultat du concours interne**

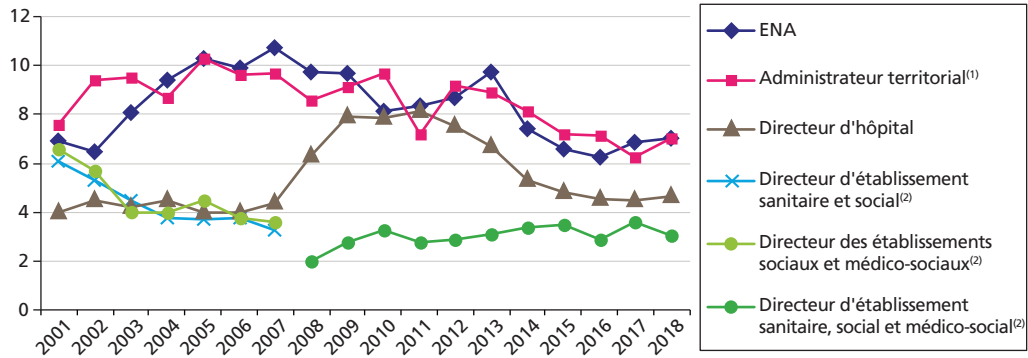
	Nombre			Évolution (%)	
	2008	2017	2018 ⁽²⁾	2018/2017	2018/2008
Postes offerts	60	35	35	0,0	-41,7
Présents	121	126	116	-7,9	-4,1
Admis	60	35	38	8,6	-36,7

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le corps de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social résulte de la fusion, à partir de 2008, des corps de directeur d'établissement sanitaire et social et de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux.

(2) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts car le jury a appliqué le principe de fongibilité avec le troisième concours pour lequel deux candidats ont été admis pour cinq postes offerts.

Figure 4.5-5 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau administrateur



Sources : ENA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Chiffres 2016 non disponibles.

(2) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est « directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ».

Mobilité des agents de la fonction publique

En 2017, 9,9 % des agents de la fonction publique présents en 2016 et 2017 sont mobiles (528 400 agents). Ce taux est en baisse de 0,1 point par rapport à 2016. Hors restructurations*, le taux de mobilité est de 7,6 % (en hausse de 0,1 point alors qu'il était stable depuis plusieurs années). À l'occasion de leur mobilité, 56 % des agents ont changé d'employeur, 43 % de zone d'emploi et 32 % de statut ou de situation d'emploi. La diminution du taux global de mobilité en 2017, provient de la baisse des changements de zone d'emploi et d'employeur respectivement de 0,2 point et de 0,1 point tandis que le taux des changements de statut ou de situation d'emploi augmente légèrement (+0,1 point) par rapport à 2016. Ces changements peuvent se cumuler si bien qu'au total un peu plus de 693 300 « actes de mobilité » ont été effectués en 2017, soit **1,3 acte de mobilité en moyenne par agent mobile**, comme pour les années précédentes. Les mobilités simples sont les plus fréquentes (56 % de l'ensemble des actes de mobilité), suivies des mobilités doubles (34 %) et triples (10 %).

Parmi les agents présents en 2016 et en 2017, 7,3 % n'ont connu qu'une **mobilité simple** en 2017 : 3,1 % ont changé d'employeur sans changer ni de statut ou de situation d'emploi ni de zone d'emploi, 2,2 % de zone d'emploi et 2,0 % de statut ou situation d'emploi. **Les mobilités doubles** ont concerné 2,2 % des agents. La plus fréquente est la combinaison du changement d'employeur et de zone d'emploi (1,5 % des agents). Enfin, seul 0,4 % des agents ont effectué **une mobilité triple**.

Parmi les 298 500 changements d'employeur, 55 % ne sont pas associés à un autre type de changement, 26 % ont été accompagnés de changement de zone d'emploi et 11 % de changement de statut ou de situation d'emploi. La combinaison de ces trois formes de changement concerne 8 % des changements d'employeur.

Parmi l'ensemble des changements de zone d'emploi (225 500), 51 % n'ont pas été accompagnés par d'autres types de changement, 35 % par un changement d'employeur, 3 % par un changement de statut ou de situation d'emploi et 10 % à la fois par un changement d'employeur et de statut ou de situation d'emploi.

Enfin, 63 % des **changements de statut ou de situation d'emploi (169 300)** ne sont pas liés à

d'autres changements, 19 % s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur, 14 % à un changement d'employeur et de zone d'emploi et 4 % à la fois par un changement de statut et de zone d'emploi.

Parmi l'ensemble des agents employés dans la fonction publique présents en 2016 et en 2017 (5,3 millions d'agents), 5,6 % ont changé d'employeur en 2017, dont 4,9 % vers un employeur dans le même versant et 0,7 % dans un autre versant. Dans la FPT et la FPH, 0,8 % des agents changent de versant contre 0,6 % dans la FPE. Pour les agents ayant changé de versant, la destination principale est la FPT : 38,6 % contre 36,9 % vers la FPE et 24,6 % vers la FPH. La FPT a ainsi recruté respectivement 69,2 % et 54,1 % des agents de la FPE et de la FPH qui ont changé de versant. Parmi les agents de la FPT ayant changé de versant, 65,6 % sont partis vers la FPE et 34,4 % vers la FPH.

En 2017, 4,2 % des agents employés dans la fonction publique en 2016 et 2017 ont changé de zone d'emploi. Parmi les agents employés dans la FPE en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017, 7,0 % ont changé de zone d'emploi contre 3,2 % des agents de la FPH et 1,8 % des agents de la FPT. Le changement de zone d'emploi est nettement plus fréquent lorsque les agents changent de versant de la fonction publique. Parmi les employés en 2016 dans la FPE et dans un autre versant en 2017, 41,1 % ont changé de zone d'emploi, et c'est le cas de 46,0 % et 43,7 % des mobilités inter-versants issues de la FPT et de la FPH.

En 2017, le changement de statut ou de situation d'emploi a concerné 3,2 % des agents employés dans la fonction publique en 2016 et 2017. Ce taux varie fortement en fonction des situations initiales d'emploi. Il atteint 25,9 % chez les bénéficiaires de contrats aidés et 10,3 % chez les contractuels. En revanche, les fonctionnaires ne changent de statut que dans 0,3 % des cas et les autres catégories et statuts dans 2,7 % des cas.

Pour plus de détail, notamment concernant la méthodologie et l'identification des restructurations, voir le dossier « Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2016.

* Voir définition dans le dossier « Mobilité et restructuration dans la fonction publique de 2011 à 2014 » du rapport annuel, édition 2016.

Figure 4.6-1 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité

	2014	2015	2016	2017
Agents présents deux années consécutives	5 266 360	5 302 861	5 304 642	5 319 195
Agents ayant connu au moins un acte de mobilité	446 708	471 314	532 822	528 436
Taux de mobilité (en %)	8,5	8,9	10,0	9,9
Hors restructurations	7,5	7,5	7,5	7,6
Répartition des agents mobiles selon le type de changement				
Changement d'employeur (en %)	47	50	57	56
Changement de zone d'emploi (en %)	46	47	43	43
Changement de statut ou de situation d'emploi (en %)	38	33	30	32
Ensemble des actes de mobilité	586 714	612 875	693 548	693 286
Nombre moyen par agent mobile	1,3	1,3	1,3	1,3
Nombre moyen par agent présent	0,1	0,1	0,1	0,1

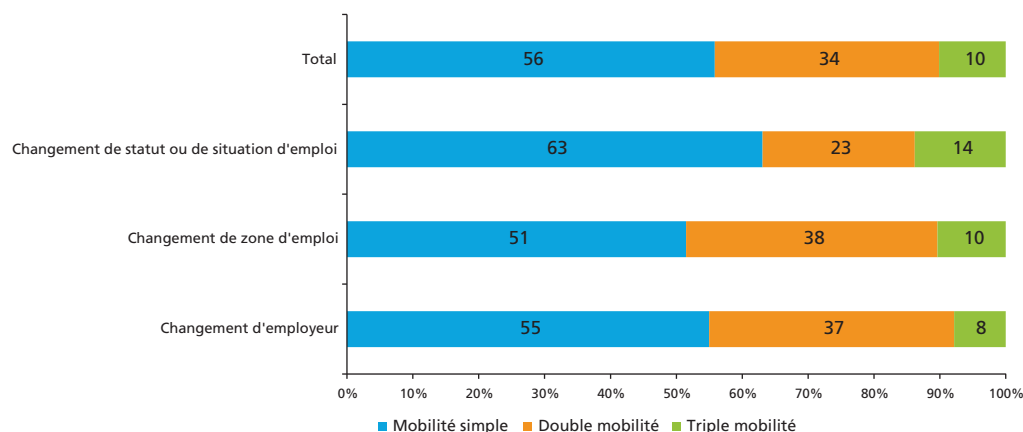
Sources : Siasp Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 43 % des agents mobiles en 2017, c'est-à-dire les agents ayant connu au moins un changement, ont changé de zone d'emploi. À noter qu'un changement de zone d'emploi peut se cumuler avec d'autres changements.

Figure 4.6-2 : Répartition des actes de mobilité en 2017 selon leur composition

[en %]



Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 56 % de l'ensemble des actes de mobilité sont des mobilités simples. 38 % de l'ensemble des changements de zone d'emploi ont été accompagnés par un seul autre changement.

4 4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

Figure 4.6-3 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité en 2017

Type de changement		Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)	part (en %) hors restructuration
Aucune mobilité		4 790 759	90,1		92,4
Simple	Employeur	164 121	3,1	31,1	1,2
	Statut	106 819	2,0	20,2	2,0
	Zone d'emploi	116 038	2,2	22,0	2,2
	Total	386 978	7,3	73,2	5,4
Double	Employeur + zone d'emploi	78 973	1,5	14,9	1,4
	Employeur + statut	32 016	0,6	6,1	0,4
	Zone d'emploi + statut	7 077	0,1	1,3	0,1
	Total	118 066	2,2	22,3	1,9
Triple	Employeur + zone d'emploi + statut	23 392	0,4	4,4	0,4
Ensemble des agents mobiles		528 436	9,9	100,0	7,6
Ensemble des agents présents		5 319 195	100,0		100,0

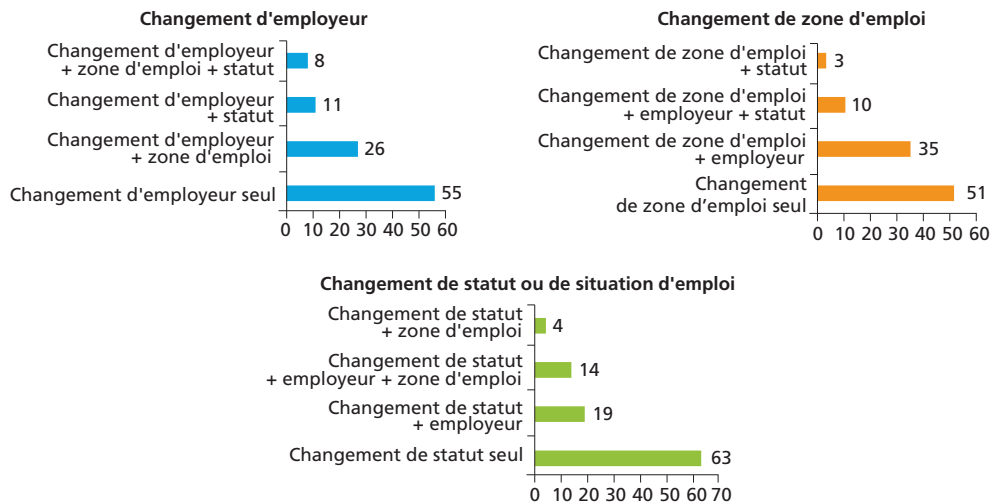
Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents présents dans la fonction publique en 2016 et en 2017, 7,3 % ont connu une mobilité simple (un seul changement). Sur l'ensemble des agents mobiles, 31,1 % ont uniquement changé d'employeur, 14,9 % ont changé à la fois d'employeur et de zone d'emploi et pas de statut.

Figure 4.6-4 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples en 2017 par type de changement

[en %]

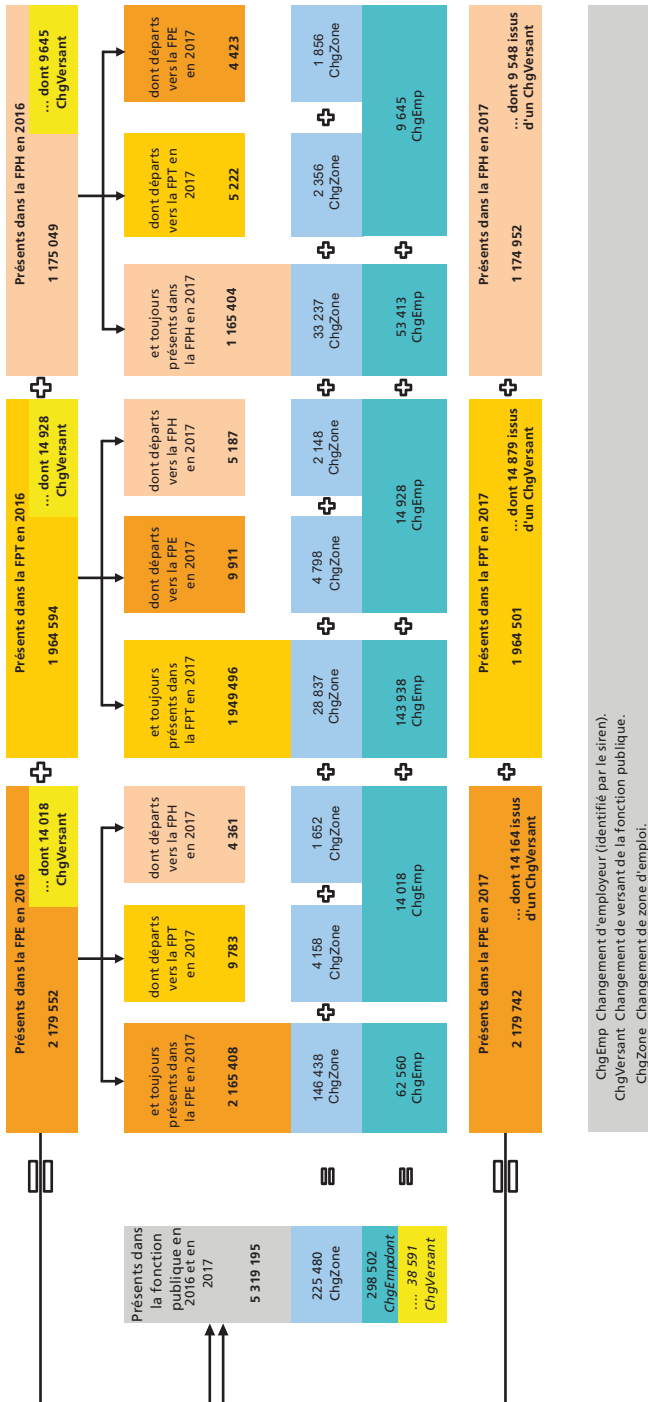


Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 19 % des changements de statut ou de situation d'emploi s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur sans changement de zone d'emploi.

Figure 4.6-5 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi en 2017



Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Note : Les données relatives aux changements de versant portent uniquement sur les agents ayant changé d'employeur. Outre ces agents mobiles, 296 agents changent de versant à la suite d'un reclassement dans un autre versant de leur employeur. Ainsi, la somme des départs vers un autre versant est supérieure aux cases jaunes (« dont changement de versant ») dans la FPE et la FPT.

Figure 4.6-6 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2017

Statut ou situation d'emploi de départ (en 2016)	Présents en 2016 et en 2017	Changement d'employeur		Changement de zone d'emploi		Changement de statut ou de situation d'emploi	
		Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)
Fonctionnaires	3 792 662	133 914	3,5	125 166	3,3	10 468	0,3
Contractuels	991 252	110 014	11,1	62 965	6,4	102 108	10,3
Autres catégories et statuts	352 710	26 101	7,4	27 208	7,7	9 430	2,7
Bénéficiaires de contrats aidés	182 571	28 473	15,6	10 141	5,6	47 298	25,9
Total	5 319 195	298 502	5,6	225 480	4,2	169 304	3,2

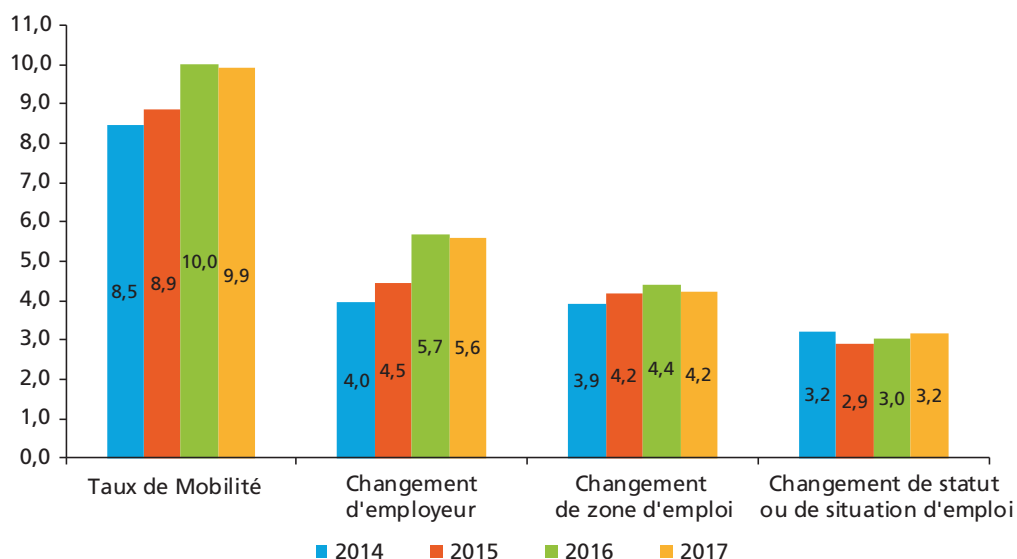
Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3 792 662 agents fonctionnaires civils sont présents dans la fonction publique en 2016 et en 2017. Parmi eux, 125 166 ont changé de zone d'emploi en 2017 (3,3 %).

Figure 4.6-7 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique

[en %]



Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des trois versants de la fonction publique présents en 2016 et en 2017, 4,2 % ont changé de zone d'emploi en 2017.

4 4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

 **Figure 4.6-8 : Changement d'employeur intra-versants et inter-versants des agents de la fonction publique en 2017**

Versant de départ (en 2016)	Présents en 2016 et en 2017	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2017	Taux de changement d'employeur (en %)			Destination des agents ayant connu un changement d'employeur inter-versants (en %)			
			Taux	dont intra-versant	dont inter-versants	FPE	FPT	FPH	Total
FPE	2 179 552	76 578	3,5	2,9	0,6		69,2	30,8	100,0
FPT	1 964 594	158 866	8,1	7,3	0,8	65,6		34,4	100,0
FPH	1 175 049	63 058	5,4	4,5	0,8	45,9	54,1		100,0
Total	5 319 195	298 502	5,6	4,9	0,7	36,9	38,6	24,6	100,0

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les présents en 2016 dans la FPE et toujours présents dans la fonction publique en 2017, 3,5 % ont changé d'employeur : 2,9 % dans le même versant et 0,6 % dans un autre versant. 69,2 % des agents de la FPE ayant changé de versant sont partis vers un employeur de la FPT et 30,8 % vers la FPH.

Figure 4.6-9 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2017 selon l'employeur de départ et de destination

Ministère de départ (en 2016) (y compris EPA sous tutelle)	Présents en 2016 et 2017	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2017	Taux de changement d'employeur (en %)	Départ du ministère vers un... (en %)			Départ d'un EPA du ministère vers... (en %)			Départ du ministère ou EPA vers un... (en %)		
				EPA du même ministère	autre ministère	un EPA d'un autre ministère	le ministère de tutelle	un autre ministère	un autre EPA du même ministère	un EPA d'un autre ministère	employeur de la FPT	employeur de la FPH
Affaires étrangères et Développement international	3 261	152	4,7	0,0	61,2	16,4	2,0	9,9	0,0	3,3	7,2	0,0
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	45 179	2 652	5,9	10,1	33,3	6,0	14,0	7,2	2,2	13,0	12,4	1,8
Ministères économiques et financiers	152 879	2 559	1,7	3,0	29,4	8,1	3,8	27,0	11,8	5,3	9,8	1,9
Culture et Communication	25 528	1 157	4,5	8,3	10,7	5,4	14,8	13,4	10,0	13,8	22,6	1,0
Défense	68 990	1 786	2,6	6,8	23,3	6,8	3,8	7,4	0,7	9,1	6,6	35,6
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	72 791	2 625	3,6	8,0	20,2	4,8	14,3	5,2	3,0	5,2	37,9	1,3
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 425 720	56 401	4,0	6,1	1,9	0,6	34,9	3,5	35,8	1,9	10,5	4,8
Intérieur et Outre-mer	188 724	2 637	1,4	3,6	50,6	10,8	3,4	1,6	0,3	0,7	26,4	2,5
Justice	84 387	1 722	2,0	3,1	49,5	15,3	3,1	0,5	0,0	0,9	19,2	8,3
Services du Premier ministre	12 057	858	7,1	0,5	63,9	17,4	0,2	3,6	0,1	1,0	11,2	2,1
Ministères sociaux	100 036	4 029	4,0	3,7	11,5	2,1	3,4	8,2	32,2	6,8	15,8	16,3
Total	2 179 552	76 578	3,5	5,9	9,2	2,4	27,5	4,9	28,8	3,0	12,6	5,7

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents présents en France (hors Mayotte) dans un emploi principal de la FPE en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

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

Lecture : Parmi les agents présents au ministère des Affaires étrangères ou dans un EPA qui lui est rattaché en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017, 4,7 % ont changé d'employeur en 2017. Parmi eux, 61,2 % sont partis vers un autre ministère et 16,4 % vers un EPA d'un autre ministère.

Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2017 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2016)	Présents en 2016 et 2017	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2017	Taux de changement d'employeur (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)									
				Communes	Établissements communaux	Établissements intercommunaux	Départements	Établissements départementaux	Régions	Autres EPA locaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPH	Total
Communes	1 064 636	51 417	4,8	45,1	4,5	31,3	3,0	1,8	0,7	0,3	10,5	2,9	100,0
Établissements communaux	136 923	10 901	8,0	26,8	20,3	23,0	3,3	1,3	0,4	0,1	4,6	20,3	100,0
Établissements intercommunaux(*)	313 754	83 753	26,7	9,0	0,8	85,8	0,8	0,4	0,2	0,1	2,0	0,8	100,0
Départements	288 942	7 113	2,5	17,5	3,5	17,8	19,4	2,9	12,3	1,3	16,7	8,4	100,0
Établissements départementaux	67 581	3 804	5,6	35,4	3,9	16,2	11,1	17,4	1,6	0,4	9,9	4,1	100,0
Régions	84 082	1 357	1,6	20,3	1,5	11,9	19,9	3,5	5,3	0,7	30,9	6,0	100,0
Autres EPA locaux	86 76	521	6,0	29,2	1,0	17,7	3,8	1,3	1,5	5,2	37,8	2,5	100,0
Total	1 964 594	158 866	8,1	23,1	3,5	58,3	3,0	1,5	1,0	0,3	6,1	3,3	100,0

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 dans la FPT et toujours présents dans la fonction publique en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(*) L'augmentation du taux de changement d'employeur dans les établissements intercommunaux s'explique par la fusion d'établissements intercommunaux. Hors restructuration, le taux de changement d'employeur dans les établissements intercommunaux s'élève à 4,4 %.

Lecture : Parmi les agents des communes en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017, 4,8 % ont changé d'employeur en 2017. Parmi eux, 45,1 % sont partis vers une autre commune, 10,5 % vers un employeur de la FPE.

Figure 4.6-11 : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2017 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2016)	Présents en 2016 et 2017	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2017	Taux de changement d'employeur (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	1 027 722	54 256	5,3	79,5	5,3	0,7	7,4	7,1	100,0
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	106 367	6 956	6,5	41,5	38,1	2,8	2,8	14,8	100,0
Autres établissements médico-sociaux	40 960	1 846	4,5	19,5	5,6	45,4	10,4	19,1	100,0
Total	1 175 049	63 058	5,4	73,6	8,9	2,2	7,0	8,3	100,0

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 dans la FPH et toujours présents dans la fonction publique en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des hôpitaux en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017, 5,3 % ont changé d'employeur en 2017. Parmi eux, 79,5 % sont partis vers un autre employeur hospitalier, 7,1 % vers un employeur de la FPT.

4 4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

Figure 4.6-12 : Taux de changement d'employeur en 2017 en fonction des caractéristiques des agents^(*)

	Présents en 2016 et 2017	Versant de départ (en %)			Ensemble FP
		FPE	FPT	FPH	
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 792 662	1,3	6,5	2,5	3,5
Contractuels	991 252	9,5	14,1	8,9	11,1
Autres catégories et statuts	352 710	1,1	4,1	18,4	7,4
Bénéficiaires de contrats aidés	182 571	23,1	11,1	7,5	15,6
Sexe					
Femmes	3 462 135	3,8	8,2	5,1	5,6
Hommes	1 857 060	3,1	7,9	6,5	5,5
Âge					
Moins de 25 ans	266 644	11,0	16,9	14,0	14,2
25 à 29 ans	474 942	9,1	13,3	12,4	11,4
30 à 39 ans	1 193 273	4,2	10,0	4,9	6,2
40 à 49 ans	1 570 370	2,4	7,6	3,4	4,5
50 à 59 ans	1 508 539	1,8	5,6	2,5	3,5
60 ans et plus	305 427	1,7	4,1	3,0	2,9
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	123 143	2,2	8,0	9,2	3,0
A	1 723 034	1,7	10,0	9,0	4,1
B	899 264	5,0	9,7	3,2	6,0
C	2 525 089	6,4	7,5	3,8	6,5
Indéterminée	48 665	12,8	12,1	2,0	12,6
Total	5 319 195	3,5	8,1	5,4	5,6

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3,1 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017 ont changé d'employeur en 2017.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.


Figure 4.6-13 : Changement de zone d'emploi en 2017 des agents de la fonction publique

Versant de départ (en 2016)	Catégorie d'employeur de départ en 2016	Présents en 2016 et 2017	Effectif des agents ayant changé de zone d'emploi en 2017	Taux de changement de zone d'emploi (en %)	N'ayant pas changé de versant		Ayant changé de versant	
					Effectif	Taux de changement de zone d'emploi (en %)	Effectif	Taux de changement de zone d'emploi (en %)
FPE	Affaires étrangères et Développement international	3 261	110	3,4	3 250	3,3	11	36,4
	Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	45 179	2 527	5,6	44 801	5,2	378	49,5
	Ministères économiques et financiers	152 879	13 604	8,9	152 580	8,8	299	41,5
	Culture et Communication	25 528	782	3,1	25 129	2,5	399	38,8
	Défense	68 990	2 201	3,2	68 236	3,0	754	17,0
	Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	72 791	4 011	5,5	71 763	5,2	1 028	24,8
	Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 425 720	94 684	6,6	1 417 088	6,4	8 632	40,1
	Intérieur et Outre-mer	188 724	17 313	9,2	187 962	9,0	762	46,7
	Justice	84 387	11 679	13,8	83 913	13,6	474	56,1
	Services du Premier ministre	12 057	610	5,1	11 943	4,6	114	52,6
	Ministères sociaux	100 036	4 727	4,7	98 743	4,0	1 293	62,7
Total		2 179 552	152 248	7,0	2 165 408	6,8	14 144	41,1
FPT	Communes	1 064 636	15 057	1,4	1 057 755	1,1	6 881	45,2
	Établissements communaux	136 923	2 282	1,7	134 206	0,9	2 717	39,9
	Établissements intercommunaux	313 754	9 674	3,1	311 452	2,7	2 302	49,3
	Départements	288 942	4 955	1,7	287 157	1,4	1 785	53,7
	Établissements départementaux	67 581	2 320	3,4	67 049	3,0	532	53,9
	Régions	84 082	1 232	1,5	83 581	1,1	501	54,9
	Autres EPA locaux	8 676	263	3,0	8 296	2,0	380	25,3
Total		1 964 594	35 783	1,8	1 949 496	1,5	15 098	46,0
FPH	Hôpitaux	1 027 722	33 784	3,3	1 019 849	3,0	7 873	43,3
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	106 367	2 820	2,7	105 139	2,2	1 228	43,6
	Autres établissements médico-sociaux	40 960	845	2,1	40 416	1,4	544	49,8
Total		1 175 049	37 449	3,2	1 165 404	2,9	9 645	43,7
Total		5 319 195	225 480	4,2	5 280 308	3,9	38 887	43,6

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaire.

Lecture : Parmi les agents présents au ministère de la Justice (y compris EPA sous tutelle) en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017, 13,8 % ont changé de zone d'emploi en 2017.

4 4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

Figure 4.6-14 : Taux de changement de zone d'emploi en 2017 en fonction des caractéristiques des agents^(*)

	Présents en 2016 et 2017	Versant de départ (en %)			Ensemble FP
		FPE	FPT	FPH	
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 792 662	6,5	1,2	1,1	3,3
Contractuels	991 252	9,2	4,2	4,8	6,4
Autres catégories et statuts	352 710	5,0	1,7	14,7	7,7
Bénéficiaires de contrats aidés	182 571	10,2	2,2	2,8	5,6
Sexe					
Femmes	3 462 135	6,8	1,9	2,8	4,0
Hommes	1 857 060	7,3	1,8	4,4	4,6
Âge					
Moins de 25 ans	266 644	21,1	5,1	9,1	11,4
25 à 29 ans	474 942	16,8	4,3	9,3	10,8
30 à 39 ans	1 193 273	8,7	2,6	2,7	5,3
40 à 49 ans	1 570 370	5,0	1,5	1,6	3,1
50 à 59 ans	1 508 539	3,5	0,8	0,9	1,9
60 ans et plus	305 427	2,6	0,5	1,4	1,6
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	123 143	3,6	3,9	7,2	3,8
A	1 723 034	7,2	3,3	6,5	6,6
B	899 264	7,8	2,7	1,7	4,8
C	2 525 089	6,5	1,5	1,6	2,4
Indéterminée	48 665	8,3	3,8	0,0	7,1
Total	5 319 195	7,0	1,8	3,2	4,2

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 7,3 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017 ont changé de zone d'emploi en 2017.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.

 **Figure 4.6-15 : Changement de statut ou de situation d'emploi en 2017 des agents de la fonction publique**

Versant de départ (en 2016)	Statut ou situation d'emploi de départ (en 2016)	Présents en 2016 et 2017	Changement de statut ou de situation d'emploi			Statut ou situation d'emploi de destination (en %)			
			Effectif des agents ayant changé de statut en 2017	Répartition (en %)	Taux (en %)	Fonctionnaires	Contractuels	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés
FPE	Fonctionnaires	1 526 595	3 610	6,9	0,2		88,7	10,8	0,5
	Contractuels	4 017 733	26 445	50,7	6,6	70,1		10,6	19,3
	Autres catégories et statuts	1 763 392	3 532	6,8	2,0	52,6	46,2		1,2
	Bénéficiaires de contrats aidés	74 832	18 598	35,6	24,9	8,1	90,6	1,3	
	Total	2 179 552	52 185	100,0	2,4	42,0	41,6	6,6	9,9
	... dont ayant changé de versant	14 144	6 681		47,2	20,6	53,6	23,5	2,3
... dont n'ayant pas changé de versant	2 165 408	45 504		2,1	45,1	39,8	4,1	11,0	
FPT	Fonctionnaires	1 446 444	3 988	5,4	0,3		93,2	5,0	1,8
	Contractuels	3 732 259	45 008	60,8	12,1	88,6		2,6	8,8
	Autres catégories et statuts	577 709	3 169	4,3	5,5	15,1	78,7		6,2
	Bénéficiaires de contrats aidés	87 182	21 863	29,5	25,1	22,5	76,7	0,8	
	Total	1 964 594	74 028	100,0	3,8	61,2	31,0	2,1	5,7
	... dont ayant changé de versant	15 098	4 723		31,3	30,6	33,0	11,3	25,0
... dont n'ayant pas changé de versant	1 949 496	69 305		3,6	63,2	30,9	1,5	4,4	
FPH	Titulaires	819 623	2 870	6,7	0,4		95,9	3,6	0,6
	Contractuels	2 162 260	30 655	71,1	14,2	94,9		1,9	3,2
	Autres catégories et statuts	1 186 609	2 729	6,3	2,3	9,7	89,9		0,4
	Bénéficiaires de contrats aidés	205 57	6 837	15,9	33,3	4,4	95,4	0,2	
	Total	1 175 049	43 091	100,0	3,7	68,8	27,2	1,6	2,3
	... dont ayant changé de versant	9 645	3 931		40,8	16,6	72,3	4,8	6,3
... dont n'ayant pas changé de versant	1 165 404	39 160		3,4	74,1	22,7	1,3	1,9	
Ensemble	Fonctionnaires	3 792 662	10 468	6,2	0,3		92,4	6,6	1,0
	Contractuels	9 912 52	102 108	60,3	10,3	85,7		4,5	9,8
	Autres catégories et statuts	3 527 10	9 430	5,6	2,7	27,6	69,7		2,7
	Bénéficiaires de contrats aidés	1 825 71	47 298	27,9	25,9	14,2	84,9	0,9	
	Total	5 319 195	169 304	100,0	3,2	57,2	33,3	3,3	6,1
	... dont ayant changé de versant	38 887	15 335		39,4	22,6	52,0	15,0	10,3
... dont n'ayant pas changé de versant	5 280 308	153 969		2,9	60,6	31,4	2,2	5,7	

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Sur les 9 912 52 contractuels présents dans la fonction publique en 2016 et en 2017, 10,3 % ont changé de statut en 2017 : parmi eux 85,7 % sont devenus fonctionnaires. Parmi les 14 144 agents présents dans la FPE en 2016 et dans un autre versant en 2017, 6 681 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2017 (47,2 %) et 53,6 % de ces changements sont effectués à destination de la catégorie des contractuels.

4 4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

Figure 4.6-16 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2017 en fonction des caractéristiques des agents^(*)

	Présents en 2016 et 2017	Versant de départ (en %)			Ensemble FP
		FPE	FPT	FPH	
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 792 662	0,2	0,3	0,4	0,3
Contractuels	991 252	6,6	12,1	14,2	10,3
Autres catégories et statuts	352 710	2,0	5,5	2,3	2,7
Bénéficiaires de contrats aidés	182 571	24,9	25,1	33,3	25,9
Sexe					
Femmes	3 462 135	2,6	3,9	3,7	3,4
Hommes	1 857 060	2,0	3,5	3,5	2,8
Age					
Moins de 25 ans	266 644	10,4	13,5	13,6	12,5
25 à 29 ans	474 942	6,1	10,7	7,4	7,9
30 à 39 ans	1 193 273	2,8	4,6	3,5	3,6
40 à 49 ans	1 570 370	1,4	2,7	2,1	2,0
50 à 59 ans	1 508 539	1,1	1,6	1,2	1,3
60 ans et plus	305 427	1,1	1,3	2,1	1,3
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	123 143	0,4	2,5	0,9	0,6
A	1 723 034	1,1	2,6	3,2	1,7
B	899 264	2,5	2,3	2,5	2,4
C	2 525 089	6,0	4,2	4,5	4,5
Indéterminée	48 665	5,2	7,0	9,8	5,7
Total	5 319 195	2,4	3,8	3,7	3,2

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 2,0 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2017.

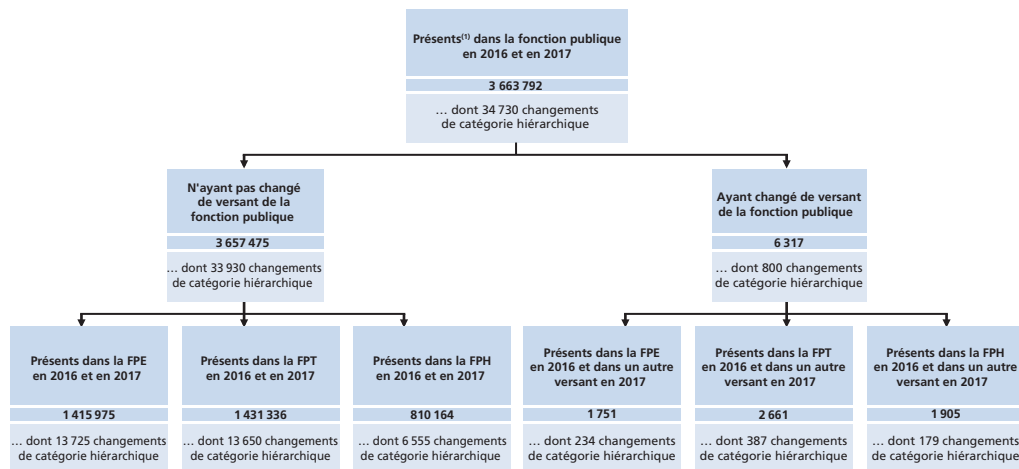
(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.

Mobilité catégorielle

Parmi l'ensemble des 3,7 millions de fonctionnaires civils de la fonction publique présents en 2016 et en 2017 et susceptibles de connaître un changement de catégorie hiérarchique (voir Définitions et méthodes), 0,9 % ont changé de catégorie hiérarchique (soit par promotion, soit par concours). Les agents de catégorie B sont les plus concernés : 1,6 % d'entre eux sont passés dans une catégorie hiérarchique supérieure contre 1,1 % des agents de catégorie C et 0,3 % des agents de catégorie A.

La catégorie B accueille près de la moitié des agents ayant changé de catégorie hiérarchique (48,7 %), contre seulement 11,8 % pour la catégorie A+ (mais en progression de 3 points par rapport à 2016) et 39,5 % pour la catégorie A. La quasi-totalité des agents fonctionnaires civils de catégorie B ayant changé de catégorie hiérarchique sont passés en catégorie A tandis que parmi les C ayant changé de catégorie, 85,1 % sont passés en catégorie B et 14,9 % en catégorie A (y compris A+).

Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2017)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents en 2016 et en 2017.

(1) Les agents dont la catégorie hiérarchique est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2016 ne sont pas inclus.

Définitions et méthodes

Le changement de catégorie hiérarchique abordé dans cette fiche concerne le passage en catégorie hiérarchique supérieure. Le champ des personnels pour lesquels ces changements sont analysés est inclus dans celui de l'étude de la mobilité (Fiche 4.6) : parmi les 5,3 millions d'agents présents en 2016 et 2017, seuls sont retenus parmi les fonctionnaires (3,7 millions) les agents susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique, c'est-à-dire les agents de catégorie C, B et A hors A+. Le taux de changement de catégorie est calculé comme le rapport entre les agents fonctionnaires civils ayant changé de catégorie hiérarchique au cours de l'année sur le total des agents fonctionnaires civils –

hors A+ l'année précédente – présents dans un emploi principal les deux années consécutives.

Les différentes catégories considérées sont : A+, A hors A+ (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 la même que pour la fiche 4.6 : Mobilité des agents de la fonction publique.

4 4.7 Mobilité catégorielle

 **Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des agents fonctionnaires civils en 2017 selon les catégories de départ et de destination**

Catégorie hiérarchique de départ (en 2016)	Effectifs des agents présents en 2016 et en 2017 dans la fonction publique			Catégorie hiérarchique de destination (en %)		
	Total	Effectif des agents ayant changé de catégorie hiérarchique	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)	A+	A	B
A	1 243 275	3 907	0,3	100,0		
B	686 253	10 938	1,6	0,7	99,3	
C	1 734 264	19 885	1,1	0,6	14,4	85,1
Total	3 663 792	34 730	0,9	11,8	39,5	48,7

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2016 et en 2017. Les agents dont la catégorie hiérarchique est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2016 ne sont pas inclus.

Lecture : Parmi les 1 734 264 agents fonctionnaires civils de catégorie C en 2016, 19 885 ont changé de catégorie hiérarchique (1,1 %) : 85,1 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie B, 14,4 % des agents de catégorie A et 0,6 % 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 2017

[en %]

	Total	N'ayant pas changé de versant de la fonction publique ⁽¹⁾			Ayant changé de versant de la fonction publique ⁽²⁾		
		Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi	Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi
Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)							
Sexe							
Femmes	0,9	0,9	4,0	0,8	12,0	15,7	8,5
Hommes	1,0	1,0	4,1	0,9	14,2	18,7	8,6
Âge							
Moins de 25 ans	0,5	0,5	0,8	0,4	23,4	34,4	0,0
25 à 29 ans	1,0	1,0	3,7	0,7	21,2	27,6	8,7
30 à 39 ans	1,1	1,0	4,8	0,9	15,0	19,8	9,8
40 à 49 ans	1,0	0,9	4,7	0,9	9,8	11,5	8,2
50 à 59 ans	0,8	0,8	3,9	0,8	7,9	9,1	6,9
60 ans et plus	0,9	0,9	2,9	0,9	10,6	26,7	5,9
Catégorie hiérarchique de départ (en 2016)							
A	0,3	0,3	1,4	0,2	10,9	15,7	4,9
B	1,6	1,6	5,7	1,4	18,2	21,6	14,8
C	1,1	1,1	10,0	1,0	11,0	14,7	7,8
Total	0,9	0,9	4,1	0,8	12,7	16,8	8,5

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2016 et en 2017. Les agents dont la catégorie hiérarchique est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2016 ne sont pas inclus.

(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 3 657 475 agents fonctionnaires civils n'ayant pas changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

(2) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse par versant de départ mais à une analyse globale sur les 6 317 agents fonctionnaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

Lecture : 0,9 % des femmes fonctionnaires civils présentes en 2016 et en 2017 ont changé de catégorie hiérarchique en 2017. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 12,0 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2017. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 15,7 % ont changé également de catégorie hiérarchique.

 **Figure 4.7-3 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en 2017 des agents fonctionnaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ**

[en %]

Versant de départ (en 2016)	N'ayant pas changé de versant				Ayant changé de versant			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
FPE	0,2	1,4	3,3	1,0	24,3	5,2	4,2	13,4
FPT	1,1	1,7	0,8	1,0	6,9	19,2	16,9	14,5
FPH	0,0	5,1	0,9	1,6	0,9	25,3	6,3	9,4
Total	0,3	2,5	1,1	1,1	10,9	18,2	11,0	12,7

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2016 et en 2017. Les agents dont la catégorie hiérarchique est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2016 ne sont pas inclus.

Lecture : 1,0 % des agents fonctionnaires civils présents dans la FPE en 2016 et en 2017 ont changé de catégorie hiérarchique en 2017. Parmi les agents fonctionnaires civils de catégorie B présents dans la FPE en 2016 et dans un autre versant en 2017, 5,2 % ont connu un changement de catégorie hiérarchique en 2017.

Positions statutaires

Au 31 décembre 2017, la part des fonctionnaires civils gérés par un ministère qui n'exercent pas leur activité dans leur administration ou corps d'origine est relativement stable, elle s'établit à 6,9 % contre 7,0 %* en 2016. La part de ces fonctionnaires en mobilité statutaire est la plus élevée au sein du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (31,6 %), du ministère de la Transition écologique et solidaire (28,1 %) et dans les ministères sociaux (18,1 %).

La position de mobilité la plus fréquente est le détachement ; elle représente 40,6 % des titulaires civils en mobilité en 2017. Cette part est en diminution depuis plusieurs années (41,7 % en 2016 et 42,1 % en 2015). 43 000 agents sont concernés en 2017, dont 28 % travaillent à l'extérieur de la fonction publique (à l'étranger, dans le secteur privé ou d'autres cas).

La disponibilité est la deuxième position de mobilité la plus fréquente (34,6 % en 2017). Les deux principaux motifs, pour convenance personnelle et de droit, représentent à eux deux 93,7 % des disponibilités. La part des disponibilités pour convenance personnelle recule cependant depuis plusieurs années (49,6 % en 2017

contre 51,7 % en 2016 et 52,8 % en 2015) au profit des disponibilités de droit. Les autres motifs de disponibilité, pour faire des études et de la recherche (2,7 % des disponibilités en 2017), d'office (2,5 %) ou pour créer une entreprise (1,1 %) sont beaucoup plus rares.

La part de la « position normale d'activité » (PNA) est stable ; elle représente 20,8 % des agents en position de mobilité en 2017, comme en 2016. Parmi ceux-ci, 74 % sont affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère d'origine, alors que 25 % sont en poste dans un autre ministère et 1 % dans un établissement public sous tutelle d'un autre ministère.

Les mises à disposition (MAD) représentent 3,5 % des agents en position de mobilité (soit 3 700 agents). Cette part varie peu depuis 2015 (3,7 % en 2016 et 3,6 % en 2015). La majorité (66 %) reste au sein de la fonction publique (53 % dans la fonction publique de l'État, 12 % dans la fonction publique territoriale et 0,3 % dans la fonction publique hospitalière), 27 % travaillent dans des organismes autres contribuant à la mise en œuvre de politiques publiques et 7 % à l'étranger ou dans une organisation internationale.

La part des fonctionnaires civils en position hors cadres est très faible et continue de décroître (0,5 % en 2017 contre 0,6 % en 2016 et 0,7 % en 2015). En effet, cette position statutaire a été supprimée en 2016 et est en voie d'extinction. 23 % des fonctionnaires concernés sont placés auprès d'une entreprise publique en 2017 et 4 % auprès d'un organisme international. Les trois quarts restants sont en poste dans la fonction publique.

* Cette proportion a été révisée par rapport aux précédentes publications, car elle était calculée en rapportant les effectifs de titulaires civils en position de mobilité aux effectifs de titulaires civils payés par le ministère. À partir de cette année, elle est calculée en rapportant les effectifs de titulaires civils en position de mobilité aux effectifs de titulaires civils gérés par le ministère issus de l'enquête Tems. Cette modification du concept et de la source de donnée utilisée réduit la part des effectifs de titulaires civils en mobilité de 1,1 point.

Définitions

Les **positions statutaires** recouvrent plusieurs cas : l'activité, comprenant la mise à disposition et l'affectation régie par le décret n° 2008-370, le détachement, la position hors cadres et la disponibilité. Ces modalités permettent aux agents de l'État d'effectuer, par exemple, des mobilités vers d'autres corps de la fonction publique, vers le privé, etc., tout en restant titulaires dans le corps dans lequel ils ont été recrutés. Tout fonctionnaire de l'État est placé notamment dans l'une des positions suivantes : 1/ activité, 2/ détachement, 3/ position hors cadres, 4/ disponibilité, outre l'accomplissement du service national et le congé parental.

Chaque corps gère ses agents titulaires qu'ils soient en emploi public ou non selon les différentes positions statutaires.

L'**activité** est la position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade dans le service où il a vocation à exercer.

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 est directement prise en charge par l'administration d'accueil.

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). Cette position a été supprimée en 2016 et est donc en voie d'extinction.

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. Il existe plusieurs motifs de disponibilité ; les deux principaux sont la disponibilité de droit et celle pour convenance personnelle. La disponibilité de droit est fondée sur certaines circonstances d'ordre

familial (donner des soins à un membre de la famille, élever un enfant de moins de 8 ans, suivre son conjoint ou partenaire à la suite d'un déménagement). La disponibilité pour convenance personnelle n'est, elle, accordée que sous réserve de nécessité de service.

Source

Les positions statutaires sont évaluées dans la fonction publique de l'État à partir des données de l'enquête Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la fonction publique de l'État (Tems). Elle fournit des informations sur les agents n'exerçant pas leur activité dans leur administration d'origine (effectif, répartition par catégorie hiérarchique, par sexe, par âge, par durée dans les différentes positions, etc.).

Figure 4.8-1 : Position statutaire des fonctionnaires civils au 31 décembre
[en %]

	Répartition des fonctionnaires civils ministériels selon leur position statutaire			Répartition des fonctionnaires civils ministériels en dehors de leur administration d'origine selon leur position statutaire		
	2015(*)	2016(*)	2017	2015	2016	2017
Activité	94,6	94,7	94,8			
<i>dont Mise à disposition (MAD)</i>	0,3	0,3	0,2	3,6	3,7	3,5
<i>dont Position normale d'activité (PNA)⁽¹⁾</i>	1,5	1,5	1,4	20,6	20,8	20,8
Mobilités statutaires						
<i>Détachement</i>	3,0	2,9	2,8	42,1	41,7	40,6
<i>Disponibilité</i>	2,4	2,3	2,4	33,2	33,3	34,6
<i>Hors cadres</i>	0,0	0,0	0,0	0,7	0,6	0,5
Ensemble des agents en dehors de leur administration d'origine	7,1	7,0	6,9	100,0	100,0	100,0
Effectif de fonctionnaires en dehors de leur administration d'origine (en nombre)				110 397	108 667	105 906

Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils gérés par les ministères hors établissements publics.

(1) En 2017, les chiffres des agents en PNA pour le ministère de la Culture sont estimés.

Note : Les données sur le congé parental issues de l'enquête TEMS figurent dans la fiche thématique 8.3.

(*) Chiffres révisés par rapport à la publication précédente.

Figure 4.8-2 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31 décembre 2017

	Effectif des titulaires civils en mobilité	Effectif total de titulaires civils gérés par le ministère ⁽⁴⁾	Part des agents en mobilité (en %)	Évolution 2017/2016 (en point)	Effectif en activité hors de son administration		Effectif en activité hors de son corps		
					MAD	PNA	Détachement	Disponibilité	Hors cadres
Agriculture et Alimentation	9 843	31 140	31,6	0,9	220	6 465	2 427	728	3
Armées	5 976	36 244	16,5	-0,5	66	3 190	1 309	1 147	264
Culture ⁽¹⁾	1 456	9 826	14,8	-0,7	417	10 ⁽⁵⁾	699	330	0
Économie et Finances, Action et Comptes publics ⁽²⁾	7 201	150 677	4,8	-0,0	706	801	3 253	2 347	94
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	52 417	976 453	5,4	-0,2	451	883 ⁽⁶⁾	24 647	26 394	42
Europe et Affaires étrangères	693	6 045	11,5	-0,7	71	146	256	219	1
Intérieur, Cohésion des territoires et Outre-mer	5 479	173 253	3,2	0,2	671	92	2 286	2 420	10
Justice ⁽³⁾	2 663	80 596	3,3	0,1	235	7	1 289	1 132	0
Ministères sociaux	3 345	18 436	18,1	0,5	533	110 ⁽⁷⁾	2 145	543	14
Services du Premier ministre	546	4 828	11,3	-1,8	30	2	378	131	5
Transition écologique et solidaire	16 287	57 864	28,1	-0,1	255	10 366	4 310	1 292	64
Ensemble	105 906	1 545 362	6,9	-0,1	3 655	22 072	42 999	36 683	497
Répartition des fonctionnaires civils de l'État selon leur position de mobilité (en %)	100,0				3,5	20,8	40,6	34,6	0,5

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils gérés par les ministères hors établissements publics.

(1) Y compris opérateurs en délégation de gestion : BNF, le Louvre, musée Rodin et le CNSM de Lyon.

(2) Y compris Caisse des dépôts et consignations.

(3) Y compris établissements publics administratifs rattachés.

(4) Par rapport à la publication de l'année précédente, ces chiffres sont tirés de l'enquête TEMS et représentent les effectifs gérés par le ministère.

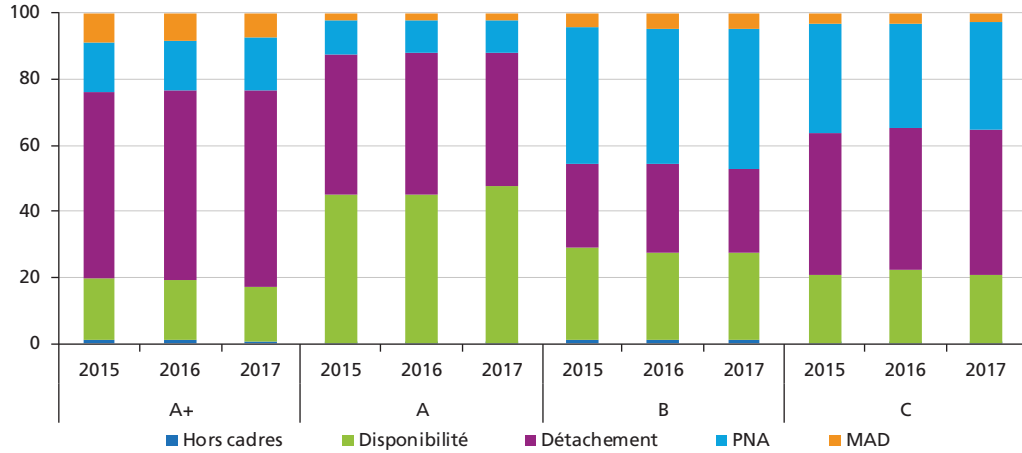
(5) Données estimées.

(6) Hors personnels enseignants du 1^{er} et 2nd degrés publics et personnels d'encadrement.

(7) Hors personnels en PNA en poste dans un établissement public administratif du ministère.

Figure 4.8-3 : Répartition des fonctionnaires de l'État au regard de leur position de mobilité par catégorie hiérarchique au 31 décembre

[en %]



Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

Note : Par rapport à la publication de l'année précédente, cette figure ne rapporte plus l'effectif en position de mobilité à un effectif total de titulaires civils.

4 4.8 Positions statutaires

 **Figure 4.8-4 : Répartition par catégorie hiérarchique des fonctionnaires civils des ministères en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine**
[en %]

		2015	2016	2017
Mise à disposition	A+	28,8	26,1	22,7
	A	28,3	31,1	35,5
	B	21,6	23,7	23,6
	C	21,3	19,2	18,2
Position normale d'activité	A+	8,0	8,5	8,2
	A	23,4	22,6	23,1
	B	31,9	33,9	34,4
	C	36,7	34,9	34,4
Détachement	A+	15,4	15,7	15,5
	A	49,1	49,5	50,4
	B	10,4	11,1	10,5
	C	25,0	23,6	23,6
Disponibilité	A+	6,4	6,4	5,0
	A	64,6	64,8	68,9
	B	14,1	13,8	12,9
	C	14,9	15,0	13,2
Hors cadres	A+	24,9	20,5	17,9
	A	29,4	30,2	30,8
	B	34,1	37,1	39,6
	C	11,5	12,2	11,7

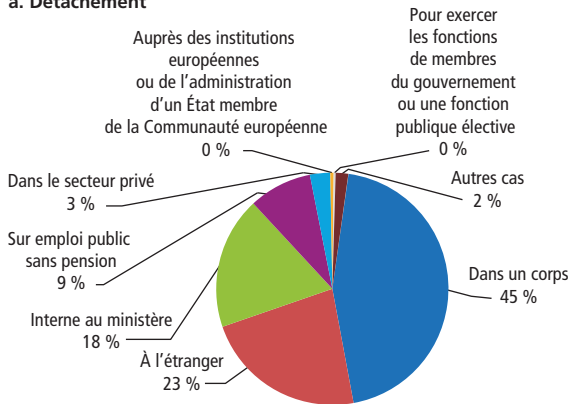
Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

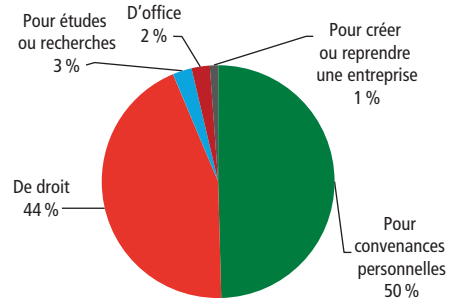
Lecture : Au 31 décembre 2017, 22,7 % des fonctionnaires mis à disposition appartenaient à la catégorie A+.

Figure 4.8-5 : Répartition des fonctionnaires civils en position de mobilité selon la destination ou le motif au 31 décembre 2017

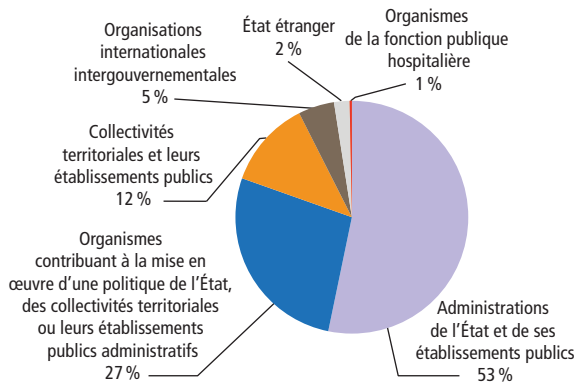
a. Détachement



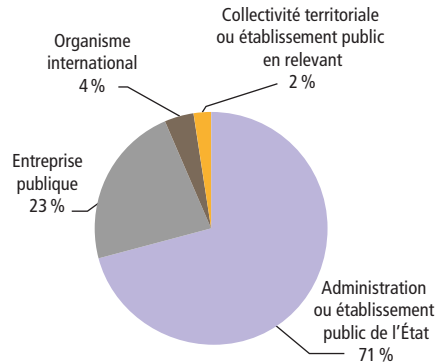
b. Disponibilité



c. Mise à disposition



d. Hors cadres



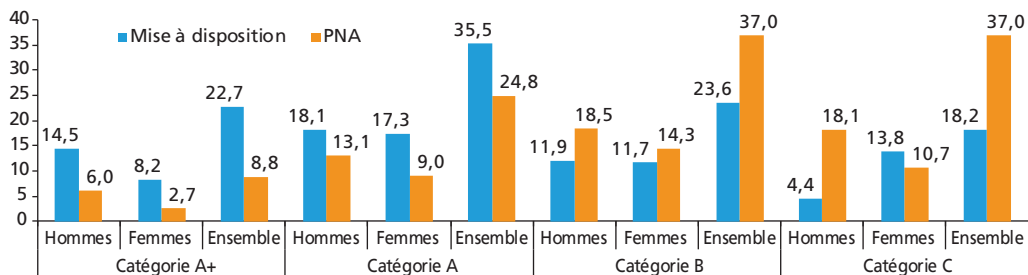
Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

4 4.8 Positions statutaires

Figure 4.8-6 : Répartition des fonctionnaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017

[en %]

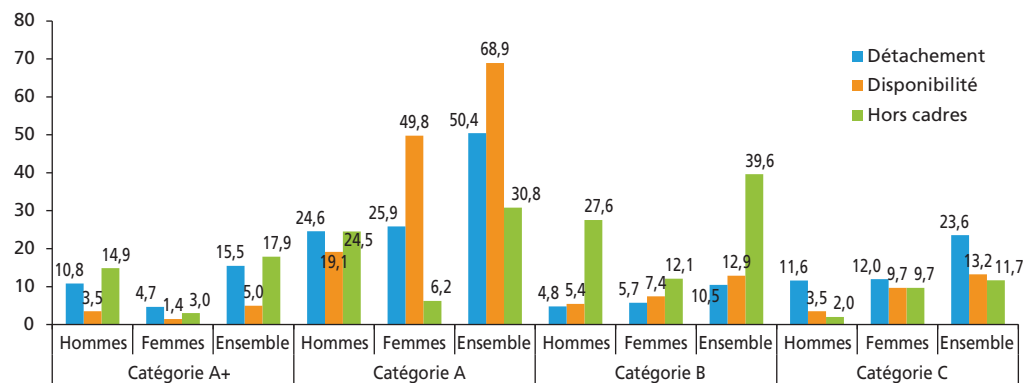


Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils mis à disposition ou en PNA gérés par les ministères hors établissements publics.

Figure 4.8-7 : Répartition des fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017

[en %]

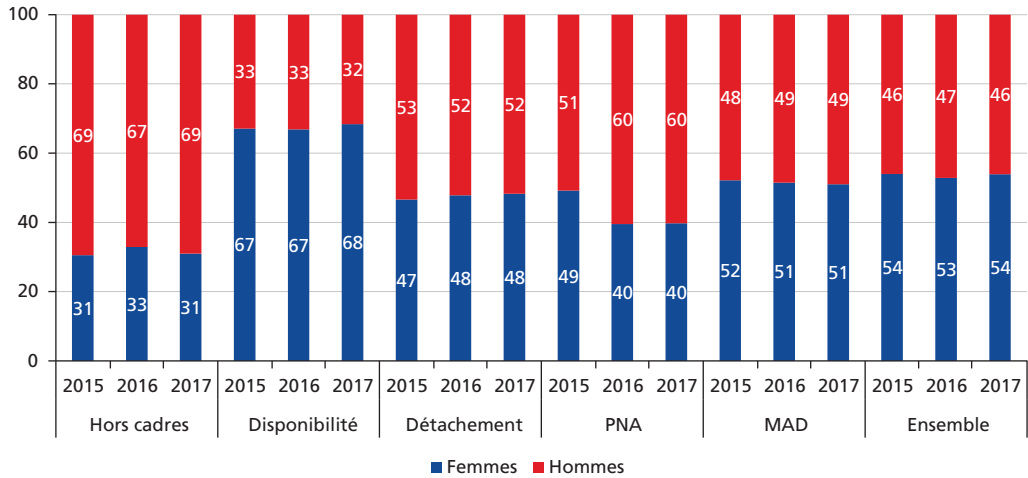


Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils en détachement, disponibilité ou hors cadres gérés par les ministères hors établissements publics.

Figure 4.8-8 : Répartition par sexe des fonctionnaires civils en position de mobilité au 31 décembre

[en %]



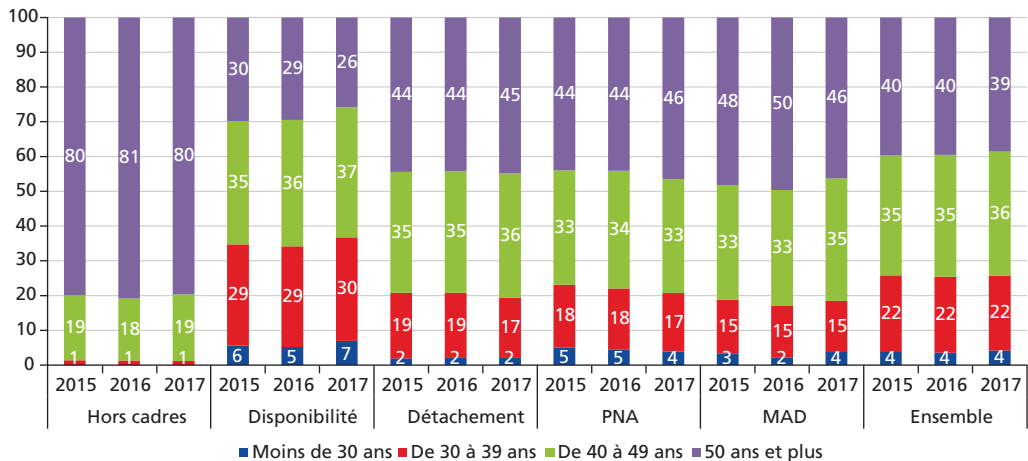
Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

Note : Les répartitions par sexe des personnels en PNA du ministère des Armées sont indisponibles.

Figure 4.8-9 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon l'âge au 31 décembre

[en %]



Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

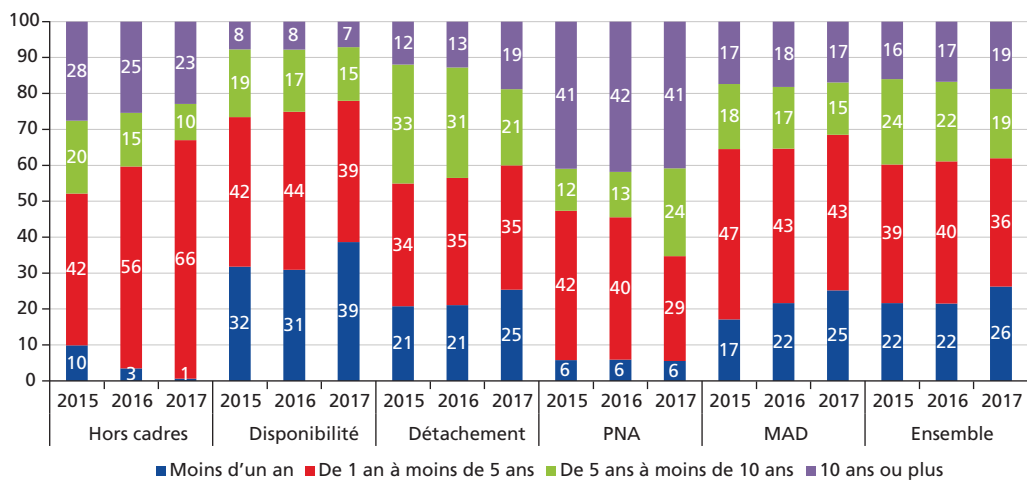
Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

Note : Les répartitions par âge des personnels en PNA du ministère des Armées sont indisponibles.

4 4.8 Positions statutaires

Figure 4.8-10 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon la durée au 31 décembre

[en %]



■ Moins d'un an ■ De 1 an à moins de 5 ans ■ De 5 ans à moins de 10 ans ■ 10 ans ou plus

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

Note : Les répartitions par durée des personnels en PNA du ministère des Armées sont indisponibles.

Figure 4.8-II : Effectifs des agents en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine^[*] dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre^[1]

	2013		2015	
	Total	Part des femmes (en %)	Total	Part des femmes (en %)
En disponibilité⁽²⁾	43 170	68	45 910	69
– Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels (article 72)	39 130	69	40 910	69
<i>dont disponibilité de droit</i>	9 450	83	10 220	82
– En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	4 040	64	5 000	66
En position hors cadres (article 70)⁽³⁾	150	54	130	57
En congé spécial (article 99)⁽³⁾	280	59	310	47
Détachés dans une autre structure (article 64)⁽³⁾	11 130	60	11 990	64
. Fonction publique de l'État	3 860	62	4 090	67
. Fonction publique hospitalière	1 140	87	1 210	85
. Autre collectivité	3 560	61	4 160	64
. Autres structures	2 570	45	2 530	51
Mis à disposition dans une autre structure (article 61)⁽²⁾	14 000	62	17 640	63
<i>dont mis à disposition dans une organisation syndicale</i>	450	51	760	54
Total	68 730	66	75 980	67

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

(*) Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont présentées ici que les mobilités statutaires « sortantes ».

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des « bilans sociaux » et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

(1) Enquête biennale, les prochains résultats concerneront l'année 2017. Chiffres actualisés par la DGCL.

(2) Fonctionnaires et contractuels.

(3) Fonctionnaires uniquement.

Retraite 5

- Flux de retraités dans la fonction publique **5.1**
- Stocks de retraités dans la fonction publique **5.2**
- Montants des pensions dans la fonction publique **5.3**
- Situation financière et démographique
des régimes de retraite **5.4**

Présentation

Les régimes de retraite de la fonction publique

Les retraités de la fonction publique perçoivent une pension de l'un des régimes de retraite de la fonction publique. Il peut s'agir de leur régime de base obligatoire : régime des pensions civiles et militaires de l'État, Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) ; ou de leur régime complémentaire au régime général : l'Institution de retraite complémentaire des agents contractuels de l'État et des collectivités publiques (Ircantec).

Ces retraités ont cotisé à l'un de ces régimes en tant que :

- fonctionnaire de l'État, magistrat ou militaire pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État (gérées par le SRE) ;
- fonctionnaire de la fonction publique territoriale ou hospitalière pour la CNRACL ;
- ouvrier d'État pour le FSPOEIE ;
- agent contractuel de l'État ou des collectivités locales, médecin hospitalier, fonctionnaire à temps non complet des collectivités locales (moins de 28 heures par semaine) qui ne relèvent donc pas de la CNRACL, ou fonctionnaire sans droit à pension (ayant quitté son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auquel il était affilié) pour le régime complémentaire Ircantec.

La retraite des militaires et celle des fonctionnaires de l'État sont régies par le code des pensions civiles et militaires de retraite. Toutefois, la pension militaire connaît certains aménagements dus aux particularités du métier et notamment à la nécessité de conserver une moyenne d'âge basse au sein des unités opérationnelles. La rotation relativement rapide des effectifs est ainsi favorisée par des conditions de départ en retraite qui facilitent la reprise d'une seconde carrière.

Une présentation précise des différents régimes de retraite de la fonction publique se trouve dans le « Jaune pensions » du projet de loi de finances 2020.

La liquidation de la pension intervient, pour les fonctionnaires civils, dans les cas suivants :

- en cas de radiation des cadres par limite d'âge (67 ans pour les catégories sédentaires, 62 ou 64 ans pour un certain nombre d'emplois classés en catégorie active, 59 ans pour les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, 57 à 62 ans pour les fonctionnaires des services actifs de la Police nationale et 57 ans pour les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire) ;

- en cas d'admission à la retraite, à la demande de l'agent, à partir de l'âge d'ouverture des droits (62 ans pour les sédentaires ou 57, voire 52 ans, pour les agents classés en catégorie active ayant rempli les conditions de durée de service dans un emploi classé en catégorie active) ;

- un départ anticipé pour carrière longue, avant 60 ans, est possible lorsqu'un fonctionnaire justifie d'une durée cotisée, cumulée pour l'ensemble de ses régimes de base obligatoires, égale à la durée d'assurance exigée pour atteindre le taux maximum l'année des 60 ans de l'agent concerné, augmentée de 0 à 8 trimestres selon l'âge de l'agent (depuis le 1^{er} janvier 2009), et qu'il a commencé à travailler avant 20 ans au moins ;

- un départ à la retraite anticipé pour cause d'invalidité est possible lorsque le fonctionnaire n'a pas pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé ;

- un départ à la retraite anticipé au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (depuis le 18 septembre 2012) ;

- un départ anticipé au titre de l'exposition des travailleurs de l'amiante ou des maladies professionnelles liées à l'amiante ;

- un départ anticipé est possible pour le fonctionnaire civil ou le militaire parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu ou réduit son activité dans certaines conditions et qu'il ait accompli quinze années de services effectifs ;

- par ailleurs, il faut noter que jusqu'au 31 décembre 2011, un départ anticipé était également possible lorsque le fonctionnaire civil ou militaire était parent de trois enfants vivants, ou décédés par faits de guerre.

Pour les fonctionnaires de l'État et les militaires, la chaîne de liquidation des pensions se rationalise et se modernise. En effet, l'article R. 65 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, qui conférait aux ministères la responsabilité de proposer les bases de la liquidation de la pension en constituant le dossier nécessaire au règlement des droits, consacre le compte individuel de retraite (CIR) comme source des bases de liquidation.

Ce dispositif est progressivement mis en application pour les différents employeurs. La réforme se traduit concrètement par l'utilisation dès 2013 d'un système de liquidation des pensions de retraite intégré à partir d'un compte individuel de retraite (CIR) ouvert au nom de chaque fonctionnaire en activité.

Cependant, jusqu'en 2020, perdureront deux organisations du processus de liquidation de la pension du fonctionnaire ou du militaire :

- l'ancien système dans lequel les services ministériels dont relève l'agent sont chargés de recevoir et d'instruire la demande de pension en constituant le dossier nécessaire à la liquidation dans le compte individuel de retraite (CIR). Ce dossier, transmis informatiquement, est validé par le service des retraites de l'État qui procède ensuite à la concession de la pension, ces modalités de fonctionnement étant progressivement abandonnées ;
- le nouveau système dans lequel le service des retraites de l'État reçoit directement la demande de pension de l'agent (sauf pour les pensions de retraite pour invalidité qui continueront d'être demandées *via* l'employeur) et liquide sa pension sur la base des informations enregistrées dans le CIR.

Pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, la demande de pension est adressée au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations. Après avis de la CNRACL, l'autorité investie du pouvoir de nomination prononce l'admission à la retraite.

Le financement des pensions au SRE, à la CNRACL et à l'Ircantec

Le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État et le compte d'affectation spéciale « Pensions »

Les pensions des agents de l'État sont retracées dans le budget de l'État et, depuis la loi organique relative aux lois de finances (Lof), dans un compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions », distinct du budget général. Le CAS « Pensions » est structuré autour des trois programmes suivants : « Pensions civiles et militaires de retraite (PCMR) et allocations temporaires d'invalidité (ATI) », « Ouvriers des établissements industriels de l'État » et « Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions ».

Ce programme comprend en particulier les pensions versées au titre du code des pensions militaires d'invalidité et de victimes de la guerre, mais également d'autres pensions et avantages à caractère viager telles que les retraites du combattant, les allocations de reconnaissance aux anciens supplétifs, ou encore les pensions aux sapeurs-pompiers volontaires et anciens agents de la défense passive victimes d'accident.

Outre la contribution employeur à la charge de l'État prévue par l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite, le programme « Pensions civiles et militaires de retraite (PCMR) et allocations temporaires d'invalidité (ATI) » bénéficie de recettes affectées, notamment les retenues sur salaires (cotisations sala-

riales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (en particulier les établissements publics).

La spécificité de la contribution à la charge de l'État provient du fait qu'elle est calculée pour équilibrer ce programme (fixation d'un taux d'équilibre). Trois taux distincts de contribution de l'État employeur ont été retenus : un taux « civil », un taux « militaire » et un taux « allocations temporaires d'invalidité », visant à assurer l'équilibre financier de chaque action. Les allocations temporaires d'invalidité (ATI) sont identifiées séparément, dans la mesure où ces pensions (à l'instar des régimes de rentes accidents du travail dont elles constituent l'équivalent pour les fonctionnaires civils) sont financées exclusivement par une contribution employeur.

Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à la CNRACL

À la différence des fonctionnaires de l'État, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés à une caisse de retraite, dotée de la personnalité morale, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Cette caisse constitue, comme le régime des pensions civiles et militaires de retraite, un régime spécial de Sécurité sociale (au sens des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la Sécurité sociale).

Créée en 1945, la CNRACL est un établissement public fonctionnant sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration qui est géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Elle assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers nommés dans un emploi permanent d'au moins 28 heures hebdomadaires. Elle dispose par ailleurs d'un fonds d'action sociale et, depuis 2003, d'un fonds de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. S'agissant des ressources de la CNRACL, elles sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à l'Ircantec

L'Ircantec est la caisse de retraite qui gère le régime de retraite complémentaire (au régime général) des agents contractuels de la fonction publique (y compris les praticiens hospitaliers) et d'un certain nombre de salariés du secteur semi-public, ainsi que des élus locaux et des fonctionnaires à temps non complet des collectivités locales (travaillant moins de 28 h hebdomadaires) ou ayant trop peu cotisé aux régimes de fonctionnaires pour acquérir un droit à pension.

Les ressources de l'Ircantec, qui est un régime par points, sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

Régime additionnel de la fonction publique

Le Régime additionnel de la fonction publique (RAFP) est un régime de retraite obligatoire pour les fonctionnaires des trois versants, les militaires ainsi que les magistrats. Ce régime par point, créé en 2003 sous la forme d'un fond de pension, permet de cotiser sur les primes et les régimes accessoires non pris en compte dans l'assiette du régime intégré (SRE, CNRACL), l'assiette de cotisation étant limitée à 20 % du traitement indiciaire brut des cotisants.

En 2018, plus de 4,5 millions d'agents ont cotisé pour un montant global de 1,9 milliard d'euros.

Le nombre de points est obtenu en divisant le total des cotisations versées au titre d'une année par la valeur d'acquisition du point de l'année considérée. La valeur d'acquisition du point est fixée chaque année par son conseil d'administration, en cohérence avec l'espérance de vie des bénéficiaires.

Année	Valeur d'acquisition (en euros)	Variation
2014	1,09585	+1 %
2015	1,1452	+4,5 %
2016	1,1967	+4,5 %
2017	1,2003	+0,3 %
2018	1,2123	+1 %
2019	1,2317	+1,6 %

La part des rentes dans les prestations servies par le RAFP augmente chaque année ; elle était de 1,7 % en 2013 et atteint 11,6 % en 2018.

Champ des données présentées dans les fiches thématiques :

Flux de nouveaux pensionnés

Le SRE a homogénéisé l'ensemble de ces tableaux pour qu'ils soient tous sur le même champ. Les pensions sont maintenant y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques

de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve. Ce nouveau champ a été intégré jusqu'à l'année 2013 pour les séries longues.

Les fiches thématiques 5.1 et une partie des fiches thématiques 5.3 présentent des données sur les flux de nouveaux pensionnés au sein des différents régimes de retraite de la fonction publique.


Ces données de flux concernent, pour le SRE et la CNRACL, les pensions entrées en paiement au cours de l'année, qu'elles soient encore en paiement ou pas au 31 décembre. La pension d'une personne prenant sa retraite et décédant au cours de la même année sera comptabilisée dans le flux de l'année mais ne le sera pas dans le stock au 31 décembre.

Stock de pensionnés

Les fiches thématiques 5.2 et une partie des fiches thématiques 5.3 présentent des données sur les stocks de pensionnés au sein des différents régimes de retraite de la fonction publique. Ces données de stock concernent, pour le SRE et la CNRACL, les pensions en paiement au 31 décembre de l'année considérée. C'est donc une photographie à un instant t.

Pour les fiches thématiques 5.1 à 5.3, pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE, le montant de la pension moyenne relative à une année donnée correspond à la moyenne des pensions versées sur le dernier mois de l'année, calculée à partir des effectifs présents au 31 décembre.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapport annuel, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Les différents emplois classés dans la catégorie active dans les trois versants de la fonction publique

		Âge d'ouverture des droits ⁽¹⁾	Limite d'âge ⁽¹⁾
Fonction publique de l'État	Personnels actifs de la Police nationale	52 ans si 27 ans de services	57 ans ⁽²⁾
	Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	52 ans si 27 ans de services	57 ans
	Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	52 ans si 17 ans de services	59 ans
	Personnels de la surveillance des douanes	57 ans	62 ans
	Instituteurs ⁽³⁾	57 ans	62 ans
	Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	57 ans	62 ans
	Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	57 ans	62 ans
	Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	57 ans	62 ans
	Adjointes techniques des haras nationaux, chefs de districts forestiers et agents techniques forestiers	57 ans	62 ans
	Techniciens supérieurs du développement durable ⁽⁴⁾ et syndics des gens de mer (certains emplois)	57 ans	64 ans
	Fonction publique territoriale	Agents des réseaux souterrains des égouts et agents des services insalubres (corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police)	52 ans si 32 ans de services, dont 12 ans de services dans les réseaux souterrains ou dans le corps, dont 6 consécutifs
Sapeurs-pompiers professionnels		57 ans	62 ans
Agents de salubrité		57 ans	62 ans
Agents de police municipale		57 ans	62 ans
Agents de surveillance de la préfecture de police		57 ans	62 ans
Personnels médicaux, infirmiers, paramédicaux et de soins exerçant dans des services de santé		57 ans	62 ans
Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)		57 ans	62 ans
Fonction publique hospitalière	Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 ⁽⁵⁾	57 ans	62 ans
	Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de service hospitalier)	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)	57 ans	62 ans
	Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certains fonctions)	57 ans	62 ans
	Agents d'entretien (certaines fonctions)	57 ans	62 ans
	Agents de service mortuaire et de désinfection	57 ans	62 ans

Source : DGAFP.

(1) La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a relevé, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge, qu'il s'agisse de l'âge d'ouverture des droits ou des limites d'âge. Elle a également majoré dans les mêmes limites les durées de services effectifs exigées (cf. personnels actifs de la Police nationale et personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire). Cette réforme s'appliquera toutefois de manière progressive, les bornes d'âge augmentant, selon l'année de naissance des assurés, au rythme de quatre mois par an. Les premières générations concernées seront celles :

- des personnels nés après le 1^{er} juillet 1961, lorsque l'âge d'ouverture des droits à pension était, avant la réforme, fixé à 50 ans et la limite d'âge à 55 ans ;

- les générations nées après le 1^{er} juillet 1956, lorsque ces bornes d'âge étaient respectivement de 55 et 60 ans.

Dans le but de réduire plus rapidement le déficit des régimes d'assurance vieillesse, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de transition, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est relevé de 5 mois par génération au lieu de 4. Le présent tableau présente donc la situation telle qu'elle sera l'année où la réforme s'appliquera pleinement à l'ensemble des personnels. Dans tous les cas, sauf mention contraire dans le tableau, le départ à 57 ans est possible si l'agent a accompli au moins 17 ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active.

(2) 60 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 61 ans pour les commissaires divisionnaires et les commissaires généraux ; 62 ans pour le directeur des services actifs de police, le directeur des services actifs de police de la préfecture de police, le chef du service de l'inspection générale de la Police nationale, les inspecteurs généraux des services actifs de la Police nationale et les contrôleurs généraux des services actifs de la Police nationale.

(3) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret n° 2003-1262 du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A). Contrairement aux professeurs des écoles, les instituteurs, classés en « catégorie active » peuvent partir à l'âge de 55 ans.

(4) Techniciens supérieurs du développement durable exerçant leurs fonctions dans la navigation, la sécurité maritime et la gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral et affectés sur un moyen nautique des affaires maritimes, dans une unité littorale des affaires maritimes ou dans un centre de sécurité des navires.

(5) 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.

État des lieux des régimes de retraite obligatoires auxquels cotisent les agents de la fonction publique selon leur statut

Catégories d'agents		Régimes de base et caisses de retraite correspondantes					Régimes complémentaires ou additionnels				
		Régime des PCMR de l'État ⁽³⁾	CNRACL ⁽⁴⁾	Régime général	FSPOEIE ⁽⁵⁾	Mutualité sociale agricole	Ircantec ⁽⁶⁾	RAFP ⁽⁷⁾	ARRCO AGIRC	RETREP / ATCA ⁽⁸⁾	Retraite additionnelle de l'enseignement privé (RAEP)
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires des ministères, des autorités administratives ou publiques indépendantes et des établissements publics de l'État et magistrats ⁽¹⁾⁽²⁾	✓					✓				
	Militaires (de carrière ou sous contrat) ⁽¹⁾	✓					✓				
	Contractuels des ministères et établissements publics de l'État (y compris PACTE)			✓			✓				
	Ouvriers d'État ⁽¹⁾			✓							
	Emplois aidés de la fonction publique (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓			✓				
Fonctions publiques territoriale et hospitalière	Fonctionnaires territoriaux sur un poste d'au moins 28 h hebdomadaires ⁽¹⁾⁽²⁾		✓					✓			
	Fonctionnaires territoriaux sur un poste de moins de 28 h hebdomadaires			✓				✓			
	Fonctionnaires hospitaliers ⁽¹⁾⁽²⁾		✓					✓			
	Contractuels territoriaux ou hospitaliers (y compris PACTE)			✓				✓			
	Médecins hospitaliers (hors praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires de la FPE) ⁽⁹⁾			✓				✓			
	Assistantes maternelles de la fonction publique territoriale			✓				✓			
	Emplois aidés de la FPT ou de la FPH (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓				✓			
Cas particuliers (fonction publique)	Fonctionnaires soumis au statut autonome de l'Assemblée nationale	Caisse de retraite du personnel de l'Assemblée nationale									
	Fonctionnaires soumis au statut autonome du Sénat	Caisse de retraite du personnel du Sénat									
	Ministres des cultes reconnus d'Alsace Moselle	Régime des pensions d'Alsace Lorraine ⁽³⁾									
	Marins de commerce employés par les services de l'État	Caisse de retraite des marins ⁽¹¹⁾									
	Stagiaires (sous convention de stage)	Pas de cotisation retraite (sauf en cas de dépassement du seuil de gratification)									
	Fonctionnaires ou militaires de la FPE mis à disposition ou détachés (cas général)	✓						✓			
	Fonctionnaires de la FPT ou de la FPH mis à disposition ou détachés (cas général)		✓						✓		
	Fonctionnaires de la FPE détachés dans un organisme international	PCMR + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement									
	Fonctionnaires de la FPT ou de la FPH détachés dans un organisme international	CNRACL + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement									
	Fonctionnaires ou militaires de la FPE, FPT ou FPH en disponibilité pour un mandat de député ou de sénateur ou de député européen	Caisse des pensions des députés ⁽¹²⁾ / caisse des retraites des anciens sénateurs / régime de retraite de l'Union européenne									
	Fonctionnaires ou militaires de la FPE en disponibilité pour un mandat d' élu local			✓					✓		
	Fonctionnaires de la FPT ou de la FPH en disponibilité pour un mandat d' élu local			✓					✓		
Fonctionnaires ou militaires de la FP en position hors-cadres ou en disponibilité	Régime(s) de retraite de l'organisme d'accueil éventuel										
Enseignement privé	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement général			✓			✓ ⁽¹³⁾			✓	✓
	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement agricole				✓		✓ ⁽¹³⁾			✓	✓
Autres cas hors FP	Fonctionnaires de La Poste et France Télécom	✓						✓			
	Ouvriers de l'ex-GIAT (Nexter)				✓						
	Élus locaux ⁽¹⁰⁾			✓				✓			
	Députés européens ⁽¹⁴⁾										

Source : DGAFP – Dessi.

NB : les individus ayant cumulé différentes situations professionnelles au cours de leur carrière dépendront, au moment de la retraite et selon certaines règles, de plusieurs régimes différents. Un retraité percevant des pensions de plusieurs régimes est dit polypensionné.

(1) Une durée de service de 2 ans minimum est requise (hors départs pour invalidité). Pour une durée inférieure, les agents sans droits à pension sont rétroactivement transférés au régime général et à l'Ircantec (mais restent affiliés au RAFP, lorsqu'ils ont cotisé à ce régime, ce qui n'est pas le cas des ouvriers d'État).

(2) Y compris les élèves fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et, côté État, les praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires dans la FPE.

(3) Régime des pensions civiles et militaires de retraite, géré par le Service des retraites de l'État (sur le budget du ministère de l'Intérieur).

(4) Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, gérée par la Caisse des dépôts et consignations.

(5) Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, géré par la CDC.

(6) Institution de retraite complémentaire des agents contractuels de l'État et des collectivités publiques, gérée par la CDC.

(7) Retraite additionnelle de la fonction publique, gérée dans le cadre de l'ERAFP (gestion administrative : CDC).

(8) Le Régime temporaire de retraite de l'enseignement privé a pour équivalent l'allocation temporaire de cessation d'activité (ATCA) dans l'enseignement privé agricole. Il est alimenté par une contribution de l'État.

(9) Les praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires de la FPE comprennent principalement les professeurs des universités praticiens hospitaliers et les maîtres de conférence praticiens hospitaliers.

(10) Concernant les élus parlementaires, les députés cotisent à la caisse des pensions des députés, les sénateurs à la caisse des retraites des anciens sénateurs.

(11) Gérée par l'ENIM (Établissement national des invalides de la Marine).

(12) Pour les députés, prise en compte du détachement dans la constitution du droit (15 ans) à pension de l'État et dans la durée d'assurance, et seulement jusqu'en 2012, dans la liquidation de la pension du code des PCMR.

(13) L'adhésion d'une entreprise à une institution de retraite complémentaire entraîne l'affiliation de tous ses salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale ou au régime des assurances sociales agricoles, excepté pour les agents contractuels de droit public (affiliés à l'Ircantec).

(14) Les députés européens bénéficient d'une pension d'ancienneté à compter de 63 ans accomplis et pouvaient, jusqu'à la législation de 2009, acquérir des droits au fonds de pension volontaire du Parlement (décision du Parlement européen du 28 septembre 2005).

Lecture : un agent contractuel de la fonction publique hospitalière cotise au régime général (régime de base) et à l'Ircantec (régime complémentaire).

5 5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-1 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)			FSPOEIE (ouvriers d'État)	CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)		
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pensions militaires ⁽¹⁾	Pensions civiles et militaires de l'État		Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale et hospitalière
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	43 548	11 803	68 607	2195 ⁽⁹⁾	43 138	26 059	69 197
Départs pour invalidité	2 583	1 972	5 259	41 ⁽¹⁰⁾	5 209	2 098	7 307
Départs pour carrières longues	5 235	-	8 114	481 ⁽¹⁰⁾	15 829	4 463	20 292
Départs pour motifs familiaux ⁽²⁾	3 213	4	3 548	1 ⁽¹⁰⁾	2 514	2 293	4 807
Départ avec bénéfice d'une catégorie active ⁽³⁾	8 768	-	11 820	nd	2 788	14 276	17 064
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires							
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	61,6	45,0		59,0	61,4	59,8	60,8
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	97,3	99,5		65,6 ⁽¹⁰⁾	98,3	97,9	98,1
Durée de services acquis (en trimestres)	138,1	96,6		124,6	108,7	126,7	115,5
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	7,4	33,7		7,7	4,3	5,7	4,8
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,5	131,4		170,8	171,1	173,0	171,0

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Sur les 3 544 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2018, 2 055 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits d'un sédentaire. De même, sur les 4 807 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 2 713 sont avant l'âge d'ouverture des droits. Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevés trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 % ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 %, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret. Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(10) Les effectifs de départs pour invalidité, carrières longues, motifs familiaux et pour service actif, ainsi que la part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation ont été calculés sur la base des titres définitifs uniquement.

nd = non disponible.

Figure 5.1-1 (suite) : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)			FSPOEIE (ouvriers d'État)	CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)		
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pensions militaires ⁽¹⁾	Pensions civiles et militaires de l'État		Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale et hospitalière
Décote et surcote⁽⁴⁾							
Part des pensions avec décote (en %)	14,5	10,7	-	8,9	7,4	7,3	7,4
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros)	-190,7	-78,7	-	-121,3	-107,8	-124,3	-113,9
Taux moyen de décote (en %)	10,5	8,0	-	8,6	12,3	10,4	11,6
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	-14,5	-1,2	-	-0,3	-4,1	-2,8	-7,0
Part des pensions avec surcote (en %)	33,1	-	-	6,6	20,7	12,3	17,6
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)	269,1	-	-	138,1	162,5	170,4	164,6
Taux moyen de surcote (en %)	10,9	-	-	9,2	11,0	8,9	10,5
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	46,5	-	-	0,2	17,4	6,5	24,0
Taux de liquidation							
Taux moyen de liquidation (en %) ⁽¹⁴⁾	68,3	66,3	-	62,2	52,2	60,3	55,3
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁶⁾	28,9	40,3	-	5,8	13,5	18,3	15,3
Indice moyen à la liquidation ⁽¹⁴⁾	682	543	-	n.p. ⁽¹²⁾	453	488	466
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,2	18,0	-	0,9	28,2	16,7	23,9
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽⁷⁾	251,6	275,4	-	203,4	133,0	152,1	139,0
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	21,6	11,2	-	22,8	26,4	20,2	24,1
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽⁸⁾	2223	1544	-	1956 ⁽¹³⁾	1272	1549	1376

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportement consécutives aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(12) n.p. = non pertinent : seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(13) Les effectifs de calcul de la pension mensuelle moyenne comprennent uniquement les pensionnés en titre définitif dont la pension est en paiement (la mise en paiement de la pension peut demander un délai).

(14) SRE : Hors pensions portées au minimum garanti.

Figure 5.1-2 : Effectifs, et principales caractéristiques par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires ⁽¹⁾		Hommes	Femmes	Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	18 029	25 519	10 506	1 297	19 379⁽²⁾	258⁽³⁾	19 407	23 731	5 652	20 407
Départs pour invalidité	843	1 740	1 676	296	31 ⁽⁴⁾	10 ⁽⁵⁾	2 120	3 089	426	1 672
Départs pour carrières longues	2 077	3 158	-	-	443 ⁽⁶⁾	38 ⁽⁷⁾	9 925	5 904	2 061	2 402
Départs pour motifs familiaux ⁽²⁾	146	3 067	-	4	-	1 ⁽⁸⁾	28	2 486	12	2 281
Départ avec bénéfice d'une catégorie active ⁽³⁾	4 994	3 774	-	-	nd	nd	2 470	318	2 132	12 144
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires										
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	61,5	61,6	45,3	42,2	58,9 ⁽¹¹⁾	59,6 ⁽¹¹⁾	60,9	61,7	60,5	59,6
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	96,3	98,0	99,5	99,7	67,5 ⁽¹⁰⁾	52,4 ⁽¹⁰⁾	98,2	98,3	97,8	98,0
Durée de services acquis (en trimestres)	141,7	135,5	98,6	80,4	125,5	118,6	117,9	101,2	136,5	124,0
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,1	8,3	35,1	22,2	8,1	7,0	1,9	6,2	1,3	6,9
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	171,1	170,0	134,5	106,1	170,9	170,1	170,5	171,6	172,8	173,0

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans).

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les effectifs de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(10) Les effectifs de départs pour invalidité, carrières longues, motifs familiaux et pour service actif, ainsi que la part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation ont été calculés sur la base des titres définitifs uniquement.

(11) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation des cadres comprennent les pensionnés en titre définitif et en état d'avances, dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.

nd : non disponible.

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-2 (suite) : Effectifs, et principales caractéristiques par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)				
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires ⁽¹⁾		Hommes	Femmes	Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Décote et surcote⁽⁶⁾											
Part des pensions avec décote (en %)	13,4	15,3	9,5	20,6	8,4	12,3	5,1	9,3	6,6	7,4	
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros)	-196,7	-187,0	-81,7	-67,1	-118,6	-135,8	-115,2	-104,5	-120,6	-125,2	
Taux moyen de décote (en %)	9,2	11,3	7,8	8,5	7,9	12,7	10,0	13,3	8,2	11,0	
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	-5,7	-8,8	-1,0	-0,2	-0,2	0,0	-1,4	-2,8	-0,5	-2,3	
Part des pensions avec surcote (en %)	32,6	33,4	-	-	5,5	15,2	17,7	23,2	16,0	11,2	
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)	325,5	230,2	-	-	135,8	144,4	183,1	149,6	192,6	161,7	
Taux moyen de surcote (en %)	11,7	10,4	-	-	8,6	10,7	11,1	11,0	9,4	8,7	
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	23,0	23,5	-	-	0,2	0,1	7,6	9,9	2,1	4,5	
Taux de liquidation											
Taux moyen de liquidation (en %) ⁽⁴⁾	69,2	67,6	67,5	55,5	62,6	59,4	55,0	49,9	62,8	59,6	
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁸⁾	28,5	29,2	43,0	18,3	5,5	7,7	15,0	12,2	17,4	18,5	
Indice moyen à la liquidation ⁽⁴⁾	735	645	550	480	(0)	(0)	466	442	496	486	
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,9	5,4	17,3	23,4	1,0	0,8	27,0	29,2	16,9	16,7	
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽⁷⁾	283,7	212,4	276,3	232,4	205,7	148,6	160,7	106,2	181,4	138,0	
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	28,7	16,6	12,3	2,2	25,0	7,7	28,9	24,4	30,2	17,5	
Pension mensuelle moyenne											
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽⁸⁾	2 449	2 063	1 599	1 099	2 004 ⁽¹³⁾	1 632 ⁽¹³⁾	1 376	1 187	1 633	1 525	

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR

(3) Les agents départs de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans).

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tiers personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances. (11) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation des cadres comprennent les pensionnés en titre définitif et en état d'avances, dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.

(12) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(13) Les effectifs de calcul de la pension mensuelle moyenne comprennent uniquement les pensionnés en titre définitif dont la pension est en paiement (la mise en paiement de la pension peut demander un délai).

(14) SRE : Hors pensions portées au minimum garanti.

Figure 5.1-3 : Effectifs, et principales caractéristiques par motif de départ des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)				CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux ⁽³⁾	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	37 752	3 213	2 583	9 827	1 972	5 232	21 662	2 293
Départ avec bénéfice d'une catégorie active ⁽⁴⁾	8 768	-	-	-	-	164	11 784	1 581
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires								
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	61,9	61,1	57,0	48,2	29,2	56,9	60,3	59,7
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	96,9	99,3	100,0	99,4	99,7	99,6	97,6	99,7
Durée de services acquis (en trimestres)	140,6	128,8	113,4	110,1	29,4	85,1	129,8	125,6
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,9	14,3	5,4	38,4	10,2	2,9	5,0	13,1
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	172,4	173,9	137,5	149,1	43,3	146,8	175,2	175,7

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote. (2) SRE : y compris carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et pour handicap pour le SRE. CNRACL : y compris carrières longues et départs pour handicap, hors motifs familiaux.

(3) Inclut les départs pour handicap.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

Figure 5.1-3 (suite) : Effectifs, et principales caractéristiques par motif de départ des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)				CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)						
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière				
	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux ⁽³⁾	pour ancienneté ⁽²⁾	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour invalidité	pour motifs familiaux	pour invalidité			
Décote et surcote⁽⁵⁾											
Part des pensions avec décote (en %)	15,5	14,0	-	12,9	-	8,5	7,4	-	7,9	8,2	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros)	-184,7	-268,1	-	-78,4	-	-103,3	-181,1	-	-119,1	-170,8	-
Taux moyen de décote (en %)	10,2	14,9	-	7,9	-	12,1	14,1	-	10,1	12,9	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁶⁾	-13,0	-1,5	-	-1,2	-	-3,7	-0,4	-	-2,4	-0,4	-
Part des pensions avec surcote (en %)	34,4	36,9	8,0	-	-	22,5	32,1	3,4	13,2	13,3	1,5
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)	263,0	352,2	179,5	-	-	158,6	206,4	137,1	165,6	219,3	133,4
Taux moyen de surcote (en %)	10,6	14,3	9,4	-	-	10,9	12,7	9,3	8,7	10,7	7,3
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁸⁾	41,0	5,0	0,4	-	-	15,1	2,0	0,3	5,7	0,8	0,0
Taux de liquidation											
Taux moyen de liquidation (en %) ⁽¹⁰⁾	68,7	69,7	58,3	66,9	50,8	53,0	61,1	42,3	61,1	65,3	47,0
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁷⁾	29,7	35,9	8,5	47,7	3,7	14,9	15,2	2,8	18,5	29,3	4,0
Indice moyen à la liquidation ⁽¹⁰⁾	688	662	611	545	489	462	472	383	495	495	411
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,2	4,4	20,5	5,2	81,8	22,9	24,2	67,3	13,5	13,2	54,3
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽⁹⁾	262,1	239,9	169,1	276,1	234,9	130,6	158,0	102,5	143,3	172,5	106,5
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	16,3	89,8	14,6	13,2	1,3	21,9	92,2	25,5	12,3	93,4	21,8
Pension mensuelle moyenne											
Avantage principal et accessoires (en euros) ⁽⁹⁾	2251	2353	1652	1767	431	1292	1559	994	1558	1780	1193

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) SRE : y compris carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et pour handicap pour le SRE. CNRACL : y compris carrières longues et départs pour handicap, hors motifs familiaux.

(3) Inclut les départs pour handicap.

(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(10) SRE : Hors pensions portées au minimum garanti.

Figure 5.1-4 : Effectifs et principales caractéristiques, suivant la distinction actifs/sédentaires/ carrières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)						CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles hors La Poste et Orange :			Pensions militaires : tous motifs de départ ⁽¹⁾			Fonction publique territoriale : départs pour ancienneté ⁽²⁾			Fonction publique hospitalière : départs pour ancienneté ⁽²⁾		
	Catégorie sédentaire ⁽³⁾	Catégorie active ⁽⁴⁾	Carrières longues	Terre, Mer et Air	Gendarmerie		Carrière sédentaire ⁽⁵⁾	Carrière active ⁽⁶⁾	Carrières longues	Carrière active ⁽⁶⁾	Carrière sédentaire ⁽⁵⁾	Carrières longues
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	23749	2389	5235	7884	995	2568	356	16826	2511	15829	5873	4463
Hommes (en %)	42,0	44,2	39,7	86,4	93,3	93,9	99,4	28,9	91,4	62,7	20,1	17,3
Femmes (en %)	58,0	55,8	60,3	13,6	6,7	6,1	0,6	71,1	8,6	37,3	79,9	82,7
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires												
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	63,3	59,8	60,5	41,3	51,0	52,3	57,0	63,1	59,9	61,2	62,2	59,0
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	95,8	98,6	99,5	99,9	95,0	100,0	99,2	96,9	99,4	98,9	94,7	98,5
Durée de services acquis (en trimestres)	137,9	148,7	143,8	82,2	119,9	125,1	146,9	96,5	139,9	123,5	110,3	136,6
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,7	7,5	4,7	32,4	56,6	28,9	31,1	4,6	9,6	2,4	5,7	5,3
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	172,7	167,8	176,4	115,7	178,5	155,2	178,9	169,8	176,9	177,9	169,7	177,8

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) À la CNRACL, les départs pour handicap ne sont pas pris en compte. Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.

(3) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues (y compris les départs pour handicap). À la CNRACL, hors départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

Figure 5.1-4 (suite) : Effectifs et principales caractéristiques, suivant la distinction actifs/sédentaires/carières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)						CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)							
	Pensions civiles hors La Poste et Orange : départs pour ancienneté			Pensions militaires : tous motifs de départ ⁽¹⁾			Fonction publique territoriale : départs pour ancienneté ⁽²⁾			Fonction publique hospitalière : départs pour ancienneté ⁽³⁾				
	Catégorie sédentaire ⁽⁴⁾	Catégorie active ⁽⁵⁾		Carrières longues	Terre, Mer et Air	Gendarmerie	Catégorie sédentaire ⁽⁶⁾	Catégorie active ⁽⁶⁾	Carrières longues	Catégorie sédentaire ⁽⁶⁾	Catégorie active ⁽⁶⁾	Carrières longues		
Départ à 55 ans		Départ à 50 ans	Non officiers										Officiers	Non officiers
Décote et surcote ⁽⁷⁾														
Part des pensions avec décote (en %)	15,7	31,1	5,7	12,4	15,6	4,8	3,9	-	16,3	10,2	-	12,4	8,6	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros)	-176,3	-201,3	-179,3	-61,1	-195,9	-57,1	-194,6	-	-102	-115	-	-120	-118	-
Taux moyen de décote (en %)	10,6	9,5	8,4	7,7	10,0	7,6	9,3	-	12,5	8,5	-	11,1	9,5	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁸⁾	-7,9	-4,8	-0,3	-0,7	-0,4	-0,1	0,0	-	-3,4	-0,4	-	-1,1	-1,4	-
Part des pensions avec surcote (en %)	50,8	13,2	4,2	-	-	-	-	-	29,6	10,0	17,1	27,4	5,1	15,3
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)	261,0	281,4	342,1	-	-	-	-	-	150,3	188,8	171,0	172,1	146,2	166,7
Taux moyen de surcote (en %)	10,6	10,8	10,6	-	-	-	-	-	11,0	10,1	10,7	9,0	7,8	8,8
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁸⁾	37,8	2,8	0,4	-	-	-	-	-	9,0	0,6	5,6	3,3	1,0	1,4
Taux de liquidation														
Taux moyen de liquidation (en %)	68,2	69,3	72,7	68,5	61,9	71,4	72,8	78,0	46,8	66,7	57,6	53,0	64,0	64,4
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁹⁾	26,4	31,8	50,9	32,4	25,8	69,1	66,9	89,3	8,8	33,9	18,6	20,5	12,7	30,5
Indice moyen à la liquidation ⁽¹⁰⁾	698	717	712	591	458	784	599	861	455	511	461	507	491	491
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,7	1,5	0,0	7,4	26,4	0,3	1,6	0,0	23,9	12,4	23,2	17,0	11,6	13,6
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽⁶⁾	269	251	271	225	209	374	256	361	104,7	201,5	148,4	115,2	164,4	166,5
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	16,6	15,5	26,0	11,9	5,7	29,9	18,0	31,2	23,9	29,3	18,6	20,0	7,4	14,7
Pension mensuelle moyenne	2 273	2 373	2 513	1 882	1 124	2 797	2 106	3 274	1 160,8	1 713,1	1 368,5	1 447,5	1 607,2	1 583,6
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽¹¹⁾														

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(2) À la CNRACL, les départs pour handicap ne sont pas pris en compte. Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.

(3) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues (y compris les départs pour handicap). À la CNRACL, hors départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

(6) Pour les indicateurs concernant la décote, les départs en invalidité n'ont pas été pris en compte.

(7) 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.

(8) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(9) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(10) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

5 5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-5 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit dérivé⁽¹⁾	1 469	15 841	202	7 179	47	1 403	1 300	6 065	481	3 424
Hommes	482	4 135	4	66	2	76	450	1 359	299	1 677
Femmes	682	11 603	126	7 036	45	1 327	827	4 680	176	1 730
Orphelins ⁽³⁾	305	103	72	77	0	9	23	26	6	17
Âge moyen des bénéficiaires										
Âge moyen de première mise en paiement ⁽²⁾	54,5	77,4	44,6	75,3	56,1	77,9	55,5	73,8	54,5	74,2
Pension mensuelle moyenne										
Avantage principal (en euros) ⁽²⁾	791	1 024	793	802	868	890	518	614	542	661
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽²⁾	821	1 067	809	842	901	927	542	647	573	695

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(2) L'âge moyen de première mise en paiement, les avantages principaux et les principaux et accessoires sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions principales et temporaires d'orphelins, pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE.

(3) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

 **Figure 5.1-6 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement**

		2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)
SRE (fonction publique de l'État)⁽¹⁾	Pensions civiles hors La Poste et Orange	64 044	61 893	-2,7	-2,6
	Effectifs de pensions de droit direct	46 104	43 548	-4,6	-3,5
	Effectifs de pensions de droit dérivé	17 940	18 345	2,5	1,0
	Pensions militaires	20 204	19 642	-2,8	0,0
	Effectifs de pensions de droit direct	11 491	11 803	2,7	-0,4
	Effectifs de pensions de droit dérivé	8 713	7 839	-10,0	0,5
FSPOEIE (ouvriers d'État)⁽²⁾	Ouvriers d'État	4 153	3 645	-12,2	-2,6
	Effectifs de pensions de droit direct	2 665	2 195	-17,6	-3,4
	Effectifs de pensions de droit dérivé ⁽³⁾	1 488	1 450	-2,6	-1,3
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	47 840	50 503	5,6	2,8
	Effectifs de pensions de droit direct	40 796	43 138	5,7	2,8
	Effectifs de pensions de droit dérivé ⁽³⁾	7 044	7 365	4,6	2,8
	Fonction publique hospitalière	29 239	29 964	2,5	-0,9
	Effectifs de pensions de droit direct	25 470	26 059	2,3	-1,4
	Effectifs de pensions de droit dérivé ⁽³⁾	3 769	3 905	3,6	2,4

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

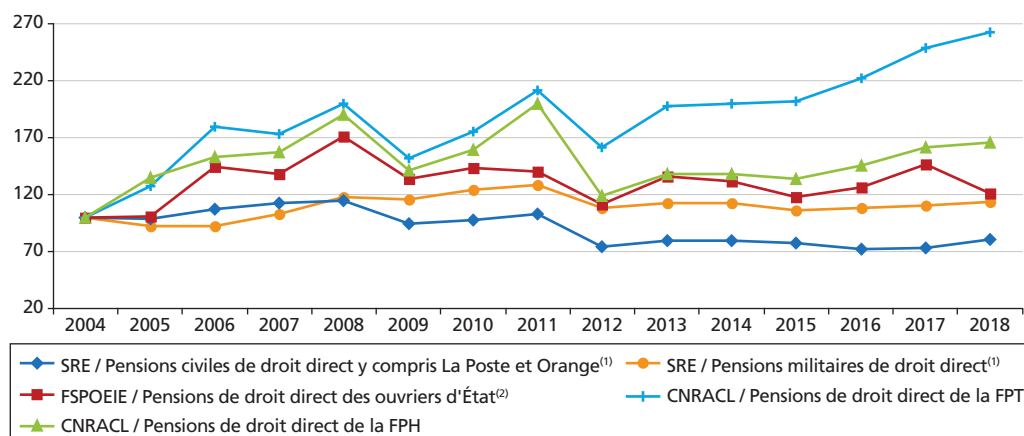
(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(2) Pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(3) Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses au FSPOEIE et à la CNRACL.

5 5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-7 : Évolution du nombre de pensions de droit direct entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (base 100 en 2004)



Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), puis uniquement hors soldes de réserve à partir de 2013. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve depuis 2013.

(2) Pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

Figure 5.1-8 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement

[en %]

	2017	2018	Évolution 2018/2017 (en point de %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en points de %)
SRE / Pensions civiles de droit direct hors La Poste et Orange ⁽¹⁾	5,0	5,2	0,2	-5,3
SRE / Pensions militaires de droit direct ⁽¹⁾	17,9	18,0	0,1	-11,4
FSPOEIE / Pensions de droit direct des ouvriers d'État	0,6	0,9	0,3	-5,5
CNRACL / Pensions de droit direct de la FPT	27,9	28,2	0,3	-18,7
CNRACL / Pensions de droit direct de la FPH	16,4	16,7	0,3	-9,6

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

Figure 5.1-9 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE en 2018

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Pensions civiles de droit direct hors La Poste et Orange									
	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux						Départs pour motif d'invalidité			Ensemble des pensions civiles de droit direct
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux ⁽¹⁾	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	40 965	17 186	23 779	5 235	3 213	8 768	2 583	843	1 740	
< 55 ans	577	392	185	0	158	418	713	219	494	1 290
55 ans	788	654	134	0	102	675	118	46	72	906
56 ans	519	361	158	0	130	383	152	44	108	671
57 ans	1 946	831	1 115	0	144	1 791	178	48	130	2 124
58 ans	1 303	484	819	0	246	1 049	170	61	109	1 473
59 ans	1 609	641	968	9	321	1 270	217	78	139	1 826
60 ans	5 648	2 315	3 333	3 786	421	1 290	281	101	180	5 929
61 ans	2 405	924	1 481	1 440	289	636	249	75	174	2 654
62 ans	11 897	4 188	7 709	0	295	539	203	72	131	12 100
63 ans	4 561	1 864	2 697	0	354	281	122	44	78	4 683
64 ans	3 103	1 319	1 784	0	248	169	87	25	62	3 190
65 ans	4 203	1 894	2 309	0	311	203	90	30	60	4 293
> 65 ans	2 406	1 319	1 087	0	194	64	3	0	3	2 409
Âge moyen	62,1	62,0	62,2	60,6	61,1	59,1	57,1	57,4	56,9	119,2

Sources : DGFIP – SRE.

Champ : Pensions civiles de retraite

(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux comprennent, pour le SRE, les départs pour handicap.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

5 5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-10 : Ventilation par âge des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2018

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Ensemble des pensions militaires de droit direct	dont départs pour invalidité	Caporaux et soldats	Sous-officiers	Officiers
< 35 ans	1 603	1 591	1 313	259	31
35 ans	87	31	32	49	6
36 ans	148	22	41	107	0
37 ans	282	24	98	182	2
38 ans	429	27	142	284	3
39 ans	560	32	231	323	6
40 ans	664	25	254	405	5
41 ans	601	18	237	357	7
42 ans	553	25	209	329	15
43 ans	446	15	152	280	14
44 ans	389	18	104	264	21
45 ans	437	16	72	322	43
46 ans	311	9	39	228	44
47 ans	286	7	31	195	60
48 ans	284	12	18	205	61
49 ans	242	14	14	179	49
50 ans	418	15	6	335	77
51 ans	366	17	2	300	64
52 ans	471	10	3	376	92
53 ans	412	7	5	349	58
54 ans	415	9	1	358	56
55 ans	428	3	2	334	92
56 ans	299	7	1	219	79
57 ans	402	9	0	304	98
58 ans	760	5	1	664	95
> 58 ans	510	4	3	234	273
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	11 803	1 972	3 011	7 441	1 351
Âge moyen	45,1	29,3	34,5	48,0	53,1

Sources : DGFIP – SRE.

Champ : pensions militaires de retraite, hors solde de réserve.

Figure 5.1-II : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2018

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux						Départs pour motif d'invalidité				Ensemble des pensions de droit direct de la FPT
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux ⁽¹⁾	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	37 929	17 287	20 642	15 829	2 514	2 619	5 209	2 120	3 089	164	43 138
< 55 ans	99	15	84	0	85	1	1 521	579	942	36	1 620
55 ans	59	31	28	0	27	3	258	98	160	11	317
56 ans	50	11	39	0	34	1	276	117	159	12	326
57 ans	633	530	103	0	58	543	323	150	173	20	956
58 ans	433	299	134	3	114	293	353	167	186	18	786
59 ans	497	335	162	34	130	304	477	221	256	14	974
60 ans	10 310	6 922	3 388	9 023	340	760	594	273	321	42	10 904
61 ans	2 548	1 375	1 173	2 068	178	249	520	212	308	5	3 068
62 ans	13 095	3 988	9 107	2 597	833	255	400	151	249	4	13 495
63 ans	3 435	1 345	2 090	940	252	82	195	62	133	1	3 630
64 ans	2 104	770	1 334	488	157	50	145	43	102	0	2 249
65 ans	3 466	1 209	2 257	648	218	69	138	42	96	1	3 604
> 65 ans	1 200	457	743	28	88	9	9	5	4	0	1 209
Âge moyen	62,1	61,6	62,5	61,3	61,7	60,0	56,9	56,9	56,9	57,0	61,5

Sources : CNRACL.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

5 5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-12 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPH à la CNRACL en 2018

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux ⁽¹⁾					Départs pour motif d'invalidité					Ensemble des pensions de droit direct de la FPH
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux ⁽¹⁾	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	23 961	5 226	18 735	4 463	2 293	13 354	2 098	426	1 672	911	26 059
< 55 ans	74	2	72	0	73	49	810	104	706	333	884
55 ans	72	5	67	0	55	49	153	30	123	99	225
56 ans	79	6	73	0	73	57	155	33	122	93	234
57 ans	4 855	543	4 312	0	437	4 800	145	38	107	88	5 000
58 ans	1 774	246	1 528	4	263	1 722	183	50	133	83	1 957
59 ans	1 653	281	1 372	11	235	1 567	190	50	140	89	1 843
60 ans	6 050	1 854	4 196	2 746	432	2 578	241	54	187	96	6 291
61 ans	1 804	460	1 344	590	179	899	129	37	92	23	1 933
62 ans	4 827	982	3 845	666	320	1 051	56	20	36	4	4 883
63 ans	1 164	325	839	246	88	270	20	6	14	3	1 184
64 ans	626	205	421	90	53	127	9	4	5	0	635
65 ans	771	244	527	107	66	163	7	0	7	0	778
> 65 ans	212	73	139	3	19	22	0	0	0	0	212
Âge moyen	60,4	61,0	60,2	61,1	59,7	59,2	55,1	56,8	54,7	55,5	60,0

Sources : CNRACL.

Champ : fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans).

Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2018

	Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie statutaire						Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues
		A		B		C		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Effectifs de pensions civiles de droit direct		14 035	15 342	7 941	8 172	4 264	7 050	56 804
		22	13	30	25	23	64	177
SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	392	170	280	217	66	181	1 306
	Affaires étrangères et européennes	78	80	30	56	74	69	387
	Agriculture et Pêche	167	51	153	275	155	494	1 295
	Culture et Communication	394	154	531	270	568	503	2 420
	Défense (civils) et Anciens Combattants	135	57	64	17	4	19	296
	Écologie, Développement durable, Transports, Logement	1 070	798	894	1 990	470	1 409	6 631
	Économie, Finances et Industrie ; Budget, Comptes publics, Fonction publique	7 627	11 712	317	1 076	594	1 784	23 110
	Éducation nationale – Enseignement supérieur	404	302	75	110	15	16	922
	Établissements publics de recherche (y compris Inra)	589	231	1 131	466	586	920	3 923
	Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales, Immigration	277	305	176	369	488	531	2 146
	Justice	8	9	2	9	12	16	56
	Services du Premier ministre	163	234	94	259	73	351	1 174
	Travail, Emploi, Santé	1 151	677	2 038	1 975	1 121	687	7 649
	La Poste	1 693	606	2 189	1 075	19	25	5 607
	Orange	1 282	69	6 619	822	2 605	406	11 803
	Militaires	48	5	0	0	0	0	53
	Officiers généraux	824	41	0	0	0	0	865
	Officiers supérieurs	410	23	0	0	0	0	433
	Officiers subalternes	0	0	6 619	822	0	0	7 441
	Sous-officiers	0	0	0	0	2 605	406	3 011
	Caporaux et soldats	354	2	2 412	156	0	0	2 924
	Ministère de l'Intérieur (gendarmes)	928	67	4 207	666	2 605	406	8 879
	Ministère de la Défense							

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les pensions civiles sont ventilées par administration selon le code de rattachement des services des employeurs. Cette ventilation ne correspond pas nécessairement à celle des ministères.

Figure 5.1-13 (suite) : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2018

	Catégorie statutaire										Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues	
	A		B		C		Indéterminée					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Administrations / macro-grades des militaires												
Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique territoriale												
Fonction publique territoriale	1 973	2 931	2 810	3 866	14 533	16 866	91	68	43 138			
Régions	68	82	34	71	751	1 108	2	0	2 116			
Départements	395	1 005	559	1 385	17 49	2 122	25	20	7 260			
Métropoles	141	1 03	140	154	708	245	3	0	1 494			
Services départementaux d'incendie et de secours	786	1 125	1 186	1 460	8 165	9 745	34	30	22 531			
Communes	124	18	272	27	550	84	3	0	1 078			
Centres d'action sociale	31	189	40	222	204	1 689	2	4	2 381			
Communautés urbaines, districts	19	18	30	28	149	54	1	0	299			
Syndicats	57	50	62	48	394	279	0	1	891			
Communauté de communes, de ville	36	46	70	70	434	317	3	1	977			
Offices publics d'habitation	33	30	53	46	301	210	4	3	680			
Autres collectivités territoriales	283	265	364	355	1 128	1 013	14	9	3 431			
Fonction publique hospitalière	849	2 942	1 333	6 391	34 12	10 989	58	85	26 059			
Centres hospitaliers régionaux	214	952	456	2 086	1 183	2 720	24	30	7 665			
Centre hospitaliers généraux	378	1 459	536	3 177	1 556	5 530	25	50	12 711			
Hôpitaux locaux	17	71	20	141	109	565	2	0	925			
Centres hospitaliers spécialisés	112	182	153	405	163	313	4	0	1 332			
Centres de soin avec ou sans hébergement	8	15	11	39	28	64	0	0	165			
Établissements publics à caractère sanitaire et social	42	60	65	145	88	279	2	2	683			
Centres d'hébergement de personnes âgées	28	99	28	158	173	1 256	0	2	1 744			
Autres collectivités hospitalières	50	104	64	240	112	262	1	1	834			
Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique hospitalière												

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les pensions civiles sont ventilées par administration selon le code de rattachement des services des employeurs. Cette ventilation ne correspond pas nécessairement à celle des ministères.

 **Figure 5.1-14 : Effectifs des pensions de droit direct et droit dérivé du régime salarié de l'Ircantec mises en paiement**

Date de liquidation	2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)
Effectifs de pensions de droit direct	187 172	186 754	-0,2	5,0
Effectifs de pensions de droit dérivé ⁽¹⁾	20 088	19 587	-2,5	-0,1
Décès en activité	6 066	5 218	-14,0	3,1
Décès en retraite	14 022	14 369	2,5	-1,0

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici sont hors régime des élus locaux.

(1) Toutes les pensions d'orphelins sont exclues. Elles ne représentent que 54 pensions en flux en 2018 à l'Ircantec.

Figure 5.1-15 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2018

		SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	
		Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pensions militaires	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Bonifications pour services hors d'Europe (« de dépaysement »)	Effectifs de bénéficiaires	5 064	0	861	627
	Durée moyenne (en trimestres)	20,9	0,0	34,6	35,6
Bonifications pour enfant	Effectifs de bénéficiaires	19 956	461	18 505	16 806
	Durée moyenne (en trimestres)	7,7	6,2	7,2	7,5
Bonifications pour bénéficiaires de campagne	Effectifs de bénéficiaires	579	9 338	444	161
	Durée moyenne (en trimestres)	3,1	13,4	3,1	3,0
Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	Effectifs de bénéficiaires	180	6 854	207	6
	Durée moyenne (en trimestres)	9,2	10,9	8,0	2,2
Bonifications pour enseignement technique	Effectifs de bénéficiaires	273	0	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	12,6	0,0	-	-
Bonifications du cinquième militaire	Effectifs de bénéficiaires	-	11 481	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	-	16,1	-	-
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR ⁽²⁾	Effectifs de bénéficiaires	2 886	223	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	19,4	4,7	-	-

Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.»

NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires. Une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

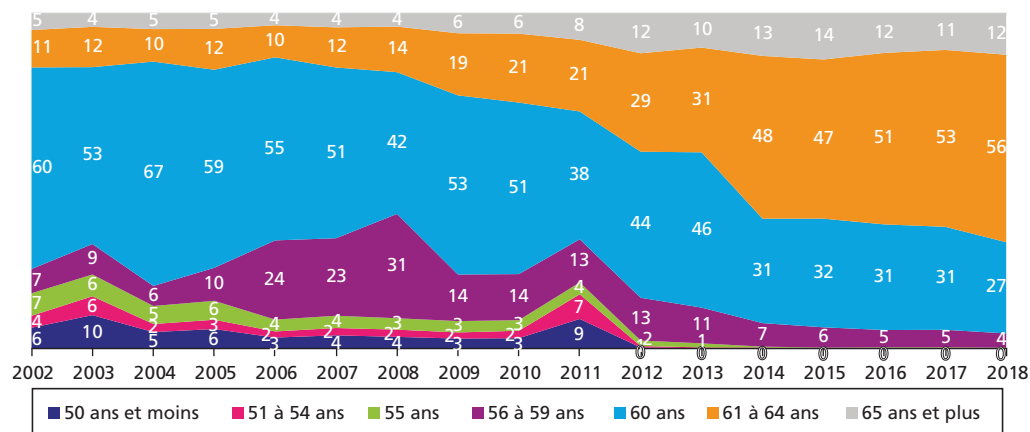
(1) Pour le SRE, les effectifs des bénéficiaires de bonifications de pensions militaires entrées en paiement excluent les soldes de réserve.

(2) Dans la FPE, ces bonifications sont attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, et ingénieurs du contrôle aérien.

5 5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-16 : Évolution de la répartition par tranches d'âges à la date d'effet de la pension des bénéficiaires des pensions de droit direct (hors invalidité) entrées en paiement à la CNRACL
[en %]

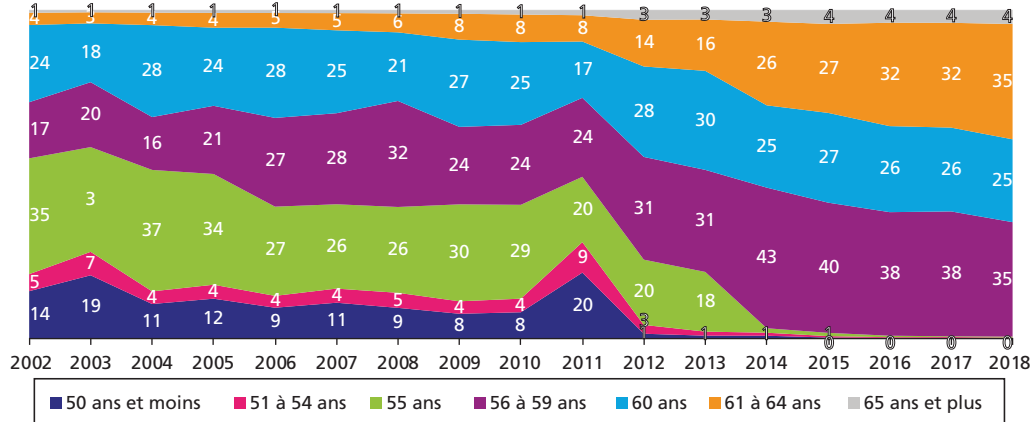
Fonction publique territoriale : catégories actives et sédentaires



Source : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Tous motifs de départ hors invalidité, pensionnés de droit direct uniquement.

Fonction publique hospitalière : catégories actives et sédentaires



Source : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte. Tous motifs de départs hors invalidité, pensionnés de droit direct uniquement.

Figure 5.2-1 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)		FSPOEIE (ouvriers d'État)	CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pensions militaires ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Effectifs de pensions de droit direct en paiement en 2017	1 314 831	391 133	68 079	621 261	556 393
Âge moyen et durée moyenne acquise des bénéficiaires de droit direct					
Âge moyen des bénéficiaires (en années)	73,2	63,7	73,4	70,4	69,5
Âge moyen de première mise en paiement de la pension (en années)	58,4	43,8	57,5	59,2	56,0
Durée moyenne de services acquis hors bonifications (en trimestres)	131,6	95,6	nd	nd	nd
Taux de liquidation des pensions de droit direct					
Taux moyen de liquidation (en %)	70,5	69,9	0,6	0,5	0,6
Indice moyen à la liquidation	632	527	⁽⁵⁾	414	433
Pension mensuelle moyenne de droit direct					
Avantage principal et accessoires (en euros) ⁽³⁾	2 185	1 710	1 871	1 283	1 437
Effectifs de pensions de droit dérivé en paiement en 2017	285 876	158 005	31 265	118 391	56 415
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires de droit dérivé					
Âge moyen des bénéficiaires (en années)	76,8	78,0	81	75	75
Âge moyen de première mise en paiement de la pension (en années)	63,5	61,5	65	62	63
Pension mensuelle moyenne					
Avantage principal et accessoires (en euros) ⁽³⁾	950	769	828	609	646

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs sont hors soldes de réserve pour les militaires.

(2) L'effectif total de pensions et les âges moyens prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance. Certains indicateurs ne prennent en compte que les pensions en titre définitif.

(3) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(4) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

(5) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE ont leur pension calculée sur une base indiciaire.

nd : non disponible.

5.2-2. : Ventilation par sexe et type de droit, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2018

Tranches d'âge (en années)		< 40	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	> 89
SRE (fonction publique de l'État)	Droit direct	158	453	2223	6813	37616	166984	313992	306948	197853	136508	84119	61164
	Hommes	63	161	456	1290	15107	67045	127643	129680	79289	56698	33888	20120
	Femmes	95	292	1767	5523	22509	99939	186349	177268	118564	79810	50231	41044
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	157	404	1175	2530	6037	12734	16428	14703	9941	7953	5611	4503
	Droit dérivé	10489	826	1851	3699	7704	14973	26855	37040	37925	44961	46702	52851
	Hommes	54	143	373	752	1438	2876	5774	8059	8005	8440	6848	5856
	Femmes	224	517	1191	2497	5684	11486	20471	28493	29712	36346	39771	46920
	Orphelins ⁽²⁾	10211	166	287	450	582	611	610	488	208	175	83	75
	Droit direct	17223	21107	31994	37783	52512	55720	46801	40282	25660	26220	23711	12120
	Hommes	14658	18748	28723	34004	47815	51555	44146	38667	24586	25126	22412	11401
	Femmes	2565	2359	3271	3779	4697	4165	2655	1615	1074	1094	1299	719
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	14813	1437	719	635	567	488	337	285	426	1434	4188	1783
	Droit dérivé	4882	528	1245	2234	4298	7530	10973	15409	20109	30743	30967	29087
	Hommes	15	15	26	49	63	93	113	104	75	113	166	87
Femmes	321	455	1117	2019	3951	7124	10604	15099	19912	30536	30756	28962	
Orphelins ⁽²⁾	4546	58	102	166	284	313	256	206	122	94	45	38	
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽³⁾	Droit direct	8	25	83	216	1348	11564	15026	14065	8620	7855	5971	3298
	Hommes	6	19	37	91	1082	10088	12320	11125	6809	6062	4528	2314
	Femmes	2	6	46	125	266	1476	2706	2940	1811	1793	1443	984
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	7	20	45	122	301	604	821	754	502	543	471	340
	Droit dérivé⁽²⁾	25	43	114	267	753	1452	2467	3433	3610	5597	6800	6704
	Hommes	14	9	23	40	67	75	103	158	113	145	174	124
	Femmes	11	34	91	227	686	1377	2364	3275	3497	5452	6626	6580
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Droit direct	285	730	3115	8084	19697	135032	179322	118241	65310	49427	28730	13288
	Hommes	133	290	869	1892	6311	64415	75367	48758	26498	19470	10534	4142
	Femmes	152	440	2246	6192	13386	70617	103955	69483	38812	29957	18196	9146
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	284	669	2083	4737	9313	17111	15508	10117	5848	4422	2692	1366
	Droit dérivé⁽²⁾	541	729	1719	3668	7331	11904	15597	16583	14991	17769	15998	11561
	Hommes	235	197	438	787	1449	2230	3008	2917	2266	2502	1980	1093
	Femmes	306	532	1281	2881	5882	9674	12589	13666	12725	15267	14018	10468
	Droit direct	186	783	4982	10457	40222	139204	135427	93185	50601	41877	26465	13004
	Hommes	25	73	210	426	3403	23736	26451	18882	10188	7658	4024	1618
	Femmes	161	710	4772	10031	36819	115468	108976	74303	40413	34219	22441	11386
<i>dont pensions d'invalidité</i>	185	437	1294	2788	6295	11096	9887	7333	4428	3847	2713	1425	
Droit dérivé⁽²⁾	286	321	737	1551	3083	5943	7994	8562	7367	8406	7226	4939	
Hommes	161	167	345	730	1325	2603	3635	3563	2699	2840	2225	1199	
Femmes	125	154	392	821	1758	3340	4359	4999	4668	5566	5001	3740	

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

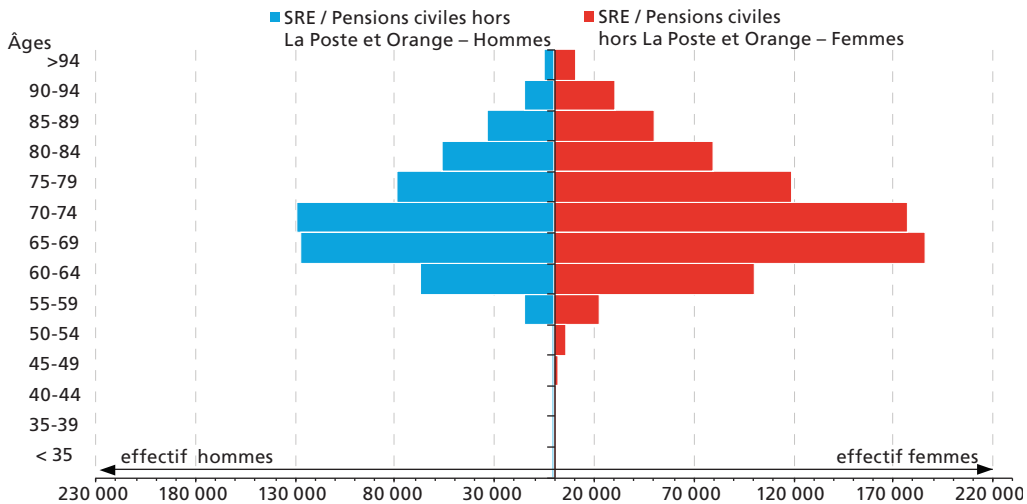
Pour la FPT et FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs sont hors soldes de réserve pour les militaires.

(2) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

(3) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

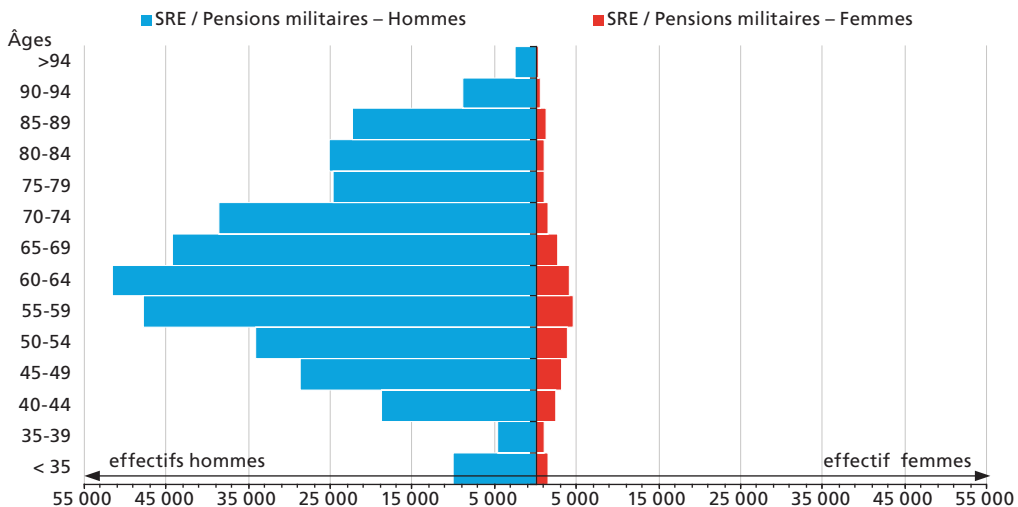
Figure 5.2-3 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2018



Source : DGFIP – SRE. Traitement DGAFP, Dessi.

Champ : pensions civiles de retraite.

Figure 5.2-4 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2018

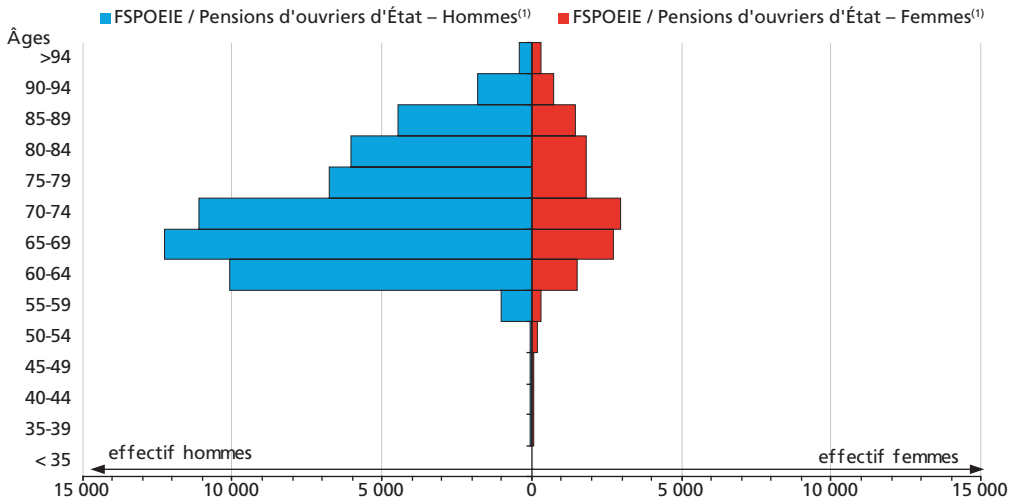


Source : DGFIP – SRE. Traitement DGAFP, Dessi.

Champ : pensions militaires de retraite, hors soldes de réserve.

5 5.2 Stocks de retraités dans la fonction publique

Figure 5.2-5 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct versées par le FSPOEIE en 2018

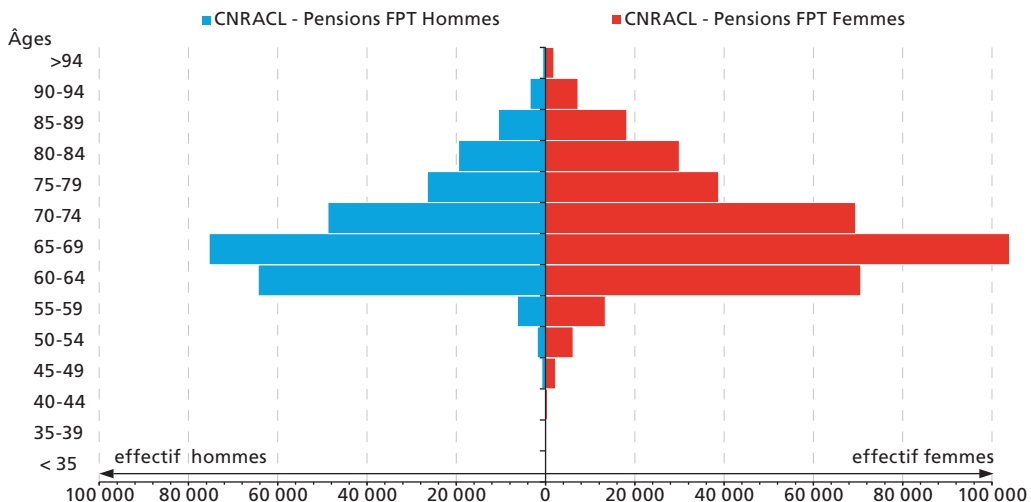


Source : FSPOEIE. Traitement DGAFP, Dessi.

Champ : pensions d'ouvrier d'État.

(1) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

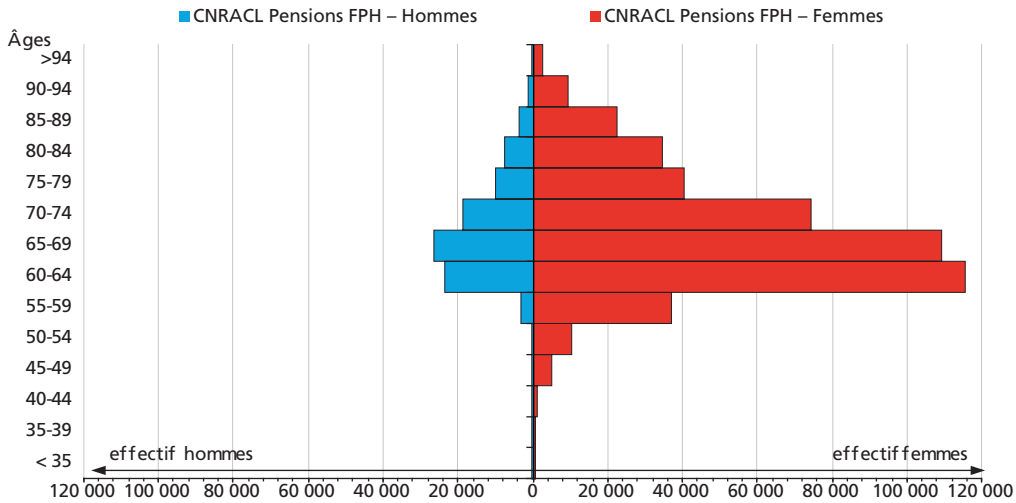
Figure 5.2-6 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2018



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, Dessi.

Champ : fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

Figure 5.2-7 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2018



Sources : CNRACL. Traitement DGAFP, Dessi.

Champ : fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

5 5.2 Stocks de retraités dans la fonction publique

 **Figure 5.2-8 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE**

			2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle 2018/2008 (en %)
SRE (fonction publique de l'État)	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Total	1 591 223	1 600 707	1,1	1,6
		Droit direct	1 305 209	1 314 831	0,7	1,4
		Droit dérivé ⁽²⁾	286 014	285 876	-0,0	0,0
	Pensions militaires ⁽¹⁾	Total	548 266	549 138	0,2	-0,0
		Droit direct	388 720	391 133	0,6	0,5
		Droit dérivé ⁽²⁾	159 546	158 005	-1,0	-1,3
Total		1 004 02	993 44	-1,1	-0,8	
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽³⁾	Droit direct		68 468	68 079	-0,6	-0,3
	Droit dérivé ⁽²⁾		31 934	31 265	-2,1	-1,9
	Total		706 608	739 652	4,7	4,2
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Droit direct	590 799	621 261	5,2	4,7
		Droit dérivé ⁽²⁾	115 809	118 391	2,2	2,0
		Total	594 684	612 808	3,0	3,4
	Fonction publique hospitalière	Droit direct	539 745	556 393	3,1	3,4
		Droit dérivé ⁽²⁾	54 939	56 415	2,7	2,9
		Total	594 684	612 808	3,0	3,4

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.


Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve depuis 2013.

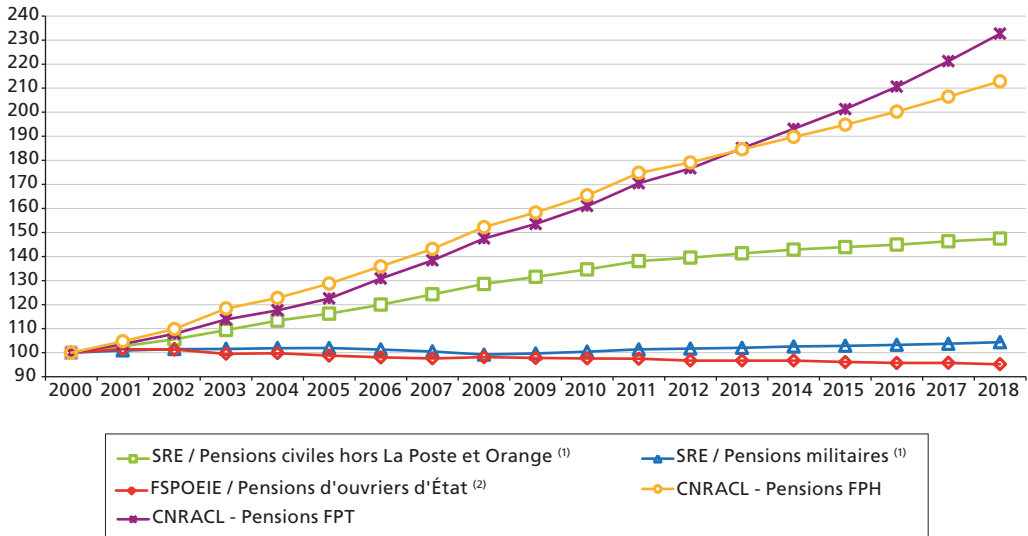
(2) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

(3) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

(4) Pensionnés de moins de 67 ans.

 **Figure 5.2-9 : Évolution des effectifs de pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE**

Base 100 en 2000



Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), puis uniquement hors soldes de réserve à partir de 2013. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve depuis 2013.

(2) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

Figure 5.2-10 : Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de droit direct et de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2018

	Pensions de droit direct			Pensions de droit dérivé			
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	
SRE (fonction publique de l'État)⁽¹⁾	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions civiles y compris La Poste et Orange	38 102	19 974	18 128	17 278	3 279	13 999
	<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	24,5	22,6	26,6	17,1	10,1	18,8
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions militaires	9 047	8 730	317	8 419	72	8 347
	<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	37,2	37,2	37,1	21,7	19,4	21,7
FSPOEIE (ouvriers d'État)⁽²⁾	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions	2 617	2 151	466	2 135	75	2 060
	<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	25,8	25,1	29,1	20,0	11,1	20,3
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)⁽³⁾	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT	13 701	7 546	6 155	5 262	963	4 299
	<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	19,9	17,8	22,3	17,3	9,6	19,0
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPH	10 099	2 684	7 415	2 569	1 082	1 487
	<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	23,5	19,8	24,9	14,4	9,1	18,3
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT et de la FPH	23 800	10 230	13 570	7 831	2 045	5 786
	<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	21,4	18,3	23,7	16,4	9,3	18,9

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs sont hors soldes de réserve pour les militaires.

(2) Les effectifs et durée moyenne de perception de la pension prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance. Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(3) Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Figure 5.2-11 : Effectifs de bénéficiaires de pensions du régime salarié versées à l'Ircantec

Année	2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)
Effectifs de droits directs	1 634 731	1 673 985	2,4	2,3
Effectifs de droits dérivés ⁽¹⁾	247 345	242 444	-2,0	-1,6

Source : L'Ircantec. Les dates prises en compte pour déterminer les stocks sont les dates de liquidation.

Champ : L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici sont hors régime des élus locaux.

(1) Toutes les pensions d'orphelins sont exclues. Elles ne représentent que 225 pensions à l'Ircantec (en stock) en 2018.

 **Figure 5.2-12 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE**

[en %]

	2017	2018	Évolution 2018/2017 (en points de %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en points de %)
SRE / Pensions civiles hors La Poste et Orange	11,4	11,1	-0,3	-3,0
SRE / Pensions civiles y compris La Poste et Orange	11,5	11,1	-0,3	-3,0
SRE / Pensions militaires ⁽¹⁾	23,6	23,6	0,0	2,7
FSPOEIE / Pensions d'ouvriers d'État ⁽²⁾	8,9	8,5	-0,4	-4,7
CNRACL – Pensions FPT	43,7	42,3	-1,4	-10,4
CNRACL – Pensions FPH	33,5	32,4	-1,1	-11,1
CNRACL – Pensions FPH et FPH	39,0	37,8	-1,2	-10,5

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve depuis 2013.

(2) Les proportions prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

Figure 5.2-13 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct versées au SRE et à la CNRACL en 2018

		SRE (fonction publique de l'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	
		Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pensions militaires ⁽¹⁾	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Bonifications pour services hors d'Europe (« de dépaysement »)	Effectifs de bénéficiaires	174451	787	49208	27187
	Durée moyenne (en trimestres)	16,4	5,1	13,4	17,8
Bonifications pour enfant	Effectifs de bénéficiaires	640229	24176	248713	357095
	Durée moyenne (en trimestres)	8,6	8,0	8,6	8,9
Bonifications pour bénéficiaires de campagne	Effectifs de bénéficiaires	101462	387721	4273	1726
	Durée moyenne (en trimestres)	5,3	28,8	3,1	3,1
Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	Effectifs de bénéficiaires	7725	180922	1500	21
	Durée moyenne (en trimestres)	7,2	18,6	8,8	6,3
Bonifications pour enseignement technique	Effectifs de bénéficiaires	16246	36	0	0
	Durée moyenne (en trimestres)	16,6	13,1	0,0	0,0
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR ⁽²⁾	Effectifs de bénéficiaires	106733	10945	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	18,9	17,5	-	-

Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires. Une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

(1) Les effectifs et indicateurs sont hors soldes de réserve pour les militaires.

(2) Dans la FPE, ces bonifications sont attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, et ingénieurs du contrôle aérien.

5 5.3 Montants des pensions dans la fonction publique

Règles de calcul de la pension

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié le calcul de la pension et de la pension minimum à compter du 1^{er} janvier 2004.

Dans un premier temps, est calculée la durée des services et bonifications. Elle comprend les services effectués comme fonctionnaire, les bonifications, les services effectués comme agent contractuel ayant donné lieu à validation, ainsi que certaines périodes non travaillées mais prises en compte soit gratuitement, soit moyennant une surcotation ou un rachat. Cette durée est rapportée à une durée de référence qui évolue suivant l'année d'ouverture des droits à pension (elle augmente progressivement pour atteindre 172 trimestres à partir de la génération née en 1973) afin de déterminer le taux de liquidation, au maximum égal à 75 % du montant du traitement perçu durant les six derniers mois d'activité.

Dans un deuxième temps, peut être appliqué un coefficient de majoration (surcote) ou de minoration (décote), en fonction de la durée totale d'activité professionnelle acquise, tous régimes de retraite confondus. Cette durée, dite « d'assurance », comprend : la durée prise

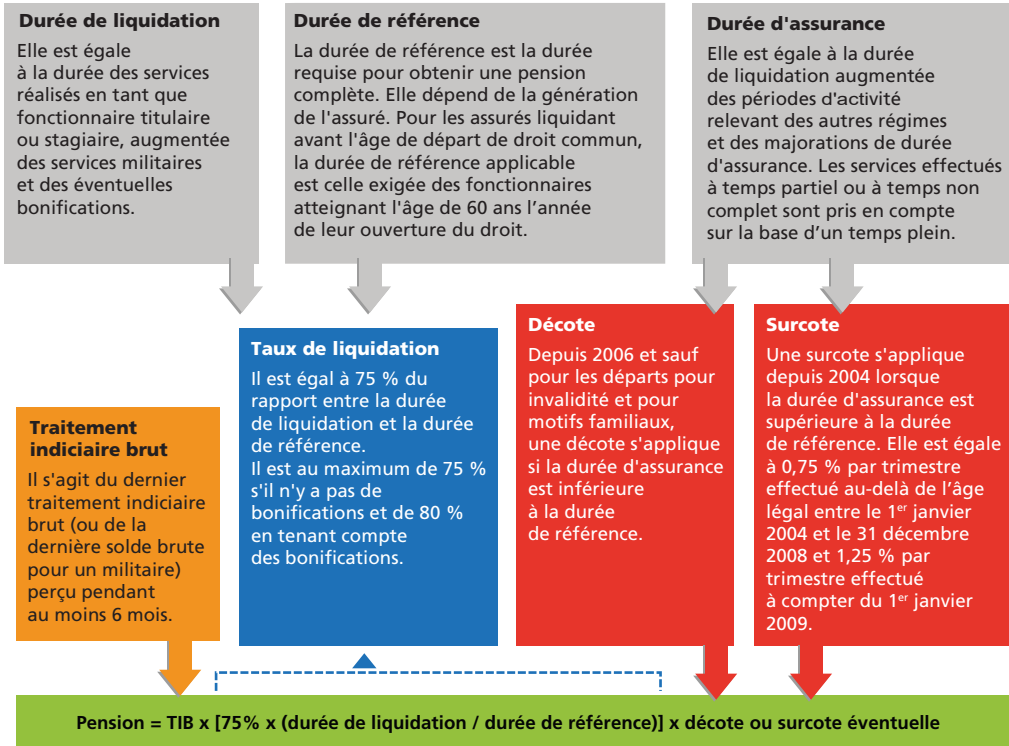
en compte en liquidation (en comptabilisant le temps partiel comme du temps plein), à laquelle sont ajoutées toutes les autres périodes pendant lesquelles l'intéressé a versé une cotisation à un régime de retraite obligatoire ; les périodes où les cotisations ont été payées par un tiers (chômage, maladie, etc.), ainsi que les majorations de cette durée d'assurance qui peuvent être accordées dans chacun des régimes de retraite à des titres divers (maternité, éducation d'enfant handicapé, etc.). Cette durée est rapportée à la durée de référence.

La surcote s'applique si ce rapport est supérieur à un et si, après le 1^{er} janvier 2004, l'activité a été poursuivie au-delà de l'âge légal d'ouverture des droits à pension (majoration de 1,25 % par trimestre entier accompli à compter du 1^{er} janvier 2009).

La décote s'applique, de manière progressive depuis 2006, si ce même rapport est inférieur à un.

À la pension calculée peuvent s'ajouter des accessoires de pension, dont une majoration de 10 % pour les trois premiers enfants, augmentée de 5 % par enfant supplémentaire. Si la pension est inférieure au minimum garanti, ce dernier s'applique.

Éléments de calcul de la pension de retraite d'un agent titulaire de la fonction publique



 **Figure 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (flux)**

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽²⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires ⁽¹⁾				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Bénéficiaires de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année										
– Effectifs	46 104	43 548	11 491	11 803	2 665	2 195	40 796	43 138	25 470	26 059
– Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	2 173	2 148	1 565	1 504	1 681	1 908	1 240	1 222	1 470	1 457
– Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros) ⁽³⁾	2 245	2 223	1 608	1 544	1 728	1 956	1 289	1 272	1 560	1 549
– Hommes	2 462	2 449	1 660	1 599	1 760	1 951	1 388	1 376	1 646	1 633
– Femmes	2 082	2 063	1 180	1 099	1 572	1 621	1 203	1 187	1 535	1 525
– Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) ⁽⁴⁾	286	269	-	-	140	138	171	163	195	170
– Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) ⁽⁴⁾	-172	-191	-76	-79	-111	-121	-105	-108	-122	-124
Bénéficiaires de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année										
– Effectifs ⁽⁵⁾	17 940	18 345	8 712	7 839	1 488	1 450	7 044	7 365	3 769	3 905
– Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	928	940	712	747	854	890	597	597	644	647
– Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros)	981	991	755	796	891	927	629	629	678	681
– Hommes	934	934	713	752	702	707	568	565	642	653
– Femmes	1 082	1 093	791	843	901	940	649	650	717	709

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(4) Respectivement pour les bénéficiaires d'une surcote ou décote uniquement, hors pensions portées au minimum garanti, et calculé sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

(5) Les effectifs sont y compris pensions d'orphelins, les autres indicateurs hors pensions d'orphelins. À la CNRACL, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

 **Figure 5.3-2 : Montant de la pension mensuelle moyenne brute, indice et taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (flux)**

Pensions mises en paiement au cours de l'année en		2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)	
SRE (fonction publique de l'État)	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Flux droit direct				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	2 245	2 223	-1,0	0,9
		Indice de liquidation	679	682	0,5	0,6
		Taux de liquidation (en %)	69,1	68,3	-1,1	-0,1
		Flux droit dérivé⁽²⁾				
	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	981	991	1,0	1,4	
	Pensions militaires ⁽³⁾	Flux droit direct				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1 608	1 544	-4,0	0,7
		Indice de liquidation	551	543	-1,4	0,6
		Taux de liquidation (en %)	67,3	66,3	-1,4	-0,4
Flux droit dérivé⁽²⁾						
Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	755	796	5,5	0,8		
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽⁴⁾	Flux droit direct					
	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1 728	1 956	13,2	2,3	
	Indice de liquidation ⁽⁶⁾	-	-			
	Taux de liquidation (en %)	59,6	62,2	4,3	-0,5	
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	59,8	62,3	4,3	0,3	
	Flux droit dérivé⁽⁵⁾					
Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	891	927	4,0	1,3		
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Flux droit direct				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1 289	1 272	-1,3	0,4
		Indice de liquidation	451	453	0,4	0,8
		Taux de liquidation (en %)	53,3	52,2	-2,1	-0,5
		Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	52,1	51,1	-1,9	-0,6
		Flux droit dérivé⁽⁵⁾				
	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	629	629	0,0	0,7	
	Fonction publique hospitalière	Flux droit direct				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1 560	1 549	-0,7	1,2
		Indice de liquidation	485	488	0,6	0,9
		Taux de liquidation (en %)	61,3	60,3	-1,6	0,1
Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)		60,9	59,9	-1,6	0,0	
Flux droit dérivé⁽⁵⁾						
Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	678	681	0,4	1,2		

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : La détermination du montant de la pension pour le premier mois (avantage principal) se calcule en multipliant la valeur du point par l'indice de liquidation et par le taux de liquidation lorsque la pension n'est pas soumise au minimum garanti.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(2) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires).

(3) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve depuis 2013.

NB : L'élargissement des conditions d'accès en 2006 à une pension civile et militaire de retraite aux sous-officiers atteint d'une infirmité avant 15 ans de services a entraîné la baisse de l'indice et du taux de liquidation des pensions des militaires.

(4) Les données sont issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(5) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(6) Seul 1 % de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

5 5.3 Montants des pensions dans la fonction publique

Figure 5.3-3 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre (hors départ pour invalidité), pour les pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2018 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾
Toutes catégories statutaires confondues	40 965	2 259	37 929	1 309,4	23 961	1 579,2
Hommes	17 186	2 482	17 287	1 410,0	5 226	1 657,3
Femmes	23 779	2 098	20 642	1 225,1	18 735	1 557,5
Catégorie A	23 924	2 721	4 758	2 219,7	3 627	2 367,4
Hommes	10 758	2 929	1 938	2 553,9	826	2 516,7
Femmes	13 166	2 551	2 820	2 239,2	2 801	2 132,1
Catégorie B	8 459	1 846	6 346	1 730,9	7 382	1 655,4
Hommes	3 567	1 962	2 709	1 717,7	1 283	1 785,4
Femmes	4 892	1 761	3 637	1 609,1	6 099	1 719,4
Catégorie C	8 582	1 378	26 673	1 306,4	12 811	1 034,8
Hommes	2 861	1 451	12 552	1 160,0	3 061	1 351,8
Femmes	5 721	1 342	14 121	923,6	9 750	1 292,1
Indéterminée	-	-	152	1 911,2	141	2 767,7
Hommes	-	-	88	2 380,7	56	2 767,7
Femmes	-	-	64	1 262,8	85	1 457,9

Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles de retraite.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pensions civiles uniquement.

(2) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 5.3-4 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre, pour les pensions civiles de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2018 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾
Toutes catégories statutaires confondues	3 287	1 634	5 209	994,8	2 098	1 194,4
Hommes	1 221	1 724	2 120	1 093,1	426	1 333,3
Femmes	2 066	1 582	3 089	927,7	1 672	1 159,0
Catégorie A	1 399	1 997	146	1 947,4	164	1 589,8
Hommes	474	2 133	35	2 308,1	23	1 734,0
Femmes	925	1 927	111	1 829,4	141	1 565,7
Catégorie B	778	1 598	330	1 453,8	342	1 499,1
Hommes	340	1 665	101	1 548,4	50	1 702,3
Femmes	438	1 546	229	1 413,5	292	1 463,6
Catégorie C	1 110	1 203	4 727	933,7	1 590	1 087,5
Hommes	407	1 295	1 981	1 048,6	351	1 252,2
Femmes	703	1 150	2 746	851,4	1 239	1 040,9
Indéterminé	-	-	6	1 053,3	2	1 394,6
Hommes	-	-	3	1 109,4	2	1 394,6
Femmes	-	-	3	997,3	0	0,0

Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles de retraite.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 5.3-5 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2018 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires ⁽¹⁾		
	Effectifs de pensions	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾
Ensemble	9 831	1 721	1 767
Officiers généraux	53	4 197	4 393
Officiers supérieurs	847	2 976	3 132
Officiers subalternes	391	2 453	2 529
Sous-officiers	6 958	1 682	1 719
Caporaux et soldats	1 582	957	972
Hommes	8 830	1 771	1 821
Officiers généraux et supérieurs	857	3 056	3 220
Officiers subalternes	382	2 466	2 543
Sous-officiers	6 244	1 725	1 766
Caporaux et soldats	1 347	967	984
Femmes	1 001	1 280	1 289
Officiers généraux et supérieurs	43	2 885	2 949
Officiers subalternes	9	-	-
Sous-officiers	714	1 301	1 308
Caporaux et soldats	235	900	905

Source : DGFIP – SRE.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors soldes de réserve.

(1) Hors soldes de réserve.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 5.3-6 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre, pour les pensions militaires de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE en 2018 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires		
	Effectifs de pensions	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾
Ensemble	1 972	426	431
Officiers généraux	0	-	-
Officiers supérieurs	18	1 884	1 914
Officiers subalternes	42	930	945
Sous-officiers	483	847	859
Caporaux et soldats	1 429	250	252
Hommes	1 676	421	427
Officiers généraux et supérieurs	15	1 975	2 009
Officiers subalternes	28	1 108	1 129
Sous-officiers	375	886	899
Caporaux et soldats	1 258	249	251
Femmes	296	452	456
Officiers généraux et supérieurs	3	-	-
Officiers subalternes	14	574	576
Sous-officiers	108	711	720
Caporaux et soldats	171	261	262

Source : DGFIP – SRE.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors soldes de réserve.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 5.3-7 : Répartition par décile des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2018 (flux)

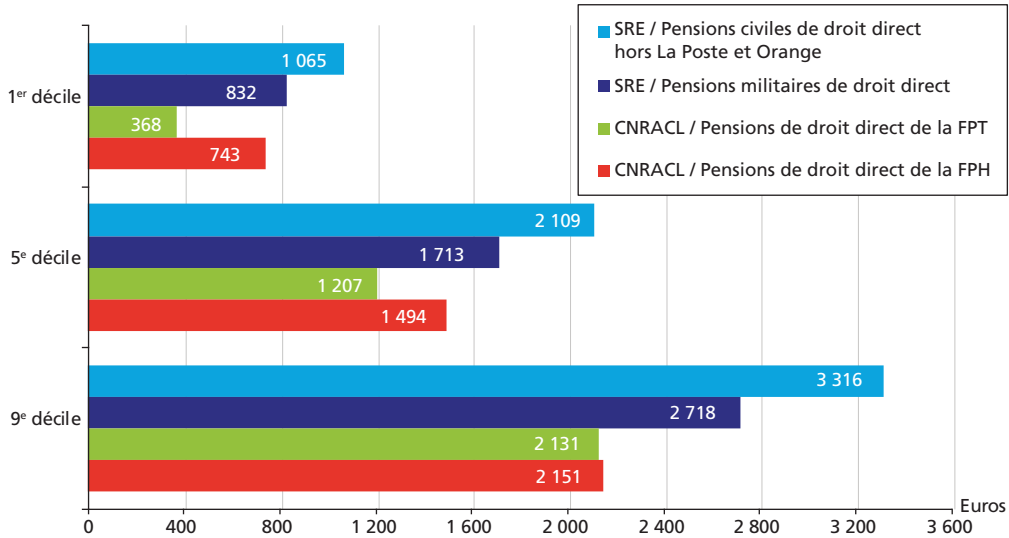
	SRE (fonction publique de l'État)						CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles hors La Poste et Orange			Pensions militaires			Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
<i>Effectifs de bénéficiaires de droit direct (hors départs pour invalidité) dont la pension est entrée en paiement en 2018</i>	40 965	17 186	23 779	9 831	8 830	1 001	37 929	17 287	20 642	23 961	5 226	18 735
Montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement)												
1 ^{er} décile	1 065	1 161	1 000	832	854	663	368	412	343	743	863	720
2 ^e décile	1 449	1 579	1 381	955	995	803	703	798	589	1 014	1 115	980
3 ^e décile	1 668	1 873	1 584	1 142	1 207	854	849	986	768	1 231	1 293	1 205
4 ^e décile	1 891	2 093	1 751	1 415	1 508	919	1 025	1 149	922	1 380	1 414	1 371
5 ^e décile	2 109	2 307	1 962	1 713	1 784	1 075	1 207	1 349	1 090	1 494	1 502	1 492
6 ^e décile	2 352	2 536	2 194	1 972	1 972	1 263	1 404	1 472	1 292	1 613	1 603	1 616
7 ^e décile	2 613	2 770	2 480	2 110	2 141	1 519	1 560	1 607	1 503	1 767	1 752	1 774
8 ^e décile	2 847	3 037	2 735	2 332	2 343	1 871	1 770	1 831	1 731	1 953	1 952	1 953
9 ^e décile	3 316	3 578	3 043	2 718	2 718	2 088	2 131	2 195	2 101	2 151	2 250	2 142

Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Figure 5.3-8 : Déciles des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2018 (flux)
[en euros]



Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Lecture : Les 10 % des pensions les moins élevées de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2018 sont d'un montant mensuel inférieur à 743 euros. 50 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2018 sont d'un montant mensuel inférieur à 1 494 euros. Les 10 % des pensions les plus élevées de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2018 sont d'un montant mensuel supérieur à 2 151 euros.

5 5.3 Montants des pensions dans la fonction publique

Figure 5.3-9 : Durée de cotisation et montant moyen brut des pensions des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2018 (flux)

Durée de cotisation à l'Ircantec ⁽¹⁾ (en années)	Effectifs de retraités ayant liquidé en 2018	Part sur l'ensemble des liquidants en 2018 (en %)	Montant moyen de pension annuelle ⁽²⁾ (en euros)
1 et moins	57058	30,6	24
De 1 à 2 inclus	27784	14,9	99
De 2 à 3 inclus	17508	9,4	182
De 3 à 4 inclus	13237	7,1	288
De 4 à 5 inclus	10461	5,6	392
De 5 à 10 inclus	27031	14,5	681
De 10 à 15 inclus	12310	6,6	1451
De 15 à 20 inclus	7008	3,8	2431
De 20 à 25 inclus	4498	2,4	3358
De 25 à 30 inclus	3421	1,8	4792
De 30 à 35 inclus	2450	1,3	6611
De 35 à 40 inclus	2558	1,4	12409
Plus de 40	1424	0,8	18760
Indéterminée	6	0,0	-
Total	186754	100,0	935

Source : L'Ircantec.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une « pension » équivalente au nombre de points acquis).

NB : le régime de l'Ircantec, caractérisé par une durée moyenne de cotisation d'environ 6 années (pour les nouveaux pensionnés 2018), est assimilable à un régime de passage, et couvre des agents non fonctionnaires pour la plupart et ayant un statut moins stable. La mise en place du droit à l'information a provoqué ces dernières années une progression du nombre des liquidations à faible durée de cotisation : des affiliés qui auparavant ne demandaient pas leur retraite par oubli ou méconnaissance formulent aujourd'hui une demande, même pour un faible montant. La part des liquidations pour les durées de moins d'un an atteint 30,6 % en 2018 (contre 31,1 % en 2017).

Figure 5.3-10 : Pension moyenne annuelle brute des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2018 (flux)

	Hommes	Femmes	Total
Effectifs de retraités ayant liquidé en 2018	68688	118066	186754
Évolution 2018/2017 (en %)	-3,3	1,7	-0,2
Âge moyen à la liquidation	63,3	63,2	63,2
Évolution 2018/2017 (en %)	0,4	0,3	0,3
Durée de cotisation moyenne⁽¹⁾ (en années)	5,3	6,2	5,9
Évolution 2018/2017 (en %)	4,2	5,6	5,3
Montant moyen de la pension de droit direct⁽²⁾ (en euros)	1164	803	935
Évolution 2018/2017 (en %)	4,5	8,4	6,1

Source : L'Ircantec.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une « pension » équivalente au nombre de points acquis).

Lecture : En 2018, 186754 personnes ont liquidé leur retraite de droit direct à l'Ircantec (hors élus), soit une diminution de 0,2 % par rapport à 2017.

 **Figure 5.3-II : Effectifs de départs et pension moyenne brute par génération des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2018 (flux)**

		Effectifs de retraités ayant liquidé en 2018	Durée de cotisation moyenne ⁽¹⁾ (en année)	Pension moyenne annuelle ⁽²⁾ (en euros)
1946	Hommes	169	7,4	1 273
	Femmes	187	6,8	1 167
1947	Hommes	301	8,7	2 554
	Femmes	311	7,8	1 215
1948	Hommes	527	11,0	4 405
	Femmes	430	8,2	1 928
1949	Hommes	600	8,6	3 433
	Femmes	551	7,9	1 711
1950	Hommes	1 104	9,2	3 133
	Femmes	1 149	7,9	1 961
1951	Hommes	3 132	6,0	1 798
	Femmes	3 741	5,5	902
1952	Hommes	8 061	7,5	1 935
	Femmes	15 659	6,3	925
1953	Hommes	4 493	7,3	1 860
	Femmes	5 774	7,7	1 314
1954	Hommes	4 954	6,2	1 513
	Femmes	7 086	6,9	1 079
1955	Hommes	11 746	4,8	925
	Femmes	23 440	6,0	726
1956	Hommes	18 356	4,2	709
	Femmes	45 363	6,0	662
1957	Hommes	6 952	4,2	669
	Femmes	7 075	5,9	663
1958	Hommes	7 571	4,2	640
	Femmes	6 474	6,4	735

Source : L'Ircantec.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2018, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

NB : les générations 1946 (72 ans) à 1958 (60 ans) représentent 99,1 % du flux total de départ en 2018. Les départs des générations 1959 et suivantes représentent 403 personnes.

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une « pension » équivalente au nombre de points acquis).

5 5.3 Montants des pensions dans la fonction publique

 Figure 5.3-12 : Montant des pensions mensuelles brutes moyennes de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (stock)

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
<i>Effectifs des bénéficiaires de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année</i>	1 305 207	1 314 831	388 720	391 133	68 468	68 079	590 799	621 261	539 745	556 393
Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	2 102	2 108	1 647	1 643	1 787	1 813	1 225	1 226	1 349	1 356
Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros)	2 180	2 185	1 715	1 710	1 846	1 859	1 284	1 283	1 429	1 437
Hommes	2 444	2 450	1 752	1 748	1 950	1 963	1 416	1 415	1 563	1 570
Femmes	1 999	2 005	1 254	1 247	1 442	1 453	1 189	1 190	1 401	1 409
<i>Effectifs des bénéficiaires de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année</i>	286 014	285 876	159 544	158 005	31 934	31 265	115 809	118 391	54 939	56 415
Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	889	895	727	726	786	790	569	569	608	610
Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros)	944	950	769	769	824	828	610	609	644	646
Hommes ⁽¹⁾	865	875	662	672	625	635	538	539	621	624
Femmes ⁽¹⁾	996	1 001	789	788	830	834	623	622	658	659

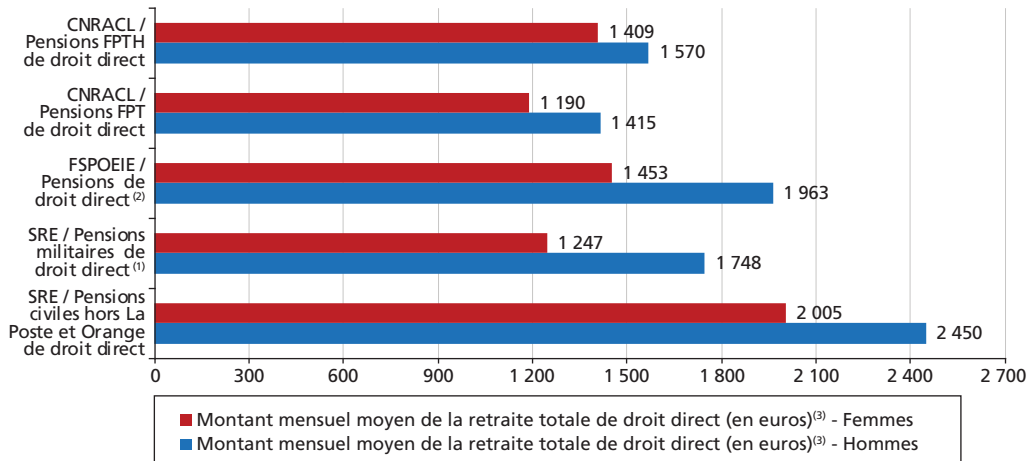
Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Conjoint survivant.

Figure 5.3-13 : Montant brut mensuel moyen (en euros) de la retraite totale des pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2018 (stock)



Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(2) Les montants de pensions sont issus des titres définitifs uniquement, les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

 Figure 5.3-14 : Montant des pensions mensuelles brutes moyennes de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (stock)

Pensions versées (en euros)			2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2009 (en %)
SRE (fonction publique de l'État)	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	1 958	1 965	0,36	1,38
		– de droit direct	2 180	2 185	0,26	1,24
		– de droit dérivé ⁽²⁾	944	950	0,62	1,19
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	1 908	1 913	0,29	1,25
		– de droit direct	2 109	2 113	0,21	1,14
		– de droit dérivé ⁽²⁾	927	932	0,58	1,12
	Pensions militaires	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	1 440	1 439	-0,05	1,18
		– de droit direct	1 715	1 710	-0,29	0,43
		– de droit dérivé ⁽²⁾	769	769	-0,11	0,08
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽³⁾	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	1 516	1 545	1,90	1,89	
	– de droit direct	1 846	1 871	1,35	1,60	
	– de droit dérivé ⁽²⁾	824	828	0,47	1,34	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	1 174	1 176	0,18	1,05
		– de droit direct	1 284	1 283	-0,02	0,80
		– de droit dérivé ⁽²⁾	610	609	-0,13	0,61
	Fonction publique hospitalière	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	1 357	1 364	0,53	1,43
		– de droit direct	1 429	1 437	0,54	1,41
		– de droit dérivé ⁽⁴⁾	644	646	0,22	1,07
	Fonction publique territoriale et hospitalière	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	1 258	1 261	0,30	1,19
		– de droit direct	1 353	1 356	0,20	1,08
		– de droit dérivé ⁽⁴⁾	621	621	0,00	0,77
Valeur annuelle moyenne du point d'indice			56,20	56,23	0,05	0,27

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(2) Hors soldes de réserve pour les militaires.

(3) Les données sont issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(4) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

 **Figure 5.4-1 : Dépenses de pensions du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE**

Montants (en millions d'euros)		2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)
SRE (fonction publique de l'État)	Pensions civiles y compris La Poste et Orange et allocations temporaires d'invalidité (ATI)	43 155	44 080	2,1	2,9
	Pensions militaires	9 611	9 660	0,5	1,1
	Pensions civiles et militaires de l'État	52 766	53 740	1,8	2,6
FSPOEIE (ouvriers d'État)		1 839	1 853	0,7	0,9
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)		19 436	20 393	4,9	5,1

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

 **Figure 5.4-2 : Dépenses et recettes du SRE**

	2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)
Dépenses (en millions d'euros)				
Pensions civiles (y compris les pensions des retraités de La Poste et Orange)	43 016,0	43 942,4	2,2	2,9
Pensions militaires	9 611,0	9 659,5	0,5	1,1
Allocations temporaires d'invalidité (ATI)	139,0	137,8	-0,8	0,0
Dépenses de compensation démographique (transferts inter-régimes)	540,0	394,5	-26,9	-11,7
Transferts à la Cnav et à l'Ircantec (affiliations rétroactives)	243,0	241,9	-0,4	2,5
Transferts vers la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	327,0	361,3	-10,5	-
Autres dépenses (intérêts moratoires, remboursement trop perçu)	4,5	5,2	-15,9	-1,4
Total dépenses	53 880,5	54 742,7	1,6	2,4
Recettes (en millions d'euros)				
Cotisations salariales (y compris rachat d'années d'études)	6 589,0	6 751,0	2,5	3,7
Contributions de l'État employeur (budget général et budgets annexes), et ensemble des cotisations ATI	41 067,0	41 315,3	0,6	2,4
Contributions employeurs de La Poste et Orange	1 562,0	1 373,0	-12,1	-9,0
Contributions établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires	5 938,0	5 959,5	0,4	11,7
Transferts inter-régimes : validations de services auxiliaires	102,0	122,4	20,0	-8,2
Recettes de compensation démographique (transferts inter-régimes)	25,0	24,6	-1,6	-20,2
Transfert reçu de la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	568,0	565,8	-0,4	-
Autres recettes (dont subventions)	24,0	27,5	-14,6	-24,4
Total recettes	55 875,0	56 139,0	0,5	2,5

Sources : DGFIP – SRE et DB.

Champ : Pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité (ATI).

5 5.4 Situation financière et démographique des régimes de retraite

Figure 5.4-3 : Charges et produits de la CNRACL

	2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)
Charges (en millions d'euros)				
Prestations sociales	19 436,0	20 393,0	4,9	5,1
Compensations	1 393,1	1 235,0	-11,3	-6,6
Transferts CNRACL – article 59	570,3	567,3	-0,5	-
Autres charges	194,3	217,6	12,0	2,9
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	99,9	84,9	-15,0	-0,4
Charges financières	2,3	3,8	70,8	52,1
Charges exceptionnelles	0,1	0,0	-46,7	-22,5
Total charges	21 695,8	22 501,6	3,7	4,0
Produits (en millions d'euros)				
Cotisations et produits affectés	21 123,3	21 255,6	0,6	3,5
Compensations	0,0	6,1	-	-
Transferts CNRACL – article 59	329,5	362,8	10,1	-
Autres produits	258,0	304,8	18,1	-0,2
Produits financiers	0,4	0,4	-0,9	-38,2
Produits exceptionnels	0,0	0,1		
Total produits	21 711,2	21 929,8	1,0	3,6
Résultat de l'exercice (en millions d'euros)	15,3	-571,8		

Source : CNRACL.

Champ : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

 **Figure 5.4-4 : Compte de résultat simplifié de l'Ircantec**

	2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2013 (en %)
Charges (en millions d'euros)				
Prestations sociales	2 936,3	3 068,5	4,5	4,7
Compensations versées ⁽¹⁾	16,4	22,9	39,5	-6,2
Transferts Ircantec ⁽²⁾	-27,5	-6,5	-	-
Autres charges ⁽³⁾	49,4	48,0	-2,8	12,0
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	105,9	107,3	1,3	0,4
Charges financières	1,4	2,8	99,3	-23,2
Total charges	3 081,9	3 243,1	5,2	4,8
Produits (en millions d'euros)				
Cotisations et produits affectés	3 493,6	3 541,1	1,4	4,4
Compensations reçues	201,5	224,8	11,6	6,5
Autres produits ⁽⁴⁾	55,2	51,0	-7,5	0,5
Produits financiers	279,1	258,5	-7,4	25,2
Total produits	4 029,3	4 075,4	1,1	5,3
Résultat de l'exercice (en millions d'euros)	947,4	832,3	-12,1	7,4

Source : Ircantec.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici pour l'Ircantec correspondent au périmètre total du régime (régime salariés et régime élus locaux).

(1) Il s'agit des versements à l'AGIRC-ARRCO au titre de Pôle emploi, qui ont cours depuis 2014.

(2) Les « transferts Ircantec » sont des transferts vers les régimes spéciaux au titre des validations de services de contractuels.

(3) Les autres charges comprennent principalement le prélèvement pour le fonds d'action sociale (FAS) et les dotations aux provisions (pour dépréciation des créances).

(4) Les autres produits comprennent principalement les produits du fonds d'action sociale (FAS), les reprises de provisions et les profits sur dettes prescrites.

 **Figure 5.4-5 : Taux de cotisation salarié et de contribution employeur relatifs au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE**
[en %]

	2017	2018	Évolution (en point de %) depuis 2012	
SRE (fonction publique de l'État)	Taux de cotisation salarié	10,29	10,56	2,15
	Taux de contribution employeur pour les pensions civiles : ministères	74,28	74,28	5,69
	Taux de contribution employeur pour les pensions civiles : opérateurs, établissements de l'État et autres organismes	74,28	74,28	5,69
	Taux de contribution employeur pour les pensions militaires	126,07	126,07	4,52
	Taux de contribution employeur pour l'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	0,32	0,32	-0,01
FSPOEIE (ouvriers d'État)	Taux de cotisation salarié	10,29	10,56	2,15
	Taux de cotisation employeur	34,63	34,63	1,59
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Taux de cotisation salarié	10,29	10,56	2,15
	Taux de cotisation employeur	30,65	30,65	3,33

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

5 5.4 Situation financière et démographique des régimes de retraite

 Figure 5.4-6 : Évolution du ratio démographique du SRE (pensions civiles uniquement), de la CNRACL, du FSPOEIE et de l'Ircantec au 31 décembre

		2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)	
SRE (fonction publique de l'État) – Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Nombre de cotisants	1 718 800	1 702 587	-	-	
	Nombre de pensionnés ⁽¹⁾	1 891 911	1 912 466	1,1	1,6	
	Ratio démographique ⁽²⁾	0,91	0,89	-	-	
FSPOEIE (ouvriers d'État)	Nombre de cotisants	25 605	24 179	-5,6	-6,9	
	Nombre de pensionnés total	100 402	99 344	-1,1	-0,8	
	dont pensionnés en état d'avances ⁽³⁾	2 349	2 060	-12,3	-2,8	
	Ratio démographique ⁽²⁾	0,26	0,24	-	-	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Nombre de cotisants ⁽⁴⁾	FPT	1 397 669	1 391 642	-0,4	1,2
		FPH	816 827	808 037	-1,1	0,1
	Nombre de pensionnés	FPT	706 608	739 652	4,7	4,2
		FPH	594 684	612 808	3,0	3,4
	Ratio démographique ⁽²⁾	1,70	1,66	-	-	
Ircantec	Nombre de cotisants	2 940 430	2 931 900	-0,3	0,7	
	Nombre de pensionnés	2 066 381	2 099 867	1,6	1,7	
	Ratio démographique ⁽²⁾	1,43	1,40	-	-	

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL, FSPOEIE et Ircantec.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles de retraite.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte. Pour l'Ircantec : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici pour l'Ircantec correspondent au périmètre total du régime (régime salariés et régime élus locaux).

(1) Y compris pensionnés de La Poste et Orange, et hors bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) seule.

(2) Le ratio démographique est le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de pensionnés de droits directs et de droits dérivés en moyenne annuelle, sauf pour les pensions civiles de l'État où il est calculé sur les données au 31 décembre.

(3) Pour la CNRACL et le FSPOEIE : à partir de l'année 2010, il a été procédé à un changement de méthode pour déterminer le nombre des cotisants. Il est désormais obtenu grâce aux déclarations individuelles de cotisations transmises par les employeurs.

(4) Les pensions en « état d'avances » du FSPOEIE sont des pensions dont le dossier est en cours. Les éléments de calcul sont provisoires, mais pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée. Les données ne sont disponibles qu'à partir de 2004.

(5) Concernant 2018, l'effectif des cotisants à la CNRACL est provisoire, l'ensemble des déclarations individuelles n'ayant pas encore été traité à l'heure où est réalisé ce tableau.

Dépenses de personnel et rémunérations **6**

Dépenses de personnel dans la fonction publique **6.1**

Évolution du traitement indiciaire **6.2**

Rémunérations dans les trois versants
de la fonction publique **6.3**

Rémunérations dans la fonction publique de l'État **6.4**

Présentation

Les rémunérations et les dépenses de personnel peuvent être appréhendées à partir de diverses sources d'information.

D'une part, en masse, les dépenses de personnel peuvent être suivies dans la fonction publique de l'État à partir des documents budgétaires et dans la fonction publique territoriale et hospitalière à partir des bilans sociaux ou comptables. Cette approche fait essentiellement l'objet de la Fiche 6.1.

D'autre part, le suivi des rémunérations peut être appréhendé à partir de données relatives aux salaires et traitements individuels pour une analyse des niveaux ou des évolutions salariales individuels et de leur dispersion. Cette approche fait essentiellement l'objet des Fiches 6.3 et 6.4.

Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité nationale

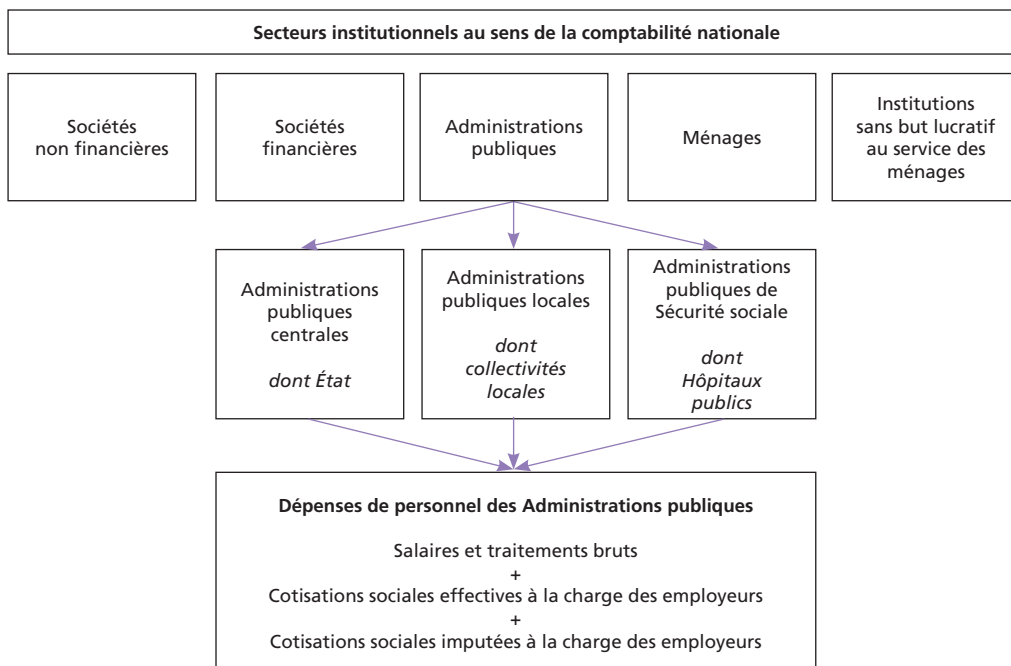
En outre, l'Insee élabore les comptes nationaux sectoriels au format du Système européen de comptes selon une nomenclature des opérations harmonisée pour l'ensemble

des pays de l'Union, faisant l'objet d'une méthodologie décrite dans un règlement.

La comptabilité nationale a pour objet de retracer les flux entre les différents « secteurs institutionnels » qui composent l'économie nationale et correspondent aux différents acteurs de la vie économique. Parmi ceux-ci, les administrations publiques ont pour fonction principale la production de services non marchands, ainsi que des opérations de redistribution du revenu et des richesses nationales. Elles tirent la majeure partie de leurs ressources de contributions obligatoires. **Le secteur des administrations publiques comprend les administrations publiques centrales (dont l'État), les administrations publiques locales (dont les collectivités locales) et les administrations de Sécurité sociale (dont les hôpitaux).**

Dans l'Union européenne, les comptes des administrations publiques sont particulièrement précis dans la mesure où ils interviennent dans le calcul du déficit au sens de Maastricht et dans des procédures de contrôle particulières. Par exemple...

Les dépenses de personnel des administrations publiques en comptabilité nationale



Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité budgétaire de l'État

La comptabilité budgétaire retrace l'exécution des dépenses, au moment où elles sont payées, et l'exécution des recettes, au moment où elles sont encaissées. Elle diffère en ce sens de la comptabilité nationale qui enregistre les opérations en droits constatés.

Pour la fonction publique de l'État, la mise en place de la loi de finances (Lof) du 1^{er} août 2001 a modifié les règles de gestion budgétaire et comptable des opérations de l'État. Le budget 2006 a été le premier budget à être entièrement prévu et réalisé dans la nouvelle nomenclature Lof.

Le projet de loi de finances est présenté et discuté au Parlement avec une unité de vote des crédits. La loi organique n° 2001-692 prévoit que les dépenses de personnel s'imputent sur le titre 2 des dépenses de l'État et comprennent les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, ainsi que les prestations sociales et les allocations diverses (art. 5). Une dépense relève du titre 2 dès lors qu'elle correspond à une rémunération due à une personne physique par la personne morale État ou est induite par celle-ci à condition qu'il existe un lien juridique direct de type « contrat de travail » entre le bénéficiaire et l'État. Sont ainsi exclues du titre 2 les dépenses liées aux personnels de l'État détachés auprès d'autres personnes morales (tels les établissements publics) et celles relatives aux personnes employées par des personnes morales autres que l'État et qui sont sans lien de subordination avec lui (telles que les recrutements propres des établissements publics). Comme pour la comptabilité nationale, les dépenses de rémunération de La Poste et Orange (anciennement France Télécom) sont ainsi exclues.

Depuis l'instauration de la Lof, les rémunérations d'activité comprennent les salaires des enseignants du secteur privé sous contrat, tandis que pour les pensions, les contributions de l'État employeur au compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » sont comptabilisées en lieu et place des pensions effectivement versées.

Rémunération : dans la comptabilité budgétaire, elle comprend la partie « principale » de la rémunération (salaire, traitement ou solde), ainsi que les parties accessoires comme le supplément familial de traitement, les primes et les indemnités liées à la résidence, à la mobilité ou encore à des heures supplémentaires. Le terme budgétaire recouvre donc le champ du salaire et traitement brut et diffère ainsi de la rémunération au sens des comptes nationaux qui inclut l'ensemble des cotisations sociales (effectives ou imputées) à la charge de l'employeur.

Dépenses de personnel : voir définitions.

Prestations sociales : (voir définitions) les prestations sociales évoquées dans cette fiche sont celles versées par l'employeur.

Dépenses indexées : correspondent à la partie des dépenses de personnel dont la valeur dépend directement de la valeur du point de la fonction publique. C'est sur cette base qu'est évaluée l'incidence financière globale sur le budget de l'État des mesures salariales portant sur la valeur du point.

Pour ce qui concerne la fonction publique territoriale et hospitalière, les employeurs correspondants ont leurs propres normes budgétaires et comptables. On parlera pour les collectivités locales de « frais de personnel » et pour les établissements publics de santé de « charges de personnel ». Les frais de personnel incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris les vacances), les cotisations et les prestations sociales. Les charges de personnels comprennent les rémunérations du personnel médical et non médical, les charges de sécurité sociale et de prévoyance et les autres charges.

Les prélèvements sociaux obligatoires à la charge du salarié et l'indice minimum de traitement

Dans la fonction publique, **le salaire brut** (voir définitions) est soumis à un certain nombre de prélèvements sociaux obligatoires à la charge du fonctionnaire :

- la retenue (CNRACL) ou cotisation (SRE) pour pension civile : elle est assise sur le traitement brut. Plusieurs décrets ont prévu un relèvement du taux de cette cotisation salariale dans le cadre des réformes des retraites de 2010 et de 2014 et de la réforme de la retraite anticipée pour carrière longue en 2012. Ainsi, le taux de cette cotisation est progressivement relevé de 7,89 % avant la réforme de 2010 à 11,10 % en 2020. Ce taux est ainsi fixé à 9,94 % en 2016, 10,29 % en 2017, 10,56 % en 2018 et 10,83 % en 2019 ;
- la CSG déductible : 5,1 % de 98,25 % du salaire brut de 2012 à 2017, 6,8 % de 98,25 % du salaire brut à partir de 2018 ;
- la CSG non déductible : 2,4 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- le CRDS : 0,5 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la cotisation salariale au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) : 5 %. Son assiette comprend les éléments de rémunération de toute nature perçus et non soumis à retenue pour pension (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes, rémunération des activités accessoires...) dans la limite de 20 % du traitement brut ;

– la contribution exceptionnelle de solidarité : 1 % du salaire brut après déduction de la cotisation pour pension et de la cotisation salariale au RAFF jusqu'en 2017. Elle a été supprimée en 2018 concomitamment à la hausse de la CSG.

Après déduction de ces contributions et cotisations sociales à la charge du fonctionnaire, on aboutit au **salaire net de prélèvements**.

Pour mémoire, le traitement brut sert également d'assiette à des contributions et cotisations sociales employeur non détaillées ici.

Le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 instaure une hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) de +1,7 % à compter du 1^{er} janvier 2018. Pour compenser la réduction de la rémunération des agents publics, le gouvernement français a décidé la suppression de l'indemnité exceptionnelle de solidarité (1 %) et la mise en place d'une indemnité compensatrice fixe, calculée pour l'année 2018 sur la base des revenus 2017. Son mode de calcul est détaillé dans la circulaire du 15 janvier 2018 relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (NOR : CPAF1735515C).

L'indice minimum de traitement de la fonction publique constitue également un facteur commun aux trois versants de la fonction publique. Le traitement afférent à cet indice est le traitement minimum qu'un agent de la fonction publique peut percevoir. S'il est inférieur au Smic, une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés et qui y sont éligibles (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

Pour **les contractuels**, leur rémunération peut être fixée par référence à une grille ou un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire. Au sein des trois grandes catégories de contractuels répertoriées (catégories spécifiques, emplois statutaires de contractuels des établissements publics dérogatoires et autres contractuels), on observe, par exemple, que les assistants d'éducation et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont rattachés à une grille indiciaire. Les enseignants contractuels du secteur public voient leur rémunération encadrée par un traitement minimum et un traitement maximum définis en référence à un indice.

Les sources de progression des rémunérations dans la fonction publique

Les trois sources de progression des rémunérations dans la fonction publique sont :

– les **mesures générales**, qui concernent la totalité des agents et n'influent que sur le traitement indiciaire : par

exemple, revalorisation du point fonction publique (une revalorisation de 0,6 % est intervenue le 1^{er} février 2017) ;

– les **mesures catégorielles**, qui concernent certaines catégories de personnels désignées par leur statut ou leur métier. Elles jouent soit sur la structure ou le niveau de la grille indiciaire, soit sur les indemnités, soit sur le niveau hiérarchique des emplois. Le reclassement en catégorie A des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, et des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation à compter du 1^{er} janvier 2019 (décrets n° 2019-49 et n° 2019-50) ; l'harmonisation et la convergence des régimes indemnitaires avec l'adhésion progressive de nombreux corps et emplois au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) créé par le décret n° 2015-513 en sont deux exemples. Il peut également s'agir d'attribution de points d'indice majoré sur tout ou partie de la grille indiciaire, comme l'attribution de 5 points d'indice majoré aux agents de catégorie au 1^{er} janvier 2015 ;

– les **mesures individuelles** qui s'appliquent aux agents par référence à leurs caractéristiques personnelles. Cette notion renvoie à celle de « glissement vieillesse technicité » (GVT) positif.

Les mesures individuelles se décomposent en des mesures automatiques qui peuvent être assimilées à la part « vieillesse » du GVT positif (par exemple, changement d'échelon) et des mesures non automatiques que les collectivités publiques et les ministères peuvent piloter chaque année en fonction de leur politique de gestion des ressources humaines (par exemple : changement de grade ou de corps) ;

Les indicateurs types de suivi de l'évolution des rémunérations

Les trois principaux indicateurs de suivi de l'évolution des rémunérations sont :

– le **salaire moyen** ;

– la **rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** ;

– l'**indice de traitement brut – grille indiciaire (ITB-GI)**.

Les évolutions de salaire sont calculées en euros courants et en euros constants. Les évolutions en euros constants sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation, y compris tabac.

L'évolution du salaire moyen prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant

6 Présentation

la période, l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite), et des modifications de structure (par exemple, modification de la qualification des agents et de leur niveau de rémunération). Notamment :

– *l'évolution du salaire à structure constante et les effets de structure* : dans le cas des fonctionnaires, l'évolution du salaire moyen entre deux années peut être décomposée entre une évolution à effectifs de corps, grade et échelon figés, l'évolution du salaire à structure constante, et un effet de structure.

L'effet de structure mesure donc l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il se calcule comme l'écart entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution du salaire à structure constante. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif, et de l'effet des départs et des embauches (ou « entrées-sorties » ou effet de noria), généralement négatif ;

– *les effets de carrière liés à l'avancement des personnes en place (dit GVT positif)*. Il mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. Comme le salaire à structure constante, il s'obtient en figeant la structure des effectifs par corps, grade, échelon. L'effet de carrière inclut l'impact des mesures statutaires et des réformes catégorielles.


– *les effets d'entrées-sorties* qui, du fait de l'arrivée de débutants et du départ de personnes expérimentées dont le salaire est supérieur à celui des remplaçants souvent plus jeunes, pèsent négativement sur le salaire moyen. Cet effet, appelé GVT négatif, peut avoir un impact positif ou négatif sur l'évolution du salaire moyen.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) : cette notion est utilisée pour évaluer l'évolution

moyenne du salaire des agents présents deux années déterminées (généralement consécutives). L'évolution de la RMPP prend ainsi en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, de même que l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres éléments susceptibles d'avoir un impact sur le traitement ou salaire (requalification des emplois par exemple). Seules les personnes présentes tout au long des deux années considérées chez le même employeur et avec la même quotité de travail sont qualifiées de « personnes en place » de manière à neutraliser les effets sur le revenu du volume de travail ou d'une réorientation professionnelle.

L'indice de traitement brut – grille indiciaire (ITB-GI) et l'indice de traitement net – grille indiciaire (ITN-GI) : dans la fonction publique de l'État, ils mesurent d'une part l'impact des mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution de points uniformes), et d'autre part celui de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période sur le traitement indiciaire des fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État. L'ITN-GI prend en outre en compte l'impact de l'évolution des cotisations salariales assises sur le traitement indiciaire. En revanche, ces indicateurs n'intègrent aucun élément de nature indemnitaire, ni les impacts des GVT positif et négatif. Ces indicateurs couvrent actuellement la seule fonction publique de l'État.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont disponibles au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Études&Statistiques/Rapport annuel, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

 **Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2)**
[en milliards d'euros]

Catégories et sous-catégories	2017	2018	Dont ministère de la Défense	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)
Rémunérations d'activité	72,612	74,480	10,394	2,6	0,2
Traitement brut	54,780	55,419	6,476	1,2	-0,1
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,191	0,193	0,029	0,8	-1,2
Indemnité de résidence	1,242	1,238	0,294	-0,4	0,8
Supplément familial de traitement	0,909	0,906	0,164	-0,4	-0,1
Majorations	1,296	1,331	0,094	2,7	1,2
Indemnités indexées	8,104	8,106	2,249	0,0	-1,6
Indemnités non indexées	6,089	7,288	1,088	19,7	6,4
Cotisations et contributions sociales	53,885	54,418	9,689	1,0	1,9
Contributions d'équilibre au CAS Pensions	41,998	42,349	8,250	0,8	2,4
CAS pensions civiles + ATI ⁽¹⁾	30,878	31,108	0,670	0,7	2,4
CAS pensions militaires ⁽¹⁾	9,794	9,807	6,365	0,1	2,2
Contributions au FSPOEIE et au CAS cultes	1,325	1,434	1,216	8,2	3,5
Contribution exceptionnelle au CAS	0,000	0,000	0,000	-	-
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	0,374	0,388	0,057	3,9	0,7
Cotisations patronales au FSPOEIE	0,235	0,221	0,189	-6,2	-2,2
Cotisations retraites autres	1,584	1,622	0,049	2,5	4,6
Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse)	5,603	5,690	0,666	1,5	-0,6
FNAL + CNAF + CSA	3,355	3,389	0,394	1,0	0,1
Autres ⁽²⁾	0,736	0,759	0,082	3,1	0,8
Prestations sociales et allocations diverses	0,715	0,728	0,283	1,8	-5,5
Prestations sociales	0,088	0,090	0,022	2,5	-1,4
Remboursement transport	0,083	0,084	0,008	1,9	0,4
Capital décès	0,020	0,019	0,003	-5,1	-9,3
Cessation anticipée d'activité (CAA) ⁽³⁾	0,062	0,059	0,055	-5,9	0,1
Allocation de retour à l'emploi	0,344	0,363	0,136	5,5	1,9
Accidents du travail	0,101	0,092	0,056	-9,1	-3,8
Autres	0,017	0,021	0,002	24,1	-23,1
Total des dépenses de personnel (titre 2)	127,213	129,626	20,365	1,9	0,8
Dépenses annexes :					
Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État	55,784	56,703	nd	1,6	2,7
Budget de l'État	326,375	329,722	nd		
Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %)	39,0	39,3	nd		

Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP – Dessi.

Périmètre : Budget général.

Note : L'enseignement privé est désormais imputé en titre 2 (dépenses de personnel).

(1) Le compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » a été créé par la Lolf. Il retrace toutes les recettes et les dépenses de pensions. Il est financé par les contributions versées par les ministères, ainsi que par d'autres recettes : notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (notamment les EP dont La Poste et France Télécom). La spécificité des contributions des ministères provient du fait qu'elles sont calculées pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre).

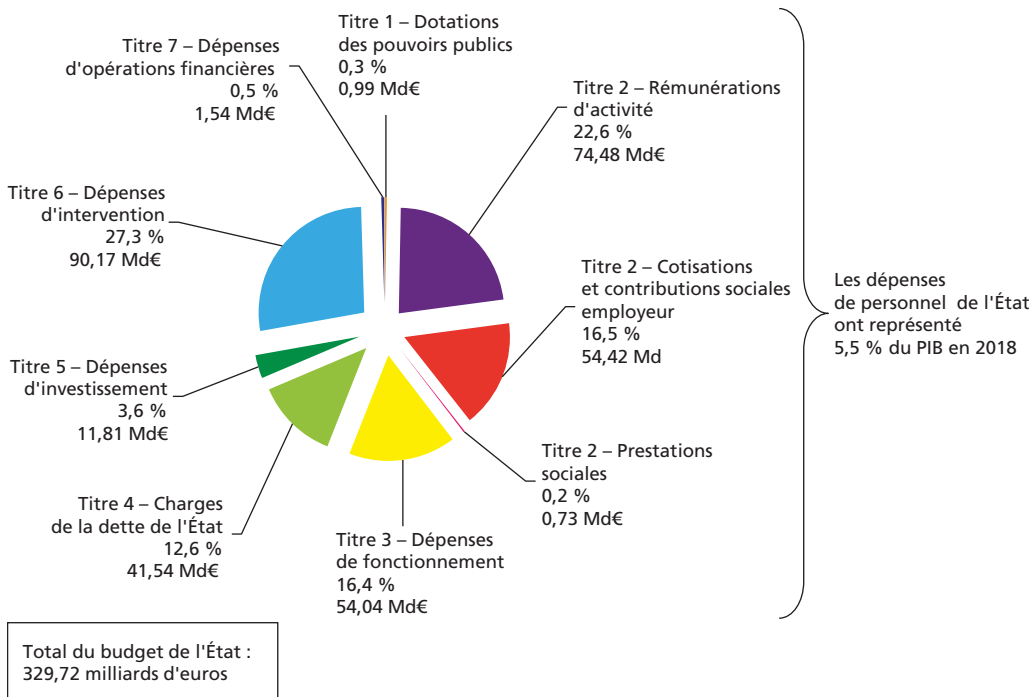
(2) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

(3) 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.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts) en 2018

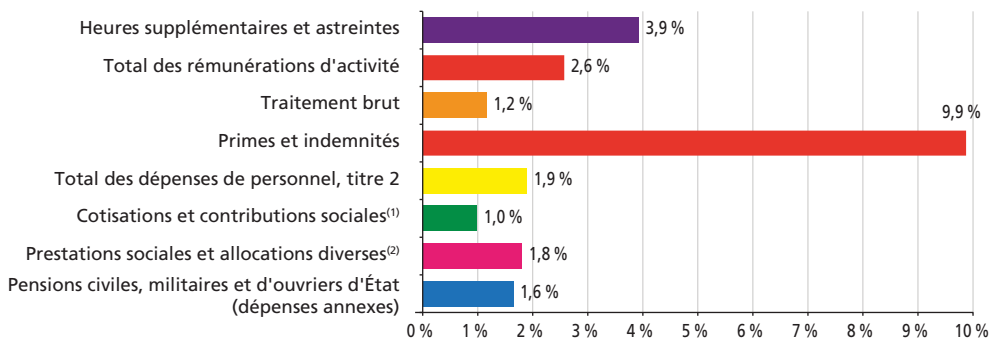
(en milliards d'euros)



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP – Dessi.

Périmètre : Budget général.

Figure 6.1-3 : Évolution des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État entre 2017 et 2018



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP – Dessi.

(1) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : pensions civiles et militaires de retraite, ouvriers des établissements industriels de l'État, pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

(2) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : pensions civiles et militaires de retraite, ouvriers des établissements industriels de l'État, pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

À compter du 1^{er} janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

 **Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État**

[en milliards d'euros]

Années	2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)
Rémunérations principales :	56,54	57,19	1,2	-0,1
Fonctionnaires	40,92	41,22	0,7	-0,2
Contractuels ⁽¹⁾	3,03	3,37	11,2	2,2
Ouvriers d'État	0,51	0,48	-6,2	-4,0
Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	4,08	4,11	0,6	0,5
Militaires	7,27	7,28	0,2	0,1
Rémunérations à l'acte, à la tâche, à l'heure	0,27	0,26	-0,9	-2,0
Autres rémunérations	0,46	0,46	0,3	16,6
Charges connexes à la rémunération principale :	4,67	4,76	2,0	0,4
Supplément familial de traitement	0,91	0,91	-0,4	-0,1
Indemnités de résidence et liées à la mobilité	1,65	1,63	-1,4	-0,1
Heures supplémentaires et astreintes	1,53	1,59	3,9	2,1
<i>dont astreintes</i>	0,06	0,06	-3,0	0,3
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,19	0,19	0,8	-1,2
Autres charges connexes	0,39	0,44	14,8	-1,3
<i>dont garantie individuelle de pouvoir d'achat</i>	0,02	0,01	-61,2	-22,8
Primes et indemnités :	11,40	12,52	9,9	1,7
Personnels civils :	7,72	8,19	6,1	-
Indemnités interministérielles ⁽²⁾ indexées sur le point	0,96	0,90	-5,9	-6,6
Indemnités interministérielles ⁽²⁾ non indexées sur le point	1,14	1,58	38,4	20,3
<i>dont prime de fonctions et de résultats (PFR)</i>	0,03	0,01	-76,1	-
<i>dont indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)</i>	1,58	1,81	14,1	-
<i>dont abattement indemnitaire primes/points</i>	-0,31	-0,33	8,6	-
Indemnités ministérielles indexées sur le point	2,36	2,39	1,0	-1,2
Indemnités ministérielles non indexées sur le point	3,26	3,33	2,2	4,0
Personnels militaires :	3,68	4,33	17,7	1,9
Indemnités de sujétions pour charges militaires	1,06	1,05	-1,1	-0,9
Indemnités de sujétions spéciales	1,84	2,47	34,7	4,1
Primes de qualification et de technicité	0,75	0,77	3,6	1,4
Autres indemnités	0,04	0,03	-1,8	-9,0
Non réparti	0,00	0,00	-	-
Total rémunérations d'activité	72,61	74,48	2,6	0,2

Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP – Dessi.

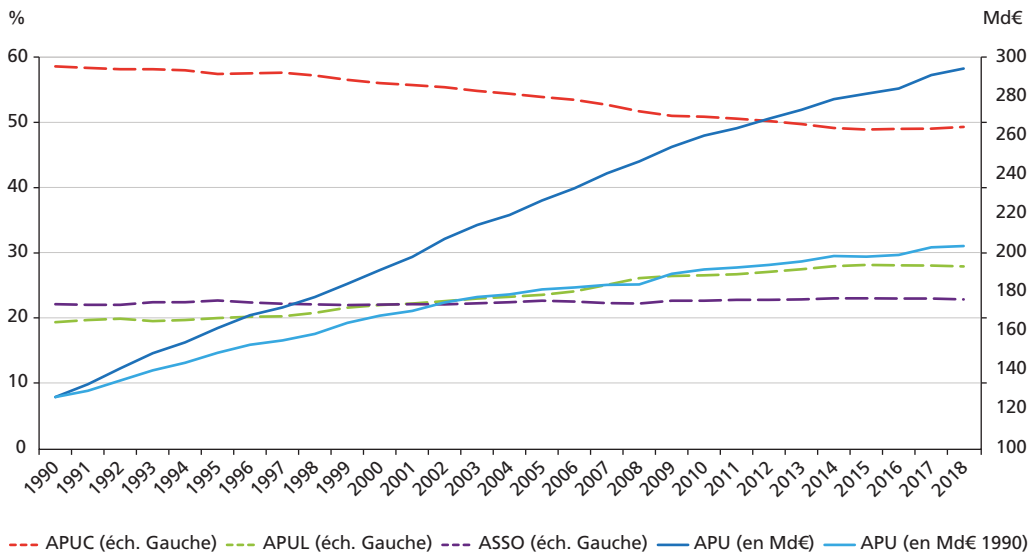
Périmètre : Budget général.

Note : Le champ des dépenses de personnel (titre 2) comprend l'enseignement privé sous contrat.

(1) Y compris la rémunération des réservistes.

(2) 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 des dépenses de personnel dans les administrations publiques et part de chaque secteur dans ces dépenses



Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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 sont désormais publiées en base 2014.

Les données 2017 sont des données semi-définitives et les données 2018 des données provisoires (voir insee.fr).

Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans le PIB au sens de la comptabilité nationale

Années	2017*			2018**			Évolution 2018/2017	Évolution annuelle moyenne 2018/2010
	En milliards d'euros	En part du PIB	En part dans les dépenses totales ⁽⁵⁾	En milliards d'euros	En part du PIB	En part dans les dépenses totales ⁽⁵⁾		
Administrations publiques centrales⁽¹⁾	142,6	621,2 %	2 671,4 %	145,0	616,1 %	2 694,1 %	1,7 %	1,2 %
dont État	124,2	541,3 %	2 519,7 %	126,5	537,4 %	2 524,2 %	1,8 %	1,0 %
Administrations publiques locales⁽²⁾	81,5	355,1 %	3 204,7 %	82,1	348,7 %	3 151,2 %	0,7 %	2,2 %
dont collectivités locales	65,8	286,8 %	2 846,2 %	66,3	281,7 %	2 808,9 %	0,7 %	2,4 %
Administrations de sécurité sociale⁽³⁾	66,7	290,8 %	1 118,6 %	67,1	285,3 %	1 104,4 %	0,6 %	1,7 %
dont organismes dépendant des assurances sociales ⁽⁴⁾	56,8	247,4 %	6 000,4 %	57,3	243,6 %	6 013,5 %	0,9 %	2,0 %
Toutes administrations publiques	290,8	1 267,1 %	2 250,3 %	294,2	1 250,2 %	2 276,4 %	1,2 %	1,6 %

Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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 organismes divers d'administration centrale.

(2) Collectivités locales et organismes divers d'administration locale.

(3) Les administrations de sécurité sociale comprennent les régimes d'assurance sociale et les organismes dépendant des assurances sociales (principalement les hôpitaux à financement public).

(4) Dont hôpitaux, Pôle emploi...

(5) En part dans les dépenses totales de l'administration concernée.

Note : Les séries de comptes nationaux présentés sont désormais publiées en base 2014.

 **Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales et leurs groupements à fiscalité propre**

[en milliards d'euros]

Dépenses de personnel ⁽¹⁾	2013	2014	2015	2016 ^(a)	2017	2018* ^(b)	2019**	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2003 (en %)
Régions ⁽²⁾	3,06	3,19	3,27	3,56	3,69	3,95	4,03	3,5(c)	7,0
Départements	11,83	12,15	12,16	11,91	12,07	11,92	11,96	-0,2(c)	2,5
Communes	35,01	36,43	36,94	36,93	37,61	37,63	nd	0,0	8,4
Groupements à fiscalité propre ⁽³⁾	6,72	7,21	7,75	8,28	9,04	9,44	nd	4,5	4,3
Ensemble des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre	56,63	58,98	60,12	60,68	62,41	62,95	nd	0,9	3,2
Dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre⁽⁴⁾	230,66	230,50	228,98	227,31	233,76	237,16	nd	1,5	3,2

Sources : DGCL et DGFIP.

* Résultats provisoires.

** Estimations à partir des budgets primitifs N et N-1.

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRA, etc.).

(2) Comprend également les collectivités territoriales uniques : Mayotte (depuis 2011), Martinique et Guyane (depuis 2016), Corse (depuis 2018).

(3) Groupements à fiscalité propre : métropoles, communautés urbaines, d'agglomération, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle. Y compris métropole de Lyon (depuis 2015) et EPT de la métropole du Grand Paris (depuis 2016).

(4) Dépenses totales hors gestion active de la dette.

(a) La Martinique et la Guyane sont sorties des départements pour intégrer les régions en tant que collectivités territoriales uniques.

(b) Les deux départements de Corse sont sortis des départements pour intégrer les régions avec la collectivité de Corse en tant que collectivités territoriales uniques.

(c) Évolution à champ constant, c'est-à-dire hors Corse.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Note : Les périmètres des collectivités ont changé, ce qui entraîne des ruptures de périmètres. La métropole de Lyon a des compétences habituellement réservées aux départements ; les collectivités territoriales uniques ne sont plus ni des régions ni des départements, mais regroupent les compétences des deux niveaux.

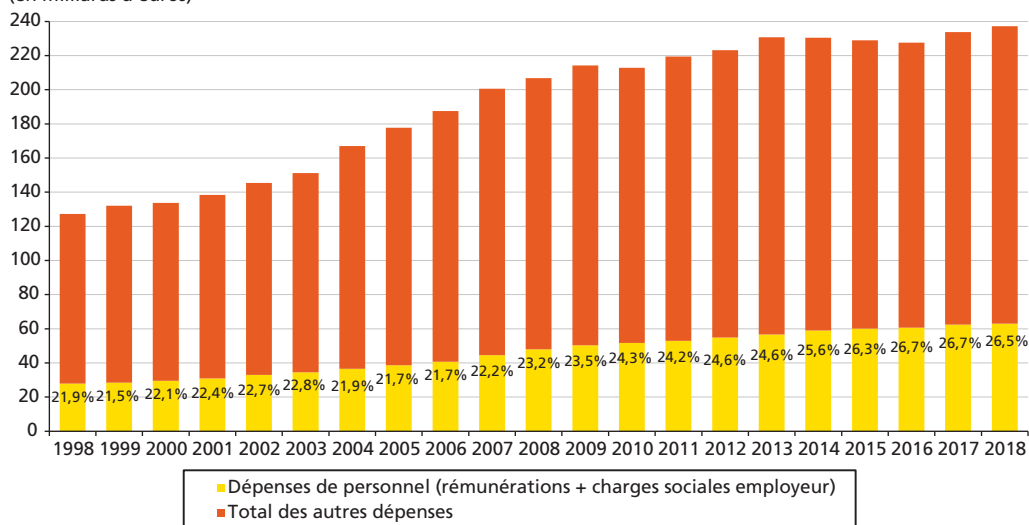
6 6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique

Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre

[en milliards d'euros]

Le pourcentage représente la part des dépenses de personnel dans l'ensemble des dépenses.

(en milliards d'euros)



Sources : DGCL et DGFIP.

Note : Résultats 2018 provisoires. Dépenses de personnel y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.). Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

Les groupements à fiscalité propre regroupent les métropoles, communautés urbaines, d'agglomération, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

Depuis 2012 les dépenses sont en opération réelle, elles étaient en opération budgétaire précédemment.

Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé

[en milliards d'euros]

Dépenses de personnel	2017*	2018**	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2000 (en %)
Rémunérations du personnel non médical	22,83	23,11	1,2	1,9
Rémunérations du personnel médical ⁽¹⁾	7,26	7,50	3,3	3,9
Charges de sécurité sociale et de prévoyance ⁽²⁾	10,96	10,82	-1,3	3,0
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	2,73	2,78	1,7	2,2
Autres charges ⁽³⁾	2,42	2,54	5,0	3,8
Ensemble des charges de personnel	46,20	46,75	1,2	2,5
Dépenses totales	73,44	74,00	0,8	3,0

Sources : DGOS et DGFIP.

* Chiffres définitifs actualisés par rapport à l'édition précédente.

** Résultats provisoires, données issues des comptes de résultats principaux des établissements publics de santé.

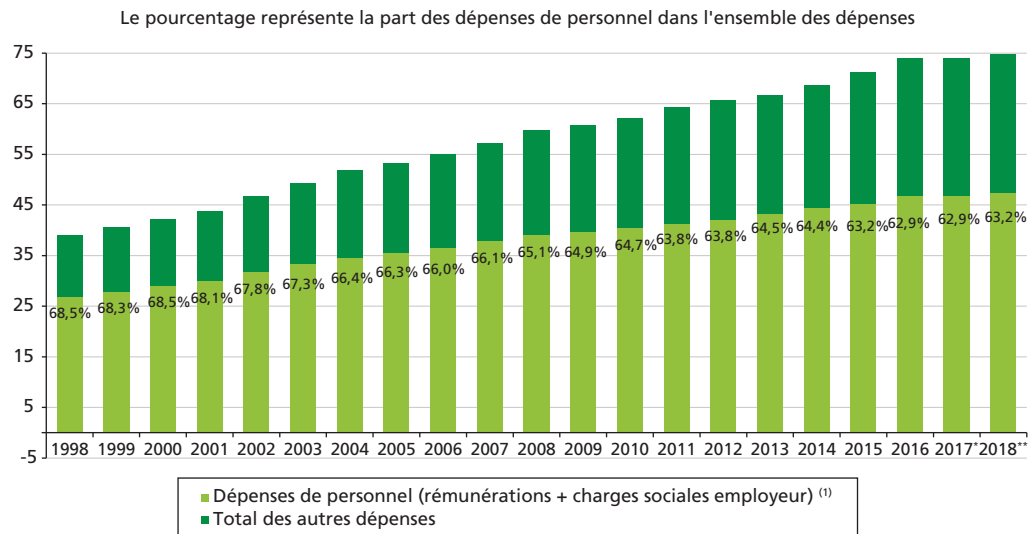
(1) Praticiens hospitaliers.

(2) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(3) Les reports de charges correspondant aux dépenses de personnel ne sont plus intégrés.

 **Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé**

(en milliards d'euros)



Sources : DGOS et DGFIP.

* Chiffres actualisés par rapport à l'édition précédente.

** Résultats provisoires, données issues des comptes de résultats principaux des établissements publics de santé.

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

6 6.2 Évolution du traitement indiciaire


Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois versants de la fonction publique

Années	Date	Évolution	Valeur annuelle de l'indice 100
2002	1 ^{er} mars	0,60 %	5 212,84
	1 ^{er} décembre	0,50 %	5 249,33
2004	1 ^{er} janvier	0,50 %	5 275,58
	1 ^{er} février	0,50 %	5 301,96
2005	1 ^{er} juillet	0,80 %	5 328,47
	1 ^{er} novembre	0,50 %	5 371,10
2006	1 ^{er} juillet	0,50 %	5 397,95
2007	1 ^{er} février	0,80 %	5 441,13
	1 ^{er} mars	0,50 %	5 468,34
2008	1 ^{er} octobre	0,30 %	5 484,75
	1 ^{er} juillet	0,50 %	5 512,17
2009	1 ^{er} octobre	0,30 %	5 528,71
	1 ^{er} juillet	0,50 %	5 556,35
2011	1 ^{er} janvier	0,00 %	5 556,35
2017	1 ^{er} février	0,60 %	5 623,23
2019	1 ^{er} janvier		5 623,23

Source : DGAFP – Dessi.


Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du Smic

Date	Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)			Minimum de traitement de la fonction publique ⁽²⁾ hors indemnité différentielle ⁽³⁾			Minimum de traitement de la fonction publique ⁽²⁾ y compris indemnité différentielle		
	Taux horaire (en euros)	Montant mensuel brut (en euros) ⁽¹⁾	Montant mensuel net (en euros)	Indice majoré	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net ⁽⁴⁾ (en euros)	Indice majoré	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net ⁽⁴⁾ (en euros)
1 ^{er} juillet 2007	8,44	1 280,07	1 005,07	283	1 283,20	1 082,89	283	1 283,20	1 082,89
1 ^{er} mai 2008	8,63	1 308,88	1 027,99	288	1 312,40	1 107,53	288	1 312,40	1 107,53
1 ^{er} juillet 2008	8,71	1 321,05	1 036,37	290	1 321,51	1 115,22	290	1 321,51	1 115,22
1 ^{er} juillet 2009	8,82	1 337,70	1 050,63	292	1 341,29	1 131,91	292	1 341,29	1 131,91
1 ^{er} janvier 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 345,32	1 135,32	292	1 345,32	1 135,32
1 ^{er} juillet 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 352,05	1 140,99	292	1 352,05	1 140,99
1 ^{er} janvier 2011	9,00	1 365,00	1 072,07	295	1 365,94	1 149,03	295	1 365,94	1 149,03
1 ^{er} décembre 2011	9,19	1 393,82	1 094,71	295	1 365,94	1 149,03	295	1 393,82	1 173,35
1 ^{er} janvier 2012	9,22	1 398,37	1 096,94	302	1 398,35	1 171,12	302	1 398,37	1 171,14
1 ^{er} juillet 2012	9,40	1 425,67	1 118,36	308	1 426,13	1 192,96	308	1 426,13	1 192,96
1 ^{er} novembre 2012	9,40	1 425,67	1 118,36	308	1 426,13	1 194,38	308	1 426,13	1 194,38
1 ^{er} janvier 2013	9,43	1 430,22	1 120,43	309	1 430,76	1 192,97	309	1 430,76	1 192,97
1 ^{er} janvier 2014	9,53	1 445,38	1 128,70	309	1 430,76	1 187,53	309	1 445,38	1 200,27
1 ^{er} janvier 2015	9,61	1 457,52	1 135,99	309	1 430,76	1 181,81	309	1 457,52	1 205,13
1 ^{er} janvier 2016	9,67	1 466,62	1 141,61	309	1 430,76	1 176,08	309	1 466,62	1 207,33
1 ^{er} juillet 2016	9,67	1 466,62	1 141,61	309	1 439,35	1 183,15	309	1 466,62	1 206,91
1 ^{er} février 2017	9,76	1 480,27	1 151,50	309	1 447,98	1 185,17	309	1 480,27	1 213,31
1 ^{er} janvier 2018	9,88	1 498,47	1 173,60	309	1 447,98	1 157,08	309	1 498,47	1 200,23 ⁽⁵⁾
1 ^{er} octobre 2018	9,88	1 498,47	1 187,83	309	1 447,98	1 157,08	309	1 498,47	1 200,23 ⁽⁵⁾
1 ^{er} janvier 2019	10,03	1 521,22	1 204,19	309	1 447,98	1 153,17	309	1 521,22	1 215,77 ⁽⁵⁾

Source : DGAFP – Dessi.

(1) Depuis le 1^{er} janvier 2002, il est calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensuelles).

(2) Traitement minimum des fonctionnaires en 3^e zone d'indemnité de résidence (taux à 0 %).

(3) L'indemnité différentielle a été instituée à compter du 1^{er} juillet 1991.

Pour un agent à temps complet, son montant est égal à la différence entre le montant brut mensuel du Smic et la rémunération brute mensuelle afférente à l'indice majoré détenu par l'agent, à laquelle sont ajoutés les avantages en nature (tous les compléments de revenu autres que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités). Par exemple, pour un agent à l'indice majoré 309, à temps complet et ne percevant aucun avantage en nature, le montant de l'indemnité différentielle versée au 1^{er} janvier 2019 est de 73,24 euros, portant le montant mensuel brut perçu par l'agent à 1 521,22 euros.

L'indemnité différentielle n'est pas soumise à cotisation retraite pour la pension civile mais à cotisation au RAFP à la différence du traitement indiciaire.

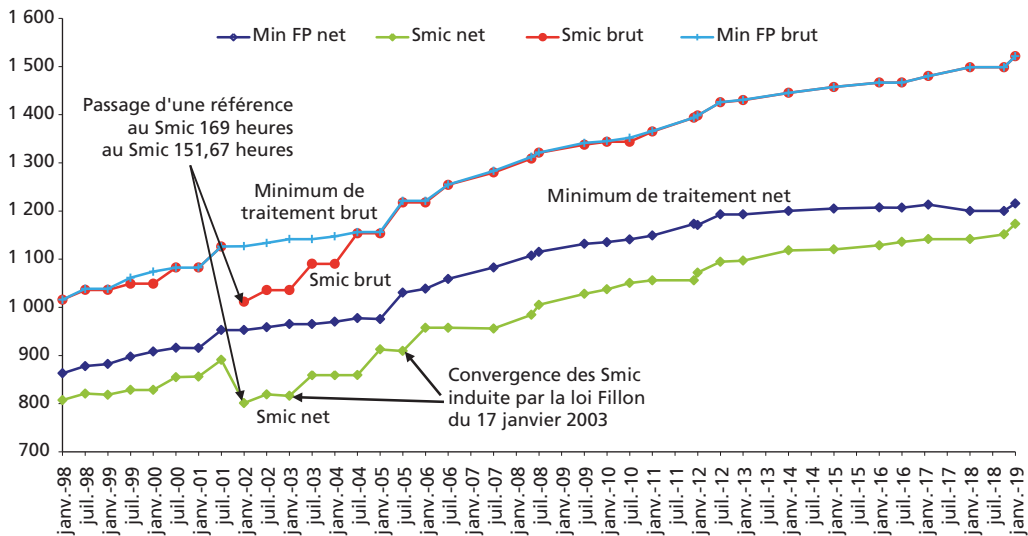
(4) Cotisations déduites : Retenue pour pension, CSG, CRDS.

(5) Hors indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) instituée par le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017.

Pour rappel, la CSG a augmenté de 1,7 point au 1^{er} janvier 2018 d'où une baisse de 11,96 euros du minimum de traitement net (y compris indemnité différentielle). L'augmentation de la CSG a été intégralement compensée par l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG. Son montant ne dépend pas uniquement de la rémunération contemporaine et ne peut donc pas être imputée.

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 – Dessi.

Champ pour le Smic : Secteur privé.

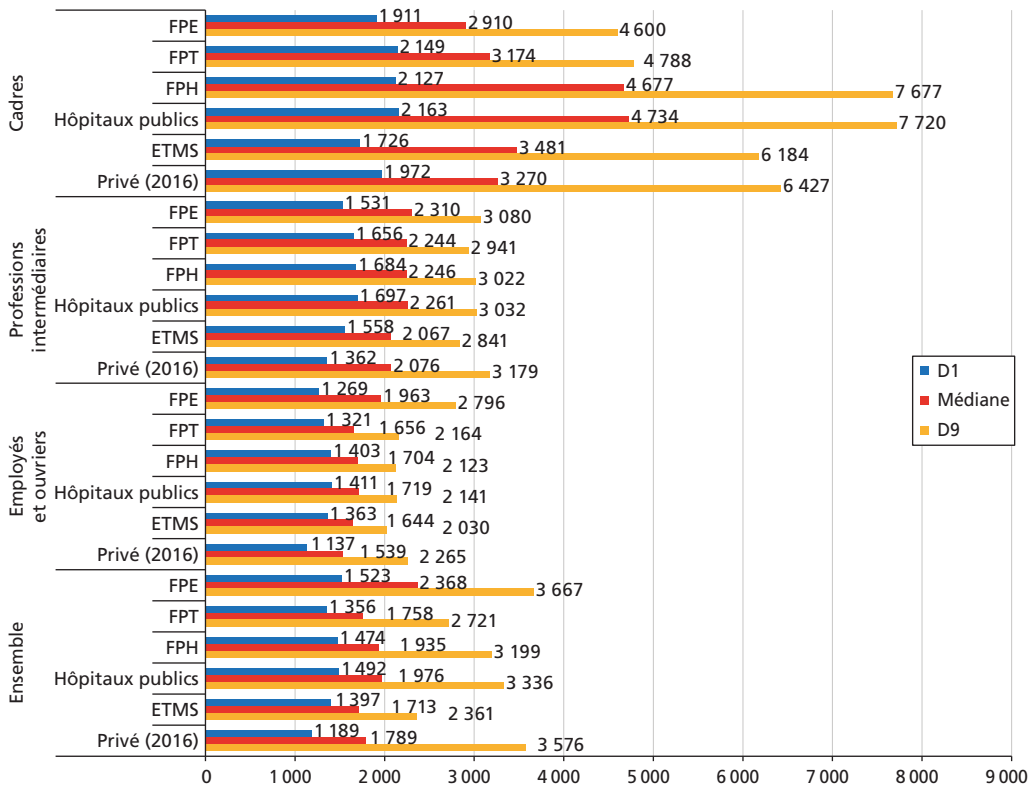
Champ pour le minimum de traitement de la fonction publique : Fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière. Y compris indemnité différentielle.

Le minimum de traitement est hors indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) instituée par le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017.

L'augmentation de la CSG a été intégralement compensée par l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG. Son montant ne dépend pas uniquement de la rémunération contemporaine et ne peut donc pas être imputé.

Figure 6.3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2017

(en euros)



Source : Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes. Les données 2017 n'étaient pas disponibles au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temp plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux.

6 6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 6.3-2 : Rapports interdéciles (D9/D1) de salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) à partir de 2012

Années		2012	2013	2014	2015	2016	2017	Écart (2017)-(2016)
Cadres	Privé ⁽¹⁾	2,98	2,95	2,94	2,95	3,26	nd	nd
	FPH	3,51	3,60	3,62	3,64	3,63	3,61	-0,02
	FPT	2,32	2,29	2,29	2,26	2,26	2,23	-0,03
	FPE	2,41	2,39	2,42	2,45	2,46	2,41	-0,05
Professions intermédiaires	Privé ⁽¹⁾	2,19	2,20	2,22	2,23	2,33	nd	nd
	FPH	1,80	1,79	1,79	1,81	1,82	1,79	-0,03
	FPT	1,81	1,82	1,81	1,79	1,79	1,78	-0,01
	FPE	1,81	1,80	2,09	2,01	1,99	2,01	0,02
Employés et ouvriers	Privé ⁽¹⁾	1,95	1,98	1,98	1,99	1,99	nd	nd
	FPH	1,54	1,52	1,52	1,51	1,51	1,51	0,00
	FPT	1,61	1,61	1,62	1,63	1,63	1,64	0,01
	FPE	2,25	2,22	2,10	2,18	2,21	2,20	-0,01
Ensemble	Privé ⁽¹⁾	2,92	2,96	2,99	3,01	3,01	nd	nd
	FPH	2,20	2,19	2,16	2,16	2,18	2,17	-0,01
	FPT	1,99	2,00	2,01	2,00	2,01	2,01	0,00
	FPE	2,40	2,38	2,39	2,40	2,42	2,41	-0,01

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

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

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

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

(1) À partir de 2016, les traitements statistiques des données permettant le calcul du salaire moyen en équivalent temps plein dans le secteur privé ont été modifiés (voir Encadré méthodologique de « Salaires dans le secteur privé », Insee Première n° 1750, avril 2019). Les valeurs de 2016 ne sont donc pas comparables à celles des années antérieures.

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 6.3-3 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens en équivalent temps plein mensualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique en 2017

[en euros courants]

	FPE (ministères et établissements publics)		FPE (ministères)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux	
	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)
Salaire net en équivalent temps plein ⁽¹⁾	2,1	2 556	2,0	2 607	2,1	1 944	1,3	2 288	1,4	2 352	1,4	1 846
Salaire net des temps complets ⁽²⁾	3,2	2 644	3,1	2 653	2,0	2 002	1,4	2 280	1,4	2 339	1,4	1 851

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux.

(1) Voir définitions.

(2) Salaires des temps complets : le calcul des salaires moyens est effectué sur les seuls salariés à temps complet.

6 6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 6.3-4 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) dans les trois versants de la fonction publique en 2017

	Niveaux mensuels moyens (en euros)			Évolution 2017/2016 en euros courants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
FPE (ministères)	2 475	2 819	2 607	2,3	1,6	2,0
Cadres	2 919	3 386	3 116	2,3	1,9	2,1
<i>dont cadres hors enseignants</i>	<i>3 789</i>	<i>4 353</i>	<i>4 075</i>	<i>2,5</i>	<i>2,5</i>	<i>2,4</i>
Professions intermédiaires	2 382	2 605	2 444	3,4	2,1	3,0
Employés, ouvriers	1 911	2 307	2 114	0,1	1,3	0,7
FPE (ministères et établissements publics)	2 408	2 785	2 556	2,5	1,6	2,1
Cadres	2 942	3 368	3 138	2,1	1,6	1,8
<i>dont cadres hors enseignants</i>	<i>3 463</i>	<i>3 839</i>	<i>3 659</i>	<i>2,1</i>	<i>1,7</i>	<i>1,9</i>
Professions intermédiaires	2 289	2 467	2 341	3,2	2,0	2,8
Employés, ouvriers	1 867	2 245	2 040	1,2	1,6	1,5
FPT	1 867	2 053	1 944	2,1	2,0	2,1
Cadres	3 162	3 622	3 365	2,5	1,7	2,1
Professions intermédiaires	2 250	2 365	2 290	2,0	1,6	1,9
Employés, ouvriers	1 634	1 819	1 713	2,1	2,1	2,1
Hôpitaux publics	2 217	2 807	2 352	1,5	1,4	1,4
Cadres	4 321	5 639	4 922	1,4	1,2	1,1
<i>médecins et pharmaciens</i>	<i>4 496</i>	<i>5 918</i>	<i>5 145</i>	<i>1,7</i>	<i>1,6</i>	<i>1,4</i>
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	<i>3 405</i>	<i>4 161</i>	<i>3 748</i>	<i>0,3</i>	<i>-0,2</i>	<i>-0,1</i>
Professions intermédiaires	2 331	2 403	2 343	1,0	0,6	0,9
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	<i>2 365</i>	<i>2 416</i>	<i>2 373</i>	<i>1,0</i>	<i>0,6</i>	<i>1,0</i>
<i>P.I. administratives et techniques</i>	<i>2 069</i>	<i>2 351</i>	<i>2 139</i>	<i>1,1</i>	<i>0,3</i>	<i>0,9</i>
Employés, ouvriers	1 750	1 767	1 754	1,3	1,2	1,2
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>	<i>1 759</i>	<i>1 799</i>	<i>1 765</i>	<i>1,2</i>	<i>1,2</i>	<i>1,2</i>
<i>ouvriers</i>	<i>1 626</i>	<i>1 734</i>	<i>1 700</i>	<i>1,4</i>	<i>1,2</i>	<i>1,2</i>
Établissements médico-sociaux	1 822	1 963	1 846	1,5	0,6	1,3
Cadres	3 410	4 506	3 772	2,1	1,4	1,6
Professions intermédiaires	2 165	2 174	2 167	1,2	1,5	1,3
Employés, ouvriers	1 681	1 677	1 680	1,4	0,5	1,3
FPH	2 164	2 722	2 288	1,4	1,3	1,3
Cadres	4 276	5 606	4 876	1,4	1,2	1,1
Professions intermédiaires	2 321	2 385	2 332	1,0	0,6	0,9
Employés, ouvriers	1 736	1 754	1 740	1,3	1,1	1,2
Secteur privé (en 2016)	1 969	2 431	2 238	nd	nd	nd
Cadres	3 477	4 377	4 060	nd	nd	nd
Professions intermédiaires	2 055	2 396	2 241	nd	nd	nd
Employés, ouvriers	2 028	2 268	1 636	nd	nd	nd

Sources : DADS, Síasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi. Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes. Les données 2016 n'étaient pas disponibles au moment de la publication de ce rapport.

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

Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 6.3-5 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2017

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux		
	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	
Ensemble des fonctionnaires	100,0	2 732	100,0	2 026	100,0	2 145	100,0	2 169	100,0	1 956	
Catégorie A	Ensemble	66,2	2 975	9,5	3 385	26,7	2 595	28,7	2 585	10,7	2 821
	-30 ans	4,9	2 000	0,2	2 229	4,4	2 002	4,8	2 002	1,1	1 998
	30-39 ans	15,2	2 469	1,7	2 796	8,9	2 284	9,7	2 280	2,8	2 392
	40-49 ans	22,8	2 928	3,1	3 328	7,2	2 725	7,7	2 723	3,2	2 749
	50-59 ans	18,1	3 433	3,3	3 607	5,1	3 197	5,4	3 191	2,8	3 282
	60 ans et +	5,1	4 023	1,2	3 927	1,1	3 841	1,2	3 812	0,8	4 186
Catégorie B	Ensemble	19,1	2 461	15,1	2 358	21,6	2 365	22,5	2 378	14,0	2 205
	-30 ans	1,2	1 966	0,4	1 811	1,4	1 864	1,4	1 868	0,6	1 720
	30-39 ans	4,0	2 202	3,0	2 072	4,7	2 049	4,9	2 060	3,3	1 920
	40-49 ans	6,8	2 484	5,1	2 332	6,5	2 356	6,7	2 371	4,5	2 179
	50-59 ans	5,5	2 640	5,3	2 524	7,7	2 595	8,0	2 609	4,8	2 417
	60 ans et +	1,6	2 784	1,3	2 601	1,3	2 717	1,5	1 871	0,9	2 548
Catégorie C	Ensemble	14,6	1 989	75,4	1 789	51,8	1 821	48,8	1 827	75,3	1 788
	-30 ans	0,8	1 819	4,0	1 605	3,6	1 654	3,4	1 657	4,8	1 637
	30-39 ans	2,5	1 886	13,6	1 742	11,8	1 740	11,3	1 740	15,4	1 736
	40-49 ans	4,4	1 974	23,6	1 797	16,2	1 806	15,1	1 810	24,6	1 789
	50-59 ans	5,3	2 040	28,3	1 820	18,1	1 902	16,9	1 915	27,4	1 837
	60 ans et +	1,6	2 108	5,9	1 844	2,2	1 963	2,1	1 989	3,1	1 831

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : Salaires en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux.

6 6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 6.3-5 (suite) : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2017

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux	
	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen
Femmes fonctionnaires	100,0	2 577	100,0	1 949	100,0	2 135	100,0	2 162	100,0	1 935
Catégorie A Ensemble	69,9	2 760	10,3	3 158	27,9	2 535	30,2	2 528	10,7	2 680
-30 ans	6,0	1 976	0,2	2 180	4,8	1 996	5,3	1 997	1,2	1 978
30-39 ans	17,7	2 368	2,1	2 694	9,6	2 273	10,5	2 270	3,0	2 348
40-49 ans	24,4	2 761	3,2	3 132	7,4	2 689	8,0	2 690	3,2	2 663
50-59 ans	17,7	3 197	3,6	3 361	5,1	3 110	5,4	3 107	2,7	3 146
60 ans et +	4,2	3 687	1,2	3 602	1,0	3 572	1,0	3 558	0,6	3 758
Catégorie B Ensemble	14,8	2 384	16,8	2 290	22,1	2 352	23,4	2 363	12,9	2 206
-30 ans	0,9	1 902	0,5	1 780	1,4	1 855	1,5	1 863	0,6	1 711
30-39 ans	2,9	2 123	3,6	2 047	4,9	2 041	5,1	2 051	3,1	1 922
40-49 ans	4,4	2 356	5,5	2 280	6,7	2 348	7,0	2 360	4,1	2 192
50-59 ans	4,9	2 539	5,8	2 439	7,9	2 580	8,4	2 590	4,4	2 426
60 ans et +	1,7	2 710	1,4	2 511	1,3	2 685	1,4	2 696	0,8	2 544
Catégorie C Ensemble	15,1	1 924	72,9	1 700	50,0	1 817	46,4	1 824	76,3	1 784
-30 ans	0,7	1 765	3,5	1 556	3,6	1 659	3,4	1 663	5,1	1 639
30-39 ans	2,3	1 818	12,3	1 660	11,7	1 748	11,1	1 749	15,9	1 740
40-49 ans	4,2	1 873	22,7	1 699	15,6	1 806	14,4	1 810	24,9	1 789
50-59 ans	6,0	1 972	27,8	1 723	17,1	1 894	15,7	1 909	27,3	1 830
60 ans et +	1,9	2 066	6,6	1 759	2,0	1 927	1,8	1 953	3,1	1 813
Hommes fonctionnaires	100,0	2 961	100,0	2 131	100,0	2 182	100,0	2 194	100,0	2 065
Catégorie A Ensemble	60,5	3 345	8,3	3 769	21,6	2 917	22,8	2 886	10,2	3 589
-30 ans	3,4	2 062	0,1	2 370	2,7	2 042	2,9	2 039	0,6	2 212
30-39 ans	11,5	2 699	1,2	3 032	6,0	2 359	6,5	2 347	1,7	2 782
40-49 ans	20,4	3 223	2,9	3 626	6,3	2 899	6,7	2 883	2,9	3 239
50-59 ans	18,8	3 763	2,9	4 025	5,0	3 565	5,1	3 545	3,3	3 856
60 ans et +	6,4	4 346	1,2	4 355	1,6	4 517	1,6	4 467	1,7	4 991
Catégorie B Ensemble	25,3	2 527	12,9	2 480	19,1	2 427	19,1	2 452	19,6	2 201
-30 ans	1,8	2 013	0,2	1 909	1,3	1 905	1,3	1 910	0,5	1 772
30-39 ans	5,7	2 262	2,2	2 127	4,1	2 088	4,1	2 106	4,2	1 915
40-49 ans	10,2	2 566	4,5	2 418	5,7	2 396	5,6	2 427	6,5	2 136
50-59 ans	6,3	2 759	4,8	2 663	6,6	2 671	6,6	2 703	6,9	2 388
60 ans et +	1,4	2 913	1,2	2 747	1,5	2 832	1,5	2 861	1,5	2 559
Catégorie C Ensemble	13,9	2 095	78,8	1 901	59,3	1 835	58,2	1 839	70,2	1 807
-30 ans	0,9	1 877	4,7	1 655	3,2	1 631	3,2	1 632	3,5	1 620
30-39 ans	2,8	1 970	15,3	1 832	12,2	1 708	12,1	1 708	12,9	1 712
40-49 ans	4,7	2 108	24,9	1 918	18,4	1 807	17,9	1 809	23,0	1 790
50-59 ans	4,4	2 176	28,9	1 946	22,3	1 926	21,7	1 932	27,8	1 875
60 ans et +	1,0	2 228	5,0	1 996	3,2	2 054	3,3	2 067	3,0	1 927

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : Salaires en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux.

 **Figure 6.3-6 et 6.3-7 : Évolution annuelle du salaire moyen par équivalent temps plein dans les trois versants de la fonction publique**

Évolutions en %	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
En euros courants								
FPE (ministères)								
Salaire moyen brut	2,2	1,7	1,4	0,5	0,9	0,7	0,7	2,3
Salaire moyen net	2,2	1,6	1,0	0,2	0,6	0,3	0,3	2,0
FPE (ministères et établissements publics)								
Salaire moyen brut	2,9	2,2	1,6	0,5	0,7	0,8	0,8	2,4
Salaire moyen net	2,9	2,0	1,2	0,1	0,3	0,4	0,4	2,1
FPT								
Salaire moyen brut	1,3	1,5	1,7	1,1	1,7	1,2	0,9	2,4
Salaire moyen net	1,4	1,3	1,4	0,8	1,4	0,8	0,6	2,1
FPH								
Salaire moyen brut	2,0	2,2	1,9	0,7	1,2	1,2	1,0	1,7
Salaire moyen net	2,1	0,4	1,6	0,4	0,8	0,9	0,6	1,3
Hôpitaux publics								
Salaire moyen brut	1,7	2,3	2,0	0,8	1,3	1,3	1,1	1,8
Salaire moyen net	1,7	0,4	1,7	0,4	0,9	0,9	0,7	1,4
Établissements médico-sociaux								
Salaire moyen brut	5,1	1,5	0,6	1,0	1,4	1,2	0,7	1,8
Salaire moyen net	5,5	0,3	0,2	0,7	0,9	0,8	0,3	1,3
En euros constants								
FPE (ministères)								
Salaire moyen brut	0,7	-0,4	-0,6	-0,3	0,4	0,6	0,5	1,3
Salaire moyen net	0,7	-0,5	-0,9	-0,7	0,1	0,3	0,2	1,0
FPE (ministères et établissements publics)								
Salaire moyen brut	1,3	0,1	-0,4	-0,4	0,2	0,8	0,6	1,3
Salaire moyen net	1,3	-0,1	-0,7	-0,7	-0,2	0,4	0,2	1,0
FPT								
Salaire moyen brut	-0,2	-0,6	-0,3	0,2	1,2	1,2	0,8	1,4
Salaire moyen net	-0,1	-0,8	-0,5	-0,1	0,9	0,8	0,4	1,0
FPH								
Salaire moyen brut	0,5	0,1	0,0	-0,1	0,7	1,2	0,8	0,7
Salaire moyen net	0,6	-1,7	-0,3	-0,5	0,3	0,8	0,4	0,3
Hôpitaux publics								
Salaire moyen brut	0,1	0,1	0,1	-0,1	0,7	1,2	0,9	0,7
Salaire moyen net	0,2	-1,7	-0,2	-0,4	0,4	0,9	0,5	0,4
Établissements médico-sociaux								
Salaire moyen brut	3,5	-0,7	-1,3	0,2	0,9	1,1	0,5	0,7
Salaire moyen net	3,9	-1,8	-1,7	-0,2	0,4	0,8	0,2	0,3

Source : *Siasp, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.*

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009. Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissent comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

6 6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

 **Figure 6.3-8 et 6.3-9 : Évolution annuelle de la rémunération moyenne des personnes en place^(*) (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique**

[en %]

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
en euros courants								
FPE (ministères)								
RMPP brute	3,2	3,2	2,3	1,8	2,4	2,2	2,3	4,0
RMPP nette	3,2	3,0	2,0	1,4	2,1	1,8	1,9	3,6
FPE (ministères et établissements publics)								
RMPP brute	3,3	3,2	2,4	1,8	2,6	2,2	2,2	3,8
RMPP nette	3,4	3,0	2,0	1,4	2,2	1,9	1,9	3,5
FPT								
RMPP brute	2,5	2,5	2,7	1,9	3,0	2,1	1,7	3,2
RMPP nette	2,5	2,3	2,4	1,6	2,7	1,7	1,3	2,8
FPH								
RMPP brute	2,3	3,5	2,5	2,1	2,4	2,3	2,0	2,7
RMPP nette	2,6	1,7	2,2	1,8	2,0	1,9	1,7	2,3
Hôpitaux publics								
RMPP brute	2,3	3,6	2,4	2,1	2,4	2,3	2,1	2,7
RMPP nette	2,5	1,7	2,1	1,8	2,0	1,9	1,7	2,4
Établissements médico-sociaux								
RMPP brute	2,3	3,0	2,9	2,1	2,4	2,2	1,6	2,4
RMPP nette	2,8	1,7	2,6	1,8	2,0	1,2	1,2	2,0
en euros constants								
FPE (ministères)								
RMPP brute	1,6	1,1	0,4	0,9	1,9	2,2	2,1	2,9
RMPP nette	1,6	0,9	0,0	0,5	1,6	1,8	1,7	2,6
FPE (ministères et établissements publics)								
RMPP brute	1,7	1,1	0,4	0,9	2,0	2,2	2,1	2,8
RMPP nette	1,8	0,9	0,0	0,5	1,7	1,8	1,7	2,4
FPT								
RMPP brute	1,0	0,4	0,7	1,1	2,5	2,1	1,5	2,1
RMPP nette	1,0	0,2	0,4	0,8	2,1	1,7	1,1	1,8
FPH								
RMPP brute	0,8	1,4	0,5	1,2	1,9	2,3	1,8	1,6
RMPP nette	1,0	-0,4	0,2	1,0	1,5	1,8	1,5	1,3
Hôpitaux publics								
RMPP brute	0,8	1,5	0,4	1,3	1,9	2,3	1,9	1,6
RMPP nette	1,0	-0,4	0,2	1,0	1,5	1,9	1,6	1,3
Établissements médico-sociaux								
RMPP brute	0,7	0,8	0,9	1,2	1,8	2,1	1,4	1,4
RMPP nette	1,3	-0,4	0,6	0,9	1,4	1,2	1,0	1,0

Source : Siasp, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

(*) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

Figure 6.3-10 : Salaires brut et net moyens (en euros) en 2017 et évolutions annuelles en euros constants (en %) dans les trois versants de la fonction publique entre 2016 et 2017

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux			
	Salaires moyens net	Évolution du salaire moyen net	Salaires moyens net	Évolution du salaire moyen net	Salaires moyens net	Évolution du salaire moyen net	Salaires moyens net	Évolution du salaire moyen net	Salaires moyens net	Évolution du salaire moyen net		
Ensemble	3 130 2 556	1,3	1,0	2 363 1 944	1,4	1,0	2 783 2 288	0,7	0,3	2 250 1 846	0,7	0,3
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	3 834 3 138	1,1	0,8	4 071 3 365	1,4	1,1	5 896 4 876	0,3	0,1	4 543 3 772	0,8	0,5
PCS professions intermédiaires	2 870 2 341	2,1	1,8	2 786 2 290	1,1	0,8	2 840 2 332	0,3	-0,1	2 645 2 167	0,6	0,3
PCS employés et ouvriers	2 503 2 040	0,7	0,4	2 084 1 713	1,4	1,0	2 118 1 740	0,7	0,2	2 048 1 680	0,7	0,3
Functionnaires	3 324 2 732	1,5	1,2	2 456 2 026	1,4	1,0	2 604 2 145	0,7	0,3	2 372 1 956	0,8	0,3
dont catégorie A	3 619 2 975	1,7	1,3	4 079 3 385	1,9	1,6	3 144 2 595	0,4	0,0	3 395 2 821	-0,7	-1,0
dont catégorie B	3 004 2 461	0,7	0,3	2 861 2 358	1,0	0,6	2 880 2 365	0,4	0,0	2 685 2 205	0,4	0,0
dont catégorie C	2 412 1 989	1,3	0,9	2 170 1 789	1,5	1,1	2 210 1 821	0,9	0,3	2 169 1 788	0,9	0,4
Contractuels	2 558 2 050	-0,9	-0,9	2 110 1 711	0,9	0,7	2 056 1 667	0,4	0,2	2 077 1 684	0,4	0,2
Autres catégories et statuts	2 978 2 349	2,1	2,0	4 495 3 669	3,3	3,0	6 720 5 557	0,5	0,4	6 735 5 570	0,5	0,3
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés ⁽¹⁾	3 168 2 587	1,2	0,9	2 397 1 972	1,2	0,9	2 800 2 303	0,6	0,2	2 872 2 363	0,6	0,3
Bénéficiaires de contrats aidés	1 505 1 222	-0,1	-0,4	1 510 1 226	0,0	-0,2	1 571 1 277	1,2	1,1	1 567 1 274	1,3	1,2
Femmes	2 955 2 408	1,7	1,4	2 272 1 867	1,5	1,1	2 636 2 164	0,8	0,4	2 700 2 217	0,8	0,4
Hommes	3 401 2 785	0,8	0,5	2 493 2 053	1,3	1,0	3 297 2 722	0,5	0,2	3 398 2 807	0,6	0,3
Moins de 30 ans	2 174 1 771	1,7	1,5	1 839 1 503	1,4	1,1	2 070 1 692	1,0	0,7	2 100 1 718	1,1	0,7
30-39 ans	2 716 2 218	1,1	0,9	2 232 1 838	0,7	0,3	2 590 2 130	1,0	0,6	2 642 2 173	1,0	0,7
40-49 ans	3 183 2 598	1,3	1,0	2 409 1 986	1,7	1,4	2 801 2 307	0,6	0,2	2 880 2 372	0,6	0,2
50-59 ans	3 538 2 889	1,1	0,8	2 482 2 040	0,9	0,6	3 094 2 544	-0,3	-0,7	3 203 2 634	-0,2	-0,5
60 ans et plus	3 992 3 272	-0,1	-0,4	2 705 2 223	0,8	0,5	4 170 3 445	-0,9	-1,2	4 340 3 586	-0,8	-1,1
Ensemble France métropolitaine	3 098 2 527	1,3	1,0	2 335 1 936	1,3	1,0	2 757 2 266	0,7	0,3	2 833 2 328	0,7	0,4
Ensemble DOM	4 048 3 382	1,5	1,2	2 543 2 116	2,4	2,0	3 774 3 169	0,7	0,4	3 806 3 197	0,7	0,4

Source : Siasp, Insee, Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte) y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes, externes des hôpitaux et apprentis.

(1) Comprend les fonctionnaires, les contractuels et les personnels classés dans autres catégories et statuts.

Attention : Les données FPH pour les contractuels ont été modifiées. Les contrats aidés ne sont plus regroupés avec les contractuels pour que les définitions soient homogènes entre les versants.

6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 6.3-II : Évolution en euros constants de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique et proportion d'agents pris en compte dans le calcul de la RMPP en 2017

[en %]

	FPE (ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Hôpitaux publics			Établissements médico-sociaux							
	Part des agents de 2016 présents en 2017 ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette	Part des agents de 2016 présents en 2017 ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette	Part des agents de 2016 présents en 2017 ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette	Part des agents de 2016 présents en 2017 ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette	Part des agents de 2016 présents en 2017 ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette					
Ensemble	64,0	2,8	2,4	27,0	65,7	2,1	1,8	28,2	66,6	1,6	1,3	36,1	67,5	1,6	1,3	36,2	60,1	1,4	1,0	35,6
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	66,8	2,5	2,2	32,1	69,9	2,3	2,0	27,3	64,5	2,0	1,9	37,7	64,8	2,0	1,9	37,8	55,3	2,1	1,9	34,5
PCS professions intermédiaires	62,4	3,6	3,3	19,1	66,6	2,2	1,9	25,3	66,7	1,7	1,3	34,9	67,0	1,7	1,3	35,2	62,1	1,8	1,5	30,8
PCS employés et ouvriers	62,4	2,0	1,5	31,6	65,3	2,1	1,7	28,8	66,9	1,4	0,9	36,7	68,5	1,4	1,0	36,7	59,7	1,2	0,7	37,0
Fonctionnaires	71,4	2,8	2,4	25,8	74,4	2,1	1,7	27,9	72,5	1,5	1,1	35,8	72,3	1,5	1,1	35,8	73,6	1,3	0,9	35,5
dont catégorie A	70,3	3,1	2,7	24,7	73,2	2,3	1,9	27,2	68,4	1,7	1,3	37,0	68,4	1,7	1,3	37,1	67,2	1,9	1,6	33,9
dont catégorie B	74,9	2,0	1,6	28,4	73,1	2,2	1,9	24,3	72,3	1,5	1,1	33,6	72,3	1,5	1,1	33,9	72,5	1,7	1,2	29,1
dont catégorie C	72,9	2,1	1,7	27,2	74,8	2,0	1,6	28,6	74,6	1,4	0,9	36,1	74,6	1,4	0,9	35,9	74,6	1,1	0,6	36,9
Contractuels	35,7	1,6	1,5	42,2	35,2	2,5	2,5	29,3	46,6	1,9	1,8	36,7	49,3	1,9	1,8	37,1	35,6	1,3	1,1	35,3
Autres catégories et statuts	69,2	3,7	3,6	20,3	57,9	2,1	1,9	45,8	64,3	1,6	1,3	39,4	64,6	1,6	1,3	39,2	45,9	1,4	1,0	52,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés ⁽²⁾	65,4	2,8	2,4	26,8	67,7	2,1	1,7	28,0	67,4	3,8	3,7	36,1	68,0	4,4	4,3	36,2	62,4	2,7	2,6	35,5
Bénéficiaires de contrats aidés	10,6	0,1	-0,1	81,5	21,4	4,7	4,8	38,8	21,2	1,6	1,3	34,5	22,9	1,6	1,3	31,2	18,4	1,4	1,0	41,1
Femmes	61,5	3,1	2,8	24,2	60,4	2,1	1,8	27,4	64,8	1,6	1,4	36,0	65,6	1,6	1,4	36,0	59,3	1,4	1,1	36,0
Hommes	67,9	2,4	2,0	30,9	73,1	2,1	1,7	29,0	72,8	2,6	2,5	36,4	73,8	2,7	2,6	36,6	63,5	2,0	1,9	34,1
Moins de 30 ans	29,3	3,2	2,8	33,0	39,1	3,0	2,9	29,9	49,8	2,6	2,3	32,0	52,2	2,7	2,4	31,9	34,9	1,9	1,5	33,7
30-39 ans	58,1	3,8	3,4	22,9	60,5	2,7	2,4	25,3	60,4	1,6	1,2	32,0	61,1	1,6	1,3	32,0	55,0	1,4	1,0	32,4
40-49 ans	74,1	3,0	2,6	25,1	71,9	2,2	1,8	28,0	75,4	1,0	0,7	36,2	76,2	1,0	0,7	36,2	70,1	1,1	0,6	36,1
50-59 ans	74,3	2,3	1,9	29,1	75,2	1,8	1,4	28,9	76,4	0,1	-0,2	39,5	77,1	0,1	-0,2	39,8	71,5	0,6	0,2	37,2
60 ans et plus	50,2	1,2	0,9	38,2	49,6	1,5	1,2	31,2	50,3	1,6	1,3	46,5	51,0	1,6	1,3	47,2	44,2	1,4	1,0	39,9
Ensemble France métropolitaine	64,0	2,8	2,4	27,1	65,5	2,1	1,7	28,2	66,3	1,8	1,5	36,0	67,2	1,8	1,5	36,0	60,0	1,6	1,4	35,7
Ensemble DOM	64,9	2,9	2,6	25,6	70,4	2,8	2,4	28,2	78,0	0,0	0,0	40,4	78,2	0,0	0,0	40,8	73,8	0,0	0,0	31,8

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte) y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux.

(1) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

(2) Comprend les fonctionnaires, les contractuels et les personnels classés dans autres catégories et statuts.

Attention : Les données FPH pour les contractuels ont été modifiées. Les contractuels ne sont plus regroupés avec les contractuels pour que les définitions soient homogènes entre les versants.

 **Figure 6.3-12 : Salaires mensuels moyens des fonctionnaires des corps et emplois de direction et d'encadrement supérieur dans la fonction publique**

	Niveaux de salaire en 2017 (en euros)			
	Salaire brut moyen	Part des primes (en %)	Salaire net moyen	Salaire net médian
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE dont :	7 789	44,8	6 583	6 379
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés dont :	12 473	52,6	10 653	10 461
Préfets	12 162	50,8	10 369	10 254
Secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale ⁽¹⁾	13 625	56,3	11 692	11 233
Recteurs d'académie	12 861	52,1	10 962	10 780
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	13 021	52,5	10 986	10 173
Autres corps de direction de la FPE dont :	9 328	48,0	7 940	7 858
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	9 959	50,9	8 482	8 499
Directeurs d'administration territoriale de l'État ⁽¹⁾	7 795	40,3	6 576	6 526
Encadrement supérieur de la FPE, dont :	6 862	42,2	5 770	5 675
Corps ENA de conception et management ⁽²⁾	7 539	47,0	6 420	6 277
Ingénieurs ⁽³⁾	7 307	43,0	6 189	6 064
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT dont :	6 478	40,6	5 454	5 119
Emplois de direction de la FPT⁽⁴⁾⁽⁵⁾	8 076	44,9	6 793	6 567
Encadrement supérieur de la FPT dont :	6 155	39,4	5 183	4 996
Administrateurs territoriaux dont :	6 151	39,5	5 182	5 026
Administrateurs généraux et hors classe ⁽¹⁾	7 364	39,3	6 207	5 980
Administrateurs	5 407	39,7	4 554	4 626
Ingénieurs territoriaux en chef	6 156	39,4	5 184	4 987
Ingénieurs en chef généraux et hors classe ⁽¹⁾	7 149	40,2	6 023	5 957
Ingénieurs en chef de classe normale	5 694	38,9	4 793	4 782
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH dont :	7 071	45,9	6 021	5 875
Emplois de direction dont :	7 313	47,8	6 245	6 133
Directeurs d'hôpital (DH)	7 926	48,3	6 773	6 744
DH, Emplois fonctionnels ⁽¹⁾	10 065	51,8	8 595	8 835
DH, Hors classe	8 152	47,8	6 967	6 887
DH, Classe normale	5 573	47,5	4 763	4 692
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	6 115	46,6	5 212	5 226
Encadrement supérieur de la FPH dont :	5 817	33,3	4 864	4 705
Ingénieurs hospitaliers en chef	5 817	33,3	4 864	4 705

Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFF – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte) en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

Note : Les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) Attention, les évolutions par rapport aux résultats de 2016 publiés dans le Rapport annuel édition 2018 sont faussées car le périmètre des emplois pris en compte a été modifié (voir tableau 2.4-6).

(2) Administrateurs civils, conseillers des affaires étrangères (cadre général) et conseillers des affaires étrangères (cadre d'Orient), sous-préfet du ministère de l'intérieur, de la sécurité et des libertés locales, conseillers économiques.

(3) Ingénieurs des mines, ingénieurs des télécommunications, ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts, ingénieurs des ponts et chaussées, ingénieurs des ponts, des eaux et forêts.

(4) 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).

(5) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

Avertissement : Certains emplois sont occupés par un faible nombre d'agents si bien que des événements individuels ou la mobilité au sein de la catégorie peuvent affecter le salaire moyen de l'ensemble entraînant des évolutions sensibles d'une année sur l'autre.

Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (volume en EQTP)			Salaires nets moyens en 2017 ⁽¹⁾ (en euros)	Évolution 2017/2016 (en %)		RMPP nette ⁽⁵⁾ 2017/2016		
	Structure des effectifs 2017 (en %)	2017 (en milliers)	Évolution 2017/2016 (en %)		Salaires moyens (en euros constants)	À structure constante ⁽²⁾	Proportion des agents de 2016 présents en 2017 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽⁴⁾ (en %)
Ensemble	100,0	2 029,1	-0,1	2 556	1,0	0,8	64,0	2,4	27,0
<i>dont : enseignants</i>	46,3	938,6	0,0	2 626	1,6	1,2	67,8	3,1	23,2
<i>dont : non-enseignants</i>	53,7	1 090,5	-0,3	2 496	0,5	0,5	60,8	1,8	30,7
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	36,2	735,2	-0,7	3 138	0,8	0,4	66,8	2,2	32,1
Fonctionnaires de catégorie A+ ⁽³⁾	5,1	104,0	0,3	4 310	0,4	0,0	71,3	1,9	34,8
<i>dont enseignants⁽⁶⁾</i>	2,7	55,5	-0,4	3 767	0,2	-0,8	71,9	1,7	37,0
<i>dont police⁽⁷⁾</i>	0,1	1,6	0,0	5 820	0,8	-0,5	57,2	2,4	34,7
Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A+)	22,5	455,6	-0,9	3 117	0,8	0,6	72,2	2,2	31,5
<i>dont enseignants⁽⁸⁾</i>	15,2	308,3	-1,0	2 865	0,9	0,6	73,9	2,3	32,2
<i>dont police⁽⁹⁾</i>	0,2	3,9	0,0	4 303	0,3	0,7	81,6	0,7	46,7
Contractuels	4,1	82,6	-1,4	2 646	0,8	-0,3	34,6	1,7	40,3
<i>dont enseignants⁽¹⁰⁾</i>	0,7	13,9	1,5	2 000	-0,3	-0,3	24,3	1,4	48,9
Autres catégories et statuts	4,6	92,6	0,3	2 367	1,4	1,1	64,0	3,1	28,0
<i>dont enseignants⁽¹¹⁾</i>	4,5	91,2	0,2	2 330	1,3	1,2	64,6	3,2	28,0
PCS professions intermédiaires dont :	39,4	798,6	0,5	2 341	1,8	1,7	62,4	3,3	19,1
Fonctionnaires de catégorie A	21,0	426,9	1,3	2 497	2,5	2,3	67,9	3,9	14,3
<i>dont enseignants⁽¹²⁾</i>	19,3	390,7	0,3	2 475	2,8	2,4	67,1	4,0	13,1
<i>dont police⁽¹³⁾</i>	0,2	4,4	-8,3	3 571	0,6	1,3	79,3	1,7	38,2
Fonctionnaires de catégorie B	8,9	180,7	-2,2	2 439	0,7	1,2	72,5	1,9	24,1
dont personnels administratifs et techniques	7,2	146,3	2,7	2 441	0,3	0,2	72,6	1,7	24,7
<i>dont enseignants⁽¹⁴⁾</i>	0,1	2,2	-21,4	2 257	1,7	1,6	72,7	3,0	26,9
<i>dont pénitentiaire⁽¹⁵⁾</i>	0,1	1,2	9,1	2 932	2,2	1,4	69,9	3,7	19,0
Contractuels	6,1	124,3	3,0	1 837	0,6	-0,2	30,1	1,7	44,8
<i>dont enseignants⁽¹⁰⁾</i>	1,8	35,9	9,5	2 012	1,8	-3,0	30,4	3,5	34,9
Autres catégories et statuts	2,4	48,4	-2,0	2 296	3,2	2,7	75,2	4,4	10,2
<i>dont enseignants⁽¹¹⁾</i>	2,0	40,7	-1,2	2 152	3,7	3,0	73,7	4,9	7,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions.

(2) L'évolution à structure constante consiste à mesurer l'évolution des rémunérations lorsque la structure des effectifs par grade et par échelon est figée au niveau de l'année précédente. Dans le cadre de l'application du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), une partie des grilles indiciaires des fonctionnaires ont été rééchelonnées en 2017. La structure par grade et échelon a dans ce cas été adaptée.

(3) 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.

(4) Inflation y compris tabac (+1,03 %) en 2017.

(5) Voir définitions.

(6) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence.

(7) Commissaires de police.

(8) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(9) Par exemple : commandants de police.

(10) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat.

(11) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat.

(12) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(13) Par exemple : capitaines ou lieutenants de police.

(14) Par exemple : instituteurs.

(15) Corps de commandement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires).

(16) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers.

(17) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Figure 6.4-1 (suite) : Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (volume en EQTP)			Salaires nets moyens en 2017 ⁽¹⁾ (en euros)	Évolution 2017/2016 (en %)		RMPP nette ⁽³⁾ 2017/2016		
	Structure des effectifs 2017 (en %)	2017 (en milliers)	Évolution 2017/2016 (en %)		Salaires moyens (en euros constants)	À structure constante ⁽²⁾	Proportion des agents de 2016 présents en 2017 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽⁴⁾ (en %)
PCS employés et ouvriers dont :	24,3	492,2	-0,5	2 040	0,4	0,5	62,4	1,5	31,6
Fonctionnaires de catégorie B	5,1	103,8	5,2	2 498	0,1	0,6	79,5	1,2	35,0
<i>dont police⁽¹⁶⁾</i>	5,0	101,3	2,9	2 509	0,5	0,6	79,6	1,2	35,1
Fonctionnaires de catégorie C	10,7	216,5	-2,8	1 989	1,0	0,9	72,8	1,7	27,1
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	8,9	179,7	-1,7	1 922	1,0	0,5	73,3	1,8	25,1
<i>dont pénitentiaire⁽¹⁷⁾</i>	1,3	25,8	1,2	2 335	0,7	0,6	74,1	0,8	42,2
Contractuels	6,1	123,2	3,5	1 859	-3,3	-0,1	41,7	1,2	41,8
Autres catégories et statuts	0,8	16,2	-10,0	2 409	2,1	2,3	80,2	3,6	14,6
Ministères	76,5	1 552,1	0,5	2 607	1,0	0,9	68,6	2,6	25,2
<i>dont : enseignants</i>	42,2	855,6	0,1	2 555	1,8	1,4	68,2	3,2	21,8
<i>dont : non-enseignants</i>	34,3	696,4	1,1	2 670	0,0	0,3	69,2	1,8	29,3
Établissements publics	23,5	477,0	-2,3	2 392	1,0	0,6	49,4	1,8	35,1
<i>dont : enseignants</i>	4,1	82,9	-0,7	3 356	0,3	-0,5	63,9	1,7	38,2
<i>dont : non-enseignants</i>	19,4	394,1	-2,6	2 189	1,0	0,9	46,4	1,8	34,2
Fonctionnaires	73,6	1 493,2	-0,2	2 732	1,2	1,1	71,4	2,4	25,8
Catégorie A	48,7	987,9	-0,1	2 975	1,3	1,1	70,3	2,7	24,7
Catégorie B	14,0	284,6	1,5	2 461	0,3	1,0	74,9	1,6	28,4
Catégorie C	10,8	218,2	-2,7	1 989	0,9	0,9	72,9	1,7	27,2
Contractuels	16,4	333,3	2,4	2 050	-0,9	-0,5	35,7	1,5	42,2
Autres catégories et statuts	7,7	157,2	-1,6	2 349	2,0	1,7	69,2	3,6	20,3
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,8	1 983,7	0,1	2 587	0,9	0,8	65,4	2,4	26,8
Bénéficiaires de contrats aidés	2,2	45,4	-10,6	1 222	-0,4	-0,3	10,6	-0,1	81,5
Femmes	60,7	1 232,0	0,1	2 408	1,4	1,1	61,5	2,8	24,2
Hommes	39,3	797,0	-0,5	2 785	0,5	0,5	67,9	2,0	30,9
Moins de 30 ans	10,5	213,7	0,7	1 771	1,5	0,9	29,3	2,8	33,0
30-39 ans	22,6	459,1	-3,4	2 218	0,9	1,2	58,1	3,4	22,9
40-49 ans	31,8	645,0	0,7	2 598	1,0	0,9	74,2	2,6	25,1
50-59 ans	27,4	555,1	-0,2	2 889	0,8	0,5	74,3	1,9	29,1
60 ans et plus	7,7	156,2	5,5	3 272	-0,4	0,2	50,2	0,9	38,2
Ensemble France métropolitaine	96,6	1 959,2	-0,2	2 527	1,0	0,8	64,0	2,4	27,1
Ensemble DOM	3,4	69,9	0,7	3 382	1,2	0,9	64,9	2,6	25,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions.

(2) L'évolution à structure constante consiste à mesurer l'évolution des rémunérations lorsque la structure des effectifs par grade et par échelon est figée au niveau de l'année précédente. Dans le cadre de l'application du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), une partie des grilles indiciaires des fonctionnaires ont été rééchelonnées en 2017. La structure par grade et échelon a dans ce cas été adaptée.

(3) 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.

(4) Inflation y compris tabac (+1,03 %) en 2017.

(16) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers.

(17) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Figure 6.4-2 : Salaires mensuels en euros par catégorie socioprofessionnelle⁽¹⁾ des fonctionnaires civils de la FPE en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités ⁽³⁾			Salaire brut ⁽²⁾	Salaire net global ⁽²⁾⁽⁵⁾
				Montant ⁽²⁾	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	1 493,2	2 603	659	19,8	25,3	3 324	2 732
<i>dont : total enseignants</i>	50,7	756,9	2 871	396	11,9	13,8	3 335	2 728
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	37,5	559,8	3 146	829	20,5	26,3	4 046	3 338
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	37,5	559,6	3 146	829	20,5	26,3	4 047	3 338
Cadres de catégorie A+⁽⁶⁾	7,0	104,0	4 065	1 054	20,2	25,9	5 215	4 310
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,7	10,8	4 297	3 368	43,2	78,4	7 789	6 583
Inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	0,8	12,4	4 286	2 581	37,0	60,2	6 979	5 873
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	5,4	80,7	4 000	507	11,0	12,7	4 598	3 764
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	30,5	455,6	2 937	778	20,6	26,5	3 780	3 117
Attachés et inspecteurs	4,3	63,6	2 806	1 463	33,7	52,1	4 334	3 619
<i>dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe⁽¹⁰⁾</i>	1,0	15,1	3 269	1 901	36,2	58,1	5 254	4 408
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽¹¹⁾	2,1	31,9	2 778	1 508	34,6	54,3	4 356	3 657
Professeurs certifiés et agrégés ⁽¹²⁾	20,5	306,3	2 923	509	14,6	17,4	3 497	2 867
Autres enseignants de catégorie A	0,1	2,0	2 906	282	8,7	9,7	3 255	2 666
Police (commandants)	0,3	3,9	3 511	1 728	32,4	49,2	5 341	4 303
Autres cadres de catégorie A (hors militaires) ⁽¹³⁾	3,2	48,0	3 259	1 045	23,9	32,1	4 368	3 611

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Voir définitions.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Sont classés ici l'ensemble des grades dont les grilles indiciaires atteignent des niveaux comparables à celles des attachés et inspecteurs principaux ou hors classe. En particulier, les administrateurs des finances publiques adjoints sont classés dans cette catégorie.

(11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(12) Professeurs certifiés, agrégés et de chaire supérieure. Cette catégorie regroupe des enseignants dépendant de l'Éducation nationale, de l'enseignement agricole ainsi que des enseignants de ces corps en fonction dans l'Enseignement supérieur.

(13) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

Figure 6.4-2 (suite) : Salaires moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle⁽¹⁾ des fonctionnaires civils de la FPE en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités ⁽³⁾			Salaire brut ⁽²⁾	Salaire net global ⁽²⁾⁽⁵⁾
				Montant ⁽²⁾	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
PCS professions intermédiaires dont :	40,8	609,2	2 503	461	15,3	18,4	3 023	2 478
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	28,6	426,9	2 655	335	11,0	12,6	3 055	2 497
Professeurs des écoles	22,0	328,6	2 624	256	8,7	9,8	2 947	2 404
Professeurs de lycée professionnel ⁽¹⁴⁾	4,0	59,7	2 843	541	15,7	19,0	3 448	2 829
Professeurs de collège d'enseignement général ⁽¹⁵⁾	0,1	1,3	3 461	518	13,0	15,0	4 002	3 273
Autres enseignants	0,1	1,2	3 621	316	8,0	8,7	3 965	3 289
Police (capitaine et lieutenant)	0,3	4,4	2 855	1 480	33,4	51,8	4 433	3 571
Autres professions intermédiaires de catégorie A	2,1	31,7	2 528	597	18,8	23,6	3 179	2 621
Professions intermédiaires de catégorie B	12,1	180,7	2 150	759	25,7	35,3	2 952	2 439
Greffiers	0,6	9,6	2 095	545	20,3	26,0	2 680	2 211
Instituteurs	0,1	2,2	2 442	280	10,1	11,5	2 771	2 257
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,7	144,1	2 146	773	26,1	36,0	2 960	2 447
<i>dont secrétaires administratifs</i>	3,4	50,2	2 106	701	24,6	33,3	2 851	2 359
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	1,2	2 520	1 079	29,5	42,8	3 663	2 932
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,6	23,7	2 153	793	26,5	36,8	2 993	2 477
PCS employés et ouvriers dont :	21,7	324,2	1 851	738	27,9	39,8	2 640	2 161
Employés et ouvriers de catégorie B	7,0	103,8	2 013	1 009	32,6	50,1	3 095	2 498
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	6,8	101,3	2 010	1 025	33,0	51,0	3 109	2 509
<i>dont brigadiers (y. c. chefs et majors)</i>	3,0	44,6	2 294	1 145	32,6	49,9	3 518	2 827
<i>dont gardiens de la paix</i>	3,8	56,7	1 787	930	33,4	52,1	2 788	2 258
Employés et ouvriers de catégorie C	14,5	216,5	1 779	592	24,5	33,3	2 413	1 989
Adjoints administratifs et adjoints techniques	12,0	179,7	1 768	516	22,2	29,2	2 325	1 922
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	1,7	25,8	1 892	942	32,6	49,8	2 891	2 335

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps plein. Les volontaires et les élèves militaires sont exclus.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(14) Professeurs de lycées professionnels de l'Éducation nationale et de l'enseignement agricole.

(15) Sont classés dans cette catégorie les professeurs d'enseignement général des instituts des jeunes sourds.

Figure 6.4-3 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle⁽¹⁾ des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités ⁽³⁾			Salaire brut ⁽²⁾	Salaire net global ⁽²⁾⁽⁵⁾
				Montant ⁽²⁾	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	892,8	2 549	531	16,9	20,8	3 139	2 577
<i>dont : total enseignants</i>	56,8	507,3	2 763	338	10,7	12,2	3 167	2 588
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	33,3	297,5	3 019	708	18,7	23,4	3 795	3 124
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	33,3	297,3	3 020	708	18,7	23,5	3 796	3 124
Cadres de catégorie A+⁽⁶⁾	4,6	40,8	3 882	1 001	20,1	25,8	4 975	4 111
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,4	3,6	4 058	2 958	41,5	72,9	7 129	6 015
Inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	0,8	7,3	4 068	2 285	35,4	56,2	6 457	5 426
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	3,4	30,0	3 816	457	10,5	12,0	4 360	3 566
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	28,7	256,4	2 882	662	18,3	23,0	3 608	2 967
Attachés et inspecteurs	3,9	35,0	2 793	1 394	32,8	49,9	4 251	3 546
<i>dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe⁽¹⁰⁾</i>	0,9	8,1	3 247	1 796	35,1	55,3	5 123	4 292
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽¹¹⁾	1,4	12,3	2 699	1 252	31,1	46,4	4 020	3 360
Professeurs certifiés et agrégés	20,3	181,3	2 874	448	13,2	15,6	3 386	2 771
Autres enseignants de catégorie A	0,1	0,7	2 645	200	6,9	7,5	2 896	2 355
Police (commandants)	0,1	0,7	3 485	1 598	30,9	45,9	5 179	4 160
Autres cadres de catégorie A ⁽¹²⁾	2,9	26,3	3 130	870	21,4	27,8	4 061	3 346

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civiles de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Voir définitions.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Sont classés ici l'ensemble des grades dont les grilles indiciaires atteignent des niveaux comparables à celles des attachés et inspecteurs principaux ou hors classe. En particulier, les administrateurs des finances publiques adjoints sont classés dans cette catégorie.

(11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(12) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

Figure 6.4-3 (suite) : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle⁽¹⁾ des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQT) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités ⁽³⁾			Salaire brut ⁽⁴⁾	Salaire net global ⁽²⁾⁽⁵⁾
				Montant ⁽²⁾	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
PCS professions intermédiaires dont :	49,1	438,1	2 497	394	13,4	15,8	2 951	2 416
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	36,6	326,6	2 619	288	9,7	11,0	2 973	2 428
Professeurs des écoles	30,4	271,6	2 600	241	8,3	9,3	2 909	2 373
Professeurs de lycée professionnel	3,3	29,8	2 818	506	15,0	18,0	3 384	2 773
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,7	3 444	487	12,3	14,1	3 953	3 229
Autres enseignants	0,1	0,5	3 504	304	7,9	8,7	3 832	3 152
Police (capitaine et lieutenant)	0,1	1,3	2 795	1 363	32,1	48,7	4 244	3 409
Autres professions intermédiaires de catégorie A	2,5	22,6	2 528	491	16,0	19,4	3 075	2 525
Professions intermédiaires de catégorie B	12,4	110,9	2 142	706	24,4	33,0	2 890	2 384
Greffiers	0,9	8,4	2 095	542	20,3	25,9	2 678	2 209
Instituteurs	0,2	1,7	2 435	264	9,6	10,9	2 750	2 238
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,7	86,3	2 141	730	25,1	34,1	2 912	2 405
dont secrétaires administratifs	4,4	39,4	2 101	686	24,3	32,7	2 830	2 341
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,4	2 310	948	28,6	41,0	3 310	2 649
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,6	14,2	2 134	703	24,4	32,9	2 885	2 370
PCS employés et ouvriers dont :	17,6	157,3	1 803	579	23,9	32,1	2 424	1 995
Employés et ouvriers de catégorie B	2,4	21,4	1 946	941	31,8	48,3	2 954	2 388
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	2,2	20,0	1 933	982	32,9	50,8	2 987	2 412
dont brigadiers (y compris chefs et majors)	0,9	7,6	2 243	1 125	32,7	50,2	3 441	2 766
dont gardiens de la paix	1,4	12,4	1 743	895	33,0	51,3	2 708	2 195
Employés et ouvriers de catégorie C	15,1	134,4	1 782	512	21,9	28,7	2 332	1 924
Adjoints administratifs et adjoints techniques	13,7	122,3	1 782	478	20,8	26,8	2 299	1 898
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,6	5,3	1 805	853	31,5	47,2	2 707	2 185

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civiles de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

Figure 6.4-4 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle⁽¹⁾ des hommes fonctionnaires civils de la FPE en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités ⁽³⁾			Salaire brut ⁽²⁾	Salaire net global ⁽²⁾⁽⁵⁾
				Montant ⁽²⁾	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	600,4	2 683	849	23,6	31,7	3 597	2 961
<i>dont : total enseignants</i>	41,6	249,6	3 091	514	14,0	16,6	3 675	3 013
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	43,7	262,4	3 290	966	22,3	29,4	4 332	3 581
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	43,7	262,3	3 290	966	22,3	29,4	4 332	3 581
Cadres de catégorie A+⁽¹⁾	10,5	63,1	4 184	1 088	20,2	26,0	5 371	4 439
Encadrement et direction ⁽⁶⁾	1,2	7,3	4 414	3 568	44,0	80,8	8 110	6 860
Inspection, contrôle et expertise ⁽⁷⁾	0,9	5,2	4 595	2 999	38,9	65,3	7 717	6 506
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁸⁾	8,4	50,7	4 109	536	11,3	13,1	4 738	3 881
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	33,2	199,2	3 007	927	23,2	30,8	4 003	3 310
Attachés et inspecteurs	4,7	28,5	2 823	1 546	34,9	54,8	4 437	3 710
<i>dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe⁽⁹⁾</i>	1,1	6,9	3 295	2 023	37,4	61,4	5 407	4 545
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽¹⁰⁾	3,3	19,6	2 827	1 669	36,5	59,0	4 568	3 844
Professeurs certifiés et agrégés	20,8	125,0	2 993	598	16,3	20,0	3 658	3 005
Autres enseignants de catégorie A	0,2	1,3	3 058	331	9,5	10,8	3 465	2 847
Police (commandants)	0,5	3,2	3 517	1 758	32,7	50,0	5 379	4 337
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	3,6	21,6	3 415	1 259	26,5	36,9	4 742	3 934

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) 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).

(7) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(8) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(9) Sont classés ici l'ensemble des grades dont les grilles indiciaires atteignent des niveaux comparables à celles des attachés et inspecteurs principaux ou hors classe. En particulier, les administrateurs des finances publiques adjoints sont classés dans cette catégorie.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

Figure 6.4-4 (suite) : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle⁽¹⁾ des hommes fonctionnaires civils de la FPE en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités ⁽³⁾			Salaire brut ⁽²⁾	Salaire net global ⁽²⁾⁽⁵⁾
				Montant ⁽²⁾	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
PCS professions intermédiaires dont :	28,5	171,2	2519	633	19,8	25,1	3 207	2 639
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	16,7	100,3	2 775	488	14,7	17,6	3 323	2 723
Professeurs des écoles	9,5	57,1	2 742	327	10,5	11,9	3 126	2 554
Professeurs de lycée professionnel	5,0	29,8	2 869	576	16,4	20,1	3 512	2 885
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,6	3 483	560	13,8	16,1	4 068	3 332
Autres enseignants	0,1	0,7	3 710	325	8,0	8,8	4 066	3 394
Police (capitaine et lieutenant)	0,5	3,1	2 881	1 531	33,9	53,1	4 515	3 642
Autres professions intermédiaires de catégorie A	1,5	9,1	2 526	858	25,0	33,9	3 435	2 857
Professions intermédiaires de catégorie B	11,6	69,7	2 163	844	27,6	39,0	3 052	2 528
Greffiers	0,2	1,2	2 092	563	20,9	26,9	2 693	2 222
Instituteurs	0,1	0,5	2 468	337	11,8	13,7	2 846	2 324
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,6	57,7	2 152	836	27,6	38,8	3 033	2 510
<i>dont secrétaires administratifs</i>	1,8	10,8	2 124	754	25,8	35,5	2 926	2 425
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,8	2 612	1 136	29,8	43,5	3 816	3 055
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,6	9,5	2 181	926	29,4	42,5	3 154	2 636
PCS employés et ouvriers dont :	27,8	166,9	1 896	887	31,2	46,8	2 843	2 318
Employés et ouvriers de catégorie B	13,7	82,4	2 030	1 027	32,8	50,6	3 132	2 527
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	13,5	81,3	2 029	1 035	33,0	51,0	3 140	2 532
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	6,2	37,0	2 304	1 149	32,5	49,9	3 533	2 840
<i>dont gardiens de la paix</i>	7,4	44,3	1 799	940	33,4	52,3	2 810	2 276
Employés et ouvriers de catégorie C	13,7	82,1	1 775	722	28,4	40,7	2 544	2 096
Adjoint administratifs et adjoints techniques	9,6	57,4	1 739	596	25,1	34,3	2 378	1 971
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	3,4	20,5	1 915	965	32,9	50,4	2 938	2 374

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

Figures 6.4-5 et 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents de l'État (et des ministères) en France

[en %]

Années		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	2,4	1,2	0,6	0,0	0,2	0,5	1,1
	Mesures générales : valeur du point et points uniformes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,6
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	2,1	1,9	0,7	0,4	0,0	0,2	1,0
	RMPP (brute) ensemble civils FPE	3,2	2,4	1,8	2,5	2,2	2,2	3,8
	dont RMPP (brute) des ministères	3,2	2,3	1,8	2,4	2,2	2,3	4,0
	RMPP (nette) ensemble civils FPE	3,0	2,0	1,4	2,2	1,9	1,9	3,5
	dont RMPP (nette) des ministères	3,0	2,0	1,4	2,1	1,8	1,9	3,6
	Salaire moyen (brut) ensemble civils FPE	2,2	1,6	0,5	0,7	0,8	0,8	2,4
	dont salaire moyen (brut) des ministères	1,7	1,4	0,5	0,9	0,7	0,7	2,3
	Salaire moyen (net) ensemble civils FPE	2,0	1,2	0,1	0,3	0,4	0,4	2,1
dont salaire moyen (net) des ministères	1,6	1,0	0,2	0,6	0,3	0,3	2,0	

Source : Siasp, Insee. *Traitement Insee – DGAFP – Dessi.*

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères et des établissements publics de l'État.

Note : 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).

La RMPP est calculée désormais sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail.

La RMPP (rémunération moyenne des personnes en place) : sa progression mesure l'évolution de la fiche de paie moyenne des agents en place, deux années de suite. Dans le calcul de la RMPP, il n'y a par définition ni départs, ni embauches.

L'évolution du salaire à structure constante est calculée en figeant la structure des effectifs par corps, grade et échelon au niveau atteint l'année initiale.

L'effet de structure mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grade et échelon.

L'effet de structure résulte de l'effet de carrière, toujours positif (du fait de l'avancement), et de l'effet des départs et des embauches ou « entrées-sorties » généralement négatif.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la RMPP brute apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

 **Figures 6.4-7 et 6.4-8 : Salaires mensuels bruts et nets des agents civils de la FPE et part des primes des fonctionnaires**

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ensemble des agents de la FPE (ministères)								
Salaire moyen brut	2 931	2 980	3 022	3 038	3 066	3 087	3 113	3 186
– dont fonctionnaires	2 996	3 053	3 096	3 114	3 148	3 168	3 196	3 282
<i>Part des primes (% du salaire brut)</i>	20,0	20,8	20,6	20,6	20,7	20,7	20,6	20,3
<i>Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)</i>	21,9	22,6	22,5	22,4	22,6	22,6	22,5	22,2
Salaire moyen net	2 452	2 491	2 517	2 521	2 536	2 544	2 556	2 607
– dont fonctionnaires	2 522	2 565	2 593	2 598	2 616	2 623	2 637	2 697
Ensemble des agents de la FPE (ministères et établissements publics)								
Salaire moyen brut	2 868	2 931	2 977	2 991	3 011	3 035	3 059	3 130
– dont fonctionnaires				3 154	3 187	3 209	3 239	3 324
<i>Part des primes (% du salaire brut)</i>				20,0	20,2	20,2	20,1	19,8
<i>Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)</i>				21,9	22,0	22,0	22,0	21,7
Salaire moyen net	2 396	2 444	2 473	2 477	2 484	2 495	2 505	2 556
– dont fonctionnaires				2 632	2 650	2 658	2 672	2 732

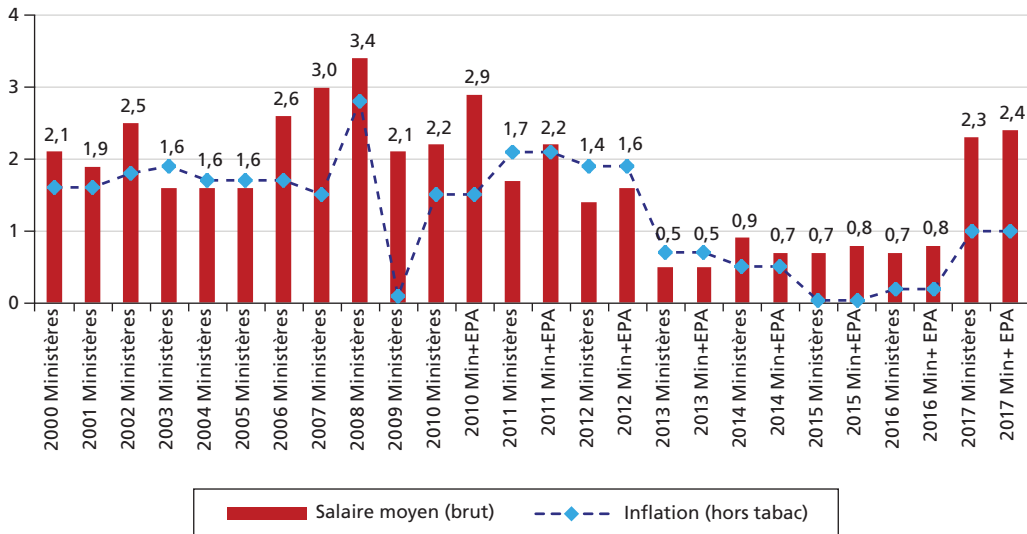
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte), hors militaires, exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi Tepa ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la rémunération brute apparaît comme légèrement surévaluée au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et légèrement sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 et 2013.

Figure 6.4-9 : Évolution du salaire brut moyen depuis 2000 dans la FPE

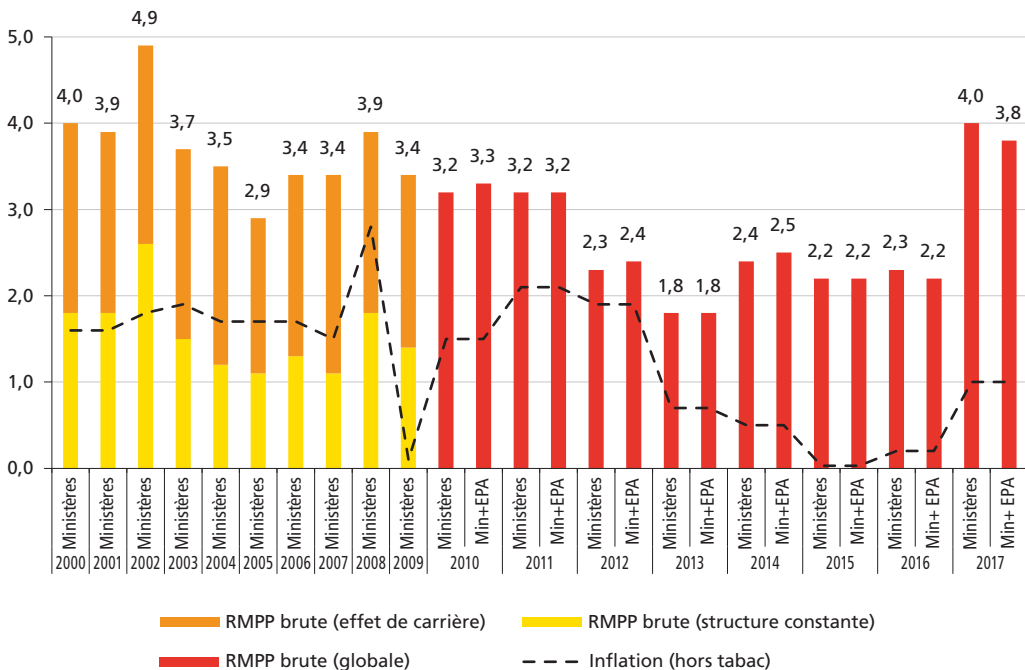
[en %]



Source : Insee. Traitement Insee – DGAFP – Dessi.

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'État, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État ou des ministères et des établissements publics de l'État. France (hors Mayotte).

Figure 6.4-10 : Facteurs d'évolution de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 2000 dans la FPE⁽¹⁾



Source : Insee. Traitement Insee-DGAFP – Dessi.

Champ : Jusqu'en 2009, France métropolitaine, agents des ministères civils de l'État présents deux années consécutives ; à partir de 2010, France (hors Mayotte), agents civils des ministères ou des ministères et des établissements publics de l'État présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

(1) Décomposition de la RMPP non disponible depuis 2009.

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la RMPP brute apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

 **Figure 6.4-II : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2017**

Indice majoré ⁽¹⁾	Catégorie hiérarchique ⁽²⁾			Cumulés (en %)			Femmes	Hommes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	128	434	0	0	0	423	687	1 110
310-319	125	8 164	2 756	0	3	1	2 892	8 153	11 045
320-329	1 284	202	18 530	0	3	9	12 587	7 432	20 019
330-339	1 237	12 174	35 581	0	7	25	29 099	19 918	49 017
340-349	2 177	11 473	19 041	0	11	33	20 623	12 089	32 712
350-359	1 233	12 192	21 795	0	15	43	19 500	15 735	35 235
360-369	507	8 549	18 590	0	18	51	18 134	9 523	27 657
370-379	775	17 798	5 721	0	24	54	11 405	12 896	24 301
380-399	25 225	26 755	26 666	2	33	66	46 525	32 142	78 667
400-419	6 958	28 225	22 375	3	43	76	32 618	24 964	57 582
420-439	7 026	23 455	14 857	4	51	83	26 110	19 250	45 360
440-459	55 892	20 027	14 257	9	58	89	62 709	27 479	90 188
460-479	113 182	26 399	10 660	20	67	94	100 654	49 613	150 267
480-499	9 498	20 121	370	21	74	94	13 711	16 290	30 001
500-549	179 957	51 359	1 295	39	91	95	156 641	76 022	232 663
550-599	137 581	20 878	1	52	98	95	107 064	51 431	158 495
600-649	125 294	1 450	0	64	98	95	85 374	41 380	126 754
650-699	57 440	37	0	70	98	95	31 663	25 814	57 477
700-749	84 095	52	0	78	98	95	48 718	35 438	84 156
>749	151 500	0	0	93	98	95	78 134	73 375	151 509
Hors échelle	58 535	0	0	99	98	95	20 872	37 669	58 541
Indéterminé	7 687	4 590	11 639	100	100	100	13 351	10 578	23 929
Total	1 027 208	294 028	224 568	100	100	100	938 807	607 878	1 546 685

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

(1) L'indice majoré correspond à la somme de l'indice majoré et de la bonification indiciaire lorsque le fonctionnaire en bénéficie.

(2) La somme des effectifs des fonctionnaires des catégories hiérarchiques A, B et C est inférieure à celle du nombre total de fonctionnaires, car la catégorie hiérarchique n'est pas renseignée pour 900 fonctionnaires.

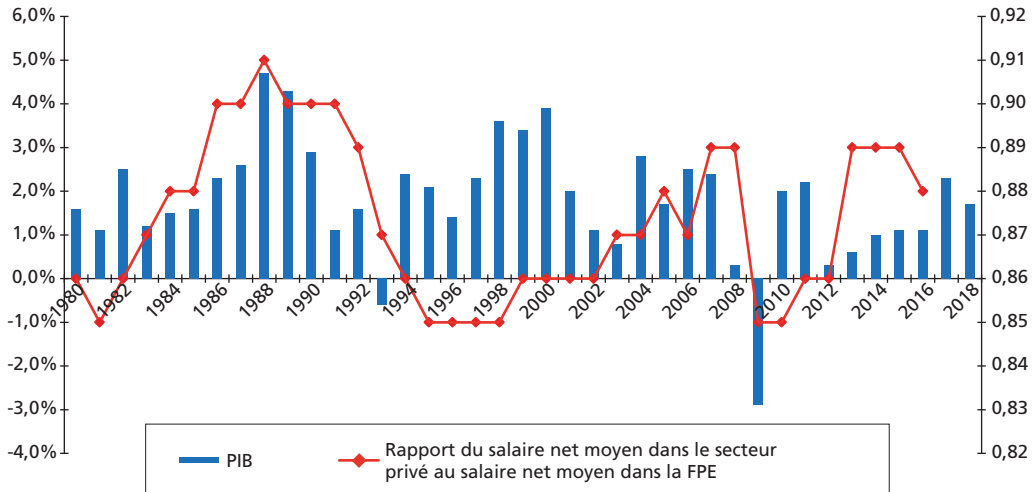
Note : En 2017, dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), l'ensemble des agents de catégorie A et C ainsi que les fonctionnaires de catégorie B de la police nationale et de l'administration pénitentiaire et les instituteurs ont bénéficié de la bascule d'une partie de leurs primes en points d'indices. De plus de nombreux corps ont bénéficié de la revalorisation de leurs grilles indiciaires, notamment la quasi-totalité de ceux de l'Éducation nationale et de ceux B-type et C-type.

Figure 6.4-12 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État (ministères) et taux de variation annuel du PIB

[en volume]

Variation annuelle du PIB en euros constants (y compris tabac)

Rapport salaire moyen privé/FPE



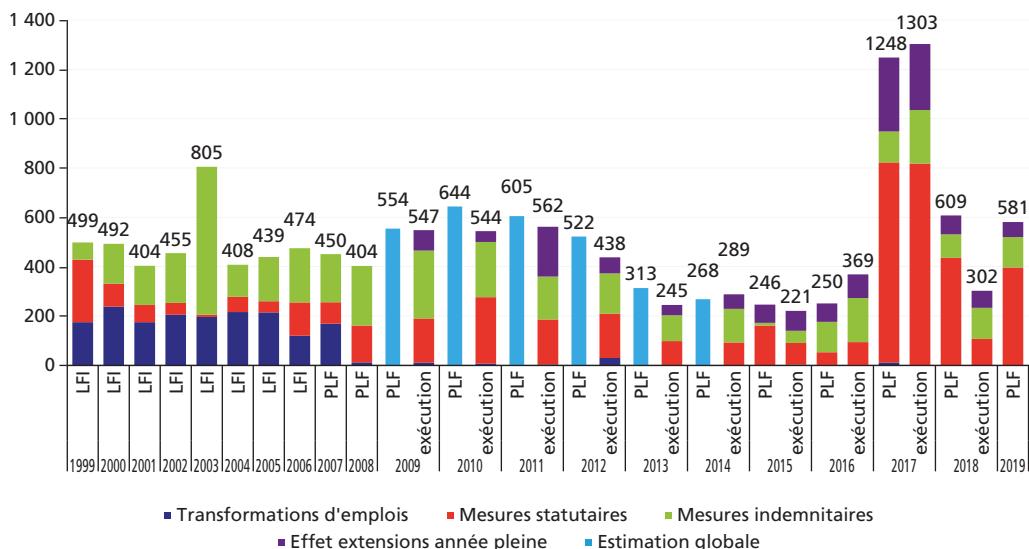
Sources : Fichier général de l'État (FGE), Siasp, DADS et Comptabilité nationale, Insee. Traitement Insee – DGAFP – Dessi

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'État, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État, France (hors Mayotte). Les données de salaires du privé pour 2017 et 2018 ne sont pas disponibles au moment de la rédaction de ce rapport.

Lecture : En 2016, le salaire moyen du secteur privé représente 88 % du salaire moyen de la fonction publique de l'État, tandis que le produit intérieur brut (PIB) en volume a augmenté de 1,1 % en euros constants.

Figure 6.4-13 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1999⁽¹⁾

[en millions d'euros]



Sources : Projets annuels de performance, Rapports annuels de performance depuis 2009 (Budget général uniquement), Direction du Budget.

(1) Les données d'exécution budgétaire ne sont disponibles qu'à partir de 2009.

Formation **7**

La formation dans les ministères **7.1**

La formation dans la fonction publique territoriale **7.2**

La formation dans la fonction publique hospitalière **7.3**

Avertissement : Les décrets du 15 octobre 2007 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État), du 26 décembre 2007 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale) et du 21 août 2008 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière) ont conduit à modifier les nomenclatures de formation à partir de 2008. Le compte personnel de formation (CPF), entré en vigueur au 1^{er} janvier 2017, se substitue au droit individuel à la formation (DIF) (article 22 ter et quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; décret d'application n° 2017-928 du 6 mai 2017).

Présentation

A – La formation dans les ministères

Formation statutaire : elle regroupe la formation suivie avant titularisation pour donner aux personnes accédant à un emploi une formation professionnelle qui leur permettra d'exercer les fonctions correspondantes, ainsi que les actions de formation suivies dans le cadre de la formation obligatoire prévue par le statut des agents.

Formation professionnelle. On distingue en formation professionnelle :

- les actions de formation continue ;
- les préparations aux examens, concours ou essais ;
- les congés de formation ;
- les formations accordées dans le cadre de la VAE (validation des acquis de l'expérience) ;
- les bilans de compétences ;
- les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Champ : l'enquête porte sur les agents civils des ministères (hors EPA sous tutelle), titulaires et non titulaires. Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés. Les personnels militaires sont exclus, les magistrats sont inclus.

Jusqu'en 2007	À partir de 2008
<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 ou essais Congé de formation Bilan de compétences VAE Professionnalisation</p>

Les formations obligatoires prévues par le statut étaient auparavant incluses dans la catégorie « Perfectionnement ».

Domaines de formation continue

On distingue 14 domaines relatifs aux actions de formation continue (contre 13 avant 2015) :

Management ; ressources humaines ; parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle ; préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels ; environnement professionnel ; hygiène, santé et sécurité au travail ; politiques publiques nationales ; achats publics ; économie, finance et gestion ; techniques juridiques ; communication et services aux usagers ; informatique et bureautique ; langues ; formations spécifiques aux missions des ministères.

Effectifs en formation (ou nombre de stagiaires) : nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois qu'il a suivi de stages.

Nombre de jours de formation : produit de l'effectif en formation par le temps consacré à cette formation.

Nombre moyen de jours de formation par agent en fonction : nombre de jours de formation suivis au cours d'une année rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année précédente.

Durée moyenne d'une formation : nombre de jours de formation rapporté à l'effectif en formation.

Dépenses de formation : elles comprennent les dépenses de fonctionnement, les dépenses pédagogiques et la rémunération des stagiaires. Les dépenses de rémunération des stagiaires se décomposent en deux éléments : les indemnités liées à la formation et le traitement des stagiaires. Ce dernier est calculé à partir des barèmes de rémunération estimés et actualisés chaque année par la DGAFP. Des améliorations méthodologiques ont été apportées au calcul de la composante « traitement des stagiaires » : pour chaque action de formation, des barèmes individualisés sont estimés pour chaque catégorie hiérarchique et pour chaque ministère, alors que la méthode d'estimation retenue jusqu'en 2015 (résultats relatifs à l'année 2013) reposait sur des barèmes moyens appliqués à l'ensemble des ministères. Les dépenses de formation de 2012 à 2014 ont été réestimées avec cette nouvelle méthode, les données antérieures ne sont en revanche pas directement comparables du fait de ces changements méthodologiques.

Part des dépenses de formation dans la masse salariale : rapport des dépenses de formation sur la masse salariale (rémunérations d'activité pour chaque ministère).

Formation interministérielle : en formation statutaire, il s'agit des formations dispensées à des agents publics dans les écoles de la fonction publique, l'ENA et les IRA. Depuis 2009, l'ENA ne communique plus les chiffres sur la formation interministérielle. La formation interministérielle professionnelle est plus spécifiquement organisée par les ministères économiques et financiers et les services du Premier ministre.

La formation au sein des ministères de l'enseignement

Jusqu'en 2010 inclus, les remontées d'information étaient spécifiques au sein des ministères de l'enseignement et ne correspondaient pas au format de l'enquête annuelle Formation de la DGAFP. Les estimations effectuées par la DGAFP pour la formation des agents concernés n'étaient donc pas totalement comparables aux données fournies par les autres ministères.

Pour 2011, les ministères de l'enseignement n'étaient pas en mesure de transmettre les statistiques sur la formation statutaire du fait de l'intégration des IUFM au sein des universités.

Pour 2012, ils ont pu répondre pour la première fois à l'enquête annuelle Formation de la DGAFP. Ils ont transmis dans ce cadre des statistiques sur la formation statutaire ainsi que sur la formation professionnelle des enseignants du premier et du second degré mais correspondant aux

années scolaires 2011-2012 et 2012-2013. En parallèle, les remontées habituelles sur la formation professionnelle ont été fournies à la DGAFP.

Sur la formation statutaire, les données communiquées pour les années scolaires 2011-2012 à 2017-2018 ont été retraitées pour fournir des estimations recalées sur les années civiles 2012 à 2017. Ces statistiques sont cependant à comparer avec prudence avec les années antérieures du fait du changement de méthode de collecte de l'information.

Sur la formation professionnelle des enseignants, en revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'estimer les statistiques pour les années civiles à partir des résultats fournis dans le cadre de l'enquête. La DGAFP continue donc de publier des indicateurs sur la formation professionnelle des agents des ministères de l'enseignement en se basant sur la même méthode d'estimation que les années antérieures. Ainsi, à partir d'informations transmises par la DGESCO (nombre de stagiaires, nombre de semaines stagiaires et dépenses hors rémunération des stagiaires), la DGAFP procède à l'estimation du nombre de stagiaires et du nombre de jours stagiaires par sexe, par catégorie hiérarchique et par type de formation (formation continue, préparation aux examens et concours). L'estimation du traitement des stagiaires repose sur le nombre de jours stagiaires estimé.


B – La formation dans la fonction publique territoriale

Les données sur la formation des agents territoriaux sont issues de la Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre élaborés tous les deux ans depuis 2005. La synthèse est établie par le CNFPT (observatoire de la FPT) et la DGCL.

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 dans les ministères

Hors ministères de l'enseignement (Éducation nationale et Enseignement supérieur et Recherche), le nombre moyen de jours de formation par agent (statutaire et professionnelle) s'établit à 8,9 jours en 2017, soit une hausse de 0,3 jour par rapport à 2016⁽¹⁾. Il augmente de 0,3 jour pour la formation statutaire (5,5 jours) et reste stable pour la formation professionnelle (3,3 jours). Les dépenses totales de formation correspondantes, supportées en 2017, s'élèvent à 1 947 millions d'euros, en hausse de 6,0 % par rapport à 2016 (+4,8 % pour les dépenses de formation statutaire et +7,4 % pour les dépenses de formation professionnelle). La part de ces dépenses de formation dans la masse salariale a également augmenté en 2017 et s'établit à 7,9 % de la masse salariale (+0,3 point). Toujours hors ministères de l'enseignement, les agents de catégories A et B

ont bénéficié en moyenne en 2017 respectivement de 3,8 et 3,9 jours de formation professionnelle. Comme les années précédentes, les agents de catégorie C et les ouvriers d'État ont quant à eux eu un accès moindre à la formation professionnelle : 2,3 jours en moyenne. La durée moyenne des actions de formation professionnelle, hors ministères de l'enseignement, reste plus élevée pour les agents de catégorie A : 2,3 jours en 2017 (stable) contre 1,9 pour les agents de catégorie B et 1,7 pour ceux de catégorie C.

Dans les ministères de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent est de 3,1 jours en 2017 (3,3 jours en 2016). La dépense de formation professionnelle estimée à 1 174 millions d'euros en 2017 représente 3,2 % de la masse salariale.

Pour l'ensemble des ministères, la part des dépenses de formation professionnelle dans la masse salariale s'établit à 3,4 % en 2017 (3,5 % en 2016).

(1) Les données 2016 ont été révisées par rapport à la précédente publication suite à la révision de celles du ministère de la Justice.

 **Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle dans les ministères**

	2017		Évolution des dépenses 2017/2016 ⁽²⁾ (en %)
	Dépenses (en millions d'euros)	Part des dépenses dans la masse salariale (en %)	
Ministères hors enseignement⁽¹⁾			
Formation statutaire	1 020,6	4,1	4,8
Formation professionnelle	926,8	3,8	7,4
Formation statutaire et professionnelle	1 947,4	7,9	6,0
Ministères de l'enseignement⁽¹⁾			
Formation statutaire	179,8	0,5	-1,1
Formation professionnelle	1 174,0	3,2	-1,4
Formation statutaire et professionnelle	1 353,8	3,7	-1,4
Ensemble			
Formation statutaire	1 200,4	2,0	3,9
Formation professionnelle	2 100,8	3,4	2,3
Formation statutaire et professionnelle	3 301,2	5,4	2,9

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

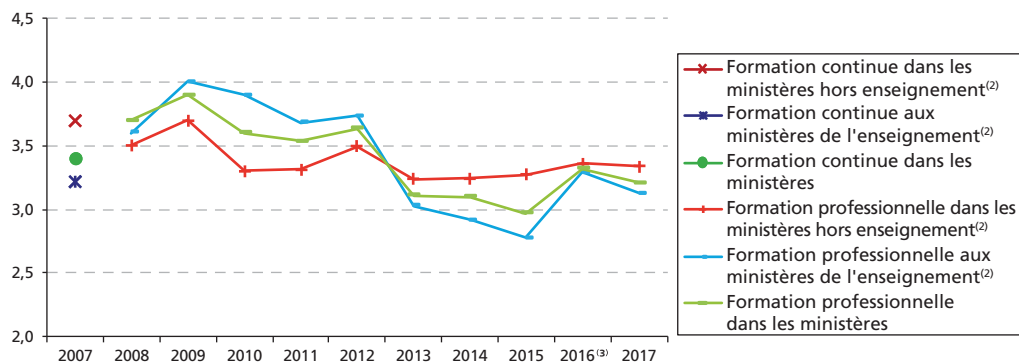
(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(2) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

7 7.1 La formation dans les ministères

Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle⁽¹⁾ par agent dans les ministères de 2007 à 2017

[en nombre de jours par agent]



Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

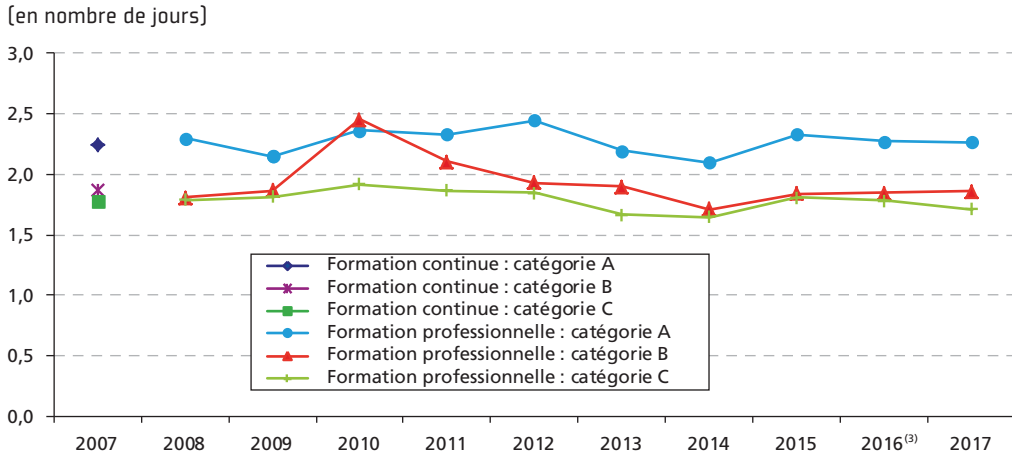
Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2007 et 2017 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(3) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle⁽¹⁾ dans les ministères hors enseignement⁽²⁾ selon la catégorie hiérarchique de 2007 à 2017 [en nombre de jours]



Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2007 et 2017 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(3) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

7 7.1 La formation dans les ministères

 **Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique**

[en nombre de jours par agent]

	2017	Évolution 2017/2016 ⁽²⁾ (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2007 ⁽³⁾ (en %)
Ministères hors enseignement⁽¹⁾			
Formation statutaire			
Catégorie A	5,9	-6,1	-2,4
Catégorie B	6,6	2,7	-0,4
Catégorie C et ouvriers d'État	4,1	29,0	10,8
Ensemble	5,5	6,1	2,0
Formation professionnelle			
Catégorie A	3,8	2,1	-1,0
Catégorie B	3,9	-0,3	-2,5
Catégorie C et ouvriers d'État	2,3	-6,3	-0,4
Ensemble	3,3	-0,7	-1,0
Formation statutaire et professionnelle			
Catégorie A	9,8	-3,0	-1,9
Catégorie B	10,5	1,5	-1,2
Catégorie C et ouvriers d'État	6,4	13,6	5,2
Ensemble	8,9	3,4	0,8
Ministères de l'enseignement⁽¹⁾			
Formation statutaire			
Catégorie A	0,9	-3,1	
Catégorie B			
Catégorie C et ouvriers d'État			
Ensemble	0,8	-3,8	
Formation professionnelle			
Catégorie A	3,1	-4,4	-1,4
Catégorie B	5,4	3,3	4,2
Catégorie C et ouvriers d'État	2,4	-14,6	7,0
Ensemble	3,1	-4,9	-0,2
Formation statutaire et professionnelle			
Catégorie A	4,0	-4,1	
Catégorie B	5,4	3,3	
Catégorie C et ouvriers d'État	2,4	-14,6	
Ensemble	4,0	-4,6	

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

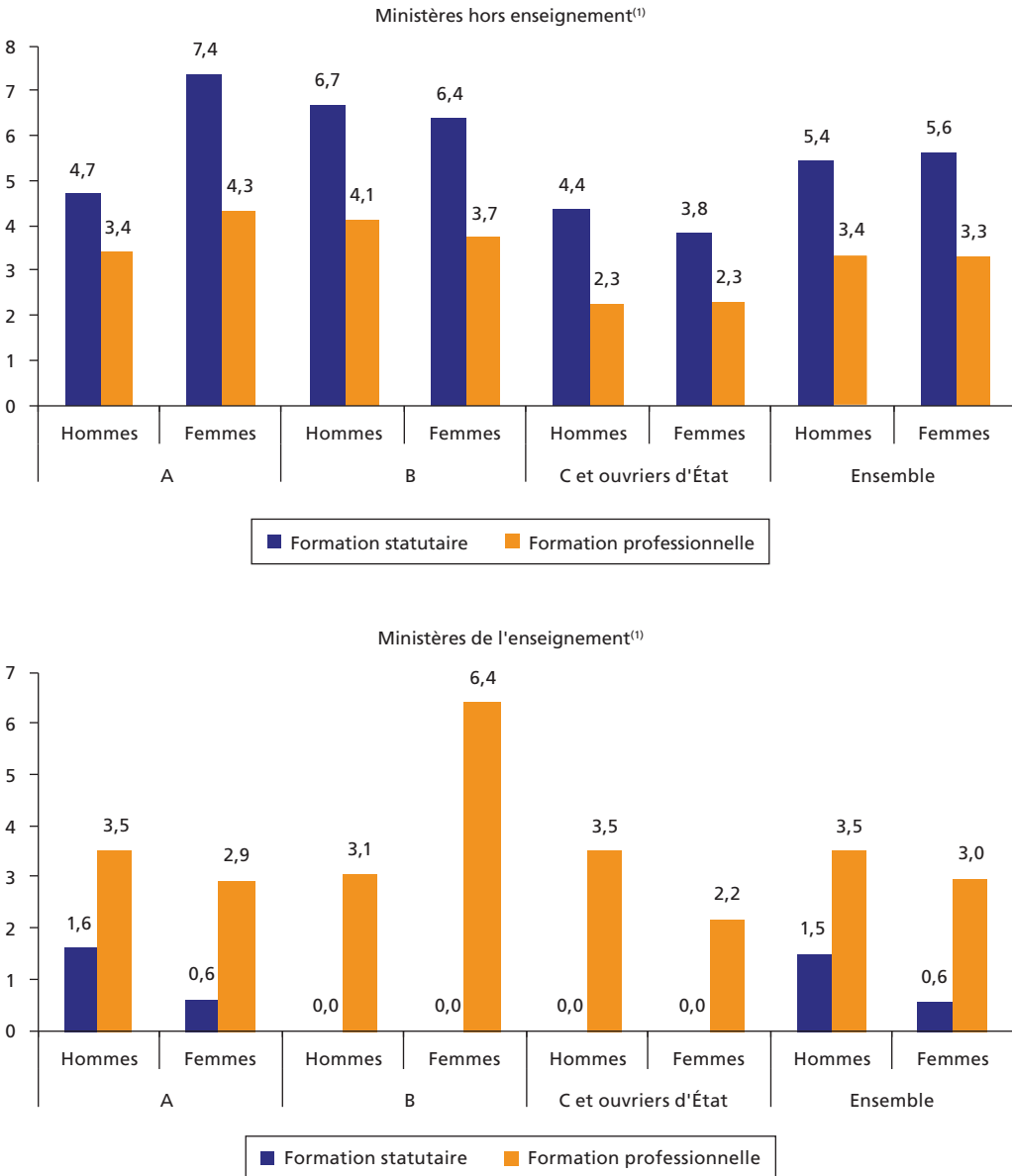
(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(2) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

(3) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2007 et 2017 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2017

[en nombre de jours par agent]



Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

7 7.1 La formation dans les ministères

Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2017

[en nombre de jours par agent]

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères et Développement international	0,4	0,3	0,3	2,7	2,9	2,8	3,1	3,2	3,1
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	0,9	0,9	0,9	1,7	1,8	1,8	2,5	2,8	2,7
Ministères économiques et financiers	8,2	7,1	7,6	4,5	4,2	4,3	12,8	11,3	11,9
Culture et Communication	0,3	0,6	0,5	2,5	3,6	3,1	2,8	4,2	3,5
Défense	0,2	0,1	0,2	2,1	2,0	2,1	2,3	2,2	2,3
Environnement, Énergie et Mer – Logement et Habitat durable	5,3	4,0	4,7	2,9	3,1	3,0	8,1	7,0	7,7
Intérieur	7,4	4,7	6,4	3,9	3,1	3,6	11,3	7,9	10,1
Justice ⁽¹⁾	3,7	11,3	7,9	1,7	2,2	2,0	5,4	13,6	9,9
Ministères sociaux	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	0,0	1,9	2,4	2,1	1,9	2,4	2,1
Ensemble hors enseignement⁽²⁾⁽³⁾	5,4	5,6	5,5	3,4	3,3	3,3	8,8	9,0	8,9
Enseignement ⁽³⁾	1,5	0,6	0,8	3,5	3,0	3,1	5,0	3,5	4,0
Total y compris enseignement⁽²⁾⁽³⁾	3,6	2,0	2,6	3,4	3,1	3,2	7,0	5,1	5,8

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

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

(1) Pour le ministère de la Justice, les données 2017 sont en partie estimées.

(2) Y compris les ministères sociaux pour lesquels les données 2017 sont estimées.

(3) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.


Figure 7.1-7 : La formation statutaire et professionnelle par ministère

	Effectifs en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation	
	2017	Évolution 2017/2016 ⁽⁶⁾ (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2007 ⁽⁷⁾ (en %)	2017	Évolution 2017/2016 ⁽⁶⁾ (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2007 ⁽⁷⁾ (en %)	2017	Évolution 2017/2016 ⁽⁶⁾ (en %)
Affaires étrangères et Développement international	8 327	9,7	5,9	51 633	-25,4	1,0	18,7	-15,7
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	34 252	1,3	-0,8	86 581	1,6	-5,3	32,8	2,6
Ministères économiques et financiers ⁽¹⁾	486 761	8,5	-0,8	1 724 554	14,3	0,5	534,1	12,2
Culture et Communication	36 485	7,2	0,7	89 805	2,5	-1,0	42,4	5,0
Défense	48 173	-4,0	-2,6	142 801	-5,2	-5,5	60,1	-1,4
Environnement, Énergie et Mer – Logement et Habitat durable	84 251	-0,2	-6,4	402 262	-4,9	-4,0	293,8	-3,4
Intérieur	733 214	6,1	3,6	1 846 008	-5,4	-1,6	640,7	-0,1
Justice ⁽²⁾	98 047	-21,4	-1,2	850 684	19,4	-0,0	226,4	40,8
Ministères sociaux	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	3 819	-3,3	-3,6	156 019	0,9	-0,3	36,0	2,2
Formation interministérielle ⁽³⁾	11 819	2,1	-8,1	220 756	-2,4	-1,7	54,3	-1,0
Ensemble hors enseignement⁽⁴⁾⁽⁵⁾	1 578 715	3,6	0,4	5 554 210	3,6	-1,2	1 947,4	6,0
Enseignement ⁽⁵⁾	2 124 791	-0,0		4 078 572	-3,0		1 353,8	-1,4
Total y compris enseignement⁽⁴⁾⁽⁵⁾	3 703 506	1,5		9 632 782	0,7		3 301,2	2,9

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

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

(1) Y compris les données portant sur la formation interministérielle.

(2) Pour le ministère de la Justice, les données 2017 sont en partie estimées.

(3) Une partie de ces résultats est déjà incluse dans les bilans des ministères économiques et financiers et des services du Premier ministre, et n'est donc pas recomptée dans les totaux hors et y compris enseignement.

(4) Y compris les ministères sociaux pour lesquels les données 2017 sont estimées. Sans double compte.

(5) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(6) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

(7) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2007 et 2017 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

7 7.1 La formation dans les ministères

 **Figure 7.1-8 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) par ministère en 2017**

	Effectifs en formation	Nombre de jours de formation
Affaires étrangères et Développement international	3	46
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	0	0
Ministères économiques et financiers	1 185	4 225
Culture et Communication	587	1 933
Défense	266	1 007
Environnement, Énergie et Mer – Logement et Habitat durable	226	1 639
Intérieur	517	1 277
Justice	382	307
Ministères sociaux	nd	nd
Services du Premier ministre	nd	nd
Ensemble hors enseignement⁽¹⁾	3 707	12 753
Enseignement ⁽¹⁾⁽²⁾	644	794
Total y compris enseignement⁽¹⁾	4 351	13 547

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

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

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(2) Pour les ministères de l'enseignement, les données du DIF concernent le personnel de l'administration centrale. Les données 2017 sont estimées.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale par ministère en 2017

	Formation statutaire		Formation professionnelle		Ensemble	
	Part (en %)	Évolution 2017/2016 ⁽⁴⁾ (en points)	Part (en %)	Évolution 2017/2016 ⁽⁴⁾ (en points)	Part (en %)	Évolution 2017/2016 ⁽⁴⁾ (en points)
Affaires étrangères et Développement international	0,1	-0,1	1,2	-0,2	1,4	-0,3
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt	0,9	0,1	1,8	-0,1	2,7	0,1
Ministères économiques et financiers	4,5	0,7	4,6	0,3	9,1	1,0
Culture et Communication	0,5	0,0	4,6	0,1	5,2	0,2
Défense	0,2	0,1	2,5	-0,2	2,6	-0,1
Environnement, Énergie et Mer – Logement et Habitat durable	8,0	-0,5	4,4	0,0	12,3	-0,5
Intérieur	5,1	-0,5	4,5	0,1	9,6	-0,4
Justice ⁽¹⁾	5,3	1,0	2,1	0,9	7,5	1,9
Ministères sociaux	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	2,3	0,0	2,3	0,0
Ensemble hors enseignement⁽²⁾⁽³⁾	4,1	0,1	3,8	0,2	7,9	0,3
Enseignement ⁽³⁾	0,5	0,0	3,2	-0,2	3,7	-0,2
Total y compris enseignement⁽³⁾	2,0	0,0	3,4	0,0	5,4	0,0

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

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

(1) Pour le ministère de la Justice, les données 2017 sont en partie estimées.

(2) Y compris les ministères sociaux pour lesquels les données 2017 sont estimées.

(3) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(4) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Formation dans la fonction publique territoriale

En 2015, dans la fonction publique territoriale, le nombre moyen de jours de formation par agent reste stable par rapport à 2013 à 2,5 jours, après 2,6 jours en 2011. Suite à la loi du 19 février 2007 relative à la FPT, qui a notamment allégé la formation initiale pour les agents des catégories A et B, le volume de journées de formation suivies avait fortement baissé entre 2009 et 2007.

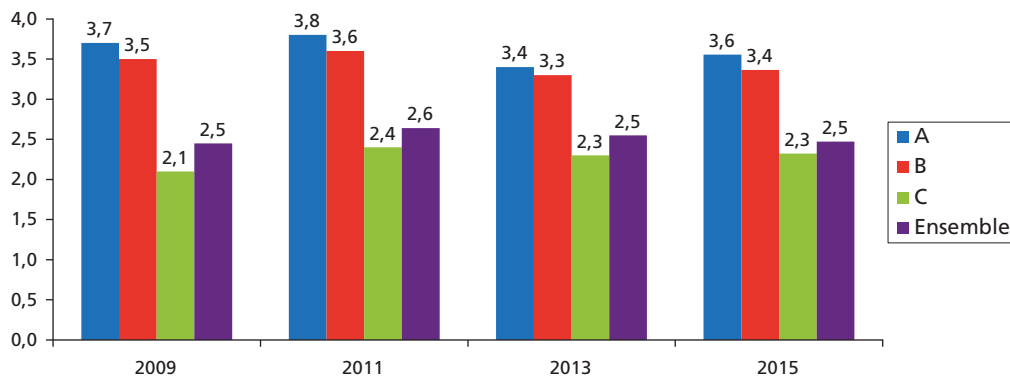
En 2015, le nombre moyen de jours de formation augmente légèrement pour les agents des catégories hiérarchiques A et B, respectivement de +0,2 jour (3,6 jours en 2015) et de +0,1 jour (3,4 jours) par rapport à 2013. Il reste stable à 2,3 jours pour ceux de catégorie C.

Par rapport à 2013, le nombre moyen de jours de formation par agent est stable ou en légère baisse pour la plupart des types de collectivités. Il est en revanche en hausse pour les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) [+0,8 jour par rapport à 2013] et le groupe constitué des centres de gestion (CDG) et du CNFPT (+0,4 jour).

En 2015, la durée moyenne de formation par agent est en légère hausse : 3,7 jours, après 3,5 jours en 2013. Si la durée moyenne de formation augmente pour les préparations aux concours et examens d'accès à la FPT (6 jours en 2015, soit +0,5 jour par rapport à 2013) et pour les formations prévues par les statuts particuliers (3,9 jours, soit +0,2 jour), elle reste inchangée pour les formations continues et diminue pour les formations personnelles (5,6 jours, soit -0,3 jour).

Figure 7.2-1 : Nombre moyen de jours de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon la catégorie hiérarchique de 2009 à 2015

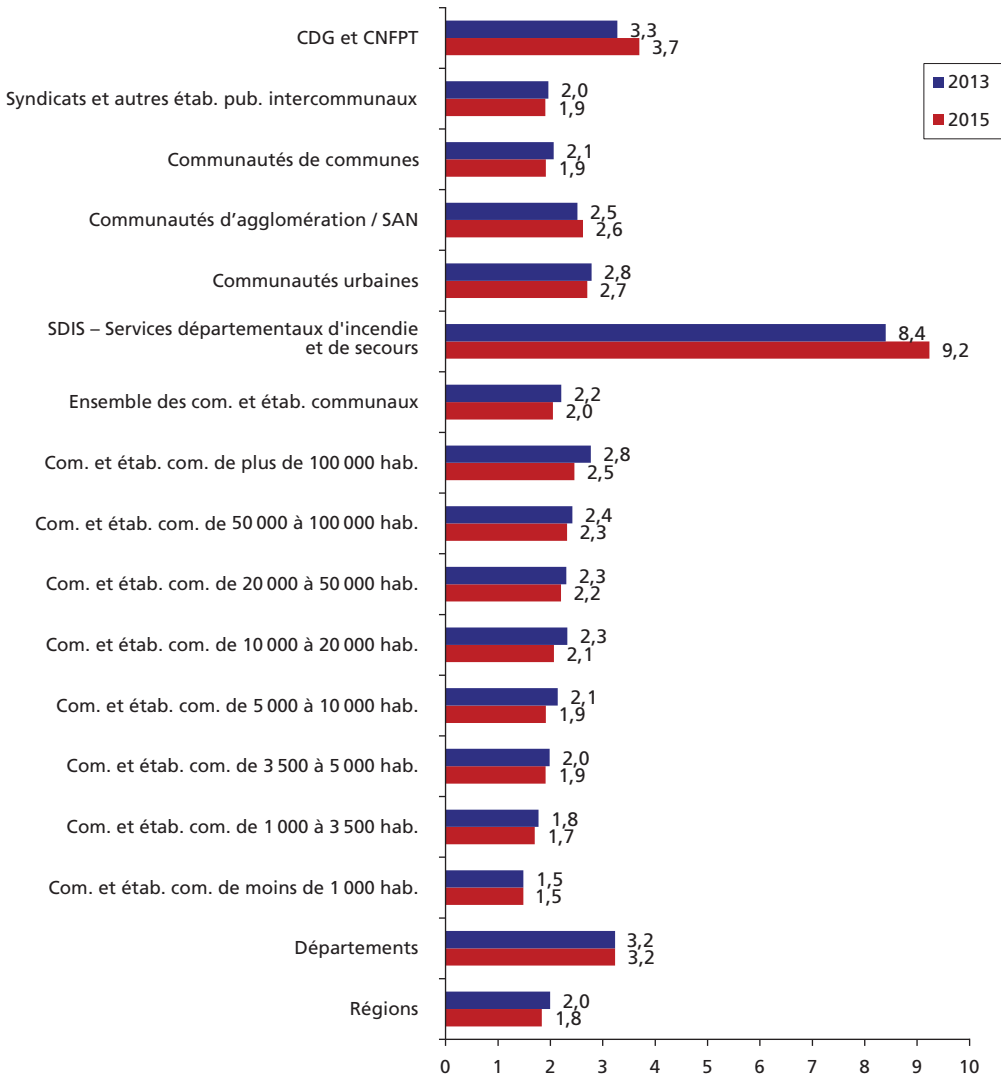
[en nombre de jours]



Source : CNFPT – Observatoire de la FPT/DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

Figure 7.2-2 : Nombre moyen de jours de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivités en 2013 et 2015

[en nombre de jours]

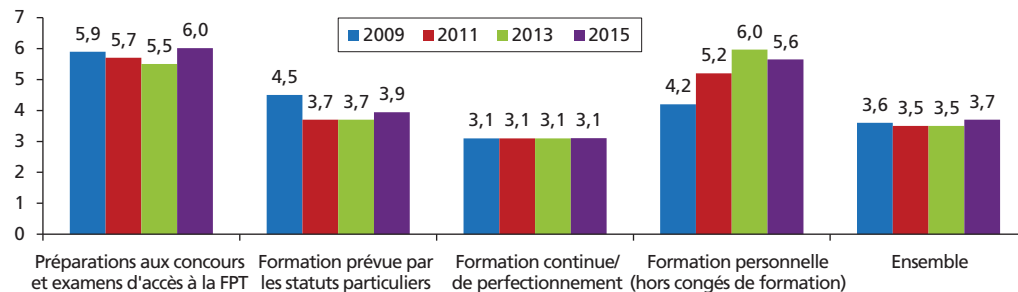


Source : CNFPT – Observatoire de la FPT/DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

7 7.2 La formation dans la fonction publique territoriale

Figure 7.2-3 : Durée moyenne de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon le type de formation de 2009 à 2015

[en nombre de jours]



Source : CNFPT – Observatoire de la FPT/DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

Formation dans la fonction publique hospitalière

Les données sur la formation continue des agents hospitaliers proviennent des rapports d'activité de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH). L'ANFH est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la fonction publique hospitalière chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle de la fonction publique hospitalière.

Ces fonds concernent le financement :

- du plan de formation des établissements (2,1 % de la masse salariale, contribution versée à titre volontaire à l'ANFH),
- des congés de formation professionnelle (CFP), des congés pour validation des acquis de l'expérience (VAE) et des congés pour bilan de compétences (BC) (au total 0,2 %, obligatoirement versée à l'ANFH),
- des études promotionnelles (0,6 %, obligatoirement versée à l'ANFH),
- de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les établissements et services d'aide par le travail (Esat) (4,8 %, contribution volontaire),
- du développement professionnel continu médical (DPCM) (0,5 % ou 0,75 %, versée à titre volontaire à l'ANFH).

La formation continue des agents de la fonction publique hospitalière (FPH) intègre les actions de formation figurant dans le plan de formation établi par l'employeur public hospitalier et celles relevant du congé de formation professionnelle utilisé à l'initiative de l'agent.

Financement des actions relevant du plan de formation des établissements

Les établissements doivent consacrer au minimum 2,1 % de leur masse salariale au financement des actions relevant du plan de formation. Ce financement couvre le coût pédagogique, la rémunération des stagiaires en formation, leur déplacement et leur hébergement.

En 2017, 2 274 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 564,1 millions d'euros collectés en 2017 (550,0 millions d'euros en 2016 ; +2,6 %) et a permis de financer 1 042 300 départs en formation (1 050 400 en 2016), soit une baisse de 0,8 % par rapport à 2016.

Financement des congés de formation professionnelle (CFP), des congés pour validation des acquis de l'expérience (VAE) et des congés pour bilan de compétences (BC)

Le CFP ouvre aux agents hospitaliers des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux la possibilité de financer à leur initiative et à titre individuel des formations à visée professionnelle (reconversion, réalisation d'un projet personnel...).

L'ensemble CFP-VAE-BC est une contribution de 0,2 % de la masse salariale qui a donné lieu à une collecte de 59,8 millions d'euros en 2017 (58,8 millions d'euros en 2016). En 2017, décomptés en nombre de dossiers financés, 5 079 agents ont bénéficié du financement de leur BC (+13,5 % par rapport à 2016), 1 194 agents sont en cours de VAE (-2,3 %) et 2 987 en cours de CFP (-12,5 %).

Financement des études promotionnelles

Les études relatives à la promotion professionnelle dites « études promotionnelles » (EP) désignent des actions permettant aux agents d'évoluer dans la FPH grâce à la formation continue. Elles donnent accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Le fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMPE) est une contribution de 0,6 % de la masse salariale : il a représenté une collecte de 179,4 millions d'euros en 2017 (176,4 millions d'euros en 2016). En 2017, tous financements confondus, 17 177 études promotionnelles ont été financées (-1,0 % par rapport à 2016).

Financement du développement professionnel continu médical (DPCM)

Depuis 2013, l'ANFH collecte les contributions destinées au financement du développement professionnel continu des professionnels médicaux exerçant dans les établissements publics de santé. Il s'agit d'un dispositif associant l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances et de compétences avec l'analyse des pratiques professionnelles.

En 2017, plus de 48 000 départs en formation ont été pris en charge au titre du DPCM (soit une hausse de 17,9 % par rapport à 2016). Ce dispositif a représenté une collecte de 23,2 millions d'euros en 2017 (+4,1 % par rapport à 2016).

7 7.3 La formation dans la fonction publique hospitalière

Figure 7.3-1 : Évolution des fonds collectés par l'ANFH par type de financement

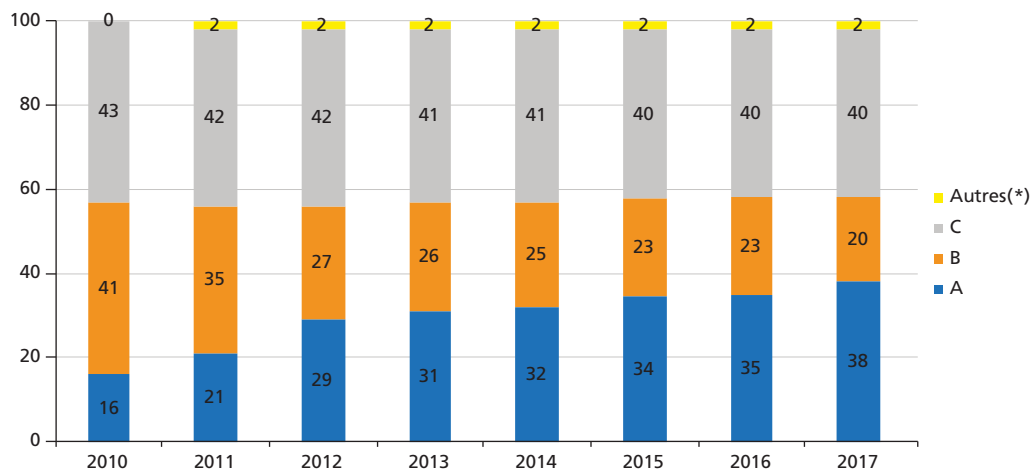
	2017 (en milliers d'euros)	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne (en %)
CFP – VAE – BC	59 809	1,7	2,5 ⁽¹⁾
Plan de formation des établissements	564 064	2,6	3,2 ⁽¹⁾
Fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMPEP)	179 427	1,7	14,7 ⁽¹⁾
Établissements et services d'aide par le travail (Esat)	515	-0,2	4,1 ⁽²⁾
Développement professionnel continu médical (DPCM)	23 188	4,1	12,4 ⁽³⁾
Total	827 003	2,4	5,1⁽¹⁾

Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

(1) Depuis 2007 ; (2) Depuis 2009 ; (3) Depuis 2013.

Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique

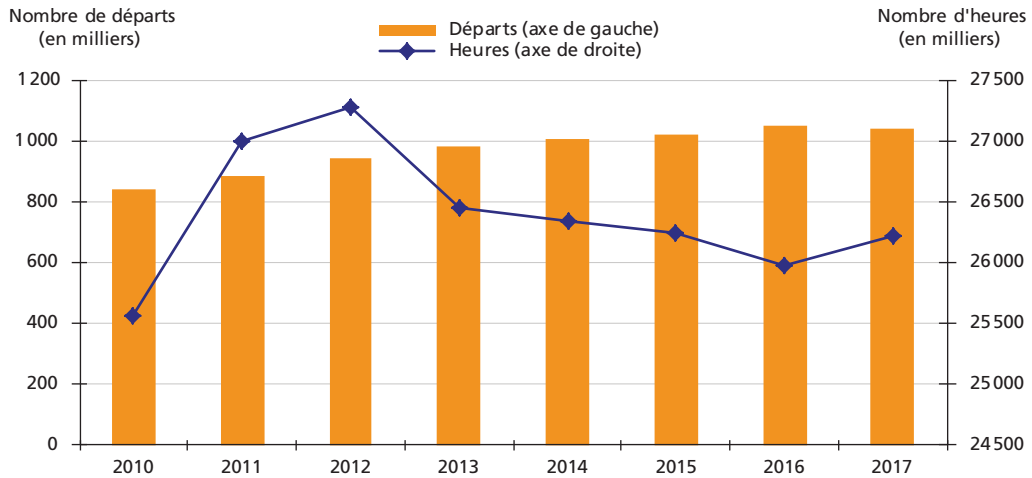
[en %]



Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

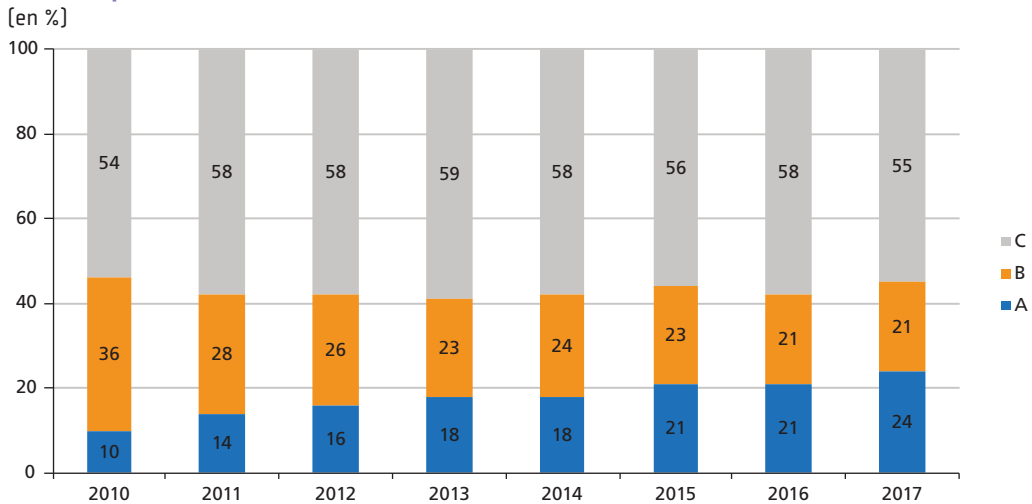
(*) Essentiellement des contrats aidés.

Figure 7.3-3 : Évolution du nombre de départs et d'heures en formation dans le cadre des plans de formation des établissements



Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

Figure 7.3-4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences (BC) accordés par catégorie hiérarchique



Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

7 7.3 La formation dans la fonction publique hospitalière

Figure 7.3-5 : Évolution du nombre de dossiers de formation et de départs financés par type de formation

	2013	2014	2015	2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)
CFP – VAE – BC						
Congés de formation professionnelle (CFP)	3 436	3 280	3 271	3 412	2 987	-12,5
Validations des acquis de l'expérience (VAE)	1 341	1 320	1 121	1 222	1 194	-2,3
Bilans de compétence (BC)	2 924	3 458	3 799	4 476	5 079	13,5
Études promotionnelles	18 482	18 202	17 437	17 344	17 177	-1,0
Départs en développement professionnel continu médical (DPCM)	18 623	29 172	35 000	40 700	48 000	17,9

Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

Temps et conditions de travail **8**

Organisation du temps de travail **8.1**

Compte épargne-temps **8.2**

Congés et autres causes d'absence au travail **8.3**

Congés maladie **8.4**

Accident du travail **8.5**

Maladies professionnelles **8.6**

Exposition aux risques professionnels **8.7**

Présentation

D'après l'enquête Emploi de l'Insee, la durée annuelle effective du travail (voir infra A – Organisation du temps de travail) des agents de la fonction publique (hors enseignants) à temps complet (79,2 % des agents) est de 1 640 heures en 2018, soit une durée inférieure au secteur privé (1 708 heures) et supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures). Les agents de la FPE (hors enseignants) ont, en moyenne, les durées les plus longues, tant annuelles (1 728 heures) qu'hebdomadaires (39,3 heures) par rapport aux deux autres versants (1 596 heures par an et 38,4 heures par semaine dans la FPT et 1 598 heures par an et 38,4 heures par semaine dans la FPH) et au secteur privé dans son ensemble (1 708 heures par an et 39,2 heures par semaine) [Figure 8.1-1]. Ces résultats excluent les enseignants dont le temps de travail est mal évalué à partir de l'enquête Emploi. Comme dans le secteur privé, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues (1 839 heures par an et 43,4 heures par semaine). Ces durées sont supérieures à celles des employés et ouvriers et des professions intermédiaires qui affichent des durées proches. Les femmes à temps complet travaillent en moyenne moins que les hommes à temps complet avec en moyenne 1 591 heures contre 1 702 heures par an, en partie du fait de différences de métiers, de positions hiérarchiques ou de secteurs d'activité.

Les salariés à temps partiel représentent 20,8 % des agents de la fonction publique (hors enseignants) et 18,1 % des salariés du secteur privé. Les agents de la fonction publique (hors enseignants) à temps partiel déclarent, en moyenne, en 2018 une durée annuelle effective de 1 025 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 25,7 heures, soit des durées supérieures aux salariés à temps partiel du secteur privé qui déclarent, en moyenne, 981 heures par an et 22,7 heures par semaine. Comme dans le secteur privé, le temps partiel concerne surtout les femmes : dans la fonction publique (hors enseignants), en 2018, 86,5 % des salariés à temps partiel sont des femmes, et 28,7 % des femmes sont à temps partiel. Ainsi, les catégories socioprofessionnelles et les familles de métiers les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées.

Certains salariés relèvent d'un forfait annuel en jours de travail à effectuer dans l'année (voir infra A – Organisation du temps de travail). En 2018, dans la fonction publique (hors enseignants), 8 % des agents sont concernés par ce dispositif contre 12 % dans le secteur privé. Ce pourcentage s'élève à 12 % dans la FPE,

8 % dans la FPH et 5 % dans la FPT. Quels que soient le secteur et le versant, cette organisation du temps de travail est plus répandue parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures et concerne plus souvent les hommes (Figure 8.1-2).

Certains salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, au forfait ou non, sont soumis à des horaires de travail atypiques par opposition aux horaires standards (réguliers, en journée, du lundi au vendredi). Les horaires atypiques concernent principalement les professions qui assurent la continuité de la vie sociale, la permanence des soins et la sécurité des personnes. Ainsi, les agents de la FPE et de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires atypiques et à des contraintes horaires que l'ensemble des salariés. Les horaires variables et longs (travailler 40 heures ou plus, plus de 5 jours par semaine, travailler au-delà de l'horaire prévu, emporter du travail à la maison, avoir été joint par les collègues/supérieurs en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail) sont plus répandus dans la FPE (y compris enseignants). Les horaires alternants (travail en équipe, 2x8, 3x8 ou plus) et décalés (samedi, dimanche, matin tôt, soir, nuit) sont plus développés dans la FPH (Figures 8.1-4 et 8.1-5). Les agents de la fonction publique hospitalière sont par ailleurs, plus souvent exposés aux contraintes de rythme de travail que ceux des autres versants et que les salariés du secteur privé : 42,5 % déclarent subir en 2016 au moins trois contraintes de rythme contre 37,4 % des salariés du privé, 25,4 % des agents de la FPT et 20,7 % des agents de la FPE (Figure 8.1-6).

La durée effective du travail peut être affectée par différentes causes d'absence : congés annuels, jours fériés, maladie ou accident par exemple.

En 2018, les agents de la fonction publique (hors enseignants), qui occupent le même emploi depuis au moins un an, déclarent en moyenne avoir pris 37 jours de congés ordinaires (y compris jours de RTT), soit plus que dans le secteur privé où les salariés ont pris 27 jours en moyenne (Figure 8.3-1). Au sein de la fonction publique, le nombre de congés pris est le plus élevé dans la FPE avec 41 jours en moyenne. En effet, c'est dans ce versant que les agents sont le plus souvent soumis à des régimes horaires forfaitaires ou à des durées collectives hebdomadaires supérieures aux 35 heures, lesquels donnent lieu à l'attribution de jours RTT de compensation. Le compte épargne-temps (CET) permet également aux agents d'accumuler des droits à congés en contrepartie des congés annuels non consommés. Fin 2015, 28,2 %

des agents de la FPT détenaient un CET en moyenne de 15,4 jours (Bilans sociaux). Cette part s'établissait à 31,4 % dans la FPE, fin 2009 (enquête annuelle CET de la DGAFP) et à 14,1 % dans la FPH, fin 2007 (enquêtes ponctuelles FPH de la DGOS). Dans ces deux derniers versants, le nombre moyen de jours par CET s'élevait respectivement à 17,1 et 27,7 jours (Figure 8.2-1).

Le niveau des absences pour raison de santé diffère également selon le versant de la fonction publique. Les absences sont plus fréquentes dans la FPT et la FPH que dans la FPE. Selon l'enquête Emploi 2018, 3,9 % des agents de la fonction publique (2,7 % de la FPE – hors enseignants –, 4,6 % de la FPT et 5,1 % de la FPH) en emploi au sens du BIT ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé (3,9 % dans le privé). En prenant en compte les agents en emploi « élargi », c'est-à-dire en emploi au sens du BIT ou absents de leur emploi pour maladie de plus d'un an, 4,8 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé, tous versants confondus (3,5 % de la FPE – hors enseignants –, 5,8 % de la FPT et 6,2 % de la FPH) (Figure 8.4-1).

L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 met également en évidence que plus d'un agent sur trois de la fonction publique – 34 % dans fonction publique de l'État (FPE), 37 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 38 % dans la fonction publique hospitalière (FPH) – a eu au moins un arrêt maladie dans l'année, contre 30 % des salariés du secteur privé. Pour 52 % d'entre eux il s'agit d'un arrêt d'une durée inférieure à 8 jours (49 % dans le privé). Dans la fonction publique (comme dans le privé), les femmes s'arrêtent plus souvent et plus longtemps que les hommes. C'est également plus souvent le cas des fonctionnaires par rapport aux contractuels et autres statuts, des agents de catégorie C par rapport aux catégories A et B ainsi que des familles de métiers « Action sociale », « Bâtiment, travaux publics » et « Entretien maintenance » (Figure 8.4-3).

Enfin, selon les résultats de l'enquête Emploi 2018, les agents de la FPE (hors enseignants) en emploi au sens du BIT se sont arrêtés en moyenne 6 jours pour raison de santé au cours de l'année. Ce nombre s'élève à 10,7 jours dans la FPT et 11,4 jours dans la FPH (Figure 8.4-2). En prenant en compte les agents en emploi « élargi », les agents de la FPE (hors enseignants) ont été absents 8 jours en moyenne. Ce nombre s'élève à 13,7 jours dans la FPT et 14,4 jours dans la FPH.

D'après l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de 2016, seule source permettant la comparaison des données sur les accidents du travail

entre versants et avec le secteur privé, 9,5 % des agents de la fonction publique et 10,4 % des salariés du privé ont eu au moins un accident de service ou du travail au cours de l'année (Figure 8.5-1). Dans la fonction publique, 7,9 % des agents ont déclaré un accident de service, 1,1 % deux et 0,6 % trois ou plus.

Cette enquête interroge plus largement les salariés sur leurs conditions de travail dans la continuité des enquêtes Conditions de travail menées depuis 1978 et, pour la première fois, sur les risques psychosociaux au travail.

Ainsi on observe que les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des contraintes physiques. Ils déclarent plus souvent être exposés à au moins trois contraintes physiques intenses dans leur travail (56,1 %) que ceux de la FPE (19,2 %) et de la FPT (32,0 %) et que les salariés du secteur privé (34,4 %) (Figure 8.7-1). L'exécution de leur travail leur impose plus fréquemment de rester longtemps debout (69,2 % des agents de la FPH), dans une posture pénible ou fatigante (41,1 %), de porter ou déplacer des charges lourdes (62,4 %) ou d'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants (55,3 %). Enfin, plus de la moitié des agents de la FPH (52,6 %) déclarent être en contact avec des produits dangereux (Figure 8.7-1), 57 % à être exposés à au moins un produit chimique et 72,8 % à des agents biologiques, d'après l'enquête Sumer 2017 (Figure 8.7-2).

Au chapitre des relations de travail, en 2016, 62,8 % des agents de la fonction publique hospitalière déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué », soit un peu moins que les salariés du secteur privé (67,4 %) (Figure 8.7-4). En revanche, ces derniers sont 78,2 % à être « aidés par leurs collègues en cas de travail délicat ou compliqué », contre 86,8 % dans la fonction publique et 94,8 % dans la FPH.

Par ailleurs, 24,3 % des agents de la fonction publique déclarent avoir subi une « agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois » contre 12,0 % dans le secteur privé (Figure 8.7-6) ; c'est particulièrement le cas des agents de la FPH (33,4 %), plus souvent en contact direct avec le public (91,9 % d'entre eux) et plus souvent en contact avec des personnes en situation de détresse (88,1 %) ou dans des situations où ils sont amenés à devoir « calmer les gens » (86,4 %). En 2016, 27,0 % des agents de la fonction publique déclarent « devoir toujours ou souvent faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin » (35,9 % des agents de la FPH), 28,6 % ne pas ressentir la fierté du travail bien fait (32,0 % des agents de la FPH) et 8,3 % « devoir toujours ou souvent faire des choses qu'ils désapprouvent » (Figure 8.7-7).

Dans un contexte de réorganisation territoriale, en 2016, 20,1 % des agents de la FPT et 19,1 % des agents de la FPH déclarent « craindre pour leur emploi pour l'année qui vient », et 25,4 % des agents de la FPT et 33,2 % des agents de la FPH « craindre d'être muté à un autre poste de travail contre [leur] volonté ». Par ailleurs, en 2016, 23,9 % des agents de la FPT et 28,4 % de ceux de la FPH ont vécu un changement dans l'organisation du travail au sein de leur établissement. Pour 34,1 % des agents de la fonction publique les changements vécus sont plutôt négatifs.

A – L'organisation du temps de travail

L'organisation et le temps de travail sont fixés selon le versant de la fonction publique par le décret du 25 août 2000 (FPE), la loi du 3 janvier 2001 (FPT) et le décret du 4 janvier 2002 (FPH).

Le décompte du temps de travail est réalisé en référence à la durée annuelle du travail effectif, fixée à 1 607 heures, depuis 2005, sauf sujétions particulières (travail de nuit, repos variable, servitudes...). Celle-ci est définie comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles » (Code du travail, article L.3121-1).

Le « **forfait** » est un régime spécifique applicable aux personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée. Il a fait l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service, ainsi qu'au contenu des missions de ces agents. Ce régime, dans la mesure où le décompte horaire du temps de travail de ces personnels est inadapté, se traduit par l'obligation de travailler 208 jours par an, soit 20 jours de réduction du temps de travail (RTT) établi sur la base d'une charge horaire moyenne de 7h40.

En application des recommandations du rapport Laurent sur le temps de travail (2016), de nouvelles statistiques sont produites à partir de l'enquête Emploi pour mieux appréhender le temps de travail (Figures 8.1-1 et 8.1-2). Deux indicateurs sont publiés : la **durée annuelle effective** et la **durée habituelle hebdomadaire**, dont les concepts diffèrent. La durée annuelle effective inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage partiel, grève. Elle est calculée en faisant la

moyenne sur l'ensemble des semaines de l'année des durées effectivement travaillées au cours des semaines de référence. La durée habituelle hebdomadaire ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Elle s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières.

Outre la durée du travail, l'organisation du temps de travail est également appréhendée. L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de 2016 (Dares-DGAFF-Drees-Insee) permet d'étudier les différents types d'horaires – **standards** (réguliers, en journée, du lundi au vendredi) ou à l'inverse **atypiques** – ainsi que les contraintes horaires auxquelles peuvent être soumis les agents de la fonction publique et les salariés du privé (Figures 8.1-4 à 8.1-6).

B – Le compte épargne-temps

Dans la fonction publique de l'État

Le fonctionnement du compte épargne-temps (CET), créé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 dans la fonction publique de l'État, a connu plusieurs transformations régies par des décrets successifs. Les nouvelles conditions d'utilisation du CET, qui fonctionnent sur la base du volontariat, s'inscrivent dans la logique d'une plus large utilisation des jours de congés épargnés, qui peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également être « monétarisés » selon certaines conditions :

- le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 levait toutes les contraintes limitant le libre usage des jours de CET en jours de congé ;

- le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 ouvre un accès pérenne à un abondement au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) ou à une indemnisation des jours de congés non pris. Il institue des règles annuelles de dépôt et de consommation sous forme financière, de congé ou d'épargne retraite. Il repousse, en outre, le droit d'option sur les jours toujours en stock au 31 décembre 2007 et 2008.

Dans la fonction publique territoriale

Le CET a été créé dans la FPT par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. Le dispositif a été mis en place progressivement en 2005. Le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 s'inscrit dans la logique du décret d'août 2009 dans la FPE, mais introduit la nécessité d'une délibération favorable de la collectivité ou de l'établissement local concerné.

Dans la fonction publique hospitalière

Le CET a été créé dans la FPH par le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002. En mai 2008, des dispositions furent prises pour l'indemnisation des jours accumulés sur le CET des agents par les décrets suivants : décret n° 2008-454 pour l'ensemble des agents ; décret n° 2008-455 pour certains personnels des établissements publics de santé. Les droits et contraintes au regard des CET, en vigueur fin 2007, sont similaires presque terme à terme à ceux des deux autres versants de la fonction publique.

Les résultats publiés dans la figure 8.2-1 sont issus de sources diverses selon le versant et portent sur des périodes différentes. Les données de la FPT proviennent ainsi du bilan social 2015 tandis que celles des deux autres versants sont issues d'enquêtes administratives plus anciennes – l'enquête annuelle CET 2009 (DGAFP) dans la FPE et les enquêtes ponctuelles FPH (DGOS). Dans ce dernier versant, une partie des informations présentées dans la figure est disponible pour 2015 à partir du bilan social de cette année. Les dernières modifications des indicateurs sur les CET, et plus généralement sur le temps de travail, dans les bilans sociaux de la FPE (arrêté du 22 décembre 2017)¹, devraient également permettre d'actualiser les données dans les années à venir.

C – Les congés et autres causes d'absence au travail

Les données sur les **congés annuels** (Figure 8.3-1) sont issues de l'enquête Emploi de l'Insee et sont calculées en jours ouvrés. Sont définis comme tels les jours de la semaine où l'établissement est en activité (le plus souvent du lundi au vendredi). Depuis l'édition 2018 du rapport annuel, les enseignants sont exclus du champ de calcul. En effet, la question posée dans l'enquête Emploi : « À combien de congés annuels avez-vous droit, y compris RTT et congés d'ancienneté ? » peut être ambiguë pour les enseignants. Ces derniers déclarent beaucoup plus de congés que les autres catégories socioprofessionnelles du fait d'enseignants qui renseignent les jours où ils n'enseignent pas pendant la période de vacances des classes (mois d'été) comme des congés.

Des données sur les **autres causes d'absences au travail** peuvent être obtenues à partir des enquêtes DGAFP auprès des directions de personnels des ministères (Figure 8.3-2). Toutefois, l'indicateur utilisé rapportant le nombre de personnes absentes un jour donné selon les

causes d'absence et l'ensemble des effectifs des agents ne permet pas d'évaluer le nombre moyen de jours d'absence au travail par agent sur l'année.

Enfin, les résultats sur les congés parentaux présentés dans les Figures 8.3-3 et 8.4-4 sont issus de l'enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire – TEMS (DGAFP) pour la FPE et des bilans sociaux pour la FPT.

D – Les congés maladie

Les conditions de santé des agents peuvent donner lieu à l'octroi de congés. Ces congés relèvent des congés pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée, accident du travail et maladie professionnelle. Ils sont octroyés par des médecins sous forme d'arrêt de travail.

Concernant la mesure des absences dans la fonction publique et les possibilités de comparaison entre les trois versants, des progrès ont été réalisés dans le sens de l'harmonisation des concepts et des indicateurs, avec en particulier la prise en compte stricte des absences pour raison de santé, en les distinguant des autres types d'absence (maternité/paternité/adoption, formation, etc.). L'analyse des absences pour raison de santé à partir des sources d'information de type administratif se heurte néanmoins à certaines difficultés : les définitions retenues, les champs d'investigation, les producteurs de données, les calendriers de collecte d'informations et ceux de publication peuvent être hétérogènes et non coordonnés. Les comparaisons entre versants de la fonction publique et avec le secteur privé sont dès lors délicates à réaliser.

Les enquêtes Emploi (Insee) et Conditions de travail – Risques psychosociaux (Dares, DGAFP, Drees, Insee) présentent l'avantage de poser les mêmes questions au même moment à un ensemble d'individus sur un corpus de questions liées notamment aux conditions d'emploi. Elles permettent une comparaison entre les trois versants de la fonction publique et entre le secteur public et le secteur privé. Toutefois, ces deux enquêtes ne mesurent pas les mêmes indicateurs. L'enquête Emploi peut ainsi être exploitée pour mesurer la part des salariés ayant eu une absence au travail une semaine donnée et le nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année, notamment pour raison de santé dans les différents secteurs, mais elle ne permet pas d'évaluer le nombre d'arrêts ou le nombre de journées d'absence pour raison de santé cumulées sur l'année car ces absences ne sont pas pondérées par leur durée. L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux permet de calculer la part des agents ayant eu un arrêt maladie ainsi que la durée d'absence cumulée au cours de l'année.

¹ En réponse à la recommandation 33 « définir un tronc commun d'indicateurs sur le temps de travail dans le cadre d'un groupe de travail associant l'Insee, la Dares, la DGAFP, la DGCL et la DGOS » du rapport Laurent (2016).

À noter que ces enquêtes fournissent une mesure, à partir du point de vue des salariés, et non celle, administrative, de l'employeur ou de l'Assurance maladie.

E – Les accidents du travail

Dans la fonction publique de l'État, la refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés portant sur les accidents du travail et les accidents du trajet en 2017 sont présentés dans les Figures 8.5-2 à 8.5-4.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre d'accidents (avec ou sans arrêt) pour 100 agents (Figure 8.5-5).

Dans la fonction publique hospitalière, l'indicateur retenu est le nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt (Figures 8.5-7 à 8.5-9).

Des éléments complémentaires peuvent être obtenus grâce à l'exploitation de l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, et pour la FPT et la FPH grâce à l'exploitation de la banque nationale de données (BND) du Fonds national de prévention de la CNRACL, données issues de l'utilisation du logiciel Prorisq. Voir les Figures 8.5-1, 8.5-6 et 8.5-10.

F – Les maladies professionnelles

Les résultats agrégés portant sur les maladies professionnelles reconnues en 2017, issus du bilan « Hygiène et sécurité » pour la FPE, sont présentés dans la Figure 8.6-1. Des éléments peuvent être obtenus pour la FPT et la FPH grâce à l'exploitation de la banque nationale de données (BND) du Fonds national de prévention de la CNRACL, données issues de l'utilisation du logiciel Prorisq. Voir Figures 8.6-2 et 8.6-3.

G – Les expositions aux risques professionnels

La description des expositions aux risques professionnels a fait l'objet de nombreux travaux dans le secteur privé, et plus récemment dans la fonction publique. La couverture du champ de la fonction publique sur ces sujets répond aux engagements pris par les pouvoirs publics dans le cadre de l'accord de novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, et du protocole d'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique signé en octobre 2013, ainsi qu'aux conclusions du rapport du collège d'expertise pour le suivi des risques psychosociaux au travail de mai 2011, auquel la DGAFP a participé.

Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation des enquêtes Sumer 2016-2017 (Dares-DGT-DGAFP) et Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 (Dares-DGAFP-Drees-Insee), pour laquelle la DGAFP a financé une extension d'échantillon permettant d'obtenir des résultats détaillés sur les trois versants de la fonction publique (FT 8.7).

Pour en savoir plus

– Baradji E., Davie E., Duval J. (2016), « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point Stat*, DGAFP, mai 2016.

– Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories », *Points Stat*, DGAFP, février 2019.

– Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale », *Point Stat*, DGAFP, février 2019.

– Beque M., Mauroux A. (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre 2017.

– Beswick C., Zilloniz S. (2017), « Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ? », *Dares Analyses* n° 054, août 2017.

– Büsch F., Mainguené A. (2018), « La santé et sécurité au travail dans la fonction publique territoriale. Exploitation nationale des bilans sociaux 2015 », *Bulletin d'information statistique de la DGCL* n° 123, juin 2018.

– Daniel C., Létroublon C. (2018), « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses* n° 030, juin 2018.

– Davie E. (2015), « Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres*, édition 2015, DGAFP, décembre 2015.

– Lamy A., Zilloniz S. (2019), « Prévention des risques psychosociaux : les employeurs du public déclarent une forte exposition et une prévention active », *Point Stat*, DGAFP, février 2019.

– Laurent P. (2016), *Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique*, La Documentation française, mai 2016.

– Létroublon C., Zilloniz S. (2016), « La durée du travail, principaux indicateurs : en 2015, les salariés à temps complet travaillent 1 652 heures par an », *Dares Résultats* n° 80, décembre 2016.

8 Présentation

– Perronnet S. (2013), « Le temps de travail des enseignants du premier degré public en 2010 », *Note d'information* 13.12, Depp, juillet 2013.

– Perronnet S. (2013), « Temps de travail des enseignants du second degré public : pour une heure de cours, une heure de travail en dehors », *Note d'information* 13.13, Depp, juillet 2013.

Disponibilité des données


L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Études & Statistiques/Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.


Figure 8.1-1 : Durées travaillées en 2018 (hors enseignants)

	Durée annuelle effective (en heures)		Durée habituelle hebdomadaire (en heures)		Part des agents/salariés à temps partiel (en %)
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	
Fonction publique (hors enseignants⁽¹⁾)	1 640	1 025	39,3	25,7	20,8
FPE	1 728	1 027	41,2	26,7	13,9
FPT	1 596	995	38,4	24,2	25,1
FPH	1 598	1 092	38,4	28,0	21,2
Sexe					
Femmes	1 591	1 037	38,7	26,3	28,7
Hommes	1 702	948	40,1	21,9	7,5
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 839	976	43,4	25,1	13,6
Professions intermédiaires	1 578	1 058	38,2	26,1	23,5
Employés et ouvriers	1 610	1 016	38,6	25,5	21,3
Statut					
Fonctionnaires	1 608	1 130	38,9	28,4	15,8
Contractuels	1 626	897	38,3	22,2	34,4
Autres statuts ⁽²⁾	2 378	1 034	52,7	26,7	17,1
Famille de métiers⁽³⁾					
Action sociale	1 489	1 166	38,0	28,3	23,1
Administration	1 641	1 083	38,8	26,8	17,8
Bâtiment, travaux publics	1 596	1 061	37,2	23,9	12,1
Entretien et maintenance	1 496	973	37,0	24,8	27,2
Espaces verts, paysages	1 586	1 330	36,5	25,8	7,2
Finances publiques	1 652	1 256	38,8	31,3	14,6
Éducation, formation et recherche (hors enseignants)	1 678	818	41,1	22,9	26,4
Justice	1 990	658	47,6	26,6	11,9
Sécurité et défense	1 808	992	43,1	24,1	2,6
Services à la personne	1 825	1 121	42,8	26,8	22,6
Soins	1 615	1 074	39,0	27,3	27,0
Sport et loisirs, animation, culture	1 492	867	36,0	20,0	40,8
Technique, informatique, transports	1 663	1 117	38,7	26,9	9,6
Secteur privé⁽⁴⁾	1 708	981	39,2	22,7	18,1
De 1 à 9 salariés	1 690	998	38,3	22,4	22,9
De 10 à 49 salariés	1 696	1 035	38,9	24,0	16,5
De 50 à 499 salariés	1 701	1 066	39,3	25,3	12,9
500 salariés ou plus	1 719	1 171	40,0	28,0	9,1

Source : Enquête Emploi 2018, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : La **durée annuelle effective** inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. La **durée habituelle hebdomadaire** ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Elle s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées.

Lecture : Dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective du travail des agents occupant un emploi à temps plein est de 1 640 heures et celle des agents à temps partiel est de 1 025 heures en 2018.

(1) Le temps de travail des enseignants est sous-évalué dans l'enquête Emploi, la durée déclarée par cette population ne tenant pas toujours compte de l'ensemble des heures effectuées en dehors de la salle de classe. D'après l'enquête Emploi du temps 2009-2010 de l'Insee – qui contient un questionnaire spécifiquement adapté à cette population – la durée de travail hebdomadaire des enseignants du premier degré à temps complet s'élève à 44 heures (dont 9h30 à domicile). Les enseignants du second degré déclarent quant à eux exercer 41 heures de travail par semaine d'école (dont 12h36 à domicile) [Notes d'information 13.12 et 13.13 publiées en juillet 2013 par la Depp].

(2) La catégorie « Autres statuts » comprend les assistants maternels et familiaux, les médecins et les apprentis.

(3) Voir « La nomenclature FaPFP de familles de métiers de la fonction publique », Documents et méthodes no 16, DGAFP, 2015.

(4) Y compris les salariés dont on ne connaît pas la taille de l'entreprise.

Figure 8.1-2 : Part des agents déclarant travailler au forfait par sexe et catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique (hors enseignants)

[en %]

	FPE		FPT		FPH		Ensemble de la fonction publique		Privé	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Ensemble	10	12	6	5	9	8	8	8	12	12
Sexe										
Femmes	9	9	5	5	8	7	7	7	9	9
Hommes	12	14	6	5	11	10	9	10	13	14
Catégorie socioprofessionnelle										
Cadres et professions intellectuelles supérieures	17	22	12	13	26	26	17	20	42	45
Professions intermédiaires	8	7	6	5	8	8	7	7	8	9
Employés et ouvriers	8	9	5	4	5	3	5	5	4	3

Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : La durée de travail d'un agent ou salarié peut être déterminée sous la forme d'un forfait en jours. Dans ce cas, il est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année. Dans l'enquête Emploi, cette question n'est pas forcément bien comprise par tous les agents ou salariés. Il existe donc des marges d'incertitude quant aux résultats présentés.

Lecture : 14 % des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2018 ; ils étaient 12 % en 2017.

Figure 8.1-3 : Part des agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003

[en %]

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Femmes	Hommes	
Affaires étrangères	92,4	0,9	0,3	8,7	26,4	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	6,1	11,3	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	14,1	28,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3	0,2	0,4	0,3
Économie et Finances	57,3	5,4	1,0	5,8	25,1	13,3
Éducation nationale	-	-	-	-	-	-
Emploi et Solidarité	17,0	0,6	0,6	3,3	12,3	5,7
Équipement	6,0	0,1	0,0	0,5	0,9	0,8
Intérieur	38,8	5,5	0,2	2,3	2,9	2,7
<i>dont Police nationale</i>	92,3	9,2	0,3	1,8	2,0	2,0
Jeunesse et Sports	100,0	9,0	3,0	42,5	100,0	75,9
Justice	80,9	6,4	0,6	16,4	15,4	16,1
<i>dont magistrats</i>	93,5	-	-	93,6	93,4	93,5
Outre-mer	42,1	0,0	0,0	4,7	27,4	14,0
Services du Premier ministre	47,7	3,5	0,2	13,8	28,6	20,9
Total des ministères	41,7	3,2	0,3	4,2	8,7	6,4
Total hors Éducation nationale	47,5	3,8	0,4	6,0	10,0	8,2

Source : Enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP – Dessi.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 1 % des agents de catégorie C du ministère de l'Économie et des Finances sont au forfait en 2003.

Figure 8.1-4 : Organisation du temps de travail en 2016

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	Ensemble
Avoir les mêmes horaires tous les jours	66,0	81,1	50,0	68,0	65,6	66,1
Avoir des horaires alternants (travail en équipe, 2 x 8, 3 x 8 ou plus) ⁽¹⁾	2,3	3,2	20,9	6,5	8,1	7,8
Avoir des horaires variables d'un jour à l'autre	31,7	15,7	29,1	25,5	26,3	26,1
Travailler le samedi (même occasionnellement) ⁽²⁾	40,5	39,1	71,0	46,4	47,9	47,5
Travailler le dimanche (même occasionnellement) ⁽²⁾	29,9	27,7	66,0	36,7	25,1	27,9
Travailler le matin (entre 5 h et 7 h, même occasionnellement)	19,4	22,9	54,6	28,0	28,4	28,3
Travailler le soir (entre 20 h et minuit, même occasionnellement)	35,7	24,4	56,6	36,1	31,2	32,4
Travailler la nuit (entre minuit et 5 h, même occasionnellement)	12,2	11,3	35,3	16,8	14,3	14,9

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 29,9 % des agents de la FPE travaillent le dimanche, même occasionnellement.

(1) Mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un rythme rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

(2) Les familles de métiers les plus confrontées au travail le samedi et le dimanche sont les familles Soins, Sécurité-Défense et Justice.

Figure 8.1-5 : Contraintes horaires : durées, flexibilité et prévisibilité en 2016

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	Ensemble
Travailler 40 heures ou plus par semaine	38,0	17,4	21,8	27,3	30,7	29,9
Travailler plus de 5 jours par semaine	9,6	5,2	3,9	6,8	8,6	8,2
Faire des heures supplémentaires tous les jours ou souvent	38,7	19,1	35,7	31,2	27,9	28,6
<i>dont : aucune ne fait l'objet d'une compensation</i>	80,6	53,7	49,0	67,2	53,6	57,1
Emporter du travail à la maison	44,5	7,9	6,9	23,7	8,4	12,0
Avoir été joint plus de 20 fois par les collègues et/ou supérieurs ou par des personnes extérieures en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail au cours des 12 derniers mois	19,6	8,9	8,1	13,4	11,7	12,1
Ne pas disposer d'au moins 48 h consécutives de repos par semaine	11,4	6,3	23,8	12,2	15,9	15,0
Être obligé de dormir hors de chez soi au moins une fois par semaine	4,7	1,3	4,2	3,4	3,7	3,6
Ne pas connaître ses horaires pour la semaine suivante	5,0	4,5	2,8	4,3	10,4	8,9
Être soumis à un contrôle horaire	47,9	41,8	47,9	45,7	46,6	46,4
Ne pas pouvoir modifier ses horaires en s'arrangeant avec ses collègues en cas d'imprévu	36,1	21,1	14,6	26,3	21,1	22,4
Ne pas pouvoir s'absenter même quelques heures en cas d'imprévu personnel ou familial	13,3	9,5	23,9	14,2	11,6	12,2

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 38 % des agents de la FPE travaillent 40 heures ou plus par semaine.

Figure 8.1-6 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2016

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	Ensemble
Au moins 3 contraintes de rythme⁽¹⁾	20,7	25,4	42,5	26,9	37,4	34,9
Avoir un rythme imposé par ...						
le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	1,8	3,1	4,1	2,7	8,9	7,5
la cadence automatique d'une machine	1,4	3,4	2,9	2,4	8,6	7,1
d'autres contraintes techniques	9,3	11,9	16,6	11,7	18,8	17,1
la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	21,2	26,3	41,9	27,3	29,2	28,8
des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	30,2	35,8	49,3	36,2	51,4	47,8
dont : en une heure	17,0	19,4	34,2	21,5	30,7	28,5
une demande extérieure	65,9	59,1	78,6	66,2	70,2	69,2
dont : obligeant une réponse immédiate	51,1	48,2	72,1	54,5	58,2	57,3
les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie	23,7	24,8	33,9	26,2	32,0	30,6
un contrôle ou suivi automatisé	33,3	24,1	41,6	31,8	36,2	35,2
Ne pas pouvoir interrompre momentanément le travail quand on le souhaite	44,7	30,4	43,7	39,4	27,6	30,4
Devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire son travail	40,0	32,0	59,2	41,2	46,0	44,9
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue	62,3	65,0	78,6	66,7	64,6	65,1

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

(1) Parmi : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en 1 h au plus ou 1 jour au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.

Lecture : 25,4 % des agents de la FPT sont exposés à au moins 3 contraintes de rythme.

Figure 8.2-1 : Nombre de comptes épargne-temps (CET), de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés dans les trois versants de la fonction publique

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière
	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2009	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2007	Tous agents 31/12/2015	Tous agents 31/12/2013	Ensemble des personnels de la FPH 31/12/2007 ⁽¹⁾
Part des agents ayant un CET (en %) au 31/12	31,4	25,1	28,2	23,2 ⁽²⁾	14,1*
Nombre moyen de jours par CET au 31/12	17,1	18,0	15,4 ⁽³⁾	16,3	27,7
Nombre de CET ouverts au 31/12	230 759	202 403	468 555 ⁽⁴⁾	380 909	132 750
Nombre de jours en stock au 31/12	3 950 769	3 581 410	7 230 228	6 201 435	3 676 450
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	921 780	353 741	193 328	191 398	925 671
Nombre de jours versés au RAFP ⁽⁵⁾	166 738		11 379	8 719	

Sources : Enquêtes annuelles CET (FPE), DGAFP – Dessi ; bilans sociaux FPT, DGCL ; enquêtes ponctuelles FPH, DGOS.

* Estimation.

(1) On ne dispose pas de données plus récentes à partir des enquêtes ponctuelles de la DGOS. Le bilan social de la FPH indique, cependant, un nombre de CET stockés qui s'élève à 3 141 590 jours au 31 décembre 2015, soit une moyenne de 5,7 jours par agent (26 jours pour le personnel médical et 4 jours pour le personnel non médical).

(2) Ce résultat et ceux des années antérieures publiés dans les éditions précédentes du rapport annuel correspondent au nombre de CET pour cent agents et non pas la part d'agent ayant un CET. La refonte du questionnaire des bilans sociaux de la FPT portant sur l'année 2015 permet désormais de calculer cette part.

(3) Le questionnaire 2015 des bilans sociaux de la FPT ne permet plus de calculer le nombre de jours par CET. Ce résultat correspond au nombre de jours de CET par agent. Il diffère peu du nombre de jours par CET puisque généralement les agents ne disposent pas de plusieurs CET.

(4) Ce résultat correspond au nombre d'agents ayant un CET au 31/12 et non plus au nombre de CET ouverts au 31/12 comme renseigné jusqu'en 2013. Ces deux indicateurs diffèrent peu puisque généralement les agents ne disposent pas de plusieurs CET.

(5) RAFP : Régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

8 8.2 Compte épargne-temps

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 décembre 2009	27 527	62 374	89 901	86 297	54 561	230 759
Part des agents éligibles au dispositif ayant un CET (en %)	51,0	49,9	50,3	30,7	19,9	31,4
Part des nouveaux CET, ouverts pendant les années 2008 et 2009 sur l'ensemble des CET (en %)	25,0	26,4	26,0	33,6	44,1	33,1
Part des CET utilisés pour le rachat de jours sur l'ensemble des CET au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 (en %)	41,2	32,7	35,3	19,6	18,6	25,5
Nombre de jours rachetés au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009	222 147	358 543	580 690	240 446	100 644	921 780
Moyenne de jours rachetés par compte	19,6	17,6	18,3	14,2	9,9	15,7
Part des comptes épargne utilisés pour le versement de jours au RAFP (en %)	14,5	2,5	6,2	1,7	1,8	3,4
Nombre de jours placés au RAFP au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009	39 412	46 997	86 409	50 638	29 691	166 738
Moyenne de jours versés au RAFP par compte	9,9	29,8	15,5	35,4	30,9	20,9
Part des comptes épargne utilisés pour la consommation sous forme de congé pendant les années 2008 et 2009 (en %)	9,7	10,7	10,4	11,8	11,6	11,2
Nombre moyen de jours consommés sous forme de congé par CET concerné	13,4	12,3	12,6	11,5	7,9	11,0
Nombre de jours restant sur les CET au 31/12/2009	725 270	1 043 397	1 768 667	1 544 555	637 547	3 950 769
Nombre moyen de jours en stock sur les CET	26,3	16,7	19,7	17,9	11,7	17,1

Source : Enquête bisannuelle CET 2008-2009, DGAFP, traitement DGAFP – Dessi.

Lecture : Au 31 décembre 2009, 230 759 CET étaient ouverts depuis la mise en place du dispositif, ce qui représente 31,4 % de l'ensemble des agents de la fonction publique éligibles au CET et une moyenne de 17,1 jours de dépôt. Parmi les agents possédant un CET, 25,5 % ont racheté 15,7 jours en moyenne et 3,4 % ont versé au RAFP 20,9 jours en moyenne.


Figure 8.3-1 : Congés payés et jours de RTT⁽¹⁾ pris par type d'employeur

	2017		2018	
	Nombre de jours	Nombre de semaines	Nombre de jours	Nombre de semaines
Fonction publique (hors enseignants ⁽²⁾)	35	7,1	37	7,3
FPE	38	7,6	41	8,1
FPT	36	7,1	36	7,1
FPH	32	6,4	34	6,8
Privé	27	5,3	27	5,5
De 1 à 9 salariés	23	4,7	25	5,1
10 à 49 salariés	26	5,2	27	5,4
50 à 499 salariés	28	5,6	29	5,8
500 salariés ou plus	32	6,4	31	6,3

Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal, hors apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés. France entière (sauf Mayotte).

Lecture : En 2018, les agents de la fonction publique (hors enseignants) déclarent en moyenne avoir pris 37 jours ouvrés de congés (RTT compris), correspondant à 7,3 semaines de congés (RTT compris).

(1) Les congés sont calculés à partir du nombre de jours pris déclarés au cours d'une semaine dite de référence. Les congés déclarés par les individus sont renseignés en jours ouvrés. L'échantillon des semaines de référence étant uniformément réparti sur les 52 semaines que comporte l'année 2018, un nombre moyen de jours de congés pris au cours d'une année peut ensuite être estimé.

(2) Bénéficiant d'un régime de congés particulier, les enseignants sont exclus de cette figure.

Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010

[en %]

	Tous ministères hors Éducation nationale		Éducation nationale		Total général	
	2004	2010	2004	2010	2004	2010
Congé ordinaire de maladie	3,0	2,8	2,8	2,3	2,9	2,5
Congé de longue maladie ou pour grave maladie	1,1	0,9	0,8	0,8	0,9	0,8
Accident de service ou de travail, maladie professionnelle	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2
Ensemble « maladies »	4,3	4,0	3,8	3,1	4,0	3,5
Congé de maternité, paternité et d'adoption	0,4	0,5	1,2	1,4	0,9	1,1
Autorisation spéciale d'absence	0,7	0,8	0,5	0,4	0,6	0,5
<i>dont garde enfant malade</i>	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Formation	1,8	2,0	1,6	0,7	1,7	1,2
Congés annuels, RTT, CET, récupération	10,4	8,9	0,2 ⁽³⁾	2,3 ⁽²⁾	5,5	3,4 ⁽²⁾
Part des personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010⁽¹⁾	17,9	17,1	7,4	6,2⁽²⁾	11,7	10,1⁽²⁾

Source : Enquêtes DGAFP auprès des directions de personnel des ministères, DGAFP – Dessi.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 2,5 % des agents de l'État étaient en congé de maladie ordinaire en mars 2010 ; ils étaient 2,9 % à être absents pour ce motif en mars 2004.

(1) Le nombre de personnes absentes lors du jour test est rapporté à l'effectif du ministère.

(2) Le jour test choisi se situe en période scolaire, ce qui exclut de facto les congés (annuels, RTT, etc.) des enseignants. Cela explique le faible taux d'absence des agents du ministère de l'Éducation nationale pour ce motif puisqu'il ne peut concerner que les personnels administratifs. Compte tenu du poids des enseignants dans la fonction publique de l'État, le même type de résultat est observé (faible taux global d'absence) dans l'ensemble des ministères.

(3) Le faible taux d'absence pour congés annuels, RTT et CET à l'Éducation nationale en 2004 résulte du fait que l'instauration des CET a débuté seulement en 2004 dans ce ministère : les agents ne pouvaient donc pas encore disposer de jours de congé pour ce motif en mars 2004.

 **Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères⁽¹⁾ au 31 décembre**

	2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)
Agriculture et Alimentation	39	46	17,9
Armées	85	65	-23,5
Culture	27	26	-3,7
Économie et Finances, Action et Comptes publics ⁽²⁾	234	201	-14,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	4 579	4 353	-4,9
Europe et Affaires étrangères	17	20	17,6
Intérieur, Cohésion des territoires et Outre-mer	289	250	-13,5
Justice	253	220	-13,0
Ministères sociaux	39	22	-43,6
Services du Premier ministre	3	1	ns
Transition écologique et solidaire	71	49	-31,0
Ensemble	5 636	5 253	-6,8
Part des agents en congé parental (en %)	0,4	0,3	

Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères hors établissements publics.

Lecture : Au 31 décembre 2017, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,3 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères hors établissements publics.

ns : données non significatives.

(1) Les périmètres ministériels sont ceux des secrétariats généraux. La dénomination est la dernière connue.

(2) Y compris Caisse des dépôts et consignations.

 **Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, catégorie hiérarchique, âge et durée des fonctionnaires en congé parental dans les ministères au 31 décembre**

[en %]

	2015	2016	2017
Sexe			
Femmes	94,5	94,6	94,7
Hommes	5,5	5,4	5,3
Catégorie hiérarchique			
A+	0,9	1,1	0,8
A	77,5	78,6	81,2
B	9,6	8,9	7,7
C	12,0	11,3	10,4
Âge⁽¹⁾			
Moins de 30 ans	8,9	9,9	14,0
30 à 39 ans	73,1	72,1	68,8
40 à 49 ans	17,6	17,5	16,0
50 ans et plus	0,4	0,4	1,2
Durée⁽¹⁾			
Moins d'un an	68,4	74,3	84,2
De 1 à 5 ans	30,1	24,4	14,8
De 5 à 10 ans	1,3	1,1	0,8
Plus de 10 ans	0,2	0,2	0,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères hors établissements publics.

Lecture : 94,7 % des fonctionnaires des ministères en congé parental au 31 décembre 2017 sont des femmes et 68,8 % sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) La répartition par âge et durée n'est pas connue pour le ministère de la Culture.

Figure 8.3-5 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre

	Année	Total	Part des femmes (en %)
En congé parental (article 75)	2013	8 058	96,2
<i>Fonctionnaires et contractuels</i>	2015	7 571	96,8

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

Note : Ces données sont des estimations provenant de l'exploitation des « bilans sociaux » et ne peuvent être considérées comme exactes à l'unité près.

 **Figure 8.4-1 : Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé en 2018**

[en %]


	Personnes en emploi au sens du BIT	Personnes en emploi « élargi » ⁽¹⁾
FPE	2,7	3,3
<i>Enseignants</i>	2,7	3,1
<i>Hors enseignants</i>	2,7	3,5
FPT	4,6	5,8
FPH	5,1	6,2
Ensemble de la fonction publique	3,9	4,8
Secteur privé	3,9	4,6
Ensemble	3,9	4,6

Source : Insee, enquête Emploi. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), personnes en emploi salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Lecture : En 2018, parmi les agents de la fonction publique, 3,9 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

(1) En emploi au sens du BIT ou absent de son emploi pour maladie de plus d'un an.

 **Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé en 2018**
[en nombre de jours sur l'année]

	Personnes en emploi au sens du BIT	Personnes en emploi « élargi » ⁽¹⁾
FPE	5,7	7,4
<i>Enseignants</i>	5,3	6,5
<i>Hors enseignants</i>	6,0	8,0
FPT	10,7	13,7
FPH	11,4	14,4
Ensemble de la fonction publique	8,6	11,0
Secteur privé	9,0	10,7
Ensemble	8,9	10,8

Source : Insee, enquête Emploi. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), personnes en emploi salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Lecture : En 2018, les agents de la fonction publique ont été absents en moyenne sur l'année 8,6 jours pour raison de santé.

(1) En emploi au sens du BIT ou absent de son emploi pour maladie de plus d'un an.

Figure 8.4-3 : Répartition des agents de la fonction publique ayant eu au moins un arrêt maladie dans l'année selon leur durée cumulée d'absence en 2016

		Part des agents		Répartition des agents ayant eu au moins un arrêt maladie selon la durée cumulée d'absence dans l'année			
		Ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année	Ayant eu au moins 3 arrêts maladie dans l'année	1-7 jours	8-15 jours	16-29 jours	30 jours et plus
Sexe	Hommes	32	4	55	20	5	20
	Femmes	38	5	51	17	8	24
Âge	-30	30	4	64	15	4	18
	30-49	38	5	55	16	8	21
	50 et +	36	4	43	22	6	29
Statut	Fonctionnaires (y.c. stagiaires)	39	5	51	19	7	24
	Contractuels et autres statuts	27	3	59	14	6	21
Catégorie hiérarchique	A	31	4	62	16	5	17
	B	34	3	52	19	8	22
	C	40	5	48	19	7	27
Quotité de travail	Temps plein	37	4	53	18	6	23
	Temps partiel	30	4	52	16	7	25
Versant	FPE	34	4	58	17	6	18
	FPT	37	5	50	20	7	23
	FPH	38	4	47	15	6	31
Famille de métiers	Action sociale	41	2	58	13	9	20
	Administration	39	3	54	18	7	22
	Bâtiment, travaux publics	41	2	67	16	2	15
	Entretien et maintenance	39	5	42	20	9	30
	Espaces verts, paysages	32	9	36	17	1	45
	Finances publiques	35	6	57	23	4	15
	Éducation, formation et recherche	32	5	65	16	6	13
	Sécurité et Défense	33	3	49	14	5	32
	Services à la personne, restauration	30	4	38	18	9	34
	Soins	37	4	44	18	7	30
Sport et loisirs, animation, culture	31	6	66	17	3	13	
Technique, informatique, transports	38	6	57	24	5	14	
Ensemble de la fonction publique		36	4	53	18	7	23
Privé		30	3	50	19	8	23

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), agents de la fonction publique et salariés du privé.

Lecture : En 2016, 36 % des agents de la fonction publique ont eu au moins un arrêt maladie. 53 % se sont arrêtés moins de 8 jours dans l'année.

8 8.4 Congés maladie

Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé dans les ministères en 2012

Ministère	Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent	pour maladie ordinaire de moins de 4 jours	pour maladie ordinaire de 4 jours et plus	pour maladie ordinaire	pour maladie grave, longue durée	accident du travail	maladie professionnelle	AT/MP
Affaires étrangères	nd	0,7	3,2	3,9	nd	nd	0,0	nd
Agriculture	9,9	0,4	4,8	5,2	4,1	0,6	0,0	0,6
Caisse des dépôts, Conseil d'État, Cour des comptes	13,5	0,7	7,0	7,7	5,0	0,7	0,0	0,7
Culture	9,7	0,3	3,8	4,1	1,8	3,6	0,2	3,9
Défense – civils	14,5	0,5	7,1	7,5	5,6	0,9	0,4	1,3
Écologie	13,2	0,1	6,5	6,7	5,4	1,0	0,1	1,1
Économie et Finances	14,4	nd	nd	8,2	5,6	nd	nd	0,6
Intérieur	13,2	0,3	7,6	8,0	3,1	2,2	0,0	2,2
Justice	14,0 ⁽¹⁾	nd	nd	8,7	3,7	1,7	0,1 ⁽¹⁾	1,7 ⁽¹⁾
Ministères de l'enseignement	11,4	0,8	5,8	6,6	4,5	0,4	0,0	0,4
Ministères sociaux	12,6	0,3	5,3	5,6	6,6	0,4	0,0	0,0
Services du Premier ministre	10,2	0,3	4,5	4,8	4,5	0,9	0,0	0,9
Travail	16,5	0,5	8,0	8,5	7,5	0,4	0,0	0,4
Ensemble	12,3⁽²⁾	0,6	6,5	7,1	4,4⁽²⁾	0,8⁽²⁾	0,0	0,9⁽²⁾
<i>Hors ministères de l'enseignement</i>	<i>13,5⁽²⁾</i>	<i>0,5</i>	<i>7,2</i>	<i>7,8</i>	<i>4,3⁽²⁾</i>	<i>1,4⁽²⁾</i>	<i>0,1</i>	<i>1,5⁽²⁾</i>

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères, agents civils.

(1) Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire.

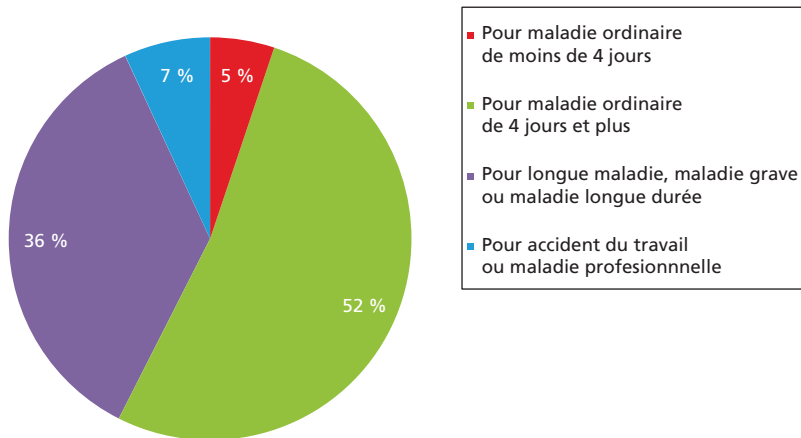
(2) Hors ministère des Affaires étrangères

Lecture : Le nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent du ministère de l'Agriculture s'élève à 9,9 en 2012.

Note : En raison des arrondis, le total des nombres moyens de jours peut être différent de la somme des décompositions à hauteur d'un dixième de jour.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012



Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères, agents civils.

Note : Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire et hors ministère des Affaires étrangères pour les congés pour longue maladie, maladie grave ou maladie longue durée et pour AT/MP.

Figure 8.4-6 : Nombre moyen de jours d'arrêt maladie par agent et par motif dans la fonction publique territoriale

	2011	2013	2015
Maladie ordinaire	12,0	11,9	13,4
Longue maladie	6,8	7,2	7,4
Accident du travail et du trajet	2,3	2,6	2,5
Maladie professionnelle	0,7	0,8	0,9
Total absence pour raison de santé	21,8	22,5	24,2

Source : DGCL, Bilans sociaux 2011, 2013 et 2015.

Champ : Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents au 31 décembre de l'année concernée.

Figure 8.4-7 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière en 2015

	Personnel médical	Personnel non médical
Maladie ordinaire	3,8	13,5
Longue maladie, maladie de longue durée	1,5	5,7
Accident du travail	0,2	2,2
Accident du trajet	0,1	0,2
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,1
Maladie professionnelle	0,0	1,0
Total absence pour raison de santé	5,6	22,7

Source : ATIH – DGOS, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015, indicateur 6.2.

Champ : Agents travaillant dans 301 établissements publics de santé répondants.

8 8.5 Accident du travail

Figure 8.5-1 : Part des agents ayant eu un accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2016

[en %]

	Part des agents ayant eu...			
	au moins un accident dans l'année	un accident	deux accidents	trois accidents ou plus
Fonction publique de l'État	7,8	6,6	0,7	0,5
Fonction publique territoriale	9,7	8,3	0,9	0,5
Fonction publique hospitalière	12,9	9,8	1,9	1,1
Ensemble de la fonction publique	9,5	7,9	1,1	0,6
Secteur privé	10,4	8,0	1,4	1,0

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 9,7 % des agents de la FPT ont déclaré avoir subi au moins un accident du travail dans l'année : 8,3 % ont déclaré un accident, 0,9 % deux accidents et 0,5 % trois accidents ou plus.

Note : Accidents du travail déclarés, hors accidents de trajet, survenus dans les 12 mois précédant la collecte.

Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2017 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
					Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	100 %	45	31 %	69 %	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %		
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	42 %	97	46 %	54 %	nd	nd	nd	nd	2 %	0 %		
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	89 % *	1 254	45 %	55 %	40 %	42 %	60 %	58 %	86 %	82 %	0 %	0 %
Conseil d'État	100 %	28	43 %	57 %	50 %	88 %	50 %	13 %	67 %	50 %	0 %	0 %
Culture et Communication ⁽¹⁾	78 %	475	49 %	51 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
DDI	100 %	587	35 %	65 %	45 %	48 %	55 %	52 %	91 %	86 %	0 %	0 %
Défense ⁽²⁾	95 %	1 378	58 %	42 %	39 %	46 %	61 %	54 %	87 %	78 %	0 %	0 %
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – hors Aviation civile ⁽³⁾	97 %	1 569	77 %	23 %	35 %	42 %	65 %	58 %	80 %	87 %	0 %	0 %
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – Aviation civile	100 %	87	53 %	47 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Éducation nationale ⁽¹⁾⁽⁴⁾	100 %	12 415	22 %	78 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	77 %	3 349	nd	nd	48 %	nd	52 %	nd	50 %	nd	0 %	nd
Intérieur – gendarmerie	100 %	266	59 %	41 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Intérieur – police ⁽¹⁾	100 % *	11 813	82 %	18 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Intérieur – secrétariat général	100 %	131	51 %	49 %	34 %	36 %	66 %	64 %	100 %	100 %	0 %	0 %
Justice ⁽¹⁾	50 %	8 394	18 %	82 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100 %	68	50 %	50 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Ministères sociaux ⁽¹⁾		390	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Source : Volet ATIMP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2017. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'Éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du Conseil d'État, 28 accidents du travail ont été notifiés en 2017. Parmi ceux-ci, 57 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 88 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 13 % en ont fait l'objet (50 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

8 8.5 Accident du travail

 **Figure 8.5-3 : Nombre d'accidents du travail notifiés ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès selon les ministères**

	2016		2017	
	Taux de couverture	Nombre d'AT ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès	Taux de couverture	Nombre d'AT ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	100 %	19	100 %	22
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	37 %	117	42 %	51
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	91 %*	590	89 %*	620
Conseil d'État	100 %	20	100 %	5
Culture et Communication ⁽¹⁾	63 %	221	78 %	249
DDI	100 %	257	100 %	273
Défense ⁽²⁾	95 %	649	95 %	667
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – hors Aviation civile ⁽³⁾	96 %	507	97 %	811
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – Aviation civile	75 %	45	100 %	29
Éducation nationale ⁽¹⁾⁽⁴⁾		nd		nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	76 %	1 368	77 %	873
Intérieur – gendarmerie	100 %	100		nd
Intérieur – police ⁽¹⁾	100 %*	5 088		nd
Intérieur – secrétariat général	100 %	100	100 %	85
Justice ⁽¹⁾	85 %	1 806	50 %	1 828
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100 %	46	100 %	52
Ministères sociaux ⁽¹⁾		nd		nd

Source : Volet AT/IMP, Bilans de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2016 et 2017. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieure ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'Éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête).

Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2017 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du trajet notifiés	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
					Sans arrêt		Avec arrêt		<i>dont + de 3 jours</i>		Avec décès	
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	100 %	40	33 %	68 %	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %	
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	42 %	62	23 %	77 %	nd	nd	nd	nd	nd	7 %	0 %	
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	89 %*	995	32 %	68 %	38 %	36 %	62 %	64 %	83 %	80 %	1 %	0 %
Conseil d'État	100 %	52	21 %	79 %	45 %	41 %	55 %	59 %	67 %	79 %	1 %	0 %
Culture et Communication ⁽¹⁾	78 %	285	31 %	69 %	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %	
DDI	100 %	294	33 %	67 %	35 %	37 %	65 %	63 %	79 %	81 %	0 %	0 %
Défense ⁽²⁾	95 %	440	50 %	50 %	39 %	42 %	61 %	58 %	84 %	77 %	0 %	0 %
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – hors Aviation civile ⁽³⁾	97 %	405	43 %	57 %	47 %	45 %	53 %	55 %	80 %	88 %	1 %	0 %
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – Aviation civile	100 %	59	54 %	46 %	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %	
Éducation nationale ⁽¹⁾⁽⁴⁾	100 %	4 163	22 %	78 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	77 %	1 362	nd	nd	44 %	nd	56 %	nd	64 %	nd	0 %	
Intérieur – gendarmerie	100 %	35	49 %	51 %	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %	
Intérieur – police ⁽¹⁾	100 %*	1 185	66 %	34 %	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %	
Intérieur – secrétariat général	100 %	115	29 %	71 %	33 %	28 %	67 %	72 %	100 %	100 %	0 %	0 %
Justice ⁽¹⁾	50 %	630	68 %	32 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100 %	67	45 %	55 %	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %	
Ministères sociaux ⁽¹⁾		304	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	

Source : Volet ATIMP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2017. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères.

(1) Accidents reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'Éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du Conseil d'État, 52 accidents du trajet ont été notifiés en 2017. Parmi ceux-ci, 79 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 41 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 59 % en ont fait l'objet (79 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 8.5-5 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2015

Filière	Nombre d'accidents de service pour 100 agents ⁽¹⁾	Nombre d'accidents du trajet pour 100 agents ⁽¹⁾
Administrative	2,0	0,9
Animation	7,2	1,0
Culturelle	1,6	0,6
Incendie et secours	15,4	0,4
Médico-sociale technique	6,9	1,0
Police municipale	10,9	1,0
Sociale	6,3	0,9
Sportive	5,8	0,9
Technique	8,7	0,7
Total	6,5	0,8

Source : DGCL, synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2015.

Champ : Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents employés dans les collectivités territoriales disposant d'un Comité technique paritaire propre (celles de plus de 50 agents) ou relevant du CTP d'un centre de gestion au 31 décembre 2015.
(1) Données révisées par la DGCL.

Figure 8.5-6 : Répartition des accidents de service et de trajet selon le type de collectivité dans la fonction publique territoriale en 2017

	Taux de sinistralité des accidents de service ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt	Taux de sinistralité des accidents de trajet ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Communauté de communes, de ville	4,0 %	62,7 %	43,9	0,4 %	57,5 %	52,3
Communauté urbaine, district	2,7 %	75,8 %	45,0	0,5 %	50,0 %	37,7
Commune	6,2 %	66,3 %	43,4	1,0 %	71,4 %	45,5
Centre d'action sociale	5,5 %	62,8 %	53,3	0,8 %	66,8 %	36,6
Département	4,0 %	62,1 %	39,2	0,9 %	63,7 %	40,9
Offices publics de l'habitat (OPH)	6,1 %	64,0 %	43,6	0,6 %	77,6 %	26,9
Région	3,3 %	66,5 %	39,6	0,7 %	85,1 %	71,3
Syndicat	5,2 %	59,2 %	49,6	0,8 %	69,8 %	46,9
Autre collectivité territoriale	4,8 %	62,0 %	41,7	0,8 %	63,8 %	41,6
Métropole	5,3 %	67,5 %	43,8	1,0 %	71,1 %	47,2
Ensemble	5,6 %	65,2 %	43,7	0,9 %	69,7 %	44,5

Sources : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 699 323 agents, représentant 48 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

Notes : En 2017, 38 939 accidents de service et 6 241 accidents de trajet d'agents de la FPT ont été recensés dans la BND ; le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année aux effectifs couverts par la Banque nationale des données.

Figure 8.5-7 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2015

Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail recensés	22 830
ETP de l'échantillon	549 875
Nombre d'accidents du travail pour 100 ETP	4,2

Source : DGOS et ATIH, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015.

Champ : Agents travaillant dans 489 établissements publics de santé répondants.

Lecture : Sur un échantillon de 489 établissements composés de 549 875 ETP au total, 22 830 accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail ont été recensés soit 4,2 accidents du travail pour 100 ETP.

Figure 8.5-8 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2015

	Part des établissements de santé qui déclarent la cause parmi les plus fréquentes
Chute de plain-pied	78,4 %
Effort lié à la manutention de malades	74,8 %
Contact/Projection avec sang, urine, produit biologique, etc. sur peau lésée, muqueuses, yeux	28,2 %

Source : DGOS et ATIH, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015.

Champ : Échantillon de 489 établissements publics de santé répondants.

Figure 8.5-9 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2015

	Part des établissements de santé qui déclarent le métier parmi les plus touchés
Aide-soignant(e)	96,6 %
Infirmier(e) en soins généraux	89,2 %
Agent de bio-nettoyage	74,0 %

Source : DGOS et ATIH, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015.

Champ : Échantillon de 489 établissements publics de santé répondants.

Figure 8.5-10 : Répartition des accidents de service et de trajet selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2017

	Taux de sinistralité des accidents de service ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt	Taux de sinistralité des accidents de trajet ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Autres collectivités hospitalières	8,1 %	50,2 %	47,6	1,0 %	52,4 %	48,8
Centres de soins avec/sans hébergement	8,1 %	54,8 %	57,2	0,6 %	55,6 %	47,8
Centres d'hébergement pour personnes âgées	9,2 %	59,5 %	53,9	0,6 %	66,7 %	51,5
Centres hospitaliers généraux	8,0 %	43,8 %	50,5	0,8 %	63,5 %	46,3
Centres hospitaliers régionaux	6,6 %	38,0 %	43,1	0,8 %	46,5 %	40,5
Centres hospitaliers spécialisés	9,2 %	52,6 %	46,5	0,8 %	54,9 %	47
Établissements publics à caractère sanitaire ou social	9,1 %	59,1 %	42,1	0,9 %	69,5 %	42,9
Hôpitaux locaux	8,6 %	53,5 %	50,1	0,6 %	65,0 %	56,3
Ensemble	8,0 %	46,6 %	49,3	0,8 %	59,3 %	46,1

Sources : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 278872 agents, représentant 30 % de la population des actifs hospitaliers de la CNRACL.

Notes : En 2017, 22 174 accidents de service et 2 188 accidents de trajet d'agents de la FPH ont été recensés dans la BND ; le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année au nombre des effectifs couverts par la Banque nationale des données.

 **Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues en 2016 et 2017 selon les ministères**

	2016		2017	
	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues
Affaires étrangères et Développement international	100 %	3	100 %	1
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	37 %	5	42 %	2
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	91 % *	20	89 % *	14
Conseil d'État	100 %	0	100 %	0
Culture et Communication	63 %	28	78 %	20
DDI	100 %	44	100 %	29
Défense ⁽¹⁾	95 %	158	95 %	126
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – hors Aviation civile ⁽²⁾	97 %	43	97 %	58
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – y.c. Aviation civile	75 %	2	100 %	8
Éducation nationale	100 %	110	100 %	104
Enseignement supérieur et Recherche	76 %	148	81 %	119
Intérieur – Gendarmerie	100 %	2	100 %	2
Intérieur – Police		nd		nd
Intérieur – Secrétariat général	100 %	3	100 %	0
Justice	79 %	18	50 %	24
Services du Premier ministre	100 %	6	100 %	4
Ministères sociaux	96 % *	26		33

Source : Volet AT/IMP, Bilans de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2016 et 2017. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Hors personnel militaire.

(2) DDI inclus, hors EPA.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

Figure 8.6-2 : Répartition des maladies professionnelles selon le type de collectivité de la fonction publique territoriale en 2017

	Nombre de maladies professionnelles	Taux de sinistralité ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne de jours d'arrêt
Communauté de communes, de ville	92	0,3 %	71,7 %	161,2
Communauté urbaine, district	5	0,1 %	80,0 %	231,0
Commune	1931	0,5 %	64,8 %	-
Centre d'action sociale	289	0,6 %	62,3 %	162,9
Département	257	0,4 %	69,6 %	141,5
Offices publics de l'habitat (OPH)	69	0,3 %	62,3 %	142,8
Région	64	0,5 %	76,6 %	145,0
Syndicat	20	0,3 %	65,0 %	223,2
Autre collectivité territoriale	157	0,3 %	68,2 %	175,1
Métropole	93	0,4 %	68,8 %	159,9
Ensemble	2977	0,4 %	65,7 %	148,5

Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 699323 agents, représentant 48 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

Note : Le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année aux effectifs couverts par la Banque nationale des données.

Figure 8.6-3 : Répartition des maladies professionnelles selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2017

	Nombre de maladies professionnelles	Taux de sinistralité ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne de jours d'arrêt
Autres collectivités hospitalières	32	0,4 %	68,8 %	-
Centre de soins avec/sans hébergement	9	0,6 %	77,8 %	262,9
Centre d'hébergement pour personnes âgées	385	1,2 %	77,9 %	138,8
Centres hospitaliers généraux	1075	0,8 %	67,5 %	143,4
Centres hospitaliers régionaux	216	0,4 %	61,1 %	147,4
Centres hospitaliers spécialisés	53	0,4 %	79,2 %	156,4
Établissements publics à caractère sanitaire ou social	40	0,4 %	77,5 %	99,4
Hôpitaux locaux	117	0,8 %	72,6 %	168,4
Ensemble	1927	0,7 %	69,8 %	145,3

Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 278872 agents, représentant 30 % de la population des actifs hospitaliers de la CNRACL.

Note : Le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année aux effectifs couverts par la Banque nationale des données.

Figure 8.7-1 : Contraintes physiques dans le cadre du travail en 2016

[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Avoir au moins trois contraintes physiques intenses ⁽¹⁾	19,2	32,0	56,1	31,5	34,4	33,7
Rester longtemps debout	49,3	49,0	69,2	53,4	48,7	49,8
Rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante	25,5	33,4	41,1	31,6	35,3	34,4
Porter ou déplacer des charges lourdes	22,3	38,9	62,4	36,6	40,6	39,7
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	21,3	35,1	55,3	33,3	37,5	36,5
Être exposés à un bruit intense	12,5	15,7	10,7	13,2	19,7	18,2
Respirer des fumées ou des poussières	17,0	28,0	16,5	20,8	33,1	30,2
Être en contact avec des produits dangereux	18,2	29,0	52,6	29,2	28,6	28,8

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 62,4 % des agents de la FPH doivent porter ou déplacer des charges lourdes dans le cadre de leur travail.

(1) Parmi : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

Figure 8.7-2 : Exposition aux risques chimiques ou biologiques en 2017

[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Être exposés à au moins un produit chimique	14,6	38,5	57,0	33,3	32,1	32,3
Être exposés à au moins trois agents chimiques	9,6	19,7	24,9	16,9	14,4	14,9
Être exposés à au moins un solvant	8,6	11,8	35,8	16,0	12,7	13,4
Être exposés à au moins un agent chimique cancérigène	8,2	15,2	7,7	10,7	11,1	11,0
Être exposés à au moins un produit chimique 10 h ou plus par semaine	1,6	10,1	10,5	6,8	8,4	8,1
Être exposés à au moins un produit chimique de manière importante par sa durée et/ou par son intensité	0,6	5,1	5,4	3,4	4,8	4,5
Être exposés à des agents biologiques	26,6	43,0	72,8	43,3	20,0	24,9
Travailler au contact d'un réservoir humain ⁽¹⁾	24,0	24,2	69,4	34,4	10,8	15,8
Travailler au contact d'un réservoir animal ⁽²⁾	2,2	6,1	1,2	3,4	2,3	2,6

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2017. Traitement Dares, DGT et DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte), salariés ; FPE : hors personnels non-enseignants de l'Éducation nationale.

Lecture : 38,5 % des agents de la fonction publique territoriale sont exposés à au moins un produit chimique.

(1) Entraînant des risques d'exposition à des agents biologiques émanant d'autres personnes.

(2) Entraînant des risques d'exposition aux agents biologiques émanant d'animaux.

Figure 8.7-3 : Part des agents ou salariés ayant vécu un changement organisationnel dans l'année

[en %]

Au cours des 12 derniers mois, l'environnement de travail a été fortement modifié par...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Un changement de votre poste/fonction	15,3	17,2	20,2	17,0	14,7	15,2
Un changement dans les techniques utilisées	11,3	11,1	14,0	11,8	13,5	13,1
Une restructuration ou un déménagement de l'établissement, l'entreprise ou l'administration	10,9	13,3	16,3	12,9	12,2	12,3
Un changement de l'organisation du travail au sein de l'établissement	20,2	23,9	28,4	23,3	19,9	20,7
Un plan de licenciement dans l'établissement	1,7	1,2	4,0	2,0	4,2	3,7
Un rachat ou un changement dans l'équipe de direction	12,7	13,5	17,1	13,9	13,7	13,8
Ces changements sont plutôt négatifs	35,8	30,8	35,8	34,1	29,7	30,9
Vivre des changements imprévisibles ou mal préparés	15,8	16,6	25,0	18,0	18,3	18,2
Craindre pour son emploi pour l'année qui vient	16,0	20,1	19,1	18,1	26,2	24,3
Craindre d'être muté à un autre poste de travail contre sa volonté	22,2	25,4	33,2	25,6	16,5	18,6

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 20,2 % des agents de la FPE ont vécu un changement de l'organisation du travail au sein de leur établissement au cours des 12 derniers mois.

Figure 8.7-4 : Relations sociales au travail en 2016

[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
En cas de travail délicat ou compliqué, être aidés par :						
les supérieurs hiérarchiques	59,2	68,1	62,8	63,1	67,4	66,3
les collègues	87,3	81,5	94,8	86,8	78,2	80,2
Au vu des efforts, ne pas recevoir le respect et l'estime que mérite son travail	26,3	23,1	25,9	25,1	23,4	23,8
Le supérieur hiérarchique n'est pas équitable dans la répartition des tâches	23,5	29,9	32,7	27,7	27,3	27,4
Avoir été victime d'une agression verbale de la part des collègues ou supérieurs au cours des 12 derniers mois	11,1	11,4	16,1	12,2	10,6	11,0

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 63,1 % des agents de la fonction publique déclarent être aidés par leurs supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué.

Figure 8.7-5 : Autonomie au travail et marges de manœuvre en 2016

[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Choisir eux-mêmes la façon d'atteindre les objectifs fixés	85,6	80,3	77,4	82,0	76,0	77,4
Régler eux-mêmes les incidents, au moins dans certains cas précis	73,0	65,3	62,6	68,1	67,9	67,9
Pouvoir faire varier les délais fixés	35,7	32,7	32,9	34,1	39,5	38,2
Apprendre des choses nouvelles	88,2	81,5	89,3	86,1	78,0	79,9
Avoir la possibilité de faire des choses qui plaisent	68,7	54,6	63,9	62,7	49,0	55,7

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 77,4 % des agents de la FPH déclarent choisir eux-même la façon d'atteindre les objectifs fixés.

Figure 8.7-6 : Situations de tension, comportements hostiles ou agressions en 2016

[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Vivre des situations de tension dans les rapports avec le public	45,6	34,5	55,2	43,7	28,1	31,8
Être en contact avec des personnes en situation de détresse	68,5	54,3	88,1	67,6	39,7	46,3
Devoir calmer des gens	73,2	60,0	86,4	71,3	49,2	54,4
Vivre au moins un comportement hostile ⁽¹⁾	29,2	28,7	34,7	30,2	29,4	29,6
Avoir été victime d'une agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois	24,5	18,7	33,4	24,3	12,0	15,0
Avoir été victime d'une agression physique ou sexuelle de la part du public au cours des 12 derniers mois	2,9	1,6	7,2	3,3	1,1	1,6
Être en contact direct avec le public	84,6	83,6	91,9	85,7	69,1	73,1

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 60,0 % des agents de la FPT disent devoir calmer des gens dans leur travail.

(1) Vivre au travail au moins une des situations difficiles suivantes au cours des douze derniers mois : une, ou plusieurs personnes, vous ignore, vous empêche de vous exprimer, vous ridiculise en public, critique injustement votre travail, vous charge de tâches inutiles ou dégradantes, sabote votre travail ou vous empêche de travailler correctement, laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé, vous dit des choses obscènes ou dégradantes, vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante, vous fait des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous.

Figure 8.7-7 : Conflits de valeur en 2016

[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Devoir faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin	27,8	20,7	35,9	27,0	25,6	26,0
Devoir faire des choses que l'on désapprouve	7,3	8,5	9,9	8,3	10,5	10,0
Ne pas ressentir la fierté du travail bien fait	29,5	25,4	32,0	28,6	26,9	27,3

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 10,0 % de l'ensemble des salariés déclarent devoir faire des choses qu'ils désapprouvent.

Relations professionnelles **9**

Élections aux comités techniques **9.1**

Élections aux commissions administratives
paritaires **9.2**

Discipline **9.3**

Représentation professionnelle **9.4**

Grèves **9.5**

Activité juridictionnelle et consultative
des juridictions administratives **9.6**

Présentation

A – Les élections professionnelles

Les élections professionnelles se sont déroulées, pour la deuxième fois simultanément dans l'ensemble de la fonction publique – de l'État, territoriale et hospitalière –, ainsi qu'auprès des fonctionnaires de La Poste, d'Orange et autres organismes accueillant des fonctionnaires de l'État, entre le 29 novembre 2018 et le 6 décembre 2018.

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 50,8 % dans la fonction publique de l'État, 51,8 % dans la fonction publique territoriale et 44,2 % dans la fonction publique hospitalière, soit 49,8 % pour l'ensemble des trois versants. Sur ce champ global, la CGT arrive en tête avec 21,8 % des suffrages, la CFDT et FO suivent (respectivement 19,0 % et 18,1 %) et devancent l'Unsa (11,2 %) et la FSU (8,6 %). Viennent ensuite Solidaires (6,4 %), la FA-FP (3,5 %), la CGC (3,4 %), la CFTC (2,9 %), et la FGAF (0,3 %). Les 4,7 % de suffrages restants correspondent à diverses organisations syndicales.

Les taux de participation sont quasiment identiques (49,9 %) pour **les élections aux comités techniques de proximité, lesquelles sont prises en compte pour mesurer l'audience des organisations syndicales de la fonction publique au niveau régional**. Pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique, la CGT arrive en tête dans huit régions, notamment l'Île-de-France, et la CFDT dans cinq régions.

Pour **les élections aux commissions administratives paritaires (CAP) dans la fonction publique de l'État (FPE)**, le taux de participation est de 59,3 % (59,2 % aux deux élections précédentes) et le nombre de CAP est passé de 349 à 360. FSU et FO arrivent en première position avec respectivement 19,6 % et 18,7 % des suffrages, l'UNSA et la CFDT suivent (respectivement 16,8 % et 11,9 % des suffrages) et devancent la CGT (11,2 %) et Solidaires (7,5%). Suit la CGC avec 6,4 % des suffrages parmi les principaux syndicats représentés.

Pour **les élections aux commissions consultatives paritaires (CCP) dans la fonction publique de l'État (FPE)**, le taux de participation est de 22,3 % pour les 541 CCP recensées. FSU et la CGT arrivent en première position avec respectivement 19,3 % et 16,7 % des suffrages, FO et la CFDT suivent (respectivement 16,0 % et 13,7 % des suffrages) et devancent l'UNSA (12,8 %). Suivent la CGC (5,7 % des suffrages), Solidaires (4,7 %

des suffrages) et la FA-FP (4,3 % des suffrages) parmi les principaux syndicats représentés.

Pour **les élections aux CAP dans la fonction publique territoriale (FPT)**, le taux de participation global est de 49 %. La CGT arrive en tête avec 28,5 % devant la CFDT et FO (20,6 % et 16,9%). Pour les catégories hiérarchiques A et B, la CFDT devance la CGT (respectivement 29,4 % et 25,8 % pour la CFDT et 16,8 % et 23,3 % pour la CGT) alors que pour la catégorie hiérarchique C, la CGT devance FO (31,8 % contre 18,5 %).

Pour **les élections aux CCP dans la fonction publique territoriale (FPT)**, le taux de participation global est de 28,5 %. La CGT arrive en tête avec 28,7 % devant la CFDT et FO (20,9 % et 17,8 %). Pour les CCP de niveau A la CFDT devance la CGT (respectivement 29,1 % et 20,4 %) Pour les CCP de niveau B, c'est la CGT qui devance la CFDT (respectivement 25,6 % et 20,7 %), alors que pour les CCP de niveau C, la CGT devance FO et la CFDT (30,5 % contre 19,7 % et 19,4 %).

Les instances supérieures de la fonction publique

Les instances supérieures de la fonction publique – le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE), le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) ainsi que le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) – sont des instances de consultation et de dialogue social sur les questions d'ordre général et les projets de réforme des trois versants de la fonction publique.

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social modifie le fonctionnement des organismes collectifs de représentation syndicale et instaure le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) dans lequel la représentation des organisations syndicales est fonction du résultat des élections des représentants du personnel aux comités techniques – et non plus des résultats des élections aux commissions administratives paritaires – de même qu'au sein de chaque conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique. Ceci élargit notamment la base électorale de ces instances aux contractuels. Les conseils supérieurs de chaque versant de la fonction publique sont composés d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et de représentants des employeurs publics. En ce qui concerne le CSFPE, il n'y a plus de représentant de l'administration et par conséquent pas de représentant de l'État employeur au CCFP.

9 Présentation

Les comités techniques

Le comité technique est une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. C'est ainsi qu'y sont examinées les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle, à la lutte contre les discriminations et le bilan social.

Pour la fonction publique de l'État, des comités techniques ministériels (CTM) ont été constitués pour chaque ministère. Ces CTM ont également reçu compétence pour les personnels de certains établissements publics administratifs sous leur tutelle. Les établissements publics hors du champ de compétence du CTM ont organisé leurs propres élections à des comités techniques de proximité. Ces résultats ont alors été ajoutés aux résultats des comités techniques ministériels pour la composition des instances supérieures que sont le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État et le Conseil commun de la fonction publique. Outre les comités techniques ministériels, les autres comités obligatoires sont des comités techniques de proximité créés à chaque niveau pertinent de décision, niveau le plus proche possible des agents. On recense principalement les comités techniques de proximité d'administration centrale, de service central et de service à compétence nationale de direction à réseau, de service déconcentré relevant d'un ou de plusieurs ministres ou relevant du Premier ministre (Direction départementale interministérielle – DDI) et d'établissement public sous tutelle ministérielle.

Pour la fonction publique hospitalière, des comités techniques d'établissement sont établis pour tous les établissements publics sanitaires et sociaux et les établissements publics sociaux et médico-sociaux.

Pour la fonction publique territoriale, un comité technique est créé dans chaque collectivité ou établissement affilié employant au moins cinquante agents et dans chaque centre de gestion regroupant les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Les commissions administratives ou consultatives paritaires

Les commissions administratives paritaires (CAP), pour les fonctionnaires, et consultatives paritaires (CCP), pour les agents contractuels, sont des instances que l'administration employeur doit consulter avant de prendre certaines décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires ou à la situation des contractuels. Les CAP sont obligatoirement saisies pour donner un avis sur les

actes ayant un impact sur les effectifs de l'administration concernée et sur la carrière de l'agent. Les conseils de discipline sont des émanations des CAP.

Ces commissions comprennent en nombre égal des représentants des employeurs publics et des représentants du personnel. Les représentants titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle, à la plus forte moyenne. Chaque CAP doit se réunir au moins deux fois par an.

Le mandat des membres des CAP est de trois ans au sein de la fonction publique de l'État, de quatre ans au sein de la fonction publique hospitalière et de six ans au sein de la fonction publique territoriale.

Les CAP sont constituées par corps de fonctionnaire dans la fonction publique de l'État tandis qu'elles sont instituées par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale et par catégorie hiérarchique au sein de chaque filière professionnelle (administrative, technique, soins) dans la fonction publique hospitalière.

B – Les sanctions disciplinaires et les recours

Commission de recours du CSFPE

Le décret n° 82-480 du 28 mai 1982 modifié relatif au CSFPE a été abrogé par le décret n° 2012-225 du 16 février 2012 relatif au CSFPE. Selon l'article 4, la commission (qui est une des commissions spécialisées du Conseil supérieur) joue le rôle d'organe supérieur de recours, en vertu des dispositions définies à l'article 10 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux agents de l'État.

Les requêtes de contestation recevables devant la commission de recours sont les suivantes :

– sanctions du quatrième groupe (mise à la retraite d'office et révocation) lorsqu'elles n'ont pas été proposées par le conseil de discipline à la majorité des deux tiers des membres présents ;

– sanctions du troisième et du deuxième groupe (abaissement d'échelon, déplacement d'office, rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à huit jours, même assortie d'un sursis, lorsque le conseil de discipline a proposé une sanction moins sévère ou qu'aucune proposition soumise au Conseil n'a recueilli la majorité des membres présents, y compris celle consistant à ne pas proposer de sanction) ;

– mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle ;

– décisions de retenues sur pension et de déchéance du droit à pension prises après avis du conseil de discipline, en cas de violation, par le fonctionnaire ayant définitivement cessé ses fonctions ou mis en disponibilité,

de l'interdiction d'exercer une des activités privées qualifiées d'incompatibles avec la fonction publique par un décret en Conseil d'État ;

– décisions de licenciement prises après avis de la commission administrative paritaire lorsque le fonctionnaire mis en disponibilité a refusé successivement trois postes qui lui étaient proposés en vue de sa réintégration ;

– décisions de refus, pendant deux ans successifs, d'inscrire au tableau d'avancement un fonctionnaire ayant fait l'objet lors de l'établissement de chaque tableau annuel d'une proposition de la commission d'avancement.

En 2018, la commission de recours du CSFPE a examiné 39 dossiers au fond, alors que 11 requêtes déposées devant elle ont fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

L'administration a prononcé 3 365 sanctions disciplinaires à l'encontre des fonctionnaires de l'État. Chez les fonctionnaires, les sanctions du premier groupe (avertissement et blâme) qui, comme la première sanction du 2^e groupe (radiation du tableau d'avancement) ne peuvent pas faire l'objet d'un recours devant la commission, représentent 75 % de l'ensemble des sanctions. L'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de quinze jours maximum et le déplacement d'office, autres sanctions du 2^e groupe, représentent 11 % des sanctions. Les sanctions du 3^e groupe (rétrogradation et exclusion temporaire de fonctions pour une durée trois mois à deux ans), qui occasionnent de lourdes pertes financières pour les agents, représentent 8 % des sanctions. Enfin, les sanctions du 4^e groupe, qui rompent le lien entre l'agent et son administration, représentent 6 % des sanctions.

En 2018, le ministère de l'Intérieur enregistre à lui seul 64 % des sanctions prises en compte, une proportion moindre que l'année précédente (69 %).

Recours dans la fonction publique territoriale

S'agissant des conseils de discipline de recours pour la fonction publique territoriale, la DGCL n'effectue aucune centralisation de leur activité. Leur secrétariat est en principe assuré par le centre de gestion compétent pour le département chef-lieu de la région. En revanche, la collecte d'informations concernant les sanctions disciplinaires a été introduite dans l'arrêté du 28 août 2017 relatif à la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ce qui permettra à terme de produire un bilan des sanctions dans la FPT.

C – Les grèves

Dans la fonction publique de l'État, l'année 2018 a connu une augmentation de 47 % du nombre de journées perdues pour fait de grève par rapport à 2017 : 648 002 journées ont été comptabilisées, alors que 439 821 l'avaient été l'année précédente, tous secteurs confondus (ministères et exploitants publics). En raison de leur effectif, le secteur où a été recensé le plus grand nombre de jours de grève est celui de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Il est suivi par le ministère de l'Économie et des Finances.

Dans la fonction publique territoriale, il n'existe pas de données publiées sur les journées de grève.


Dans la fonction publique hospitalière, il n'existe pas de données récentes sur les journées de grève.

D – Activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives

De 2016 à 2017, le nombre d'affaires enregistrées concernant le domaine de contentieux des fonctionnaires et agents publics est en baisse dans les tribunaux administratifs et dans les cours administratives d'appel. La part de ces affaires parmi l'ensemble des affaires enregistrées est également en légère baisse sur la période. En 2017, au sein des tribunaux administratifs, le nombre de décisions rendues est supérieur au nombre d'affaires enregistrées réduisant ainsi le stock des affaires en cours. Au Conseil d'État, la progression des entrées est certes significative (+20,8 % avec 1 084 nouvelles affaires) mais la hausse des sorties permet de réduire le stock des affaires en instance. En outre, le nombre de ces affaires avaient nettement reculé en 2015 et 2016 si bien que le nombre de nouvelles affaires en 2017 reste inférieur à celui de 2013 et 2014.

Le contentieux de premier ressort baisse légèrement sur une année en données brutes passant de 1 296 dossiers en 2016 à 1 215 en 2017. Au cours de l'année 2017, 56 requêtes ont été présentées concernant le recrutement et la discipline des agents publics nommés par décret du Président de la République.

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/Rapport annuel, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

9 9.1 Élections aux comités techniques

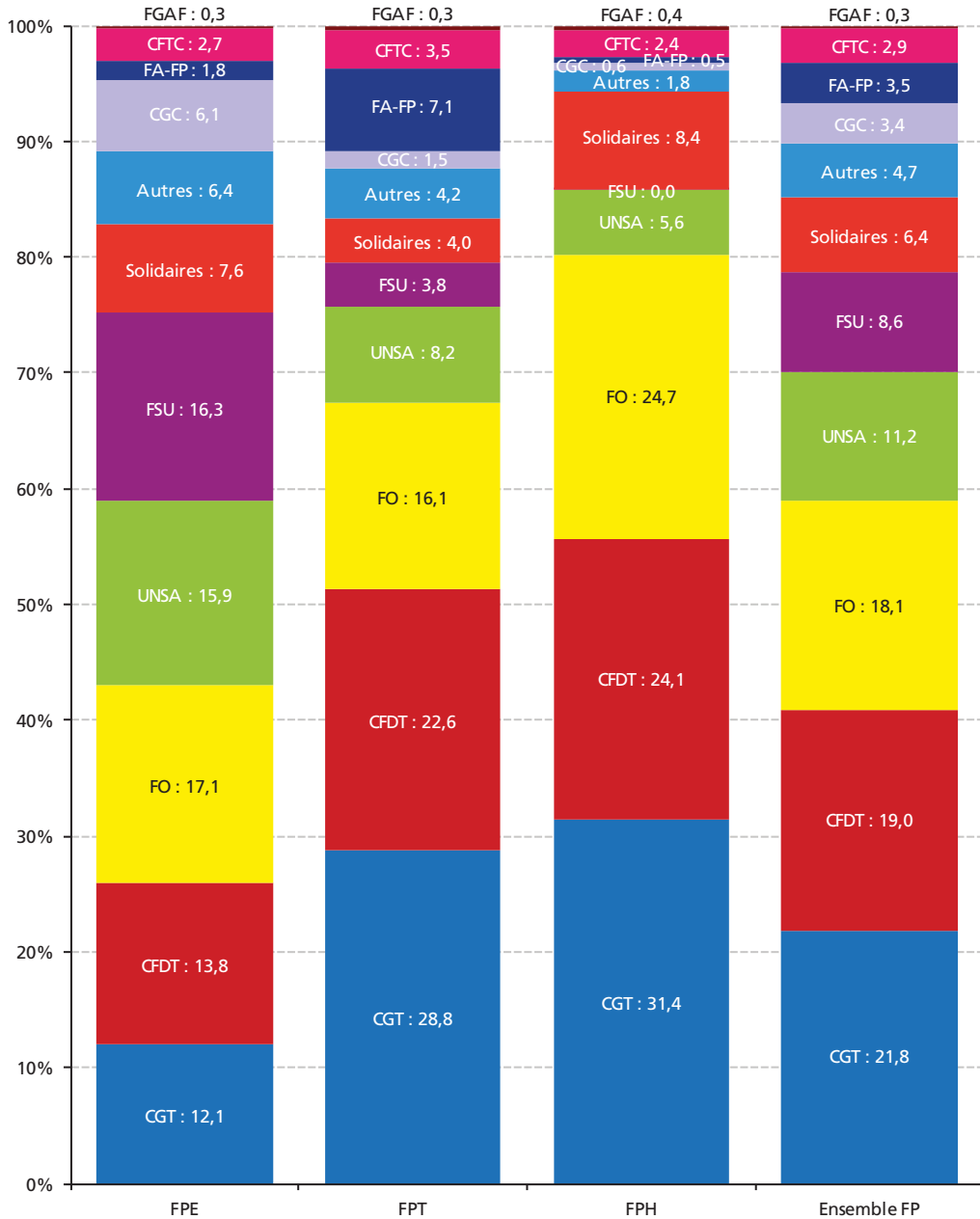
Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) dans les trois versants de la fonction publique en 2018

	Fonction publique de l'État	Participation électorale	Fonction publique territoriale	Participation électorale	Fonction publique hospitalière	Participation électorale	Ensemble fonction Publique	
Participation électorale	2018	(en %)	2018	(en %)	2018	(en %)		(en %)
Inscrits	2 244 918		1 846 275		1 058 899		5 150 092	
Votants	1 141 324	50,8 %	955 617	51,8 %	468 431	44,2 %	2 565 372	49,8 %
Suffrages exprimés	1 075 053		897 714		446 862		2 419 629	
Résultats par organisation syndicale		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)
CFDT	148 645	13,8	202 618	22,6	107 853	24,1	459 116	19,0
CFTC	28 897	2,7	31 032	3,5	10 712	2,4	70 641	2,9
CGC	65 167	6,1	13 457	1,5	2 624	0,6	81 248	3,4
CGT	129 808	12,1	258 119	28,8	140 411	31,4	528 337	21,8
FA-FP	19 242	1,8	64 008	7,1	2 091	0,5	85 341	3,5
FGAF	3 276	0,3	3 011	0,3	1 714	0,4	8 001	0,3
FO	183 849	17,1	144 393	16,1	110 246	24,7	438 488	18,1
FSU	175 091	16,3	34 043	3,8	144	0,0	209 278	8,6
Solidaires	81 192	7,6	35 586	4,0	37 751	8,4	154 529	6,4
UNSA	171 282	15,9	74 005	8,2	25 051	5,6	270 338	11,2
Autres	68 604	6,4	37 442	4,2	8 267	1,8	114 312	4,7

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Dessi.

* 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 2018 : ensemble des trois versants de la fonction publique [en %]



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Dessi.

* Pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

9 9.1 Élections aux comités techniques

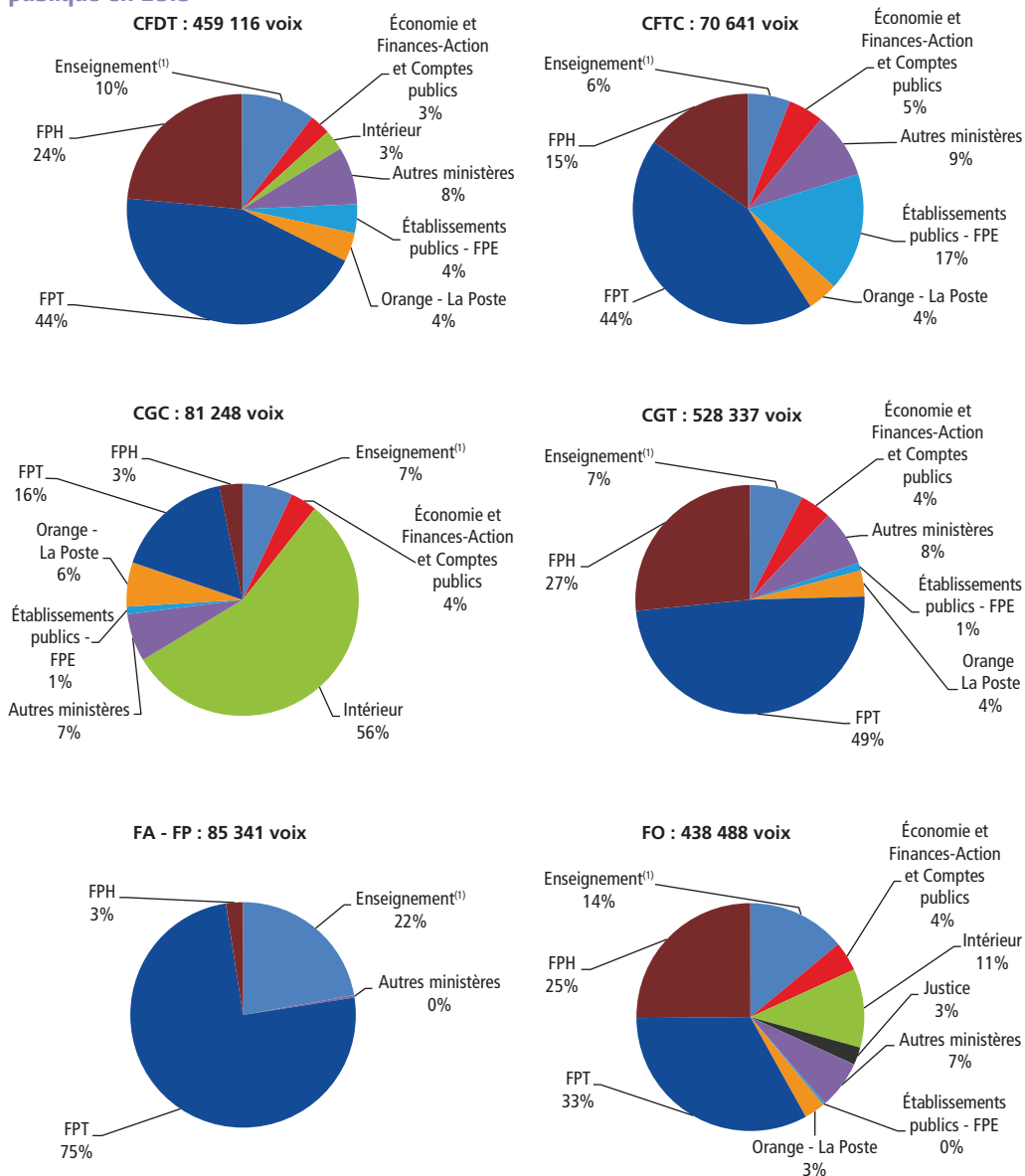
Figure 9.1-3 : Participation électorale lors des élections des représentants du personnel aux comités techniques* dans les trois versants de la fonction publique en 2018

	Inscrits	Votants	Part (en %)
Fonction publique de l'État			
Agriculture	48 140	30 363	63,07
Armées	65 236	45 382	69,57
Culture	24 325	12 847	52,81
Économie et Finances – Action et Comptes publics	142 229	104 257	73,30
Éducation nationale	1 023 211	436 321	42,64
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	274 108	83 638	30,51
Europe et Affaires étrangères	27 576	15 304	55,50
Intérieur	186 702	152 846	81,87
Justice	73 781	46 448	62,95
Solidarités et Santé	17 979	9 880	54,95
Sports et Jeunesse	4 453	2 500	56,14
Transition écologique et solidaire – Cohésion des territoires	65 315	48 046	73,56
Travail	9 352	6 461	69,09
Services du Premier ministre	3 947	1 758	44,54
Total ministères	1 966 354	996 051	50,65
Caisse des dépôts et consignations	3 675	2 509	68,27
CCM (enseignement privé MEN et agric.)	147 058	52 107	35,43
Conseil économique, social et environnemental	155	131	84,52
Conseil d'État	983	634	64,50
Cour des comptes	1 075	874	81,30
Monnaie de Paris	38	34	89,47
Institut de France et les académies	404	273	67,57
La Poste	81 190	61 627	75,90
Grande chancellerie de la Légion d'honneur	367	262	71,39
Orange	39 552	23 983	60,64
Pôle emploi	4 067	2 839	69,81
Total fonction publique de l'État	2 244 918	1 141 324	50,84
Fonction publique territoriale	1 846 275	955 617	51,76
Fonction publique hospitalière	1 058 899	468 431	44,24
Ensemble de la fonction publique	5 150 092	2 565 372	49,81

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Dessi.

* 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 2018

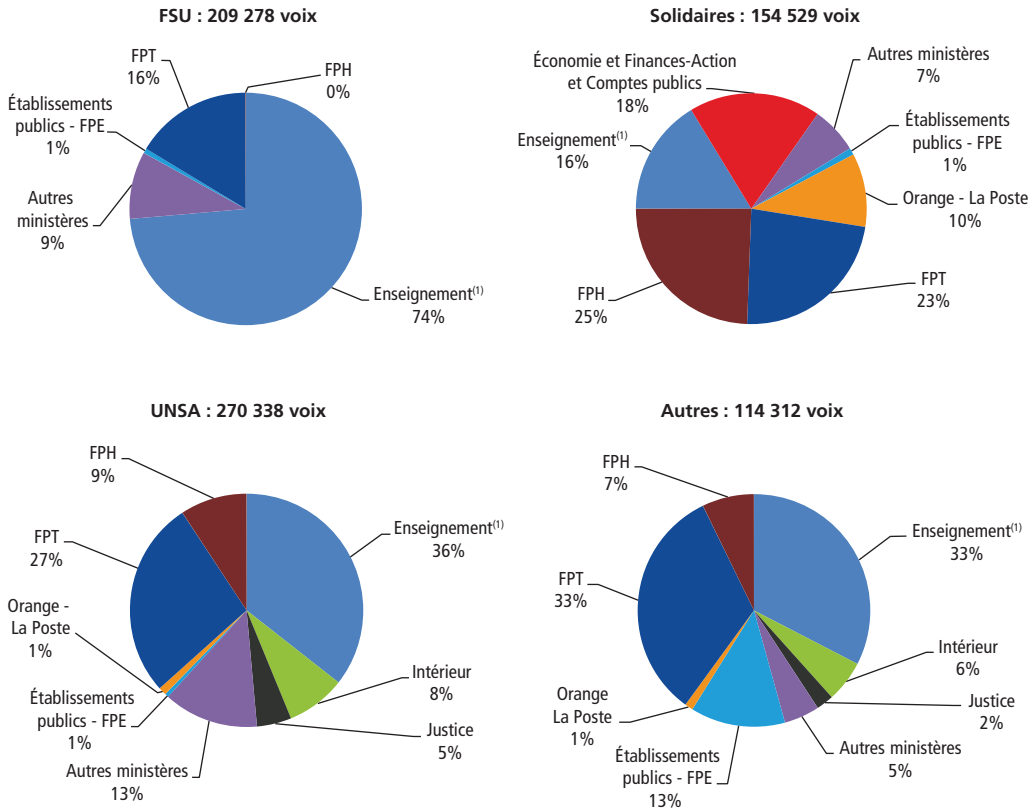


Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Dessi.

(1) Éducation nationale et Enseignement supérieur.

* Pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

Figure 9.1-4 (suite) : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques* par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique en 2018



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Dessi.

(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 2018

	Inscrits	Votants	Suffrages exprimés	Participation
FPE	2 238 340	1 144 182	1 082 753	51,1 %
FPT	1 846 275	955 617	897 714	51,8 %
FPH	1 054 254	464 842	443 374	44,1 %
Ensemble de la fonction publique	5 138 869	2 564 641	2 423 841	49,9 %

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Dessi.

9 9.1 Élections aux comités techniques

Figure 9.1-6 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique en 2018

Région	Versant	CFDT	CFTC	CGC	FA-FP	FGAF	FO	CGT	FSU	Solidaires	UNSA	Autres
Auvergne - Rhône-Alpes	FPE	14,6 %	2,0 %	3,3 %	2,3 %	0,2 %	16,5 %	11,9 %	19,1 %	7,3 %	18,0 %	4,8 %
	FPH	25,4 %	1,5 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	24,9 %	37,5 %	0,0 %	4,3 %	4,2 %	2,0 %
	FPT	25,2 %	2,8 %	2,5 %	4,5 %	0,0 %	13,4 %	33,9 %	2,3 %	3,2 %	9,6 %	2,7 %
Total Auvergne - Rhône-Alpes		20,8 %	2,2 %	2,4 %	2,6 %	0,1 %	17,1 %	25,4 %	8,9 %	5,1 %	12,0 %	3,4 %
Bourgogne - Franche-Comté	FPE	14,7 %	1,4 %	3,1 %	1,5 %	0,5 %	16,6 %	9,6 %	21,6 %	6,1 %	20,9 %	3,7 %
	FPH	37,2 %	0,0 %	2,6 %	0,0 %	0,0 %	22,4 %	28,2 %	0,0 %	2,8 %	5,3 %	1,6 %
	FPT	35,5 %	2,7 %	0,9 %	8,0 %	0,0 %	13,5 %	24,3 %	1,2 %	0,7 %	11,6 %	1,6 %
Total Bourgogne - Franche-Comté		27,4 %	1,5 %	2,2 %	3,3 %	0,2 %	17,0 %	19,2 %	9,3 %	3,5 %	13,8 %	2,5 %
Bretagne	FPE	20,4 %	2,3 %	2,5 %	2,5 %	0,6 %	17,5 %	14,1 %	16,9 %	7,2 %	11,2 %	4,7 %
	FPH	44,7 %	1,7 %	0,7 %	1,7 %	0,0 %	6,4 %	29,3 %	0,0 %	15,2 %	0,3 %	0,0 %
	FPT	41,6 %	3,3 %	0,4 %	2,0 %	0,0 %	10,3 %	25,5 %	0,3 %	7,1 %	7,4 %	2,0 %
Total Bretagne		33,5 %	2,6 %	1,3 %	2,1 %	0,3 %	12,5 %	21,6 %	7,1 %	8,8 %	7,5 %	2,7 %
Centre - Val de Loire	FPE	14,7 %	1,7 %	2,9 %	1,5 %	0,0 %	16,4 %	10,1 %	25,6 %	6,4 %	15,3 %	5,2 %
	FPH	30,8 %	0,7 %	2,0 %	0,0 %	0,0 %	18,6 %	29,3 %	0,0 %	16,5 %	2,1 %	0,0 %
	FPT	29,5 %	1,4 %	4,6 %	9,3 %	1,6 %	15,9 %	27,4 %	4,6 %	0,0 %	3,1 %	2,7 %
Total Centre - Val de Loire		24,0 %	1,3 %	3,3 %	4,1 %	0,6 %	16,7 %	21,1 %	11,8 %	6,3 %	7,6 %	3,1 %
Corse	FPE	7,1 %	0,3 %	5,1 %	2,0 %	0,0 %	15,4 %	8,6 %	15,2 %	2,0 %	7,0 %	37,3 %
	FPH	23,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	8,4 %	18,6 %	0,0 %	42,9 %	6,5 %	0,0 %
	FPT	13,7 %	1,7 %	2,1 %	0,0 %	0,0 %	5,8 %	16,0 %	0,0 %	0,0 %	8,4 %	52,4 %
Total Corse		13,2 %	0,8 %	2,8 %	0,7 %	0,0 %	9,9 %	13,8 %	5,7 %	9,6 %	7,5 %	35,9 %
Grand Est	FPE	17,0 %	1,6 %	3,9 %	2,9 %	0,5 %	18,4 %	9,1 %	17,5 %	5,6 %	19,1 %	4,3 %
	FPH	30,9 %	5,5 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	26,0 %	22,0 %	0,0 %	2,0 %	12,5 %	0,0 %
	FPT	25,5 %	7,1 %	1,8 %	12,4 %	0,0 %	14,6 %	25,8 %	0,7 %	3,6 %	7,3 %	1,7 %
Total Grand Est		22,9 %	4,4 %	2,5 %	5,4 %	0,2 %	18,9 %	17,8 %	7,8 %	4,1 %	13,6 %	2,4 %
Hauts-de-France	FPE	13,5 %	4,0 %	5,9 %	2,3 %	0,4 %	17,2 %	10,9 %	16,7 %	4,9 %	18,8 %	5,4 %
	FPH	19,1 %	2,5 %	0,1 %	1,4 %	0,0 %	23,3 %	36,8 %	0,0 %	4,6 %	11,8 %	0,3 %
	FPT	18,6 %	4,9 %	1,2 %	9,7 %	0,0 %	20,8 %	29,4 %	2,6 %	5,5 %	4,9 %	2,3 %
Total Hauts-de-France		16,8 %	4,0 %	2,8 %	5,0 %	0,2 %	20,0 %	24,0 %	7,4 %	5,1 %	11,8 %	3,0 %
Île-de-France	FPE	15,8 %	2,1 %	10,0 %	1,7 %	0,1 %	18,5 %	14,6 %	11,6 %	9,1 %	12,5 %	3,9 %
	FPH	19,3 %	4,1 %	0,9 %	0,0 %	3,2 %	13,0 %	33,2 %	0,0 %	21,6 %	3,7 %	0,9 %
	FPT	23,9 %	3,8 %	1,7 %	4,3 %	0,8 %	12,5 %	31,5 %	5,9 %	2,8 %	8,2 %	4,8 %
Total Île-de-France		18,5 %	2,8 %	6,7 %	2,3 %	0,6 %	16,2 %	21,4 %	8,8 %	8,5 %	10,4 %	3,9 %
Normandie	FPE	13,4 %	2,0 %	3,7 %	1,6 %	0,0 %	17,9 %	12,6 %	20,8 %	9,5 %	14,1 %	4,3 %
	FPH	23,3 %	4,3 %	0,0 %	2,2 %	0,0 %	30,6 %	26,5 %	0,0 %	7,4 %	5,6 %	0,0 %
	FPT	27,3 %	3,3 %	1,7 %	9,8 %	0,0 %	10,0 %	34,7 %	1,4 %	5,4 %	4,6 %	1,9 %
Total Normandie		21,0 %	3,1 %	2,1 %	4,8 %	0,0 %	18,0 %	24,2 %	8,5 %	7,4 %	8,5 %	2,4 %
Nouvelle-Aquitaine	FPE	12,8 %	1,4 %	3,9 %	1,9 %	0,3 %	17,8 %	12,5 %	20,7 %	5,8 %	17,8 %	5,2 %
	FPH	18,8 %	1,9 %	0,2 %	0,3 %	0,0 %	28,0 %	35,4 %	0,0 %	4,8 %	7,7 %	3,0 %
	FPT	23,1 %	0,5 %	0,6 %	3,8 %	0,1 %	19,8 %	29,6 %	4,9 %	4,7 %	11,0 %	2,0 %
Total Nouvelle-Aquitaine		18,1 %	1,1 %	1,8 %	2,3 %	0,2 %	20,6 %	23,9 %	10,2 %	5,1 %	13,1 %	3,5 %
Occitanie	FPE	9,7 %	2,3 %	3,7 %	2,6 %	0,2 %	17,4 %	12,0 %	19,4 %	7,9 %	17,5 %	7,1 %
	FPH	17,7 %	0,6 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	31,5 %	42,0 %	0,0 %	4,6 %	2,7 %	0,6 %
	FPT	13,3 %	0,5 %	0,8 %	9,5 %	1,4 %	23,5 %	29,3 %	4,2 %	7,8 %	8,6 %	1,2 %
Total Occitanie		12,7 %	1,2 %	1,8 %	5,2 %	0,7 %	22,6 %	25,0 %	9,3 %	7,3 %	10,9 %	3,4 %

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Dessi.

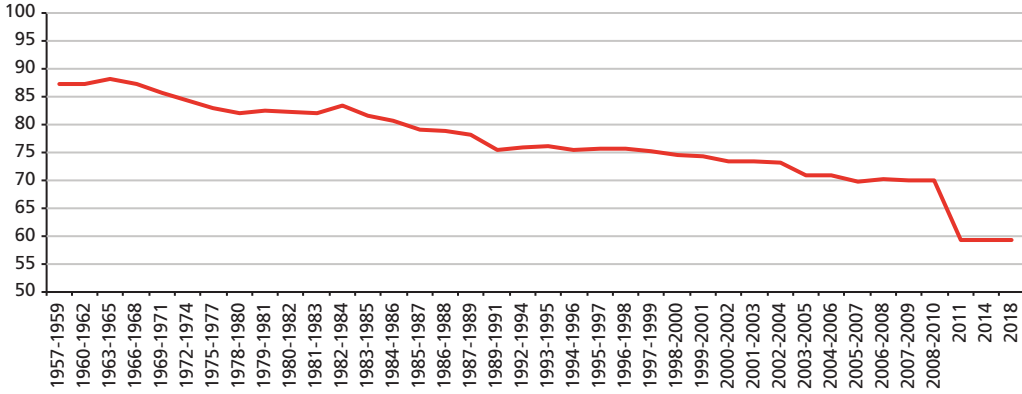
Figure 9.1-6 (suite) : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique en 2018

Région	Versant	CFDT	CFTC	CGC	FA-FP	FGAF	FO	CGT	FSU	Solidaires	UNSA	Autres
Pays de la Loire	FPE	18,5 %	4,0 %	2,8 %	1,9 %	0,0 %	16,3 %	12,3 %	17,7 %	8,5 %	12,3 %	5,7 %
	FPH	33,9 %	1,6 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %	34,2 %	22,5 %	0,0 %	6,4 %	0,4 %	0,0 %
	FPT	39,0 %	5,5 %	0,7 %	2,2 %	0,0 %	14,1 %	24,0 %	1,2 %	5,3 %	7,1 %	0,9 %
Total Pays de la Loire		30,0 %	4,1 %	1,6 %	1,6 %	0,0 %	19,2 %	19,2 %	7,3 %	6,8 %	7,7 %	2,6 %
Provence - Alpes - Côte d'Azur	FPE	10,2 %	1,3 %	6,4 %	2,0 %	0,4 %	19,8 %	13,2 %	17,8 %	5,8 %	15,4 %	7,7 %
	FPH	11,7 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	40,6 %	34,3 %	0,0 %	8,7 %	2,5 %	1,9 %
	FPT	11,3 %	5,7 %	1,7 %	8,8 %	0,0 %	21,6 %	25,4 %	9,2 %	0,9 %	7,6 %	7,8 %
Total Provence - Alpes - Côte d'Azur		10,9 %	3,0 %	3,3 %	4,6 %	0,1 %	24,1 %	22,0 %	11,1 %	4,2 %	9,9 %	6,8 %
Guadeloupe	FPE	2,4 %	2,2 %	3,3 %	1,9 %	0,0 %	14,3 %	8,8 %	22,8 %	3,8 %	21,6 %	18,9 %
	FPH	2,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	7,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %	89,6 %
	FPT	0,0 %	11,6 %	1,1 %	4,4 %	0,0 %	5,6 %	13,1 %	0,0 %	2,9 %	17,0 %	44,4 %
Total Guadeloupe		1,4 %	5,8 %	1,8 %	2,7 %	0,0 %	9,6 %	9,1 %	9,9 %	2,8 %	16,5 %	40,4 %
Guyane	FPE	2,9 %	0,5 %	8,5 %	0,0 %	0,0 %	12,0 %	6,7 %	23,6 %	6,3 %	35,7 %	3,9 %
	FPH	34,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	9,6 %	28,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	26,7 %
	FPT	14,3 %	4,6 %	0,0 %	24,5 %	0,0 %	0,8 %	50,5 %	0,0 %	0,0 %	1,4 %	3,9 %
Total Guyane		10,4 %	1,8 %	4,6 %	8,3 %	0,0 %	7,9 %	24,1 %	12,8 %	3,4 %	19,9 %	6,5 %
La Réunion	FPE	10,5 %	4,9 %	4,5 %	1,7 %	0,1 %	18,9 %	7,9 %	14,7 %	4,1 %	18,6 %	14,0 %
	FPH	25,4 %	22,5 %	0,0 %	2,7 %	0,0 %	26,2 %	3,6 %	0,0 %	8,4 %	11,2 %	0,0 %
	FPT	11,4 %	4,2 %	0,5 %	27,0 %	0,0 %	13,6 %	13,8 %	5,8 %	0,9 %	20,6 %	2,3 %
Total La Réunion		12,8 %	6,8 %	2,0 %	14,0 %	0,1 %	17,4 %	10,0 %	8,7 %	3,1 %	18,4 %	6,7 %
Martinique	FPE	4,7 %	0,8 %	5,1 %	0,7 %	0,0 %	17,1 %	7,7 %	20,1 %	5,5 %	30,2 %	8,0 %
	FPH	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	28,0 %	24,9 %	0,0 %	34,4 %	0,0 %	12,7 %
	FPT	0,4 %	0,8 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	12,0 %	52,7 %	0,0 %	9,4 %	5,8 %	18,6 %
Total Martinique		1,7 %	0,7 %	1,7 %	0,2 %	0,0 %	17,1 %	32,3 %	6,4 %	13,6 %	12,3 %	13,9 %
Mayotte	FPE	4,9 %	0,0 %	3,7 %	4,3 %	0,0 %	19,9 %	13,2 %	35,3 %	4,5 %	10,3 %	3,8 %
	FPH	38,1 %	8,0 %	2,3 %	0,0 %	0,0 %	18,2 %	15,8 %	0,0 %	14,4 %	3,1 %	0,0 %
	FPT	25,7 %	0,7 %	16,5 %	3,8 %	0,0 %	15,7 %	16,1 %	8,3 %	10,1 %	0,0 %	3,0 %
Total Mayotte		15,6 %	1,1 %	7,9 %	3,7 %	0,0 %	18,3 %	14,5 %	22,3 %	7,5 %	6,1 %	3,1 %
Nouvelle-Calédonie	FPE	15,5 %	0,6 %	27,3 %	0,0 %	0,5 %	26,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	19,7 %	10,3 %
Total Nouvelle-Calédonie		15,5 %	0,6 %	27,3 %	0,0 %	0,5 %	26,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	19,7 %	10,3 %
Polynésie française	FPE	16,3 %	13,2 %	2,2 %	1,6 %	0,0 %	31,4 %	6,0 %	2,0 %	3,8 %	13,3 %	10,2 %
Total Polynésie française		16,3 %	13,2 %	2,2 %	1,6 %	0,0 %	31,4 %	6,0 %	2,0 %	3,8 %	13,3 %	10,2 %
Saint-Martin	FPT	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	12,0 %	88,0 %
Total Saint-Martin		0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	12,0 %	88,0 %
Saint-Pierre-et-Miquelon	FPE	28,2 %	8,2 %	0,0 %	2,4 %	0,0 %	45,7 %	0,0 %	0,4 %	0,0 %	15,1 %	0,0 %
	FPH	22,4 %	0,0 %	9,8 %	0,0 %	0,0 %	67,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	FPT	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Total Saint-Pierre-et-Miquelon		19,7 %	3,1 %	3,9 %	0,9 %	0,0 %	66,4 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	5,8 %	0,0 %
Wallis-et-Futuna	FPE	4,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	57,1 %	0,0 %	37,2 %	0,0 %	1,6 %	0,0 %
Total Wallis-et-Futuna		4,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	57,1 %	0,0 %	37,2 %	0,0 %	1,6 %	0,0 %
Total général	FPE	14,1 %	2,2 %	5,8 %	2,0 %	0,2 %	17,9 %	12,4 %	16,9 %	7,2 %	15,8 %	5,5 %
	FPH	23,9 %	2,4 %	0,6 %	0,4 %	0,4 %	24,8 %	31,7 %	0,0 %	8,5 %	5,4 %	1,9 %
	FPT	22,6 %	3,5 %	1,5 %	7,1 %	0,3 %	16,1 %	28,8 %	3,8 %	4,0 %	8,2 %	4,2 %
Total général		19,0 %	2,7 %	3,3 %	3,6 %	0,3 %	18,5 %	22,0 %	8,9 %	6,3 %	11,1 %	4,4 %

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Dessi.

Figure 9.2-1 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2018

[en %]



Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP – Dessi.

Figure 9.2-2a : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires (CAP) par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique en 2018

	CAP					
	Catégorie			Participation électorale		
	Part (en %)	Part (en %)	Part (en %)	Inscrits	Votants	Part (en %)
Ministères						
Agriculture	55,4	66,6	61,9	27 217	16 396	60,2
Armées	69,4	71,9	65,8	36 774	25 130	68,3
Culture	58,4	55,7	45,3	11 010	5 745	52,2
Économie et Finances – Action et Comptes publics	76,3	76,3	66,1	137 875	101 641	73,7
Éducation nationale	50,4	59,1	46,2	896 438	452 171	50,4
<i>Administration</i>	66,3	59,1	46,2	173 189	100 227	57,9
<i>Enseignement</i>	48,7	0,0	0,0	723 249	351 944	48,7
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation ⁽¹⁾	64,6	0,0	0,0	113	73	64,6
Europe et Affaires étrangères	58,4	71,8	66,5	5 560	3 607	64,9
Intérieur	86,0	86,8	74,8	165 171	139 376	84,4
<i>Hors Police nationale, y compris outre-mer</i>	80,3	80,4	74,3	50 782	39 059	76,9
<i>Police nationale</i>	90,6	87,7	78,6	114 389	100 317	87,7
Justice	58,3	55,7	67,2	66 931	42 165	63,0
Solidarités et Santé	53,3	59,3	53,7	18 181	10 047	55,3
Sports et Jeunesse	69,4	0,0	0,0	327	227	69,4
Transition écologique et solidaire – Cohésion des territoires ⁽¹⁾	70,1	73,6	68,4	57 424	40 632	70,8
Travail	70,7	66,9	0,0	4 412	3 059	69,3
Services du Premier ministre	66,7	67,0	54,3	3 205	1 997	62,3
Total ministères	53,3	76,2	61,4	1 430 638	842 266	58,9
Grande chancellerie de la Légion d'honneur	0,0	80,0	0,0	10	8	80,0
Monnaie de Paris	0,0	89,5	0,0	38	34	89,5
EPA						
Caisse des dépôts et consignations	68,7	71,4	62,0	3 453	2 346	67,9
Institut géographique national (IGN)	66,3	67,3	0,0	579	386	66,7
Institut national des jeunes sourds et jeunes aveugles (INJSJA)	66,6	0,0	0,0	422	281	66,6
Météo France	67,5	69,8	0,0	2 188	1 508	68,9
EPST						
Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (Irstea)	56,1	52,4	18,8	712	389	54,6
Centre national de la recherche scientifique (CNRS)	33,9	30,9	17,9	24 870	8 304	33,4
Institut national d'études démographiques (Ined)	69,0	66,7	50,0	151	103	68,2
Institut national de la recherche agronomique (Inra)	48,2	56,1	48,4	6 977	3 567	51,1
Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (Ifsttar)	61,6	55,8	0,0	241	144	59,8
Institut national de recherche en informatique et en automatique (Inria)	40,1	43,2	0,0	922	375	40,7
Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm)	36,5	32,2	19,2	3 880	1 355	34,9
Orstom – Institut de recherche pour le développement (IRD)	59,9	53,0	53,3	1 003	583	58,1
Epic						
Office national des forêts (ONF)	79,3	63,2	69,2	4 405	2 887	65,5
Orange	64,9	57,3	0,0	39 507	23 983	60,7
Société anonyme						
La Poste	82,4	75,2	65,6	82 003	61 716	75,3
Total général	53,8	74,0	61,6	1 601 999	950 235	59,3
Fonction publique territoriale	55,0	57,1	46,7	1 436 921	703 940	49,0
Fonction publique hospitalière	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Sources : DGAFP, DGCL. Traitement DGAFP – Dessi.

(1) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

nd : données non disponibles, non communiquée ou manquantes.

Figure 9.2-2b : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions consultatives paritaires (CCP) dans les trois versants de la fonction publique en 2018

	CCP		
	Participation électorale		
	Inscrits	Votants	Part (en %)
Ministères			
Agriculture	11 579	4 290	37,0
Armées	4 248	1 514	35,6
Culture	9 102	3 288	36,1
Économie et Finances – Action et Comptes publics	3 919	1 908	48,7
Éducation nationale	171 668	23 771	13,8
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation ⁽¹⁾	62 652	9 993	16,0
Europe et Affaires étrangères	8 419	4 380	52,0
Intérieur	14 543	9 400	64,6
<i>Hors Police nationale, y compris outre-mer</i>	4 340	2 339	53,9
<i>Police nationale</i>	10 203	7 061	69,2
Justice	5 507	1 574	28,6
Solidarités et Santé	5 437	2 259	41,5
Transition écologique et solidaire – Cohésion des territoires ⁽²⁾	7 810	4 760	60,9
Travail	68	61	89,7
Services du Premier ministre	1 608	789	49,1
Total ministères	306 560	67 987	22,2
Grande chancellerie de la Légion d'honneur	110	65	59,1
EPA			
Institut géographique national (IGN)	709	491	69,3
Météo France	132	42	31,8
Total fonction publique de l'État	307 511	68 585	22,3
Fonction publique territoriale	198 907	56 695	28,5
Fonction publique hospitalière	nd	nd	nd

Sources : DGAFP, DGCL. Traitement DGAFP – Dessi.

(1) Y compris les EPST pour les CCP.

(2) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

nd : données non disponibles, non communiquée ou manquantes.

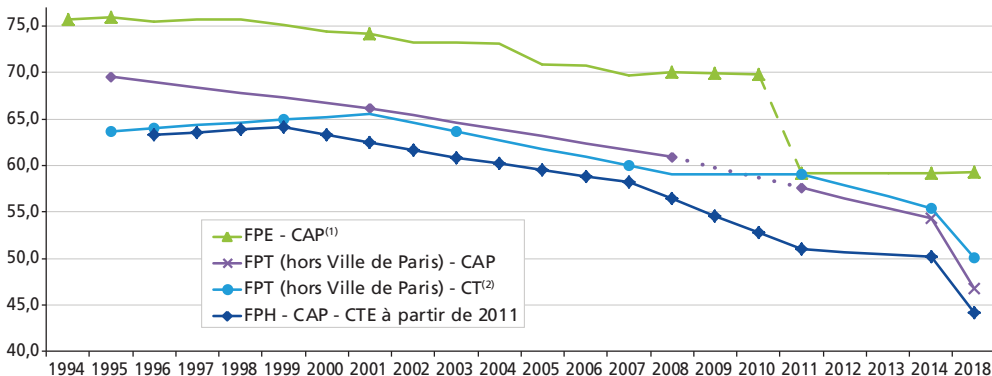
Figure 9.2-3 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives et consultatives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État en 2018

En nombre de voix	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FA-FP	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	Total
Catégorie A	65 631	5 327	15 598	39 957	5 613	63	71 106	165 492	29 303	91 646	38 962	528 697
Part (en %)	12,4	1,0	3,0	7,6	1,1	0,0	13,4	31,3	5,5	17,3	7,4	100,0
Catégorie B	25 923	2 732	36 846	34 443	3 801	163	65 414	6 110	25 421	34 678	3 899	239 429
Part (en %)	10,8	1,1	15,4	14,4	1,6	0,1	27,3	2,6	10,6	14,5	1,6	100,0
Catégorie C	16 613	2 012	5 649	27 161	4 245	2 123	33 990	6 505	13 146	26 321	3 534	141 298
Part (en %)	11,8	1,4	4,0	19,2	3,0	1,5	24,1	4,6	9,3	18,6	2,5	100,0
Total CAP	108 167	10 072	58 093	101 560	13 659	2 349	170 510	178 106	67 869	152 645	46 395	909 424
Part totale (en %)	11,9	1,1	6,4	11,2	1,5	0,3	18,7	19,6	7,5	16,8	5,1	100,0
CCP	8 772	410	3 616	10 655	2 742	54	10 214	12 318	2 990	8 172	3 925	63 868
Part (en %)	13,7	0,6	5,7	16,7	4,3	0,1	16,0	19,3	4,7	12,8	6,1	100,0
Ensemble FPE	116 940	10 481	61 709	112 216	16 401	2 403	180 724	190 424	70 859	160 817	50 319	973 292
Part globale (en %)	12	1	6	12	2	0	19	20	7	17	5	100

En nombre de sièges	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FA-FP	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	Tirage au sort	Total
Catégorie A	211	9	27	104	21	1	98	108	43	153	84	2	861
Part (en %)	24,5	1,1	3,2	12,1	2,4	0,1	11,4	12,5	5,0	17,8	9,7	0,2	100,0
Catégorie B	70	3	14	90	9	1	92	24	39	78	5	1	425
Part (en %)	16,5	0,8	3,4	21,1	2,1	0,2	21,5	5,6	9,1	18,3	1,2	0,2	100,0
Catégorie C	37	2	10	125	7	4	94	20	13	58	16	4	389
Part (en %)	9,5	0,5	2,6	32,1	1,8	1,0	24,2	5,0	3,2	14,9	4,1	1,0	100,0
Total CAP	318	14	52	319	37	6	284	151	94	289	105	7	1 675
Part totale (en %)	19	1	3	19	2	0	17	9	6	17	6	0	100
CCP	225	4	24	368	242	2	199	321	64	206	108	39	1 801
Part (en %)	12,5	0,2	1,3	20,4	13,4	0,1	11,0	17,8	3,6	11,4	6,0	2,2	100,0
Ensemble FPE	543	18	76	687	279	8	482	472	159	495	213	46	3 476
Part globale (en %)	16	1	2	20	8	0	14	14	5	14	6	1	100

Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP – Dessi.

Figure 9.2-4 : Taux de participation aux élections professionnelles



Source : DGAFP – Dessi d'après DGAFP, DGCL, DGOS.

Note : En 2011, rupture pour la FPT où les résultats portent sur les élections aux CT de proximité pour la représentativité régionale contrairement aux autres années qui portent sur les élections aux CT pour la représentativité aux instances supérieures. (1) Jusqu'à la réforme de 2010, les élections aux CAP de la FPE ont lieu tous les trois ans. Les CAP de la FPE sont renouvelées en partie chaque année si bien que sur un cycle de trois ans, toutes les CAP sont renouvelées. Dans les statistiques produites ici de la FPE, on rattache à une année (a) l'ensemble des résultats portant sur les élections des années (a-2)-(a-1)-a ; par exemple, pour 2010, sont comptabilisés les inscrits, votants et suffrages exprimés aux élections des CAP ayant eu lieu en 2008, 2009 et 2010. (2) Les taux de participation pour les CT de la FPT (hors ville de Paris) des années 1995 et 2001 ont été calculés par la DGCL ; la DGAFP – Dessi ne dispose pas pour ces années des éléments nécessaires au calcul (votants/inscrits).

Figure 9.3-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État*

		2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution en moyenne annuelle 2018/2008 (en %)
Requêtes déposées	(a)=(b)+(c)	46	39	-15,2	-6,9
Requêtes recevables	(b)	36	28	-22,2	-6,2
Requêtes irrecevables	(c)	10	11	10,0	-8,6
Réunions de la commission		9	11	22,2	1,0
Affaires traitées ⁽¹⁾	(d)=(e)+(f)	26	33	26,9	-4,6
Avis de rejet	(e)	14	12	-14,3	-2,2
Recommandations	(f)	12	21	75,0	-5,8
Recommandations suivies		3	3	0,0	-2,8

Source : DGAFP – Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social.

* Y compris pour La Poste et Orange.

(1) Les affaires traitées comprennent une partie des requêtes recevables de l'année en cours et une partie des requêtes recevables non encore traitées la ou les années précédentes.

Note : Les données sur l'activité des commissions de recours de la fonction publique territoriale et hospitalière ne sont pas disponibles.

Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires en 2018

Sanction prononcée	Faute		Total général	
	H	F	H	F
Révocation	38	9	159	23
Mise à la retraite d'office	<3	<3	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	22	13	4	31
Rétrogradation	0	0	<3	256
Déplacement d'office ^{a)}	4	0	0	6
Déplacement d'office ^{b)}	<3	9	<3	65
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	12	4	10	38
Abaissement d'échelon	6	0	0	243
Radiation du tableau d'avancement ^{c)}	0	0	0	32
Radiation du tableau d'avancement ^{d)}	0	0	0	<3
Blâme ^{e)}	8	<3	0	<3
Blâme ^{f)}	24	12	6	134
Avertissement ^{g)}	10	3	3	1004
Avertissement ^{h)}	8	6	11	103
Totaux	134	53	2 794	571

Source : DGAFP – Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social, et Dessi.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

* Conflit d'intérêts article 25 bis loi n° 83-634 : cette notion recouvre une situation d'interférence entre une mission de service public et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut raisonnablement être regardé comme étant de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

** Les données exprimées constituent le total des données «fonctionnaires» figurant dans le tableau 9.3-4 relatif aux sanctions pour violences sexuelles et sexistes

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^e et 3^e groupes.

e) sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f) sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Figure 9.3-3 : Mesures prises par les ministères pour insuffisance professionnelle à l'encontre des fonctionnaires en 2018

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement ⁽¹⁾	0	0	0
Licenciement pour insuffisance professionnelle ⁽²⁾	10	3	13

Source : DGAFP – Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

(1) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 1089 du 7 février 1985.

(2) Y compris enseignants stagiaires.

Figure 9.3-4 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires et contractuels pour violences sexuelles et sexistes en 2018

Sanction prononcée	Faute		Viol		Agression sexuelle (hors viol)		Harcèlement sexuel		Agressions sexiste*		Atteinte sexuelle sur mineur		Pédo-pornographie		Corruption de mineurs		Autres (exhibition, violences sur conjoint...)		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	
Révocation	4																				
Mise à la retraite d'office																					
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans																					
Rétrogradation																					
Déplacement d'office ^(a)																					
Déplacement d'office ^(b)																					
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum																					
Abaissement d'échelon																					
Radiation du tableau d'avancement ^{(c)(d)}																					
Blâme ^(e)																					
Blâme ^(f)																					
Avertissement ^{(g)(h)}																					
Total	4	4	21	22	12	11	11	24	3	24	11	11	6	6	7	7	16	16	99	104	101
Contractuels																					
Total général	4	4	24	24	12	11	24	3	24	12	11	11	6	6	7	7	16	16	99	104	106

Source : DGAPP – Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social, et Dessi.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

* Article 6 bis et 32 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 : aucun agent ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

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^e et 3^e groupes.

e) sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f) sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

9 9.4 Représentation professionnelle

 **Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2019**

	Représentants des employeurs			Représentants du personnel		
	Ensemble	<i>dont femmes</i>	Part des femmes (en %)	Ensemble	<i>dont femmes</i>	Part des femmes (en %)
Conseil commun de la fonction publique (plénière)⁽¹⁾						
Titulaires	18	6	33,3	30	13	43,3
Suppléants	36	21	58,3	60	32	53,3
Ensemble	54	27	50,0	90	45	50,0
Conseil supérieur de la fonction publique de l'État⁽²⁾						
Titulaires				20	12	60,0
Suppléants				40	17	42,5
Ensemble				60	29	48,3
Conseil supérieur de la fonction publique territoriale⁽³⁾						
Représentants des élus locaux						
Titulaires	19	6	31,6	20	11	55,0
Suppléants	39	11	28,2	40	20	50,0
Ensemble	58	17	29,3	60	31	51,7
Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière⁽⁴⁾						
Titulaires	7	2	28,6	20	11	55,0
Suppléants	14	8	57,1	39	16	41,0
Ensemble	21	10	47,6	59	27	45,8

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

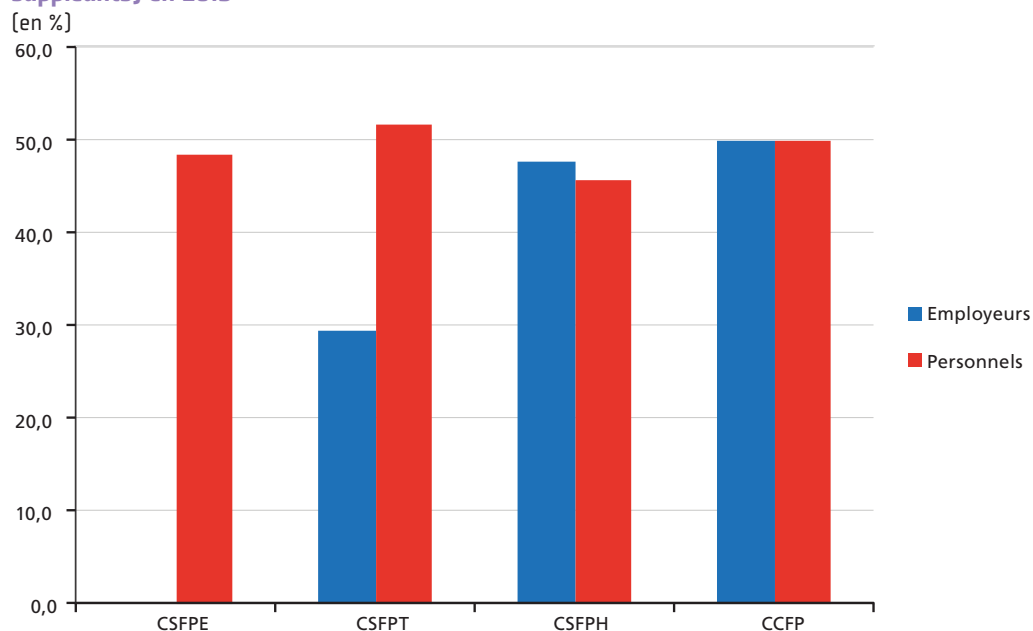
(1) Décret de référence du 8 février 2019 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique.

(2) Arrêté de référence du 8 février 2019 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

(3) Arrêtés de référence portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale avec actualisation des données en février 2019 : arrêté du 25 janvier 2019 modifiant l'arrêté du 12 février 2015 pour les organisations syndicales, arrêté du 12 février 2015 pour les communes, arrêté du 13 juillet 2015 pour les départements.

(4) Arrêté de référence du 13 février 2019 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

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 2019



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

Figure 9.4-3 : Taux de syndicalisation des salariés selon la taille de l'établissement et le secteur

[en %]

	Fonction publique	Secteur marchand et associatif	Ensemble
Moins de 50 salariés	18,0	5,1	7,5
De 50 à 199 salariés	23,3	10,8	14,0
200 salariés et plus	17,8	14,9	15,9
Ensemble	19,1	8,4	11,0

Source : Enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.

Champ : France, salariés.

Lecture : 5,1 % des salariés du secteur marchand et associatif, travaillant dans des établissements de moins de 50 salariés, déclarent adhérer à une organisation syndicale, contre 18 % des salariés travaillant dans des établissements de la même taille de la fonction publique.

9 9.4 Représentation professionnelle

Figure 9.4-4 : Taux de syndicalisation selon le type de fonction publique et la catégorie socioprofessionnelle

[en %]

	Fonction publique de l'État	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale
Cadres	25,9	16,6	17,4
Professions intermédiaires	23,4	11,2	12,5
Employés	22,7	21,6	13,0
Ouvriers	ns	ns	19,2
Ensemble	24,4	16,1	14,3

Source : Enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.

Champ : France, salariés.

ns : non significatif.

Figure 9.5-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État en 2017 et 2018

Ministère ou service	2017	2018
Europe et Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	356	3 611
Agriculture et Alimentation	3 333	5 302
Culture	3 188	3 328
Armées (personnels civils)	4 755	6 435
Transition écologique et solidaire	14 218	17 471
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	207 259	362 995
Économie, Finances, Action et Comptes publics	65 990	84 059
Intérieur, Cohésion des territoires et Outre-mer	2 976	4 379
Justice	5 091	7 634
Ministères sociaux	6 529	6 583
Services du Premier ministre	80	156
Total des ministères⁽¹⁾	313 775	501 953
Autres organismes		
Caisse des dépôts	360	401
Orange ⁽²⁾	11 395	13 782
La Poste ⁽²⁾	114 291	131 866
Total autres organismes	126 046	146 049

Source : DGAFP – Cabinet du Directeur général.

Champ : Mouvements nationaux (interministériels ou ministériels).

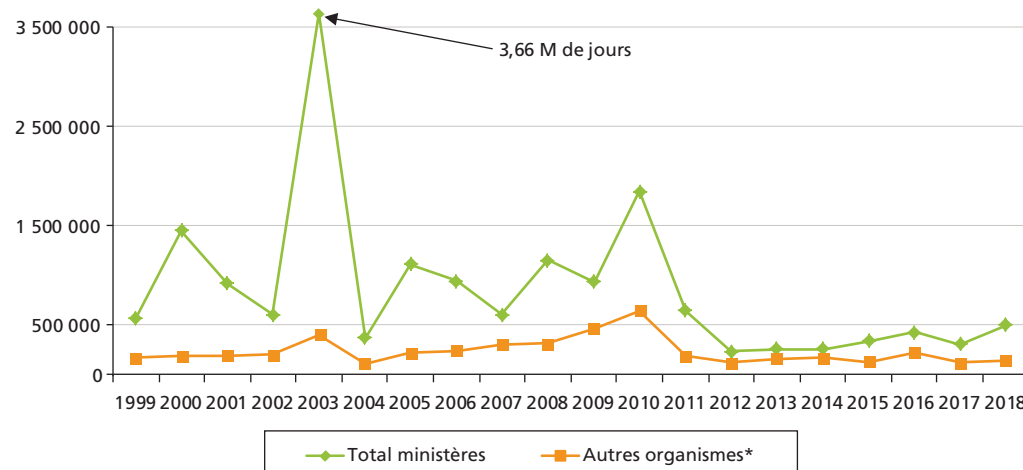
Note : Le périmètre des ministères varie selon les années. Les appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(*) En 2018, les données du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères prennent en compte les journées de grève comptabilisées par l'Agence de l'enseignement français à l'étranger (AEFE), ce qui n'était pas le cas les années précédentes.

(1) Hors établissements publics.

(2) Les chiffres concernant La Poste et Orange ne distinguent pas les agents publics des salariés de droit privé.

Figure 9.5-2 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État depuis 1999
[en nombre de jours]



Source : DGAFP – Cabinet du Directeur général.

Champ : Mouvements nationaux (interministériels ou ministériels).

* Fonctionnaires de la Caisse des dépôts et consignations et d'Orange, ainsi que l'ensemble des agents de La Poste.

9 9.6 Activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives


9.6-1 : Activité des juridictions administratives concernant les fonctionnaires et agents publics^(*)

	2016			2017		
	Affaires enregistrées	Décisions rendues ⁽¹⁾	Taux de couverture ⁽²⁾	Affaires enregistrées	Décisions rendues ⁽¹⁾	Taux de couverture ⁽²⁾
Tribunaux administratifs	20 878	19 589	94 %	20 147	20 327	101 %
<i>% du total</i>	<i>10,8 %</i>	<i>10,2 %</i>		<i>10,2 %</i>	<i>10,1 %</i>	
Cours administratives d'appel	3 482	2 777	80 %	3 051	3 027	99 %
<i>% du total</i>	<i>11,1 %</i>	<i>9,1 %</i>		<i>9,7 %</i>	<i>9,7 %</i>	
Conseil d'État	897	842	94 %	1 084	1 123	104 %
<i>% du total</i>	<i>9,3 %</i>	<i>8,8 %</i>		<i>11,0 %</i>	<i>11,1 %</i>	

Source : Conseil d'État – Rapport public 2018 : activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives en 2017 ; Conseil d'État – Rapport public 2017 : activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives en 2016.

Champ : France entière.

Note : Les résultats indiqués sont en données nettes. La différence entre le nombre d'affaires enregistrées brut et net correspond aux affaires dites de « série » consistant à juger une même question de droit.

(*) Pour le recrutement, la carrière, leur rémunération, leurs congés et les garanties qui leur sont accordées.

(1) Affaires réglées pour le Conseil d'État.

(2) Ratio décisions rendues (ou affaires réglées)/affaires enregistrées. Un ratio inférieur à 100 % signifie que le nombre d'entrées est supérieur aux sorties, ce qui accroît le stock des affaires en cours une année donnée.


9.6-2 : Activité de la section du contentieux du Conseil d'État

	2013	2014	2015	2016	2017
Affaires enregistrées en 1 ^{er} ressort hors référé (données brutes)	1 030	3 904	887	1 296	1 215
<i>dont recrutement et discipline des agents publics nommés par décret du Président de la République</i>	<i>46</i>	<i>46</i>	<i>44</i>	<i>33</i>	<i>56</i>
Ensemble des affaires enregistrées (données nettes)	9 235	12 082	8 727	9 620	9 864
<i>dont domaine contentieux relatif aux fonctionnaires et agents publics</i>	<i>1 171</i>	<i>956</i>	<i>828</i>	<i>897</i>	<i>1 084</i>

Source : Conseil d'État – Rapports publics : activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives.

Champ : France entière.

Note : La différence entre le nombre d'affaires enregistrées brut et net correspond aux affaires dites de « série » consistant à juger une même question de droit.

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 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 (RSA, APA, PCH...) des départements et des régions en faveur de la population générale, ce qui ne rentre pas dans le champ de ce rapport.

Dans la fonction publique hospitalière, la mise en place de l'action sociale est obligatoire en vertu de l'article 116-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Cette action sociale a pour objet d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Elle peut être interne aux établissements ou externalisée auprès d'associations gestionnaires à but non lucratif. La grande majorité des établissements recourent simultanément aux deux modes de gestion.

Plusieurs associations de gestion agréées par le ministère chargé de la santé interviennent au profit des établissements de la FPH, les plus importantes étant :

- le Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (CGOS), créé en 1960 ;
- l'Association de gestion des œuvres sociales des personnels des administrations parisiennes (Agospap), créée le 2 novembre 1981, intervenant surtout pour le compte de l'AP-HP et de quelques établissements parisiens.

B – Hygiène et sécurité

Dans la fonction publique de l'État, les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité sont fixées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, qui prévoit la présentation d'un bilan annuel de son application à la Commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Ce bilan a pour principaux objectifs de :

- suivre l'application des règles de protection du code du travail applicables à la fonction publique ;
- assurer une harmonisation des pratiques ;
- confronter les expériences et valoriser les actions de portée générale.

Ce bilan est réalisé à partir des informations transmises par les départements ministériels et les établissements publics. Il comprend les rubriques suivantes : la concertation avec les organisations syndicales (y compris les thèmes abordés) et le réseau des CHS ; les personnels et les dispositifs de contrôle ; la formation en hygiène et sécurité ; la médecine de prévention et le suivi médical des agents ; l'évaluation des risques professionnels ; les mesures relatives à la prévention de certains risques (amiante, risques psychosociaux, etc.). Des difficultés méthodologiques liées à la collecte et au traitement des données, par remontées successives au sein de chaque administration, dont les périmètres et les activités ont pu évoluer, conduisent à relativiser la pertinence de certaines données et leur comparaison d'une année sur l'autre. Le taux moyen de couverture de l'enquête est en baisse en 2017 par rapport aux trois années précédentes. En 2017, l'enquête couvre ainsi 90 % des services de la fonction publique de l'État contre 95 % en 2016, 94 % en 2015, 95 % en 2014, 94 % en 2013 et 88 % en 2012.

Les résultats de l'édition 2017 de l'enquête sont présentés dans les fiches 10.2. Y figure également un volet sur les

accidents du travail et les maladies professionnelles (voir Fiches 8.5 et 8.6).

Les données relatives à la **fonction publique territoriale**, issues des bilans sociaux, mettent notamment en évidence que 35 % des collectivités territoriales ont réalisé le document unique de l'évaluation des risques professionnels (Duerp) au 31 décembre 2015. Le taux de couverture des agents est bien plus important (67 %). En effet, les grandes collectivités ont plus souvent mis en place le Duerp que les petites. Par exemple, 77 % des collectivités de 1 000 agents et plus ont un Duerp, contre 23 % des collectivités de moins de 5 agents¹.

Pour la fonction publique hospitalière, il n'existe pas de données relatives à l'hygiène et la sécurité. Cela nécessiterait une compilation au niveau national de l'ensemble des données des CHSCT des établissements de santé, ce que les systèmes d'information ne permettent pas à ce stade.

C – Famille et logements

L'enquête Famille et logements 2011 (Ined-Insee, avec financement DGAFP) a été associée à la collecte du recensement de la population. Elle a fait l'objet 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...).

L'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) de l'Insee fournit une évaluation du revenu disponible des ménages pour l'année considérée. Elle s'appuie sur les

données de l'enquête Emploi appariées avec les données administratives émanant de la direction générale des Finances publiques (DGFiP) ainsi qu'avec celles des organismes sociaux afin de disposer des prestations sociales perçues par les ménages.

La figure 10.3-5 présente la répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public au regard des plafonds d'accès au logement social et intermédiaire selon leur revenu fiscal de référence pour l'année 2016. Les logements sociaux sont en effet attribués sous condition de ressources des ménages. Le plafond de ressources à respecter dépend du type de logement social (PLAI, PLUS, PLS ou PLI) et de sa localisation, ainsi que de la composition du ménage (nombre de personnes ou « catégorie »).

La figure 10.3-6 évalue la répartition des ménages dont au moins un membre appartient à la fonction publique selon le statut d'occupation (propriétaire, accédant, locataire...) de leur logement en 2012. Cette statistique ne pourra être mise à jour qu'à compter de l'édition 2020 du rapport annuel, l'information sur le statut d'occupation du logement n'étant plus disponible dans l'enquête ERFS actuellement.

La publication de ces résultats répond à la 1^{re} recommandation du rapport Dorison-Chambellan intitulé « Faciliter l'accès au logement des agents publics » de 2016.

Pour en savoir plus :

- A. Filhon, C. Lefèvre (2005), « Histoires de familles, histoires familiales », *Les cahiers de l'Ined* n° 156, Ined, 2005.
- A. Lapinte (2013), « Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée », *Insee Première* n° 1470, Insee, octobre 2013.
- A. Lapinte, G. Buisson (2013), « Le couple dans tous ses états », *Insee première* n° 1435, Insee, février 2013.
- E. Davie (2014), « Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011 », *Point Stat* n° 9, DGAFP, mars 2014.
- P.-A. Robert (2015), « Les modes de garde des enfants de moins de 3 ans des agents de la fonction publique en 2013 », *Point Stat* n° 20, DGAFP, décembre 2015.

¹ Voir Büsch F., Mainguené A., Machard E., Perrieux P., Richard E. (2018), « La santé et la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale. Exploitation nationale des bilans sociaux 2015 », *Bulletin d'information statistique de la DGCL* n° 123, juin.

 **Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles⁽¹⁾**

Prestations	Taux 2019 (en euros)	Évolution 2019/2018 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2019/2009 (en %)
Restauration			
Prestation repas (par repas)	1,26	1,6 %	1,3 %
Aide à la famille			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	23,36	1,3 %	1,0 %
Subventions pour séjours d'enfants			
En colonie de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,50	1,2 %	1,0 %
• enfants de 13 à 18 ans	11,35	1,2 %	1,0 %
En centre de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,41	1,3 %	1,0 %
• demi-journée	2,73	1,1 %	1,0 %
En maison familiale de vacances et gîte (par jour)			
• séjours en pension complète	7,89	1,3 %	1,0 %
• autre formule	7,50	1,2 %	1,0 %
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour vingt et un jours ou plus	77,72	1,3 %	1,0 %
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,70	1,4 %	1,0 %
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,50	1,2 %	1,0 %
• enfants de 13 à 18 ans	11,36	1,2 %	1,0 %
Enfants handicapés			
Allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (montant mensuel)	163,42	1,3 %	1,0 %
Allocation pour enfant infirme poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	123,58	1,0 %	0,6 %
Séjours en centre de vacances spécialisé (par jour)	21,40	1,3 %	1,0 %

Sources : DGAFP – Bureau de l'action sociale ; Direction de la Sécurité sociale – Bureau des prestations familiales et des aides au logement.

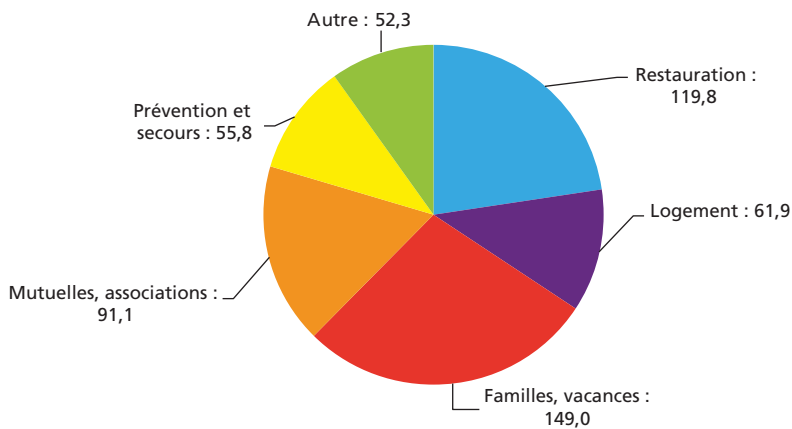
(1) À réglementation commune.

Figure 10.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action
[en millions d'euros]

Type d'action	Exécution 2018		Loi de finances initiale (LFI) 2019	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	97,49	96,11	96,89	96,69
Chèques vacances	38,09	38,11	38,37	38,37
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	32,56	30,95	32,94	32,94
Réservation de places en crèche	26,84	27,05	25,58	25,38
Retraite	1,55	1,55	3,92	3,92
Aide au maintien à domicile (AMD)	1,55	1,55	3,92	3,92
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet
Logement	8,30	8,32	8,74	8,94
Aide à l'installation des personnels	7,61	7,60	8,43	8,43
Logements d'urgence et temporaires	0,44	0,44	0,31	0,31
Réservations de logements	0,25	0,28	0,00	0,20
Restauration	2,43	2,22	4,62	4,55
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	4,42	4,11	4,10	4,17
Total	114,19	112,31	118,27	118,27

Sources : Loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019. DGAFP – Bureau de l'action sociale.

Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2019
[en millions d'euros]

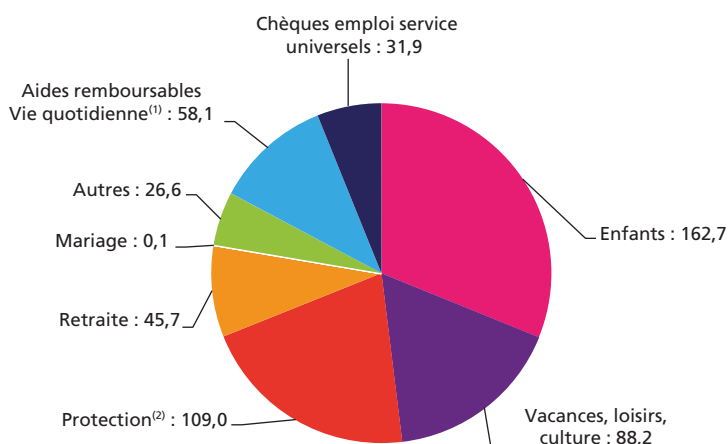


Source : Projet de loi de finances pour 2019, Projets annuels de performance.

Note : Ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 153 millions d'euros.

Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2018

(en millions d'euros)



Source : Données chiffrées 2018, CGOS, Agospap, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer, Pluréliya. Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP.

(1) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

Figure 10.1-5 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière

(en millions d'euros)

	2018		2017		Évolution 2018/2017 (en %)	
	FPH	dont CGOS	FPH	dont CGOS	FPH	dont CGOS
Enfants	162,7	112,8	152,5	102,9	6,7	9,6
Vacances, loisirs, culture	88,2	80,2	63,1	54,8	39,8	46,4
Protection ⁽¹⁾	109,0	98,3	102,4	92,2	6,4	6,6
Retraite	45,7	42,9	43,6	40,8	4,7	5,1
Mariage	0,1		0,1		-11,5	
Autres	26,6	23,5	44,8	42,4	-40,6	-44,6
Aides remboursables – Vie quotidienne ⁽²⁾	58,1	22,1	71,8	34,1	-19,1	-35,3
Chèque emploi service universel	31,9	29,7	24,2	22,7	32,0	30,8
Total des charges d'action sociale	522,2	409,5	502,4	389,9	3,9	5,0

Source : Données chiffrées 2017 à 2018, CGOS, Agospap, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer, Pluréliya (depuis 2018). Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP.

(1) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

(2) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2017

	Nombre total de CHSCT	Taux de couverture	CHSCT ministériels	CHSCT d'administration centrale	CHSCT de réseau	CHSCT spéciaux	CHSCT de proximité	CHSCT d'établissement public	CHSCT d'un autre type	NC	Nombre de CT exerçant les compétences d'un CHSCT
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	3	100 %	1	2	0	0	0	0	0	0	150
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt ⁽²⁾	51	100 %	1	2	14	0	22	12	0	0	0
Économie, Industrie et Numérique et Finances et Comptes publics	121	99 %	1	1	0	18	101	0	0	0	0
Conseil d'État	3	100 %	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Culture et Communication	104	63 %	1	1	0	9	23	68	2	0	0
Défense	436	42 %	1	1	1	61	285	31	56	0	7
Directions départementales interministérielles	231	100 %	0	0	0	1	230	0	0	0	0
Écologie, Développement durable et Énergie	119	98 %	1	1	1	28	48	31	7	2	8
Aviation civile	33	100 %	0	0	1	25	6	1	0	0	8
Autre	86	97 %	1	1	0	3	42	30	7	2	0
Ministères de l'enseignement	362	93 %	2	1	0	206	31	122	0	0	4
Éducation nationale	141	100 %	1	1	0	103	31	5	0	0	4
Enseignement supérieur et Recherche	221	51 %	1	0	0	103	0	117	0	0	NC
Intérieur et Outre-mer	243	100 %	1	2	2	2	229	7	0	0	0
Justice	157	92 %	1	1	0	47	103	3	2	0	0
Ministères sociaux	123	84 %	3	2	0	14	55	49	0	0	1
Services du Premier ministre	5	100 %	1	0	0	1	0	3	0	0	0
Total	1958	78 %	14	14	18	390	1127	326	67	2	170

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique de l'État en 2017, DGAFP – Bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail.

Note : CHSCT : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail ; CT : Comités techniques ; le taux de couverture représente la part des services couverts par ces réponses.

(1) Les agents du réseau à l'étranger disposent depuis 2015 d'instances consultatives et sont donc désormais intégrés dans le champ de l'enquête.

(2) Le bilan 2017 n'inclut pas les commissions d'hygiène et de sécurité des établissements d'enseignement technique agricole.

Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2017

	Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)		Assistants et conseillers de prévention	
	Effectifs physiques	Ratio pour 10 000 agents du ministère	Effectifs physiques	Ratio pour 10 000 agents du ministère
Affaires étrangères et Développement international	2	1,5	2	1,5
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt / Enseignement privé agricole ⁽¹⁾		nd		nd
Économie, Industrie et Numérique et Finances et Comptes publics	22	1,6	351	25,0
Conseil d'État	0	0,0	49	128,4
Culture et Communication	7	2,6	353	130,7
Défense	14	0,5	2 607	96,4
Directions départementales interministérielles		nd	321	114,9
Écologie, Développement durable et Énergie (dont aviation civile)	11	1,9	441	77,2
Éducation nationale	30	0,3	8 307	80,0
Enseignement supérieur et Recherche	9	0,5	6 912	368,2
Intérieur et Outre-mer	19	0,9		
Intérieur Police			502	33,5
Intérieur Gendarmerie			137	319,7
Intérieur SG			370	65,9
Justice ⁽¹⁾		nd		nd
Ministères sociaux	6	2,1	288	98,8
Services du Premier ministre	1	0,3	18	39,5
Total	144	0,7	22 180	107,7

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique de l'État en 2017, DGAFP – Bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail.

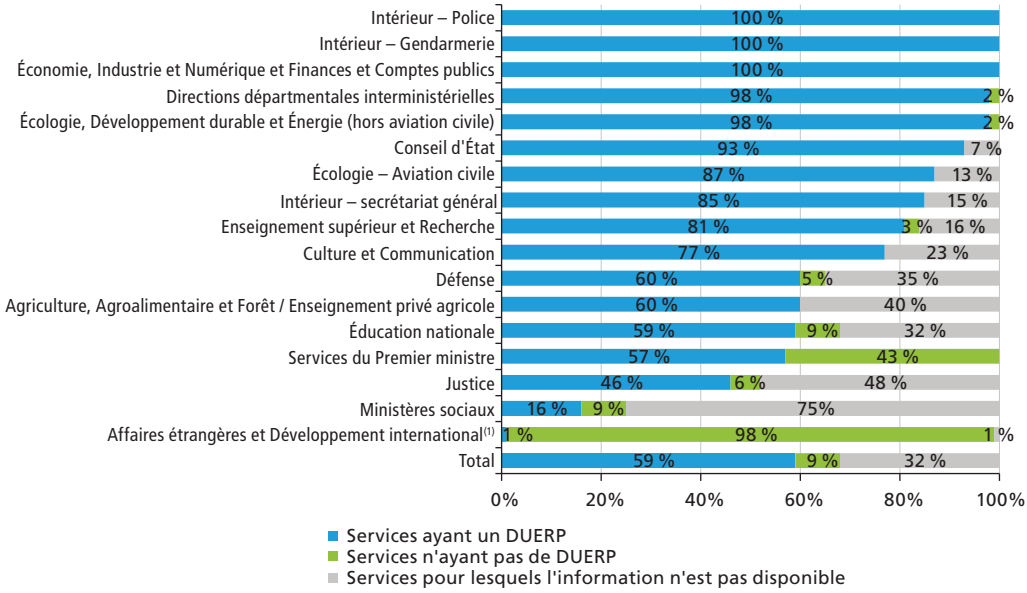
Champ : France entière, salariés à l'étranger et dans les COM non couverts.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

(1) Résultats non publiés en raison du faible taux de couverture des réponses.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère en 2017



Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique de l'État en 2017, DGAFP – Bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail.

Champ : France entière, salariés à l'étranger et dans les COM non couverts.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

(1) Les agents du réseau à l'étranger disposent depuis 2015 d'instances consultatives et sont donc désormais intégrés dans le champ de l'enquête. En France, la quasi-totalité des structures du ministère des Affaires étrangères et Développement international ont réalisé le document unique en 2017.

DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels.

Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur
[en %]

	FPE	dont enseignants	FPT	FPH	Total FP
Vit en couple dans le logement	70,1	74,6	68,4	68,7	69,3
dont					
Sans enfant	22,7	21,4	21,9	22,4	22,4
Famille traditionnelle	43,1	49,3	41,2	40,7	42,0
Famille recomposée	4,3	3,8	5,2	5,6	4,9
Ne vit pas en couple dans le logement	29,9	25,4	31,6	31,3	30,8
dont					
Sans enfant	23,2	19,3	22,8	22,4	22,9
Famille monoparentale	6,7	6,1	8,9	8,9	7,9
Ensemble	100	100	100	100	100
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

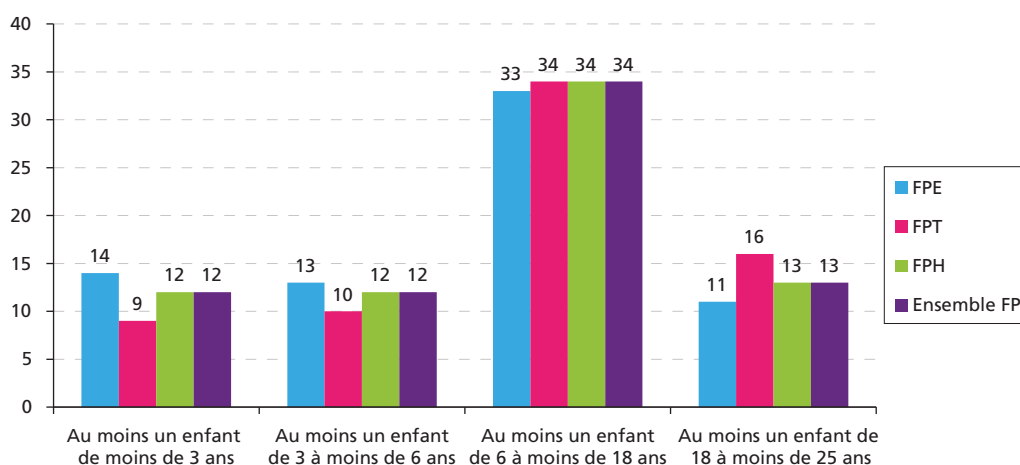
Source : Insee, enquête Famille et logements 2011. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Note : L'enfant est défini au sens du recensement, comme une personne célibataire vivant l'essentiel de son temps dans le même logement qu'au moins un de ses parents et qui n'est elle-même ni parent d'un enfant du logement, ni en couple dans le logement.

Au sein d'une famille composée d'un couple avec enfants, dès lors qu'un enfant du logement, mineur ou non, n'est pas l'enfant des deux membres du couple, alors tous les enfants du logement sont considérés comme vivant en famille recomposée. Si tous les enfants du logement, mineurs ou non, sont ceux du couple, alors la famille est qualifiée dans cette étude de traditionnelle. Voir « Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée », Insee Première n° 1470, octobre 2013.

Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement
[en %]

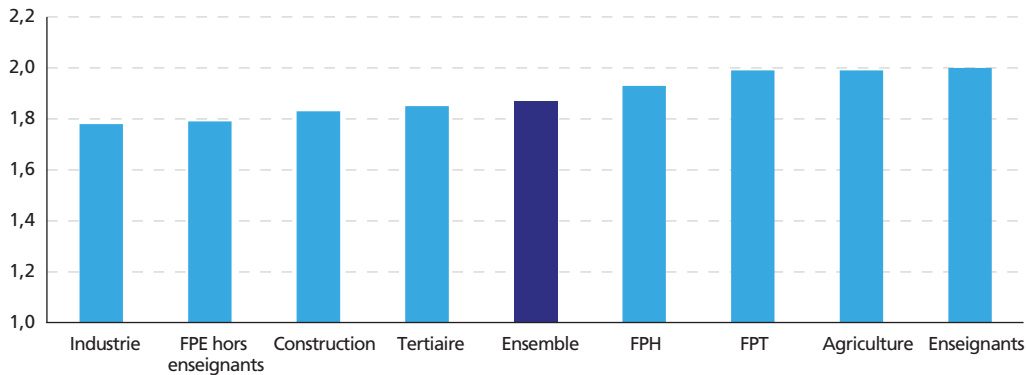


Source : Insee, enquête Famille et logements 2011. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Lecture : 14 % des agents de la FPE vivent avec un ou plusieurs enfants dont au moins un a moins de 3 ans.

Figure 10.3-3 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariée a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur



Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Champ : France métropolitaine, femmes salariées âgées de 45 ans à 49 ans, vivant en ménage ordinaire.

Figure 10.3-4 : Répartition des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique selon le mode de garde principal en semaine^(*)

[en %]

Mode de garde		Parents	Grands-parents ou autre	Assistante maternelle agréée	Crèche	École	Garde à domicile	Autre
Type de ménage	Couple	53	2	30	14	0	1	0
	Personne seule	47	1	21	29	3	0	0
Nombre d'enfants présents dans le ménage	Un	46	2	31	20	0	1	0
	Deux	50	1	33	15	1	0	0
	Trois ou plus	68	2	20	9	0	0	0
Taille de l'unité urbaine	Commune rurale	51	3	39	7	0	0	0
	Unité urbaine de moins de 49 999 habitants	56	2	29	11	1	1	0
	Unité urbaine de 50 000 à 199 999 habitants	64	0	17	20	0	0	0
	Unité urbaine de 200 000 à 1 999 999 habitants	55	1	27	16	0	0	1
	Agglomération parisienne	39	1	27	32	0	2	0
Ensemble des enfants d'agents publics		52	2	30	15	0	1	0

Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2013.

Champ : Agents de la fonction publique résidant en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

(*) Le mode de garde principal en semaine est déterminé à partir des différents modes de garde du lundi au vendredi, entre 8 heures et 19 heures.

Lecture : En 2013, dans la fonction publique, 53 % des agents en couple utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre 8 heures et 19 heures pour leur enfant de moins de 3 ans, contre 47 % de ceux qui vivent seuls.

Figure 10.3-5 : Répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public selon les plafonds du logement social^[*] en 2016

[en %]

	PLAI	PLUS	PLS	PLI	Hors plafond	Part des ménages ⁽⁵⁾
Ménage dont au moins un membre est un agent public⁽¹⁾	20	36	19	3	23	17
Parmi les ménages dont au moins un membre est un agent public :						
Au moins un membre FPE	16	32	20	3	29	47
Au moins un membre FPT	26	40	17	2	16	36
Au moins un membre FPH	16	38	18	3	25	17
Catégorie de ménage						
Ménage d'une seule personne	23	45	17	3	12	40
Ménage de deux personnes	4	14	21	4	58	14
Ménage de trois personnes	31	33	15	2	19	25
Ménage de quatre personnes	7	33	28	2	30	15
Ménages de cinq personnes et plus	17	41	18	3	22	5
Zone géographique du ménage						
Paris ⁽²⁾	21	27	18	11	22	6
Île-de-France ⁽³⁾	24	40	15	0	22	15
Autre ⁽⁴⁾	19	36	19	2	24	80
Âge de la personne de référence du ménage						
Moins de 30 ans	25	56	13	0	6	9
30-39 ans	21	41	20	3	15	19
40-49 ans	20	35	21	3	21	27
50 ans et plus	18	30	17	3	32	44

Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) 2016, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ménages ordinaires de France métropolitaine dont au moins un membre est un agent public.

Lecture : 20 % des ménages dont au moins un membre est un agent public sont éligibles aux logements sociaux de type PLAI ; 18 % de ces ménages situés à Paris sont éligibles aux logements sociaux de type PLS ; 56 % des ménages dont la personne de référence est âgée de moins de 30 ans sont éligibles aux logements sociaux de type PLUS.

(* Les logements sociaux sont attribués sous condition de ressources des ménages. Le plafond de ressources à respecter dépend notamment du type de logement et de sa localisation. PLAI : Prêt locatif d'aide à l'insertion (plafond de ressources le moins élevé) ; PLUS : Prêt locatif à usage social ; PLS : Prêt locatif social ; PLI : Prêt locatif intermédiaire (plafond de ressources le plus élevé).

Note : La répartition des ménages est effectuée à partir des revenus fiscaux de référence. Les plafonds de revenus ayant servi au calcul sont ceux de 2019.

(1) Par convention, les foyers dont un membre appartient à la FPE et un autre à une autre fonction publique sont décomptés comme appartenant à la FPE. Les foyers dont un membre appartient à la FPT et un autre à la FPH sont décomptés comme appartenant à la FPT.

(2) Paris et communes limitrophes.

(3) Hors Paris et communes limitrophes.

(4) Hors Paris (y c. communes limitrophes) et Île-de-France.

(5) Correspond au poids de chaque catégorie dans la population : parmi l'ensemble des ménages ordinaires de France métropolitaine, 17 % sont des ménages dont au moins un membre est un agent public. Parmi ces ménages dont au moins un membre est un agent public, 40 % sont des ménages d'une seule personne et 6 % sont situés à Paris.

Figure 10.3-6 : Répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public selon le statut d'occupation du logement en 2012

(en %)

	Accédant à la propriété	Propriétaire	Locataire HLM	Locataire du parc privé	Autre(*)
Ménage dont au moins un membre est un agent public⁽¹⁾	30	32	12	21	5
<i>Dont au moins un membre FPE</i>	32	33	7	21	6
<i>Dont au moins un membre FPT</i>	27	32	18	19	4
<i>Dont au moins un membre FPH</i>	30	29	13	25	3
Catégorie de ménage					
Ménage d'une seule personne	20	28	14	31	6
Ménage de deux personnes	19	57	7	13	5
Ménage de trois personnes	34	28	15	19	4
Ménage de quatre personnes	53	28	6	10	3
Ménages de cinq personnes et plus	51	24	10	12	4
Zone géographique du ménage					
Paris ⁽²⁾	12	18	32	32	7
Île-de-France ⁽³⁾	32	28	21	17	3
Autre ⁽⁴⁾	31	34	9	21	5
Âge de la personne de référence du ménage					
Moins de 30 ans	18	5	9	59	10
30-39 ans	44	10	11	30	6
40-49 ans	41	27	13	15	4
50 ans et plus	18	55	12	11	4

Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) 2012, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ménages ordinaires de France métropolitaine dont au moins un membre est un agent public.

(*) Logement meublé ou logé à titre gratuit.

Lecture : 32 % des ménages dont au moins un membre est un agent public sont propriétaires de leur logement.

(1) Par convention, les foyers dont un membre appartient à la FPE et un autre à une autre fonction publique sont décomptés comme appartenant à la FPE. Les foyers dont un membre appartient à la FPT et un autre à la FPH sont décomptés comme appartenant à la FPT.

(2) Paris et communes limitrophes.

(3) Hors Paris et communes limitrophes.

(4) Hors Paris (y c. communes limitrophes) et Île-de-France.

A

Accident de trajet : accident survenu lors du parcours entre le lieu du travail et le domicile ou le lieu de restauration, à l'heure normale.

Accident du travail : accident de service des fonctionnaires et accident du travail des agents non titulaires. Ces accidents surviennent lorsque l'agent est sous l'autorité de l'employeur, pendant le temps et sur le lieu de travail. Les accidents de mission qui surviennent lors d'un déplacement dans le cadre des obligations professionnelles sont inclus dans les accidents du travail.

Accomplissement du service national et des activités dans une réserve : le fonctionnaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position « Accomplissement du service national ». Il perd alors le droit à son traitement d'activité. À l'expiration de la période d'accomplissement du service national, il est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre.

Activité (à temps complet ou temps partiel) : l'activité est la position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade dans leur service où il a vocation à exercer. Au sein de la position d'activité, deux situations particulières peuvent être mises en œuvre pour les agents de l'État : la **mise à disposition** et la **position normale d'activité**.

Administration centrale : les administrations centrales, aux termes du décret n° 92-604 du 1^{er} juillet 1992 portant charte de la déconcentration, modifié par le décret n° 97-463 du 9 mai 1997 exercent « *les seules missions qui présentent un caractère national ou dont l'exécution, en vertu de la loi, ne peut être déléguée à un échelon territorial* ». Elles assurent au niveau national « *un rôle de conception, d'animation, d'orientation, d'évaluation et de contrôle* ».

Âge d'ouverture des droits (ou âge légal de la retraite) : âge à partir duquel un assuré est en droit de demander sa retraite, aussi appelé âge d'ouverture des droits (AOD). Fixé à 60 ans jusqu'en 2010, cet âge d'ouverture des droits progresse d'un trimestre par an depuis 2011. Il a été progressivement relevé de deux ans pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2012 pour atteindre 62 ans en 2017 du fait de la réforme des retraites de 2010 (révisée en 2012). Ainsi, pour les agents de la catégorie sédentaire, l'AOD a été relevé de quatre mois pour les générations nées entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 1951 puis a été relevé de cinq mois par an pour les générations nées entre le 1^{er} janvier 1952 et le 31 décembre 1954, pour atteindre 62 ans pour la génération 1955. Des départs avant cet âge (appelés « départs anticipés ») sont toutefois possibles sous certaines conditions. Cet âge légal coexiste avec deux autres âges définis légalement dans le système de retraite : l'âge maximum (ou limite d'âge pour les fonctionnaires), et l'âge d'annulation de la décote ou âge de la retraite à taux plein.

Agents reclassés ou assimilés : agents reclassés dans un autre corps ou un autre grade (dispositions de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et de son décret d'application du 30 novembre 1984).

Allocation aux adultes handicapés (AAH) : aide financière versée aux personnes atteintes d'un handicap sous réserve de respecter des critères d'incapacité, d'âge, de résidence et de ressources. Elle est accordée sur décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Allocation temporaire d'invalidité (ATI) : allocation accordée au fonctionnaire qui a repris le travail après un accident de service ou une maladie professionnelle. L'ATI indemnise des séquelles causées par cet accident de service ou cette maladie professionnelle.

Année d'ouverture des droits à la retraite : année au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge où il peut obtenir une pension. L'ouverture des droits aura généralement lieu à 62 ans pour les sédentaires et à 52 ou 57 ans pour les personnels actifs ayant rempli les conditions de durée de service (17 ans ou 27 ans selon les cas).

Assiette : base de calcul de l'application d'un taux. L'assiette est généralement utilisée pour le calcul des contributions fiscales ou sociales. Pour les régimes de retraite de la fonction publique, l'assiette des cotisations est constituée des traitements indiciaires bruts et de certaines primes ouvrant droit à pension. Dans le cas des cotisations d'assurance vieillesse du régime général, l'assiette des cotisations salariales est constituée par les salaires ou les revenus professionnels, éventuellement plafonnés.

Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) ou Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco) : organisme fédérateur des institutions de retraite complémentaire des salariés et des cadres et assimilés du secteur privé.

Avantage accessoire de pension : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base ou pension de droit dérivé) correspondant à des majorations (pour enfants à charge, assistance d'une tierce personne, rente viagère d'invalidité, NBI, IMT, etc.).

Avantage principal d'une pension : montant de la pension résultant d'un calcul basé sur le taux de liquidation et le traitement indiciaire de référence. Certaines primes (indemnité de sujétions spéciales de police, prime de sujétions spéciales des personnels d'accueil, de surveillance) prises en compte pour la retraite augmentent l'indice utilisé pour le calcul de la pension de retraite.

B - C

Bilan de compétences : permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations. Il sert à définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Bonifications (retraite) : suppléments de durée liés à la situation et à la carrière personnelle des agents de la fonction publique, qui s'ajoutent aux services effectivement accomplis pour le calcul d'une pension de retraite de la fonction publique. Les militaires sont particulièrement concernés par les bonifications.

Capital unique (Ircantec) : lorsque le salarié a cotisé pour un nombre de points inférieur à 300 au régime Ircantec, la pension est versée en une seule fois, sous forme de capital. Le montant de ce versement est égal au produit du total des points de retraite par le salaire de référence de l'année précédant la date de liquidation des droits. Le paiement de ce capital unique supprime tout droit à réversion au conjoint ou aux orphelins.

Catégorie A+ : bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ».

Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, *a minima* au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

Catégorie active : catégorie d'emplois de la fonction publique présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État pour la fonction publique de l'État et par arrêté pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les personnels ayant accompli une certaine durée de services effectifs (17 ans ou 27 ans) dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge anticipé (en général 57 ans, 52 ans pour les super-actifs) par rapport à l'âge de droit commun de 62 ans. Ces bornes

d'âge et durée de services sont celles résultant de la réforme de 2010 qui relève progressivement de deux ans l'ensemble des âges d'ouverture des droits, des limites d'âge et des durées de services effectifs exigées. Par opposition, les autres catégories d'emplois sont qualifiées de sédentaires.

Catégorie hiérarchique Voir *Catégorie statutaire*.

Catégorie insalubre : les emplois des agents des réseaux souterrains des égouts et des agents du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police de Paris sont classés dans la catégorie insalubre. Ce classement permet à ces agents de partir en retraite à 52 ans, sous réserve d'avoir accompli 32 ans de services, dont au moins 12 années de services dans un emploi de la catégorie insalubre et dont la moitié de cette durée a été accomplie de manière consécutive. Le SRE n'est pas concerné par la catégorie insalubre. À la CNRACL, la catégorie insalubre est une subdivision de la catégorie active.

Catégorie statutaire (ou catégorie hiérarchique) : les corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois catégories statutaires (dites aussi catégories hiérarchiques) selon leur niveau de recrutement et les fonctions qui ont vocation à être exercées par ces corps. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une des catégories suivantes :

- la catégorie A, pour les fonctions d'études générales, de conception et de direction ;
- la catégorie B, pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C, pour les tâches d'exécution (la catégorie D est en extinction depuis 1992).

Par assimilation, les corps de fonctionnaires sans classification hiérarchique dans les textes statutaires (administration pénitentiaire, police notamment) et les agents contractuels de droit public peuvent être classés dans une de ces trois catégories.

Catégorie sédentaire : ensemble des emplois qui ne sont pas classés dans la catégorie active, et pour lesquels l'âge légal de départ à la retraite est de 62 ans.

Cessation progressive d'activité (CPA) : dispositif de travail à temps partiel. La quotité de travail à accomplir est soit dégressive (de 80 % les deux premières années rémunérées à 67^e du temps plein à 60 % jusqu'à la sortie définitive, avec une rémunération correspondant à 70 % du temps plein) soit fixe (50 % avec une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités perçues auparavant). La loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites a mis fin au dispositif de cessation progressive d'activité.

Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) : le code des pensions civiles et militaires de retraite regroupe la majeure partie des textes législatifs et réglementaires en vigueur opposables aux fonctionnaires de l'État, aux militaires et aux magistrats au regard de leurs pensions de retraite.

Compensation démographique : mécanisme de solidarité financière entre les différents régimes de retraite de base. Institué par la loi n° 74-1094 du 24 décembre 1974, il a pour objectif de compenser les écarts relatifs aux capacités contributives et aux caractéristiques démographiques de l'ensemble des régimes de retraite de base.

Compte d'affectation spéciale Pensions (CAS Pensions) : compte d'affectation spéciale prévu par la loi organique relative aux lois de finances (article 21) et créé par l'article 51 de la loi de finances pour 2006 qui définit sa structure. Il retrace les opérations relatives aux pensions et avantages accessoires. Il comporte trois sections correspondant à trois programmes en dépenses (741 « pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité », 742 « ouvriers des établissements industriels de l'État », 743 « pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions »). L'ensemble est géré à l'équilibre en recettes, en application de la Lolf.

Compte épargne-temps (CET) : fonctionnant sur la base du volontariat, ce dispositif permet de stocker des jours de congé non utilisés au cours de l'année civile. Les jours de congé épargnés peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également

être « monétarisés » selon certaines conditions ou bien encore être épargnés pour la retraite additionnelle de la fonction publique.

Compte individuel de retraite (CIR) : le compte individuel de retraite est constitué, pour chaque agent de la fonction publique, afin de permettre l'enregistrement des informations relatives à sa carrière (qui permettront de liquider sa pension) et de faciliter l'exercice du droit à l'information sur la retraite.

Compte personnel d'activité (CPA) : le compte personnel d'activité (CPA) comprend le compte d'engagement citoyen (CEC) et le compte personnel de formation (CPF). Le CPA s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique depuis le 1^{er} janvier 2017. Le compte personnel d'activité a pour objectifs de renforcer l'autonomie de son titulaire dans la mobilisation de son droit à la formation (CPF) et de faciliter son évolution professionnelle.

Compte personnel de formation (CPF) : le compte personnel de formation des agents de la fonction publique est un crédit annuel d'heures de formation professionnelle. Ces heures sont mobilisables à leur initiative. Elles permettent d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

Concours (de la fonction publique) : mode de recrutement ouvert sur épreuves et/ou titres, titres et travaux, dont le nombre de postes offerts est prédéterminé.

- Les **concours externes** sont ouverts aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme ou de l'accomplissement de certaines études, à l'exception de certains concours de catégorie C ouverts sans condition de diplôme ou de formation.
- Les **concours internes** sont ouverts aux seuls fonctionnaires et agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.
- Les **troisièmes concours** sont ouverts aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.
- Les **concours uniques** sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes (recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple).

Parmi les concours externes de l'État, les **concours déconcentrés (distincts des concours nationaux)** sont destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

Dans les statistiques sur les concours, on distingue les candidats présents (qui se sont présentés au moins à la première épreuve du concours) des admis (sur liste principale) et des recrutés (admis sur liste principale ou complémentaire et intégrés dans la fonction publique, soit comme titulaire, soit comme fonctionnaire stagiaire).

Concours communs/interministériels : concours organisés par plusieurs ministères ; les candidats passent une seule série d'épreuves.

Concours déconcentrés : concours d'accès à la fonction publique de l'État destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

Concours (préparation aux) : il s'agit des formations qui permettent aux agents de la fonction publique de l'État de bénéficier de formations aux épreuves des concours et examens professionnels de la fonction publique et aux concours organisés par les institutions de l'Union européenne.

Congé de formation : permet aux agents de la fonction publique de l'État, sous certaines conditions, de suivre une formation dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel. Ce congé d'une durée maximale de trois ans est rémunéré pendant douze mois.

Congé pour invalidité temporaire imputable au service : congé accordé au fonctionnaire lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service. Le congé est d'une durée égale à l'incapacité temporaire du fonctionnaire, à savoir jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite.

Congé de longue durée : après avoir épuisé un an de congé de longue maladie à plein traitement, le fonctionnaire a droit à un congé de longue durée lorsqu'il est atteint d'une des cinq maladies suivantes : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite et déficit immunitaire grave ou acquis. Ce congé d'une durée maximale de cinq ans à compter de la date du premier arrêt maladie ne peut être accordé qu'une seule fois au titre de l'une des cinq maladies précitées.

Congé de longue maladie : congé d'une durée maximale de trois ans. Ce congé est octroyé lorsqu'il est constaté que la maladie met le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. À titre d'exemple, le congé est accordé notamment pour l'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante : hémopathies graves, insuffisances respiratoires, hypertension, maladies cardiaques et vasculaires, maladies du système nerveux, rhumatismes chroniques, maladies invalidantes de l'appareil digestif et endocrinopathies.

Congé de maladie « ordinaire » : congé d'une durée maximale d'un an sur une année de référence glissante.

Congé parental : le congé parental est une position administrative dans laquelle l'agent public cesse de travailler pour élever son enfant. Il est accordé de droit dès lors que les conditions d'éligibilité sont réunies. Le congé parental de l'agent peut débuter à tout moment après la naissance ou l'adoption de l'enfant, ou après un congé de maternité. Dans le cas d'une naissance, le congé parental est accordé par tranches de six mois renouvelables jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : en cas de naissance d'un enfant, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père de l'enfant ou au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant rémunéré d'une durée de onze jours consécutifs pour la naissance d'un enfant ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissance multiple est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et l'avancement.

Congé de présence parentale : congé de la position d'activité accordé aux fonctionnaires et agents non titulaires lorsque la maladie, le handicap ou l'accident d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable la présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants. Il est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire. Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein : le fonctionnaire conserve ses droits à avancement, promotion et formation et l'agent non titulaire conserve les avantages liés à son ancienneté. Pendant ce congé, l'agent n'est pas rémunéré par son employeur, mais il bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale versée par la CAF.

Congé de solidarité familiale : congé non rémunéré accordé sur certificat médical et sur demande de l'agent public souhaitant accompagner un proche vivant à domicile qui est atteint d'une maladie mettant en jeu son pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. Ce congé d'une durée maximum de 3 mois, renouvelable une fois, est assimilé à une période d'activité pour les droits à avancement, promotion et formation. Pendant ce congé, l'agent n'est pas rémunéré, mais il bénéficie de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par son employeur, pendant une durée maximale de 21 jours ou 42 jours si le congé est pris sous la forme d'un temps partiel.

Conseil d'orientation des retraites (COR) : organe de réflexion et de concertation entre les principaux acteurs du champ des retraites. Il suit l'évolution des régimes de retraite, présente des projections financières à long terme, et fait des propositions pour assurer la solidité financière et le fonctionnement solidaire des régimes.

Contractuel : le terme de contractuel désigne généralement (dans les publications statistiques de la DGAFP notamment) les agents qui ne sont ni fonctionnaires, ni ouvriers de l'État (qui relèvent de textes statutaires spécifiques et d'un régime de rémunération applicable au secteur privé), ni praticiens hospitaliers (qui relèvent de textes statutaires spécifiques), ni assistantes maternelles (qui relèvent d'un régime de rémunération applicable au secteur privé et de conditions d'exercice particulières) ni bénéficiaires de contrats aidés (qui relèvent du droit privé), ni apprentis, ni enseignants ou documentalistes des établissements privés sous contrat. Parmi les 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), par exemple : contrat d'assistant d'éducation, d'adjoint de sécurité, de recruté local.

Dès lors qu'en sont exclus les bénéficiaires de contrats aidés, dans leur très grande majorité, les contractuels sont des agents de droit public. Parmi les non-titulaires, il convient de distinguer les contractuels de droit public et les salariés de droit privé. Les dérogations législatives permettant de recruter des personnels de droit privé concernent, d'une part, certains établissements publics pour occuper des emplois ciblés ou, d'autre part, certaines catégories ; les apprentis ; les bénéficiaires de contrats aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi) s'ils sont inclus dans le périmètre.

Contribution pour pension civile et militaire : contribution aux charges de pension dont s'acquitte tout employeur d'un fonctionnaire civil, d'un magistrat ou d'un militaire au titre des agents qu'il rémunère.

Corps : le corps est l'unité de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires. Les corps regroupent les fonctionnaires qui ont vocation à occuper les mêmes emplois. Les fonctionnaires d'un corps donné sont tous soumis à même texte statutaire (statut particulier). Tout fonctionnaire appartient à un corps et est titulaire d'un grade.

Cotisation : participation au financement des régimes de sécurité sociale, assise sur les salaires ou les revenus professionnels, due périodiquement par l'assuré et par son employeur. Les cotisations sociales permettent de financer les prestations sociales, dont font partie les retraites. Dans les régimes de la fonction publique, on distingue les cotisations pour pension (ou cotisation salariale) et les contributions employeurs, dont s'acquitte tout employeur d'un fonctionnaire civil ou militaire.

D

Date de première mise en paiement de la pension ou date d'effet de la mise en paiement ou date d'effet de la pension ou date de jouissance : la mise en paiement de la pension de retraite (ou de la solde de réforme) ne peut être antérieure à la date de la décision de radiation des cadres du fonctionnaire (sauf dans certains cas exceptionnels, lorsque la décision de radiation des cadres doit nécessairement avoir un effet rétroactif). Si le fonctionnaire cesse son activité en cours de mois, pendant une période de versement des cotisations, la date de radiation des cadres

et la date de liquidation sont fixées au lendemain de la date de fin d'activité. La pension est due le 1^{er} du mois suivant sauf en cas de radiation pour limite d'âge ou pour invalidité où il est dû à compter du jour de la cessation d'activité. La mise en paiement de la pension s'effectue à la fin du premier mois suivant le mois de cessation de l'activité.

Décote : réduction définitive appliquée au montant de la pension d'un assuré qui choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint les conditions d'une pension de retraite à taux plein (âge de liquidation à taux plein ou durée d'assurance requise pour le taux plein – 166 trimestres en 2017). Appelée également coefficient de minoration, la décote est de 1,25 % par trimestre manquant et est plafonnée à 20 trimestres. Aucune décote n'est appliquée à un fonctionnaire atteignant la limite d'âge ou l'âge d'annulation de la décote correspondant à sa catégorie d'emploi ou bénéficiant d'une retraite pour invalidité ou aux fonctionnaires handicapés justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 50 %. Un mécanisme spécifique de décote a été instauré pour les militaires.

Départ anticipé pour motifs familiaux : les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou ont élevé trois enfants pendant 9 ans à condition d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour chaque enfant (si ces conditions ont été remplies avant le 1^{er} janvier 2012) ;
- agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 %, à condition d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour cet enfant ;
- agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 50 % (ou qu'ils ont bénéficié de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, pour les périodes antérieures au 1^{er} janvier 2016), les durées d'assurance (sans décote) et de trimestres cotisés fixées par décret.

Les statistiques du SRE incluent sous cette rubrique l'ensemble de ces quatre motifs tandis que celles de la CNRACL en excluent les départs pour handicap classés alors parmi les départs pour ancienneté.

Départ pour ancienneté : ensemble des départs à la retraite hors départs pour invalidité ou pour motifs familiaux (y compris pour handicap) au SRE. À la CNRACL, ces départs incluent en plus les départs pour handicap.

Départ pour carrière longue : un départ anticipé au titre des « carrières longues » permet aux assurés ayant commencé leur activité très jeune de partir à la retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits, sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

Départ pour handicap : le droit à un départ en retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits est ouvert aux fonctionnaires handicapés atteints au cours d'une période considérée d'une incapacité permanente d'au moins 50 % (ou qu'ils ont bénéficié de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, pour les périodes antérieures au 1^{er} janvier 2016), les durées d'assurance (sans décote) et de trimestres cotisés fixées par décret. Dans les statistiques du SRE, les départs pour handicap sont classés avec les départs pour motif familial quand, à la CNRACL, ils sont classés parmi les départs pour ancienneté.

Départ pour invalidité : le fonctionnaire qui se trouve dans l'incapacité permanente d'exercer ses fonctions par suite de blessures ou de maladie sans lien avec le service, contractées ou aggravées pendant une période d'acquisition de droits à pension de retraite peut être radié des cadres pour invalidité, sous condition de ne pas avoir pu être reclassé dans un emploi correspondant à ses aptitudes physiques et ne pas avoir atteint la limite d'âge. Il peut alors bénéficier d'une pension

d'invalidité sans condition d'âge ou de durée de ses services (sans décote), et éventuellement à une majoration de la pension en cas de recours à un tiers pour accomplir les actes ordinaires de la vie. En cas d'invalidité d'origine professionnelle, le fonctionnaire a également droit à une rente d'invalidité.

Départs anticipés : départ à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits.

Dépenses de personnel : elles comprennent, outre les traitements bruts, les cotisations sociales patronales, les prestations sociales ainsi que les taxes et versements liés aux rémunérations.

Détachement : un fonctionnaire en détachement est placé hors de son corps d'origine dans un corps ou emploi de niveau généralement équivalent pour exercer des fonctions dans une administration, une entreprise ou organisme privé assurant des missions d'intérêt général ou en coopération. Il est rémunéré selon les règles applicables dans la structure d'accueil mais continue à jouir des droits à l'avancement attachés à son corps d'origine.

Disponibilité (d'un fonctionnaire) : la disponibilité est la situation d'un agent qui cesse momentanément de travailler pour son administration ou service d'origine. Il existe plusieurs motifs de disponibilité ; les deux principaux sont la disponibilité de droit et celle pour convenance personnelle. La disponibilité de droit est fondée sur certaines circonstances d'ordre familial (donner des soins à un membre de la famille, élever un enfant de moins de 8 ans, suivre son conjoint ou partenaire à la suite d'un déménagement). La disponibilité pour convenance personnelle n'est, elle, accordée que sous réserve de nécessité de service.

Droit direct (pensionné de) ou ayant droit : agent possédant un droit à pension du fait de son activité professionnelle.

Droit indirect (pensionné de) ou pensionné de droit dérivé ou ayant cause : au sein des régimes de retraite de la fonction publique, un ayant cause est une veuve, un veuf, un orphelin ou encore un conjoint divorcé du fonctionnaire, militaire ou magistrat, en droit d'obtenir au décès de ce dernier la réversion de sa pension ou des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité.

Durée annuelle effective : correspond au nombre d'heures effectivement prestées. Elle inclut toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève.

Durée habituelle hebdomadaire : s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement travaillées, y compris les heures supplémentaires régulières.

Durée d'assurance agents publiques : durée d'assurance pour les fonctionnaires civils, militaires et les magistrats (SRE) et les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL). Au sein de chacun de ces deux régimes, la durée d'assurance est constituée de la durée des services et bonifications admis en liquidation (le temps partiel et le temps non complet sont comptés comme du temps plein), ainsi que les années d'études rachetées au titre de la durée d'assurance. Il existe également des majorations de durée d'assurance. Elle est de deux trimestres supplémentaires par enfant pour les femmes qui ont accouché à compter du 1^{er} janvier 2004 (après leur recrutement en tant que fonctionnaire) et de quatre trimestres au plus pour le fonctionnaire qui a élevé un enfant handicapé. Les fonctionnaires hospitaliers titulaires d'un emploi en catégorie active au moment de la radiation, ou de 17 ans de services sur un emploi relevant de la catégorie active, obtiennent quatre trimestres par période de 10 années de services effectifs.

Durée d'assurance tous régimes : total des trimestres validés dans l'ensemble des régimes de retraite (durée d'assurance totale). Elle sert de base au calcul de la retraite et permet de déterminer si une pension doit, éventuellement, être assortie d'une décote ou d'une surcote (166 trimestres pour le taux plein en 2017 hors départs après l'âge d'annulation de la décote). La durée d'assurance tous régimes prise en compte est limitée à 4 trimestres par année civile.

Durée de services et bonifications (ou **durée de liquidation**) : elle est égale à la durée de services réalisés en tant que fonctionnaire, augmentée d'éventuelles bonifications. Cette durée permet de calculer le taux de liquidation du fonctionnaire, du magistrat ou du militaire. Pour bénéficier d'une retraite des régimes de la fonction publique, une condition minimale de 2 ans (15 ans pour les militaires) de durée de services effectifs est nécessaire pour les fonctionnaires civils de l'État. Si cette durée n'est pas atteinte, le fonctionnaire est réaffilié rétroactivement au régime général.

E

Emploi au sens du BIT : les personnes en emploi au sens du BIT (Bureau international du travail) sont celles ayant travaillé au cours d'une semaine de référence, le plus souvent au moins une heure. Cette notion est différente de celle de l'emploi au sens du recensement de la population qui, elle, concerne les personnes ayant déclaré avoir un emploi dans le formulaire du recensement.

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.

Équivalent temps plein (ETP) : l'ETP est associé à une date T. Compris entre 0 et 1, il correspond à la quotité de service de l'agent à cette date T.

Équivalent temps plein annualisé (EQTP) : compris entre 0 et 1, l'EQTP correspond pour un agent au rapport entre son nombre d'heures rémunérées dans l'année et le nombre d'heures rémunérées correspondant à un service à temps complet toute l'année.

Évolution de salaire en euros courants/euros constants : les évolutions de salaires peuvent être exprimées en euros courants ou en euros constants. L'évolution de salaire en euros courants (ou en valeur nominale) correspond à l'évolution du salaire perçu par l'agent. L'évolution du salaire en euros constants correspond à l'évolution du pouvoir d'achat du salaire (l'évolution du salaire réel corrigé de l'inflation des prix y compris tabac).

Examens professionnels : ils permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'avancement à un grade immédiatement supérieur ou par saut de grade. Procédure de changement de corps (même niveau ou niveau supérieur) permettant souvent un changement de catégorie.

F

Fonction publique : la fonction publique regroupe les organismes publics à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 constituant le titre I du statut général). Les effectifs de la fonction publique comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des établissements publics) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonction publique de l'État (FPE) : la fonction publique de l'État regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux par exemple Pôle emploi, CROUS, CNRS, Universités (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du statut général),

à l'exclusion des EPA nationaux de sécurité sociale dont le statut de recrutement normal est le droit privé (exemple CNAMTS : Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés). Les effectifs de la fonction publique de l'État comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non-fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des EPA nationaux) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonction publique hospitalière (FPH) : la fonction publique hospitalière regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux : aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptation sociale (loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre IV du statut général). Les effectifs de la fonction publique hospitalière comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non-fonctionnaires y compris, dans cette acception, le personnel médical). Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des établissements de la FPH) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonction publique territoriale (FPT) : la fonction publique territoriale regroupe les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes, y compris collectivités à statut particulier et collectivités d'outre-mer) et les EPA locaux (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du statut général). Les effectifs de la fonction publique territoriale comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non-fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des EPA locaux) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonctionnaire : les fonctionnaires français sont régis par leur statut : un statut général de la fonction publique composé, d'une part, d'une loi fixant de manière générale les droits et obligations des fonctionnaires (loi du 13 juillet 1983) et, d'autre part, de statuts spécifiques concernant les fonctionnaires de l'État (loi du 11 janvier 1984), des collectivités territoriales (loi du 26 janvier 1984) et des établissements hospitaliers (loi du 6 janvier 1986).

Les fonctionnaires sont recrutés 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 les fonctionnaires se distinguent également les magistrats (loi organique n° 2017-10 du 17 janvier 2017), les militaires (loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires qu'ils soient fonctionnaires, contractuels ou réservistes) et les fonctionnaires des assemblées parlementaires (ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958).

Dans les statistiques sur la fonction publique, compte tenu de leurs spécificités, les militaires sont classés à part. Les magistrats et les fonctionnaires des assemblées parlementaires relèvent de la fonction publique de l'État.

La catégorie des fonctionnaires comprend les fonctionnaires stagiaires (avant titularisation) et les titulaires.

Fonctionnaire sans droit à pension (TSD) : un fonctionnaire sans droit à pension est un agent fonctionnaire qui quitte son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auprès duquel il était affilié et qui est donc rétroactivement affilié au régime général et à l'Ircantec. 70 % des personnes qui se retrouvent dans cette situation sont des militaires qui quittent l'armée sans remplir les conditions permettant de bénéficier d'une pension militaire (quinze ans de service jusqu'en 2014, deux ans de service pour les contrats démarrant à compter du 1^{er} janvier 2015).

Fonctionnaire stagiaire : personne ayant vocation à être titularisée dans un grade à l'issue d'une période probatoire ou d'une période de formation.

Forfait annuel en jours : il repose sur un décompte du temps de travail en nombre de jours par an, plutôt qu'en heures sur une base hebdomadaire.

FSPOEIE : le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime gérant les retraites des ouvriers de l'État.

Formation (dépenses de) : on distingue les dépenses hors rémunération des stagiaires et les dépenses de rémunération des stagiaires. Les dépenses hors rémunération des stagiaires se composent des dépenses de fonctionnement et des frais pédagogiques. Les dépenses de rémunérations des stagiaires sont décomposées en deux éléments : les indemnités liées à la formation et le traitement des stagiaires.

Formation (durée moyenne d'une) : nombre de jours de formation rapporté au nombre de stagiaires.

Formation de professionnalisation : ces formations permettent aux agents de s'adapter à de nouvelles méthodes et techniques et favoriser ainsi la mobilité. La période de professionnalisation alterne période d'activité et périodes de formation.

G

Garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa) : mécanisme qui a vocation à compenser une évolution du traitement indiciaire brut (TIB) inférieure à celle de l'inflation au terme d'une période de référence de quatre ans par l'attribution d'une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée. Sont éligibles à la Gipa, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008, les fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique et les militaires à solde mensuelle, sous réserve qu'ils relèvent d'un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B, ainsi que les agents publics non titulaires dès lors qu'ils sont rémunérés de manière expresse par référence à un indice. La Gipa est intégralement soumise à cotisations RAFP, sans application du plafond de 20 %.

Grade : sauf exception, les corps sont subdivisés en plusieurs grades : un grade initial (ou grade de base) et un ou plusieurs grades d'avancement.

H-I-J-L

Handicapés CDAPH : agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.

Hors cadres (position) : un fonctionnaire hors cadres doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). À la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant ses nouvelles activités. La position hors cadres a été supprimée en 2016 et est donc en voie d'extinction.

Indemnité mensuelle de technicité (IMT) : tous les fonctionnaires du ministère chargé de l'Économie et des Finances reçoivent une prime uniforme (les personnels contractuels du ministère aussi) – appelée indemnité mensuelle de technicité (IMT) – soumise à une cotisation de retraite.

Indice de traitement brut – Grille indiciaire (ITB-GI) et Indice de traitement net – Grille indiciaire (ITN-GI) dans la fonction publique de l'État : indices visant à apprécier

les évolutions du traitement brut des agents de la fonction publique de l'État liées aux mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique, attribution de points uniformes) et aux mesures catégorielles, hors effets de structure résultant des mouvements de personnels et de l'évolution des carrières (GVT positif et négatif). L'ITN-GI prend en compte, en outre, l'impact de l'évolution des cotisations salariales qui sont assises sur le traitement indiciaire.

Indice minimum de traitement de la fonction publique : le traitement afférent à cet indice est le minimum de traitement qu'un agent de la fonction publique peut percevoir. S'il est inférieur au Smic une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés et qui y sont éligibles (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

Juridictions administratives : jugent les litiges opposant une personne privée à l'administration (État, collectivité territoriale, établissement public ou organisme privé chargé d'une mission de service public), ainsi que les conflits du travail dans la fonction publique. On distingue trois niveaux de juridictions :

- le tribunal administratif qui est une juridiction compétente de droit commun en première instance. C'est à ce tribunal que le requérant doit d'abord s'adresser ;
- la cour administrative d'appel qui est une juridiction compétente pour statuer en appel, à la demande d'une personne privée ou d'une administration, contre un jugement de tribunal administratif ;
- le Conseil d'État qui est le juge de cassation des arrêts rendus par les cours administratives d'appel. Il ne juge pas une troisième fois le litige mais vérifie le respect des règles de procédure et la correcte application des règles de droit par les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel.

Licenciement pour insuffisance professionnelle : acte par lequel l'administration rompt le lien d'emploi avec l'agent en raison de l'inaptitude au service de l'agent, et non pour des motifs disciplinaires.

Limite d'âge : elle est en principe supérieure de cinq ans à l'âge d'ouverture des droits. C'est la limite au-delà de laquelle l'agent ne peut être maintenu en activité (sous réserve des cas de prolongation d'activité pour motifs familiaux ou en cas de carrière incomplète) et doit obligatoirement être radié des cadres.

Liquidation de la pension : la liquidation consiste en la vérification des droits acquis et le calcul du montant de la retraite d'un assuré, préalable à sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a formulé sa demande de mise à la retraite. Elle a lieu le mois suivant la radiation des cadres lorsque le fonctionnaire satisfait à des conditions d'âge ou de situation de famille. À défaut, la pension ne sera liquidée qu'ultérieurement. Il peut y avoir un léger décalage entre l'âge de liquidation, l'âge de radiation des cadres, et l'âge de première mise en paiement de la pension.

Lolf : loi organique relative aux lois de finances. La Lolf, promulguée en 2001, a enclenché un processus de transformation des règles budgétaires et comptables de l'État.

M

Majoration (pour la retraite) : avantage supplémentaire en matière de retraite ouvert non pas du fait des cotisations mais de la situation personnelle du bénéficiaire. La plupart des régimes prévoient des majorations – soumises à certaines conditions – portant soit sur la durée d'assurance (exemple : attribution de trimestres supplémentaires pour avoir élevé un enfant), soit sur le montant de la retraite (exemple : majoration pour aide constante d'une tierce personne).

Maladies professionnelles : il s'agit de maladies contractées en service par les agents au cours de leur activité professionnelle et en lien avec cette activité. Les maladies sont recensées l'année de leur reconnaissance et non pas l'année où elles se sont déclarées.

Médecins Voir *Praticien hospitalier*.

Minimum garanti (retraite) - MIGA : montant auquel est portée la retraite de base lorsque son montant calculé est inférieur à un seuil. Lors de la liquidation d'une pension, le service gestionnaire procède systématiquement à un double calcul. Il calcule le montant de la pension selon les règles en vigueur (durée de services, bonification, indice détenu, durée d'assurance), puis il compare le montant obtenu avec celui issu du calcul du minimum garanti. La condition initiale est que l'agent a la durée d'assurance requise pour le taux plein ou il a atteint l'âge limite. C'est alors le montant le plus favorable qui est retenu. Une prestation équivalente, appelée minimum contributif (MICO), existe au sein du régime général et des régimes alignés, avec des caractéristiques propres.

Ministères : les ministères ou départements ministériels sont les services administratifs des ministres (administrations) [placées directement sous l'autorité des ministres du gouvernement de la République]. Les noms et périmètres des ministères sont donc susceptibles de changer à l'occasion de chaque remaniement ministériel. Les changements de portefeuilles sont liés à la définition des missions de service public que le Gouvernement a défini dans le cadre de son action. Dans les statistiques annuelles produites sur la fonction publique de l'État, l'appellation des ministères retenue est celle donnée par la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année considérée. Lorsque ces statistiques sont suivies sur plusieurs années, la dénomination retenue est celle correspondant à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année de la série. Cependant, les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères de l'Économie, des Finances et des Comptes publics ;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, Travail, Emploi et Dialogue social et aux Sports ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Mise à disposition (MAD) : il s'agit de la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. L'administration d'accueil rembourse les rémunérations du fonctionnaire à l'administration d'origine.

N - 0

Nombre de stagiaires : il correspond au nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois.

Nombre de jours de formation : il est égal au produit du nombre de stagiaires en formation par le temps consacré à cette formation.

Nombre de jours de formation par agent en fonction : cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de jours de formation aux effectifs en fonction. Pour les années 2011 et 2012, les effectifs en fonction sont extraits du Système d'information sur les agents des services publics (source Insee). Pour les années antérieures à 2011, les effectifs sont issus du fichier de paie des agents de l'État (source Insee). Les deux sources fournissent les effectifs rémunérés au 31 décembre.

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) : certains fonctionnaires et stagiaires appartenant à un corps ou un grade donné et occupant un certain type d'emploi peuvent percevoir un nombre de points d'indice majorés qui s'ajoutent au traitement indiciaire. Les périodes de perception de la nouvelle bonification indiciaire ouvrent droit à un supplément de pension qui s'ajoute à la pension principale versée.

Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) : désigne l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap et assimilées dans la proportion de 6 % de l'effectif total, à laquelle sont assujettis les employeurs occupant plus de 20 ETP. Les employeurs publics ne satisfaisant pas ou partiellement à cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution financière au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Ouvrier d'État : les ouvriers d'État, agents publics n'ayant pas le statut de fonctionnaire, relèvent de textes statutaires, d'un régime de rémunération et d'un régime de retraite propres. Ils sont notamment employés par le ministère de la Défense (affectés dans les établissements industriels de l'armement ou des constructions navales) ; par le ministère chargé de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie ; et par le ministère de l'Intérieur. Le régime gérant les retraites des ouvriers d'État est le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE). Seul le ministère de la Défense continue de recruter des ouvriers d'État.

P

PACTE (Parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques hospitalières, territoriale et de l'État) : accès à la fonction publique par des contrats de droit public qui par détermination de la loi peuvent conduire à une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois classé en catégorie C. Ces recrutements sont ouverts aux jeunes de 28 ans au plus dont le niveau de diplôme est inférieur au baccalauréat. Peuvent bénéficier dans les mêmes conditions de cette procédure de recrutement les personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires :

- du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Pension à taux maximum : taux maximum de calcul d'une retraite, pour un assuré justifiant de la durée des services et de bonifications nécessaires au sein d'un régime et atteignant au minimum l'âge d'ouverture des droits (62 ans pour les salariés du privé, 62 ou 57 ans selon les cas pour les fonctionnaires). Pour le régime de base des salariés du privé et les régimes alignés, le taux maximum est de 50 %. Il est égal à 75 % dans la fonction publique et peut être porté à 80 % avec les bonifications.

Pension à taux plein : une pension à taux plein est une pension ne subissant aucune décote. Elle est conditionnée soit par une durée d'assurance tous régimes requise (trimestres, bonifications et majorations dans la fonction publique et trimestres acquis au titre d'une autre activité – 166 en 2017), soit en atteignant la limite d'âge (67 ans pour les salariés du privé, 62 ou 67 ans selon les cas pour les fonctionnaires). Il existe des cas particuliers pour les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptés au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...). Une pension à taux plein peut être inférieure au taux maximal de 75 %.

Pension portée au minimum garanti : une pension calculée en multipliant le traitement par le pourcentage de la pension ne peut être inférieure à un montant minimum garanti. Ce minimum garanti est accordé à la condition que le fonctionnaire justifie d'une durée d'assurance complète ou qu'il ait atteint l'âge d'annulation de la décote. Elles ne sont pas applicables dans quelques cas

particuliers où le fonctionnaire a droit à la retraite anticipée en raison de son handicap ou de son invalidité, de celle de son conjoint ou d'un enfant. L'administration compare le montant normal de la pension à celui du minimum garanti. Dans tous les cas, c'est le montant le plus favorable qui est payé.

Pension principale d'orphelin : pension de réversion, égale à 50 % de la pension du fonctionnaire, du militaire ou du magistrat (ou des droits à pension de l'agent lorsqu'il s'agit d'un décès en activité). Elle est partagée entre ses enfants de moins de 21 ans et ses enfants majeurs infirmes lorsque le conjoint ayant cause est décédé ou lorsque le conjoint ou l'ex-conjoint divorcé de l'agent vit en concubinage ou se remarie et qu'il perd ainsi son droit à réversion au profit de ses enfants. Elle se cumule éventuellement avec la pension temporaire d'orphelin.

Pension temporaire d'orphelin : pension attribuée à chacun des orphelins âgés de moins de 21 ans ou majeur infirme, du fonctionnaire, du militaire ou du magistrat décédé, égale à 10 % de la pension de celui-ci (ou des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité). Elle est cumulable avec la pension principale d'orphelin.

Pensions anciennement cristallisées : lors de l'accès à l'indépendance des pays ou territoires ayant appartenu à l'Union française ou ayant été sous la tutelle française, les pensions versées aux agents n'ayant pas opté pour la nationalité française ont été « cristallisées ». Ce gel des pensions concernait tant la valeur du point que l'indice des pensions. L'article 211 de la loi de finances pour 2011 a opéré la dé cristallisation de ces pensions à compter du 1^{er} janvier 2011 : la dé cristallisation du point a été mise en œuvre automatiquement, la dé cristallisation de l'indice se fait sur demande.

Pensions en « état d'avances » : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier en cours. Les éléments de calcul sont provisoires mais, pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée.

Pensions en « titre définitif » : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier terminé. Les éléments de calcul de la pension sont connus.

Personnel médical : constitué par les praticiens hospitaliers. À noter que le personnel de la filière soignante (exemple : personnel infirmier) est compris dans le personnel non médical.

Personnel non médical : personnel titulaire et non-titulaire de la fonction publique hospitalière, notamment ceux de la filière soignante (exemple : personnel infirmier).

Plan de titularisation : ils ont été ouverts en dérogation au statut général des fonctionnaires et de manière temporaire, par une loi, aux agents contractuels remplissant certaines conditions de diplôme ou d'ancienneté. La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, dite « loi Sapin », relative à la résorption de l'emploi précaire prévoyait trois modalités : des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération, l'ouverture de concours réservés et d'examens professionnels pendant une durée maximum de cinq ans. L'actuel plan de titularisation est couvert par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet ».

Point (pour les régimes de retraite) : unité de calcul de la retraite dans certains régimes. Les cotisations permettent d'acquérir des points. Le montant de la retraite sera égal à la somme des points acquis au cours de la vie professionnelle, multipliée par la valeur du point au moment du départ en retraite. La plupart des régimes complémentaires utilisent le système des points. Les régimes de base utilisent plutôt le système des trimestres.

Polypensionné : agent ayant cotisé à plusieurs régimes de base au cours de sa vie active et percevant par conséquent plusieurs pensions de ces différents régimes au prorata de la durée effectuée dans chacun des régimes.

Position normale d'activité (PNA) : les agents affectés dans la situation dite de position normale d'activité (PNA) sont dans la même situation que ceux mis à disposition puisqu'ils demeurent dans leur corps d'origine. Gérés par leur administration d'origine, ils sont en revanche rémunérés par l'administration d'accueil (décret n° 2008-370 du 18 avril 2008).

Positions statutaires : tous les fonctionnaires sont placés dans l'une des cinq positions suivantes : l'**activité**, le **détachement**, la **disponibilité**, le **congé parental** ou la position **hors cadres**.

Postes reversés des emplois réservés : les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à d'anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé, par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours.

Praticien hospitalier : agent public médecin, chirurgien-dentiste ou pharmacien des établissements publics de santé. Hormis les « professeurs d'université-praticiens hospitaliers » (PU-PH) et certains autres corps d'enseignants des centres hospitalo-universitaires qui sont parallèlement des fonctionnaires de l'État pour leurs activités d'enseignement, les praticiens hospitaliers n'ont pas le statut de fonctionnaire. Les praticiens hospitaliers constituent la catégorie aussi appelée personnel médical ou, par simplification, médecins. Les praticiens hospitaliers à statut sont recrutés par concours et les praticiens contractuels sont recrutés sous contrat.

Primes, indemnités et accessoires de rémunération : en vertu de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les éléments de rémunération des fonctionnaires comprennent, outre le traitement, les accessoires de rémunération incluant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires.

R

Radiation des cadres : décision administrative constatant qu'un fonctionnaire a cessé d'appartenir au corps dans lequel il était titulaire d'un grade ou d'un emploi. Elle découle soit de l'admission à la retraite, soit d'une démission régulièrement acceptée, d'un licenciement ou d'une révocation (qui met fin aux fonctions de l'agent pour des motifs disciplinaires). La radiation des cadres n'entraîne donc pas obligatoirement la liquidation d'une pension.

Régime complémentaire : deuxième niveau de retraite obligatoire, complétant le régime de base. Dans la fonction publique, le seul régime complémentaire est le régime de l'Ircantec.

Régime de base : premier niveau de retraite obligatoire (exemple : régime général, régime des salariés agricoles, régimes des professions non-salariés...).

Régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) : introduite en 2005, la retraite additionnelle de la fonction publique est une prestation de retraite versée en complément de la retraite de base. Ce régime obligatoire fonctionne en capitalisation et les droits sont calculés en prenant en compte diverses primes et indemnités versées au fonctionnaire durant sa carrière.

Régime général : expression simplifiée utilisée pour désigner le régime qui concerne les travailleurs salariés du secteur privé. C'est le plus important en nombre de personnes assujetties, c'est-à-dire prises en charge au titre des risques maladie, famille, retraite, accident du travail et maladie professionnelle. Au fur et à mesure de son extension, il a été amené à intégrer dans sa couverture des populations qui ne sont pas salariées du secteur privé, comme les étudiants, les chômeurs ou les agents contractuels de l'État. Le régime général est divisé en cinq branches d'activité ayant à leur tête une caisse nationale autonome, notamment :

- la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) pour la branche famille ;
- la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) pour la branche maladie ;
- la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) pour la branche vieillesse (uniquement pour la retraite de base).

À côté du régime général, il existe le régime agricole, le régime des travailleurs non-salariés et de nombreux régimes spéciaux dont le régime de la fonction publique.

Rente viagère d'invalidité : allocation qui s'ajoute à la pension rémunérant les services pour indemniser un fonctionnaire ou un magistrat de l'invalidité dont il est atteint, lorsque celle-ci a été reconnue en relation avec son service et a entraîné prématurément la cessation d'activité de l'intéressé. Les militaires ont un traitement spécifique qui s'appelle la pension militaire d'invalidité (PMI).

Retenue pour pension civile et militaire (ou cotisation salariale) : terme ancien désignant la cotisation dont s'acquitte tout fonctionnaire sur son salaire pour la constitution de ses droits à pension. L'assiette est constituée du traitement indiciaire brut, majoré éventuellement de la nouvelle bonification indiciaire ou de certaines primes spécifiques.

Revenu fiscal de référence : le revenu fiscal de référence prend en compte l'ensemble des revenus d'un ménage, qu'ils soient imposables ou non. Il permet notamment de déterminer si les ménages peuvent bénéficier de certaines aides sociales ou d'avantages fiscaux.

Réversion : attribution, après le décès du titulaire d'une pension, d'un droit dérivé au(x) conjoint(s) survivants ou divorcés et/ou aux enfants de moins de 21 ans ou majeurs infirmes.

S

Salaire brut : le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur. Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail (dans le secteur privé ou pour les agents contractuels), de son emploi pour les fonctionnaires, avant toute déduction de cotisations obligatoires. Il correspond, pour les fonctionnaires, à la rémunération définie à l'article 20 du statut général, soit au traitement brut augmenté des primes, indemnités et rémunérations annexes.

Salaire moyen en équivalent temps plein : c'est la valeur des salaires perçus pour les postes de travail (qu'ils soient à temps plein ou temps partiel) au cours d'une année rapportée au volume de travail correspondant calculé en nombre d'équivalents temps plein. Chaque poste de travail est ainsi pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Par exemple, pour le calcul du salaire moyen en équivalent temps plein annualisé, un poste de travail occupé 6 mois dans l'année à temps partiel avec une quotité de travail de 80 % et pour lequel la rémunération versée s'est élevée à 10 000 euros compte pour un salaire de 25 000 euros $[10\,000/(80\%)/(6/12\text{ mois})]$ avec un poids de 0,4 EQTP. Le salaire moyen en équivalent temps plein peut être exprimé en salaire moyen annuel ou mensuel, brut ou net.

Salaire net (de prélèvements sociaux) : c'est la part du salaire brut restant au salarié après déduction des prélèvements sociaux obligatoires : cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Sanction disciplinaire : punition prononcée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire (en principe, l'autorité investie du pouvoir de nomination) à l'encontre d'un agent auteur d'un manquement à l'une quelconque de ses obligations statutaires. Les sanctions disciplinaires sont réparties par groupe :

- premier groupe (avertissement, blâme) ;
- deuxième groupe (radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions (durée maximale 15 jours), déplacement d'office) ;
- troisième groupe (rétrogradation, exclusion temporaire de 3 mois à 2 ans) ;
- quatrième groupe (mise à la retraite d'office, révocation).

Service déconcentré : les services déconcentrés de l'État (loi du 6 février 1992) – par exemple les directions régionales, les directions départementales ministérielles et interministérielles, etc. –

sont les services administratifs des diverses circonscriptions administratives de l'État qui subdivisent le territoire national (régions, départements, arrondissements, cantons, communes). Ils gèrent les missions de l'État qui ne relèvent pas de la compétence des administrations centrales, leur compétence est de droit commun. Ils peuvent être rattachés à un seul ministère ou à plusieurs selon les niveaux géographiques. La plupart des services déconcentrés sont placés sous l'autorité d'un préfet.

Service des retraites de l'État (SRE) : le SRE est le service de retraite des fonctionnaires civils et des militaires de la fonction publique de l'État. C'est un service à compétence nationale rattaché à la direction générale des finances publiques (DGFIP), chargé de liquider les pensions sur la base des informations fournies par les ministères employeurs et de coordonner les acteurs de la chaîne des pensions.

Soldes de réserve : les soldes de réserve ne concernent que les militaires et plus particulièrement les officiers généraux. La solde de réserve prévue à l'article L. 51 du CPCMR est assimilée à une pension de retraite au regard des règles de liquidation, de revalorisation et de cumul prévues par l'article R. 58 de ce même code. Elle est accordée par arrêté conjoint du ministre de la Défense et du ministre chargé du Budget. La deuxième section comprend les officiers généraux qui, n'appartenant pas à la première section, sont maintenus à la disposition du ministre de la Défense pour faire face à des situations exceptionnelles de conflit. Lorsqu'ils cessent leur activité, les officiers généraux sont admis en « deuxième section ». Certains colonels peuvent aussi être nommés directement en deuxième section sans passer par la première section. En deuxième section, les officiers généraux ne sont plus en activité mais ils ne sont pas encore en retraite. Les officiers généraux placés en deuxième section perçoivent une solde de réserve qui est calculée comme une pension de retraite. À partir de 67 ans, ils perçoivent une pension militaire.

Statut des agents : les agents de la fonction publique sont généralement répartis parmi les catégories de statut suivantes : fonctionnaires, contractuels (de droit public ou parfois de droit privé), militaires, magistrats, ouvriers de l'État, assistantes maternelles, praticiens hospitaliers et, enfin, bénéficiaires de contrats aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des EPA) s'ils figurent dans le périmètre de décompte.

Surcote : majoration de la pension attribuée au fonctionnaire qui, après son âge d'ouverture du droit à pension, continue à travailler au-delà de la durée d'assurance requise (tous régimes confondus) pour bénéficier d'une pension au taux plein (166 trimestres en 2017). Le taux de la surcote est de 3 % par année de travail supplémentaire du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2008 et de 5 % par année supplémentaire à compter du 1^{er} janvier 2009. La surcote est entrée en vigueur en 2004 suite à la réforme de 2003.

Système d'information des agents des services publics (Siasp) : par la constitution d'un fichier statistique, à partir de plusieurs sources administratives, le système d'information sur les agents de la fonction publique (Siasp) permet de connaître les effectifs, les caractéristiques d'emploi, les volumes de travail et les rémunérations des agents des 3 versants de la fonction publique. Il couvre les agents en poste en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, hors Mayotte.

T

Taux d'administration d'un territoire (région, département, etc.) : part des agents civils (en effectifs équivalent temps plein) de la fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière ou de l'ensemble) travaillant dans ce territoire par rapport à la population totale de ce même territoire.

Taux de liquidation : le taux de liquidation est le taux appliqué, dans un régime de retraite, au salaire de référence pour calculer le montant de la pension de retraite à la liquidation. Il est

maximum pour un assuré justifiant de la durée des services et de bonifications nécessaire au sein d'un régime (166 trimestres en 2017) et atteignant au minimum l'âge d'ouverture des droits (62 ans pour les salariés du privé, 62 ou 57 ans selon les cas pour les fonctionnaires). Il peut être minoré par l'application d'une décote ou à l'inverse être majoré d'une surcote. En application de l'article L. 13 du CPCMR et de l'article 16 du décret n° 2003-1306, le calcul du taux de liquidation s'effectue en tenant compte de la durée des services et bonifications admissibles en liquidation (durée de liquidation).

Taux de remplacement : rapport entre le montant de la retraite (base et complémentaire) et celui du salaire de fin de carrière (dernier traitement, rémunération ou revenu perçu).

Taux plein : une pension à taux plein est une pension qui ne subit aucune décote, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de coefficient de minoration appliqué au taux de liquidation. Le taux plein est conditionné soit par une durée d'assurance tous régimes requise, soit en atteignant la limite d'âge. Il existe des cas particuliers pour les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptées au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...). Une pension à taux plein peut être inférieure au taux maximal de 75 % qui est uniquement lié à la durée des services et de bonification.

Temps incomplet ou non complet : un emploi à temps incomplet, dans la FPE, ou à temps non complet, dans les FPT et FPH, est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste.

Dans la FPE et la FPH, les fonctions, qui impliquent un service à temps incomplet ou non complet d'une durée maximale respectivement de 70 % et de 50 % d'un service à temps complet, sont occupées par des agents contractuels.

Dans la FPT, les catégories de collectivités susceptibles de pouvoir créer des emplois à temps non complet sont notamment les communes de moins de 5000 habitants, les centres de gestion départementaux, les services départementaux d'incendie et de secours, etc. Les postes susceptibles d'accueillir un agent à temps non complet sont limités à certains cadres d'emploi : professeurs d'enseignement artistique, secrétaires de mairie, auxiliaires de puériculture, etc. Les emplois à temps non complet peuvent être occupés par des fonctionnaires ou des agents contractuels.

Temps partiel : le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale, aux durées conventionnelles ou à celles pratiquées dans l'entreprise. La réglementation du temps partiel dans la fonction publique concerne les fonctionnaires, les contractuels et les fonctionnaires stagiaires des trois versants.

Il existe plusieurs types de temps partiel :

- le temps partiel sur autorisation, à la demande de l'agent, dont la quotité de travail est convenue entre l'agent et son employeur, celui-ci pouvant s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service ;
- le temps partiel de droit qui correspond à la demande d'un agent de diminuer sa quotité de travail lors de certaines situations familiales (naissance, adoption ou soins d'un proche). La demande est dans ce cas automatiquement acceptée. Le temps partiel de droit est étendu aux fonctionnaires en situation de handicap.

Titulaire : personne qui a satisfait aux procédures de recrutement de fonctionnaire et qui a été titularisée dans un grade de la hiérarchie de l'administration, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire, de quelques rares établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Dans la pratique, le terme de fonctionnaire (qui, strictement parlant, comprend les stagiaires et les titulaires) et le terme de titulaire (qui, strictement parlant, ne comprend pas les fonctionnaires stagiaires) sont utilisés comme équivalents.

Titulaires sans droit à pension (TSD) : ce sont les agents titulaires qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés et qui sont rétroactivement affiliés au RG et à l'Ircantec.

Traitement (indiciaire) brut (TIB) : le traitement brut ou « traitement indiciaire brut » (également appelé « traitement de base ») correspond à la part principale de la rémunération d'un fonctionnaire liée à la carrière décrite dans le statut particulier du corps ou cadre d'emplois auquel appartient ce fonctionnaire. Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré afférent à l'échelon, au grade et au corps ou cadre d'emploi de l'agent, par le centième de la valeur annuelle du traitement brut afférent à l'indice 100.

Traitement minimum de la fonction publique : traitement afférent à un indice majoré fixé par le décret du 24 octobre 1985 (actuellement IM 309) en dessous duquel un agent de la fonction publique à temps complet ne peut pas être rémunéré, même s'il détient un indice majoré inférieur. Si le traitement minimum de la fonction publique est inférieur au Smic, une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés à la condition cependant qu'ils soient éligibles (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

Travailleurs sur emplois particuliers : cette catégorie comprend les stagiaires (à l'exception des élèves fonctionnaires), les apprentis, les bénéficiaires du contrat emploi consolidé (CEC), du contrat emploi solidarité (CES), du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), les bénéficiaires des emplois jeunes et les agents de droit privé qui exercent des fonctions concourant au fonctionnement de services publics administratifs de restauration, de gardiennage ou d'entretien relevant, pour la plupart, de la catégorie C (« Berkani »).

Troisième concours : voie d'accès alternative aux concours externes et internes, réservée aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale. Les troisièmes concours ont été créés d'abord pour l'accès à l'ENA (1990) et aux IRA (1993) puis pour d'autres corps en 2001 (loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, volet modernisation du recrutement).

V

Validation des acquis de l'expérience (VAE) : cette validation permet d'obtenir tout ou partie d'une certification sur la base d'une expérience professionnelle après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises. La certification peut être un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Il n'est pas nécessaire de suivre un parcours de formation.

A

Acmo	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
Acofa	Agence centrale des organismes d'intervention dans le secteur agricole
Acoss	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
Ademe	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
AE	Autorisation d'engagement
AEFE	Agence pour l'enseignement français à l'étranger
AFD	Agence française de développement
AFII	Agence française pour les investissements internationaux
Afpa	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
Afssaps	Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé
Afssset	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
Agefiph	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
All	Agence de l'innovation industrielle
AMF	Assurance mutuelle des fonctionnaires
Anact	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
Anah	Agence nationale de l'habitat
Andra	Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs
ANFR	Agence nationale des fréquences
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
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
ANTAI	Agence nationale de traitement automatisé des infractions
ANTS	Agence nationale des titres sécurisés
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
ASP	Agence de services et de paiement
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
BIATSS	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé
BNF	Bibliothèque nationale de France
BRGM	Bureau de recherches géologiques et minières
BTS	Brevet de technicien supérieur

LISTE DES SIGLES

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
CEET	Centre d'études de l'emploi et du travail
Cemagref	Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et des forêts
Céreq	Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CES	Conseil économique et social
Cesu	Chèque emploi service universel
CEP	Compte épargne temps
CFA	Congé de fin d'activité
CFP	Congé de formation professionnelle
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération française de l'encadrement
CGEF	Contrôle général économique et financier
CGT	Confédération générale du travail
CGTI	Conseil général des technologies de l'information
CH	Centre hospitalier
CHR	Centre hospitalier régional
CHS	Comité hygiène et sécurité
CHS	Centre hospitalier spécialisé
CHSC	Comité hygiène et sécurité central
CHSM	Comité hygiène et sécurité ministériel
CIEP	Centre international d'études pédagogiques
CIG	Centre interdépartemental de gestion
CIH	Comité interministériel du handicap
Cirad	Centre de coopération internationale en recherche agronomique
CLD	Congé longue durée
Cnac	Centre national d'art et de culture
Cnaf	Caisse nationale d'allocations familiales
Cnam	Conservatoire national des arts et métiers
Cnamts	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAP	Centre national des arts plastiques
CNAPS	Conseil national des activités privées de sécurité
Cnasea	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
Cnavts	Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés

CNC	Centre national de la cinématographie
CNDP	Centre national de documentation pédagogique
CNDS	Comité national de danse sportive
Cned	Centre national d'enseignement à distance
Cnes	Centre national des études spatiales
Cness	Centre national d'études supérieures de la sécurité sociale
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CNG	Centre national de gestion
CNMSS	Caisse nationale militaire de sécurité sociale
Cnous	Centre national des œuvres universitaires et scolaires
CNPF	Centre national de la propriété forestière
CNRACL	Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNSM	Conservatoire national supérieur de musique
CNV	Centre national de la chanson, des variétés et du jazz
COE	Conseil d'orientation de l'emploi
Colter	Collectivités territoriales
COM	Collectivité d'outre-mer
COR	Conseil d'orientation des retraites
CP	Crédit de paiement
CPA	Cessation progressive d'activité
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
Creps	Centre régional d'éducation populaire et sportive
Crous	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CRPF	Centres régionaux de la propriété forestière
CSA	Conseil supérieur de l'audiovisuel
CSFPE	Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
CSFPH	Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière
CSFPT	Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
CSG	Contribution sociale généralisée
CSTB	Centre scientifique et technique du bâtiment
CTP	Comité technique paritaire
D	
Dads	Déclaration annuelle de données sociales
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
Datar	Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale
DB	Direction du budget
DCN	Direction des constructions navales
DDE	Direction départementale de l'équipement
DDM	Direction du développement des médias
DEA	Diplôme d'études approfondies
DES	Département des études et des statistiques
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
Deug	Diplôme d'études universitaires générales

LISTE DES SIGLES

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
DILA	Direction de l'information légale et administrative
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
ECPAD	Établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense
EDF	Électricité de France
EFS	Établissement français du sang
EMGI	Évolution moyenne de la grille indiciaire
EN	Éducation nationale
ENA	École nationale d'administration
Enac	École nationale de l'aviation civile
Enact	École nationale d'administration des cadres territoriaux
Enap	École nationale d'administration pénitentiaire
ENE	École nationale d'équitation
Enesad	Établissement national d'enseignement supérieur agronomique de Dijon
Engref	École nationale du génie rural, des eaux et forêts
ENMM	École nationale de la marine marchande
ENS	École nationale supérieure
Ensa	École nationale de ski et d'alpinisme
Ensosp	École nationale des officiers de sapeurs-pompiers
ENSP	École nationale supérieure de police
ENSTA	École nationale supérieure des techniques avancées
ENV	École nationale de voile
EPA	Établissement public à caractère administratif
EPARECA	Établissement public national d'aménagement et de restructuration des espaces commerciaux et artisanaux
EPCI	Établissement public de coopération intercommunale
EPFP	Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique
Epic	Établissement public à caractère industriel ou commercial
Epide	Établissement public d'insertion de la Défense
EPLÉ	Établissement public local d'enseignement
EPN	Établissement public national
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
EQTP	Équivalents temps plein annualisés
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
FNPCA	Fonds national de promotion et de communication de l'artisanat
FO	Force ouvrière
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
FSL	Fonds de solidarité pour le logement
FSPOEIE	Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État
FSU	Fédération syndicale unitaire
FT	France Télécom
G	
GDF	Gaz de France
GIP	Groupement d'intérêt public
Gipa	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GVT	Glissement vieillesse-technicité
H	
HL	Hôpital local
HLM	Habitation à loyer modéré
I	
Iedom	Institut d'émission des départements d'outre-mer
IEOM	Institut d'émission d'outre-mer
IEP	Institut d'études politiques
IFCE	Institut français du cheval et de l'équitation
IG	Inspection générale
IGN	Institut géographique national
IHEDN	Institut des hautes études de défense nationale
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
INFOMA	Institut national de formation des personnels du ministère chargé de l'agriculture
INHESJ	Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice

LISTE DES SIGLES

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
INPS	Institut national de police scientifique
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
ISAE	Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace
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	
ODADOM	Office de développement de l'économie agricole des départements d'outre-mer
OETH	Obligation d'emplois des travailleurs handicapés
OFII	Office français de l'immigration et de l'intégration
Ofpra	Office français de protection des réfugiés et apatrides
OMI	Office des migrations internationales

ONACVG	Office national des anciens combattants et victimes de guerre
ONDPS	Observatoire national des professions de santé
ONF	Office national des forêts
Onic	Office national interprofessionnel des céréales
ONIGC	Office national interprofessionnel des grandes cultures
Onisep	Office national d'information sur les enseignements et les professions
Opac	Office public d'aménagement et de construction
OPH	Office public de l'habitat
OPHLM	Office public de l'habitat à loyer modéré
Orstom	Office de la recherche scientifique et technique d'outre-mer

P

PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PCMR	Pensions civile et militaire de retraite
PCS	Profession et catégorie socioprofessionnelle
PEGC	Professeur d'enseignement général de collège
PI	Profession intermédiaire
PIB	Produit intérieur brut
PNA	Position normale d'activité
PSOP	Paiement sans ordonnancement préalable

R

RAFP	Régime additionnel de la fonction publique
RATP	Régie autonome des transports parisiens
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RMI	Revenu minimum d'insertion
RMPP	Rémunération moyenne des personnes en place

S

SAE	Statistique annuelle sur les établissements de santé
SAN	Syndicat d'agglomérations nouvelles
SDIS	Services d'incendie et de secours
SFT	Supplément familial de traitement
SGAE	Secrétariat général des Affaires européennes
SGDSN	Secrétariat générale de la défense et de la sécurité nationale
SGG	Secrétariat général du gouvernement
SHOM	Service hydrographique et océanographique de la marine
Siasp	Système d'information sur les agents des services publics
SIRH	Systèmes d'information des ressources humaines
Sivom	Syndicat intercommunal à vocations multiples
Sivu	Syndicat intercommunal à vocation unique
SMPT	Salaire moyen par tête
SNCF	Société nationale des chemins de fer français
SPE	Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé
SRE	Service des retraites de l'État
Srias	Section régionale interministérielle d'action sociale

LISTE DES SIGLES

T

Tems	Enquête Transparence de l'emploi et mobilité statutaire
TIB	Traitement indiciaire brut
TOS	Techniques, ouvriers et de service
TP	Temps partiel
TPE	Travaux publics de l'État
TPG	Trésorier-payeur général
TSD	Titulaire sans droit à pension

U

Ugap	Union des groupements d'achats publics
Unedic	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
Unsa	Union nationale des syndicats autonomes

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
------------	---------------------------------------

Z

Zeat	Zone d'études et d'aménagement du territoire
-------------	--

TITRE 2

Faits et chiffres

67

VUES D'ENSEMBLE

71

1 L'emploi public

71


Figure V 1-1 : Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2016 (métropole + DOM)	74
Figure V 1-2 : Effectifs physiques en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique en 2017	75
Figure V 1-3 : Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique depuis 2007	76
Figure V 1.E1-1 : Évolution de l'emploi dans la fonction publique (y.c. contrats aidés)	77
Figure V 1.E1-2 : Nombre de contrats aidés par employeur et par nature de contrat dans chacun des versants de la fonction publique	77
Figure V 1.E1-3 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés par versant et employeur en fin de trimestre depuis 2010	78
Figure V 1-4 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État	80
Figure V 1-5 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale	82
Figure V 1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière	83
Figure V 1.E3-1 : Répartition des contractuels par type de contrat et durée en 2017	84
Figure V 1-7 : Évolution des effectifs par statut dans la fonction publique	85
Figure V 1.E4-1 : Les entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur	86
Figure V 1-8 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2017	88
Figure V 1-9 : Taux d'administration (en ETP) dans l'ensemble de la fonction publique au 31 décembre 2017 en France	89
Figure V 1-10 : Évolution du nombre d'agents civils (hors militaires) par région dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017 en France (métropole + DOM hors Mayotte)	90
Figure V 1.E6-1 : Taux d'emploi public et part de l'emploi public dans l'emploi total selon la catégorie de zone d'emploi	91
Figure V 1.E6-2 : Importance de l'emploi public par région en 2015	92
Figure V 1-11 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2016 et fin 2017	94
Figure V 1-12 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2017	95
Figure V 1-13 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge	96
Figure V 1-14 : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant, sexe et statut en 2017	99
Figure V 1-15 : Profil par âge des entrants et des sortants de la fonction publique en 2017	100
Figure V 1-16 : Effectifs qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique en 2017 (entrants-sortants) et effectifs qui interrompent leur activité en 2017 (sortants-entrants) par versant et par statut	101

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


103

Figure V 2.1-1 : Nombre de postes offerts aux recrutements externes dans la fonction publique de l'État (FPE) par voie d'accès	106
Figure V2.1-2 : Évolution du nombre de postes offerts en catégorie C dans la FPE par voie d'accès	107
Figure V 2.1-3 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours dans la FPE	107
Figure V 2.1-E1 : Recrutements externes de maîtres de conférences et de professeurs des universités (toutes voies d'accès)	108

TABLE DES FIGURES

Figure V 2.1-4 : Évolution du nombre de postes offerts et des recrutements externes dans la FPE	109
Figure V 2.1-5 : Taux de renouvellement et flux annuel des nouveaux pensionnés et des recrutés externes dans la FPE	110
Figure V 2.1-6 : Évolution de la sélectivité des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique	111
Figure V 2.1-7 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique	112
Figure V 2.1-8 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie A par niveau d'études requis	114
Figure V 2.1-9 : Niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription des recrutés dans la FPE par catégorie hiérarchique en 2017	114
Figure V 2.1-10 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie B par niveau d'études requis	115
Figures V 2.1-E2 a et b : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de recrutement	116
Figure V 2.1-11 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants dans la FPE	117
Figure V 2.1-12 : Part des femmes parmi l'ensemble des recrutés dans la FPE par niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription	118
Figure V 2.1-13 : Nombre de recrutements externes par ministère	118
Figure V 2.1-14 : Profils comparés des recrutements externes sur concours dans la FPT et la FPE en 2017	121
Figure V 2.1-15 : Nombre de recrutements externes dans la FPT par catégorie hiérarchique	122
Figure V 2.1-16 : Sélectivité des recrutements externes sur concours dans la FPT par catégorie hiérarchique	123
Figure V 2.2-1 : Effectifs de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement dans l'année, pour les agents affiliés au SRE (hors La Poste et Orange), à la CNRACL et au FSPOEIE depuis 2000	128
Figure V 2.2-2 : Statut et versant de la fonction publique d'appartenance des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidité en 2018	129
Figures V 2.2-3 et V 2.2-4 : Répartition des retraités de droit direct des agents publics du régime salarié de l'IRCANTEC ayant liquidité en 2018 selon :	131
Figure V 2.2-5 : Âge moyen de première mise en paiement de la pension (de droit direct) au SRE et âges moyens à la date d'effet de la pension à la CNRACL et au FSPOEIE des nouveaux retraités dont la pension est entrée en paiement dans l'année (hors départ pour invalidité)	132
Figures V 2.2-6 et V 2.2-7 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les fonctionnaires pensionnés de droit direct (départs pour ancienneté uniquement) issus des trois versants de la fonction publique, dont la pension est entrée en paiement	135
Figure V 2.2-E3 : Ventilation des pensionnés de droit direct selon leur âge de radiation des cadres au SRE et leur date d'effet de la pension à la CNRACL (tous motifs de départ), dont la pension est entrée en paiement en 2018	138
Figure V 2.2-8 : Part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL partant avant l'âge de 60 ans	139
Figure V 2.2-9 : Part des différents types de départ des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, par versant de la fonction publique	140
 Figure V 2.2-10 et V 2.2-11 : Évolution de la part des pensions de fonctionnaires entrées en paiement, par catégorie, selon qu'elles sont ou non décotées ou surcotées	143
Figure V 2.2-E5 : Évolution des paramètres de la décote jusqu'en 2020	144
Figure V 2.2-12 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus chez les fonctionnaires civils dans les trois versants de la fonction publique, au 31 décembre de chaque année	146
Figures V 2.2-13 à V 2.2-16 : Évolution des pyramides des âges des agents de la fonction publique de l'État présents au 31 décembre de l'année selon le statut	147
Figures V 2.2-17 à 2.2-19 : Évolution des pyramides des âges des agents de la fonction publique territoriale au 31 décembre selon le statut	149
Figures V 2.2-20 à 2.2-22 : Évolution des pyramides des âges des agents de la fonction publique hospitalière au 31 décembre selon le statut	151
Figure V 2.2-23 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4 ^e trimestre 2018	152
Figure V 2.2-24 : Effectifs des fonctionnaires occupant ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2017	153
Figure V 2.2-24 (suite) : Effectifs des fonctionnaires occupant ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2017	154

3	Les rémunérations dans la fonction publique	157
	Figure V 3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique en 2017 et dans le secteur privé et semi-public en 2016	161
	Figure V 3-2 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant en 2017 et dans le secteur privé et semi-public en 2016	165
	Figure V 3-E3-1 : Salaire moyen et médian des agents dans le dernier centile des rémunérations en 2017	166
	Figure V 3-E3-2 : Caractéristiques des agents en fonction de leur niveau de rémunération dans la fonction publique en 2017	166
	Figure V 3-E3-3 : Versant des postes les plus rémunérateurs de la fonction publique en 2017	167
	Figure V 3-E3-4 : Principaux corps et emplois dans le dernier centile de rémunération de la fonction publique en 2017	168
	Figure V 3-3 : Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique en 2017 et dans le secteur privé en 2016	170
	Figure V 3-4 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2017	171
	Figure V 3-5 : Salaires nets mensuels en 2017 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	172
	Figure V 3-6 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2017	173
	Figure V 3-7 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2017 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	175
	Figure V 3-8 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2016 et 2017	177
	Figure V 3-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2017	179
	Figure V 3-10 : Proportion d'agents en place en 2016 et 2017 dont le salaire net a diminué en 2017 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	182
	Figure V 3-11 : Évolutions en 2017 en euros constants du salaire net des agents en place en 2016 et 2017 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	184
	Figure V 3-12 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2016 et 2017 selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2016	185
	Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2017	186
	Figure V 3-E5 : Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants de 2015 à 2017 dans chacun des versants de la fonction publique	187
	Figure V 3-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2017	188
	Figure V 3-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE en 2017	190
	Figure V 3-16 : Glissement annuel de l'ITB-GI, de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation	191
	Figure V 3-17 : Évolution moyenne de l'indice de traitement net – grille indiciaire (ITN-GI) et de l'indice des prix à la consommation depuis 2006	192
	Figure V 3-18 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE en place deux années consécutives depuis 2011	193
	Figure V 3-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires civils de la fonction publique territoriale en 2017	194
	Figure V 3-20 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2017 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité	195
	Figure V 3-21 : Salaire net moyen et RMPP nette par filières d'emploi et secteurs en 2017 dans les hôpitaux publics et dans les établissements médico-sociaux	196
	Figure V 3-22 : Distribution des salaires nets par filières d'emploi du personnel de la FPH en 2017	197
	Figure V 3-23 : Proportion d'agents en place en 2016 et 2017 dans la FPH dont le salaire net a diminué en 2017 selon le secteur et le statut ou la situation d'emploi	197
	Figure V 3-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2017	199

 Figure V 3-A1-1 : Bilan des versements Gipa effectués en 2018 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)	201
Figure V 3-A1-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la Gipa dans les ministères depuis 2009	202
Figure V 3-A1-3 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut à temps complet des agents civils des ministères entre décembre 2013 et décembre 2017, et entre décembre 2014 et décembre 2018, calculée pour l'attribution de la Gipa	203
Figure V 3-A2-1 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) en 2018	205
Figure V 3-A2-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) depuis 2009	206
Figure V 3-A2-3 : Nombre de CET, d'agents bénéficiaires, et de jours indemnisés dans la FPT au 31 décembre 2015	206
Figure V 3-A2-4 : Part des agents ayant un CET et nombre total de jours accumulés par agent ayant un CET par sexe et catégorie hiérarchique dans la FPT au 31 décembre 2015	207

DOSSIER

209

Les contractuels dans la fonction publique

209

1 Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court

211

Figure D 1-1 : Évolution du nombre et de la part des contractuels dans les trois versants de la fonction publique par rapport à l'emploi public depuis 2011	215
Figure D 1.E1-1 : Répartition des fonctionnaires de la FPE en emploi en 2014 selon leur mode de titularisation	217
Figure D 1-2 : Part des contractuels selon le type d'employeur dans la FPE	218
Figure D 1-3 : Évolution du nombre de contractuels en effectifs physiques et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) par type d'employeur	219
Figure D 1-4 : Pyramide des âges des contractuels par statut dans l'ensemble de la fonction publique en 2017	220
Figure D 1-5 : Nombre de nouveaux contrats, de fins de contrats et effectifs en équivalent temps plein par durée en 2016	221
Figure D 1-6 : Caractéristiques des agents contractuels actifs dans l'année selon le type de contrat en 2016	222
Figure D 1-7 : Part des contractuels par zone d'emploi en 2017	223
Figure D 1-8 : Quartiles et coefficients de variation par type d'employeur des parts des contractuels par zone d'emploi en 2017	224
Figure D 1-9 : Part des contractuels dans la fonction publique territoriale par zone d'emploi en 2017	225
Figure D 1-10 : Évolution de la part des contractuels (en effectifs physiques) dans l'emploi public civil entre 2011 et 2017	226
Figure D 1.E3-1 : Répartition par diplôme et qualification des contractuels et des fonctionnaires	227

2 Les trajectoires professionnelles des contractuels : entre emploi pérenne et cumul de CDD courts

229

Figure D 2.1-1 : Trajectoires des salariés en contrat à durée limitée dans le secteur privé et des contractuels de la fonction publique	234
Figure D 2.1-2 : Trajectoires des salariés contractuels de la fonction publique en 2009, selon le sexe et l'âge	235
Figure D 2.2-1 : Part des contractuels présents deux années consécutives qui deviennent fonctionnaires	236
Figure D 2.2-2 : Part des contractuels qui deviennent fonctionnaires en 2017 selon leurs caractéristiques	237
Figure D 2.2-3 : Répartition des contractuels qui deviennent fonctionnaires par catégorie hiérarchique	238

Figure D 2.3-1 : Typologie de carrières de cotisants à l'Ircantec pour la génération 1953	241
Figure D 2.4-1 : Situation professionnelle à six mois des sortants de contrats aidés interrogés en 2017	243
Figure D 2.4-2 : Employeurs des sortants de contrats aidés non marchands de la fonction publique	244
Figure D 2.4-3 : Taux d'insertion dans l'emploi à six mois selon les caractéristiques des salariés en contrat aidé non marchand de la fonction publique	245
Figure D 2.5-1 : Évolution de la part des enseignants contractuels du second degré public	246
Figure D 2.5-2 : Évolution de l'effectif des enseignants du second degré public par statut par rapport à 2008	247
Figure D 2.5-3 : Chronogramme des quatre modèles types de trajectoires des enseignants contractuels	248
Figure D 2.5-4 : Caractéristiques des enseignants du second degré public par type, en 2010 et 2018	249
Figure D 2.5-5 : Caractéristiques des quatre groupes de trajectoires d'emploi identifiées dans la cohorte	250

3 Les rémunérations des contractuels : des profils et des postes spécifiques qui n'expliquent qu'en partie leur faiblesse **255**






Figure D 3-1 : Caractéristiques socio-démographiques dans l'échantillon	260
Figure D 3-2 : Caractéristiques des emplois dans l'échantillon	262
Figure D 3-3 : Salaire net moyen dans l'échantillon en fonction des caractéristiques démographiques	263
Figure D 3-4 : Salaire net moyen dans l'échantillon en fonction des caractéristiques de l'emploi	264
Figure D 3-5 : Distributions des salaires nets perçus et en équivalent temps plein pour les contractuels et les fonctionnaires, représentées par leurs centiles	265
Figure D 3-6 : Facteur multiplicatif du niveau de salaire toutes choses égales par ailleurs, en fonction de l'âge et de l'ancienneté pour les contractuels et les fonctionnaires	266
Figure D 3-7 : Estimation de l'impact des caractéristiques individuelles et de poste sur le niveau de rémunération toutes choses égales par ailleurs, pour les contractuels et les fonctionnaires	268
Figure D 3-8 : Distributions des salaires des contractuels : comparaison entre les salaires perçus et les contrefactuels s'ils avaient été fonctionnaires	272
Figure D 3-9 : Distributions des salaires perçus par les fonctionnaires et des salaires contrefactuels des contractuels : comparaison des salaires des deux groupes à mode de rémunération équivalent	273
Figure D 3-10 : Distributions des salaires nets perçus et en équivalent temps plein pour les contractuels et les salariés du secteur privé, représentées par leur centiles	274
Figure D 3-11 : Facteur multiplicatif du niveau de salaire toutes choses égales par ailleurs, en fonction de l'âge et de l'ancienneté pour les contractuels et les salariés du secteur privé	275
Figure D 3-12 : Estimation de l'impact des caractéristiques individuelles et de poste sur le niveau de rémunération toutes choses égales par ailleurs, pour les contractuels et les salariés du secteur privé	276
Figure D 3-13 : Distributions des salaires des contractuels : comparaison entre les salaires perçus et les contrefactuels s'ils avaient été salariés du secteur privé	278
Figure D 3-14 : Distributions des salaires perçus par les salariés du secteur privé et des salaires contrefactuels des contractuels : comparaison des salaires des deux groupes à mode de rémunération équivalent	280




FICHES THÉMATIQUES **283**

1 Emploi public et fonction publique **285**

Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2016)	289
Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2016 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal	290
Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2016 en France (métropole + DOM)	291
Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2015 et 31 décembre 2016 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal	292

TABLE DES FIGURES





Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2016 en France (métropole + DOM)	293
Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2016	293
Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique en 2016 et en 2017	294
Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre	295
Figure 1.2-1 : Effectifs physiques au 31 décembre et en équivalent temps plein par versant de la fonction publique	296
Figure 1.2-2 : Effectifs physiques par type d'employeur dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre	296
Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2017	297
Figure 1.2-3 [suite] : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2017	298
Figure 1.2-3 [fin] : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2017	299
Figure 1.2-4 : Taux d'administration civil (à partir des effectifs en équivalent temps plein) par région au 31 décembre 2017	300
 Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant au 31 décembre	300
Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique en fin d'année par versant depuis 1998	301
 Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique par statut au 31 décembre	302
Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois versants de la fonction publique, agents civils, par département au 31 décembre 2017	303
Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État, agents civils, par département au 31 décembre 2017	303
Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2017	304
Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2017	304
Figure 1.3-1 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre	305
Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif (EPA) par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017	306
Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalent temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre	307
Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre	308
Figure 1.3-5 : Effectifs physiques des agents des ministères par région et ministère au 31 décembre 2017	309
 Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques au 31 décembre des ministères et de leurs EPA rattachés	310
Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2017	311
 Figure 1.3-8 : Évolution des effectifs physiques au 31 décembre des agents des ministères par statut	311
Passage des effectifs payés sur plafond d'emplois du ministère à ses effectifs en fonction et gérés	313
Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « payés par », « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2017	315
Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « payés par », « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2017	316
Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois	319
Figure 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois entre 2018 et 2019	320
 Figure 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois	321
Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État depuis 1998	321
Figure 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère	322
Figure 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre	323
Figure 1.5-2 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre	323






 Figure 1.5-3 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre	324
Figure 1.5-4 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre	325
 Figure 1.5-5 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par catégorie d'employeur au 31 décembre	326
 Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière par sexe et statut au 31 décembre	327
Figure 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut au 31 décembre	327

2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques **329**











Figure 2.1-1 : Effectifs physiques, effectifs en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) par statut des agents dans les trois versants de la fonction publique	332
Figure 2.1-2 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des fonctionnaires des ministères au 31 décembre	333
Figure 2.1-3 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des contractuels des ministères au 31 décembre	334
Figure 2.2-1 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017	335
Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017	336
Figure 2.3-1 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017	337
Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères au 31 décembre	338
Figure 2.3-2 (suite et fin) : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères au 31 décembre	339
Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2017	340
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 2017	340
Figure 2.4-1 : Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017	341
Figure 2.4-2 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017	342
Figure 2.4-3 : Part des femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre	343
Figure 2.4-4 : Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre	344
Figure 2.4-5 : Part des femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH au 31 décembre	344
 Figure 2.4-6 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre	345
 Figure 2.4-6 (suite) : Effectif total et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre	346
Figure 2.4-7 : Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre	347
Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017	348
Figure 2.5-2 : Âge moyen, part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans et plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe au 31 décembre 2017	349
Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2017	350

TABLE DES FIGURES

Figure 2.5-4 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017	351
Figure 2.5-5 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017	352
Figure 2.5-5 (suite) : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017	353
Figure 2.5-6 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus des agents de la FPE par ministère au 31 décembre 2017	354
Figure 2.5-7 : Âge moyen des agents de la FPT par filière (par ordre croissant) et par sexe au 31 décembre 2017	355
Figure 2.5-8 : Âge moyen des agents de la FPH par filière (par ordre croissant) et par sexe au 31 décembre 2017	355
Figure 2.5-9 : Âge moyen des agents civils dans les trois versants de la fonction publique par département au 31 décembre 2017	356
Figure 2.5-10 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2017	356
Figure 2.5-11 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2017	357
Figure 2.5-12 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2017	357
 Figure 2.6-1 : Part des agents ou salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH)	358
 Figure 2.6-2 : Part des agents ou salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) à temps partiel, et quotité de travail en EQTP	358
 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 2017	359
 Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par type d'employeur de la fonction publique au 1 ^{er} janvier 2017	359
Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par employeur dans la FPE au 1 ^{er} janvier 2017	360
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 2017	361
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 2017	361
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 2017	362
Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017	363
Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017	363
Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017	364
Figure 2.7-5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2017	364
Figure 2.7-6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2017	365
Figure 2.7-7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2017	365
Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2018	366
Figure 2.8-1 (suite) : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2018	367
Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2018	367

 Figure 2.9-1 : Effectifs physiques au 31 décembre des apprentis dans les trois versants de la fonction publique	368
 Figure 2.9-2 : Entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur	368
 Figure 2.9-3 : Caractéristiques des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique	369
 Figure 2.9-4 : Part des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en situation de handicap	370
 Figure 2.9-5 : Part des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique sur travaux dangereux	370

3 Voies de recrutement externe **371**

 Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2017	376
Figure 3.1-2 : Différents types de recrutements externes, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2017	377
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 2017	378
Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2017	379
Figure 3.1-5 a : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés y compris Éducation nationale en 2017	380
Figure 3.1-5 b : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale en 2017	380
 Figure 3.1-6 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2017	381
Figure 3.1-7 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2017	382
Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2017	383
Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès en 2017	384
 Figure 3.3-1 : Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2017	385
Figure 3.3-2 : Recrutement par concours externe dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emplois en 2017	386
Figure 3.3-3 : Recrutement par la voie du troisième concours dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emplois en 2017	387
Figure 3.3-4 : Recrutement direct sans concours en catégorie C dans la fonction publique territoriale en 2016	388
Figure 3.3-4 bis : Recrutements directs sans concours en catégorie C au Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2016	388
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 2017	389
Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2017	390
Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du troisième concours de la Ville de Paris en 2017	390
Figure 3.3-8 : Recrutement externe sans concours de la Ville de Paris en 2017	391
 Figure 3.4-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA en 2018	392
 Figure 3.4-1 bis : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA en 2017	392
 Figure 3.4-2 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attaché territorial en 2016	392
 Figure 3.4-3 : Résultats du concours externe d'attaché d'administration hospitalière	393
 Figure 3.4-4 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au troisième concours d'attaché d'administration hospitalière de 2012 à 2018	393
Figure 3.4-5 : Sélectivité comparée des concours externes niveau attaché	393
 Figure 3.5-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ENA	394
 Figure 3.5-2 : Résultats du concours externe et troisième concours d'entrée à l'Inet en 2017	394











 Figure 3.5-3 : Directeur d'hôpital : résultats du concours externe de 2018	394
 Figure 3.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : résultats du concours externe de 2017	395
Figure 3.5-5 : Évolution de la sélectivité des concours externes de niveau administrateur des trois versants de la fonction publique	395
4 Parcours professionnels	397
 Figure 4.1-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés	401
 Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2017	401
Figure 4.1-3 : Titularisation avec et sans concours dans le cadre de la loi de résorption de l'emploi précaire n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (dite loi Sapin) dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2006	401
 Figure 4.1-3 bis : Titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique	402
Figure 4.1-4 : Recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet) dans la fonction publique de l'État en 2017	403
Figure 4.1-5 : Sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'État depuis 1996	404
Figure 4.1-6 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2017	405
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 2017	406
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 2017	407
Figure 4.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2017	408
Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés internes par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2017	408
 Figure 4.3-1 : Recrutement par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2017	409
Figure 4.3-2 : Recrutement par concours interne dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emplois en 2017	410
Figure 4.3-3 : Examen professionnel dans la fonction publique territoriale par cadre d'emplois en 2017	411
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 2017	412
Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2017	413
 Figure 4.4-1 : Résultat du concours interne des instituts régionaux d'administration (IRA) en 2018	414
 Figure 4.4-2 : Résultat du concours interne d'attaché territorial	414
 Figure 4.4-3 : Résultat du concours interne d'attaché d'administration hospitalière en 2017	414
Figure 4.4-4 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau attaché	415
 Figure 4.5-1 : Administrateur civil : résultat du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA)	416
 Figure 4.5-2 : Administrateur territorial : résultat du concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales (Inet)	416
 Figure 4.5-3 : Directeur d'hôpital : résultat du concours interne de directeur d'hôpital	416
 Figure 4.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : résultat du concours interne	416
Figure 4.5-5 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau administrateur	417
 Figure 4.6-1 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité	419

Figure 4.6-2 : Répartition des actes de mobilité en 2017 selon leur composition	419
Figure 4.6-3 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité en 2017	420
Figure 4.6-4 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples en 2017 par type de changement	421
Figure 4.6-5 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi en 2017	422
 Figure 4.6-6 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2017	423
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	423
 Figure 4.6-8 : Changement d'employeur intra-versants et inter-versants des agents de la fonction publique en 2017	424
Figure 4.6-9 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2017 selon l'employeur de départ et de destination	424
Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2017 selon l'employeur de départ et de destination	425
Figure 4.6-11 : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2017 selon l'employeur de départ et de destination	425
Figure 4.6-12 : Taux de changement d'employeur en 2017 en fonction des caractéristiques des agents	426
 Figure 4.6-13 : Changement de zone d'emploi en 2017 des agents de la fonction publique	427
Figure 4.6-14 : Taux de changement de zone d'emploi en 2017 en fonction des caractéristiques des agents	428
 Figure 4.6-15 : Changement de statut ou de situation d'emploi en 2017 des agents de la fonction publique	429
Figure 4.6-16 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2017 en fonction des caractéristiques des agents	430
Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2017)	431
 Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des agents fonctionnaires civils en 2017 selon les catégories de départ et de destination	432
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 2017	433
 Figure 4.7-3 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en 2017 des agents fonctionnaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ	433
Figure 4.8-1 : Position statutaire des fonctionnaires civils au 31 décembre	435
Figure 4.8-2 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31 décembre 2017	436
Figure 4.8-3 : Répartition des fonctionnaires de l'État au regard de leur position de mobilité par catégorie hiérarchique au 31 décembre	437
 Figure 4.8-4 : Répartition par catégorie hiérarchique des fonctionnaires civils des ministères en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine	438
Figure 4.8-5 : Répartition des fonctionnaires civils en position de mobilité selon la destination ou le motif au 31 décembre 2017	439
Figure 4.8-6 : Répartition des fonctionnaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017	440
Figure 4.8-7 : Répartition des fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017	440
Figure 4.8-8 : Répartition par sexe des fonctionnaires civils en position de mobilité au 31 décembre	441
Figure 4.8-9 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon l'âge au 31 décembre	441
Figure 4.8-10 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon la durée au 31 décembre	442
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	443

5 Retraite

445

























Figure 5.1-1 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2018	452
Figure 5.1-1 (suite) : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2018	453
Figure 5.1-2 : Effectifs, et principales caractéristiques par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2018	454
Figure 5.1-2 (suite) : Effectifs, et principales caractéristiques par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2018	455
Figure 5.1-3 : Effectifs, et principales caractéristiques par motif de départ des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2018	456
Figure 5.1-3 (suite) : Effectifs, et principales caractéristiques par motif de départ des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2018	457
Figure 5.1-4 : Effectifs et principales caractéristiques, suivant la distinction actifs/sédentaires/carrières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2018	458
Figure 5.1-4 (suite) : Effectifs et principales caractéristiques, suivant la distinction actifs/sédentaires/carrières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2018	459
Figure 5.1-5 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2018	460
 Figure 5.1-6 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement	461
 Figure 5.1-7 : Évolution du nombre de pensions de droit direct entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (base 100 en 2004)	462
 Figure 5.1-8 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement	462
Figure 5.1-9 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE en 2018	463
Figure 5.1-10 : Ventilation par âge des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2018	464
Figure 5.1-11 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2018	465
Figure 5.1-12 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPH à la CNRACL en 2018	466
Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2018	467
Figure 5.1-13 (suite) : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2018	468
 Figure 5.1-14 : Effectifs des pensions de droit direct et droit dérivé du régime salarié de l'Ircantec mises en paiement	469
Figure 5.1-15 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2018	469
 Figure 5.1-16 : Évolution de la répartition par tranches d'âges à la date d'effet de la pension des bénéficiaires des pensions de droit direct (hors invalidité) entrées en paiement à la CNRACL	470
Figure 5.2-1 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2018	471
Figure 5.2-2 : Ventilation par sexe et type de droit, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2018	472
Figure 5.2-3 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2018	473
Figure 5.2-4 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2018	473

Figure 5.2-5 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct versées par le FSPOEIE en 2018	474
Figure 5.2-6 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2018	474
Figure 5.2-7 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2018	475
 Figure 5.2-8 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE	476
 Figure 5.2-9 : Évolution des effectifs de pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE	477
Figure 5.2-10 : Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de droit direct et de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2018	478
 Figure 5.2-11 : Effectifs de bénéficiaires de pensions du régime salarié versées à l'Ircantec	478
 Figure 5.2-12 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE	479
Figure 5.2-13 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct versées au SRE et à la CNRACL en 2018	479
Éléments de calcul de la pension de retraite d'un agent titulaire de la fonction publique	481
 Figure 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (flux)	482
 Figure 5.3-2 : Montant de la pension mensuelle moyenne brute, indice et taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (flux)	483
Figure 5.3-3 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre (hors départ pour invalidité), pour les pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2018 (flux)	484
Figure 5.3-4 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre, pour les pensions civiles de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2018 (flux)	485
Figure 5.3-5 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2018 (flux)	486
Figure 5.3-6 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre, pour les pensions militaires de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE en 2018 (flux)	487
Figure 5.3-7 : Répartition par décile des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2018 (flux)	488
Figure 5.3-8 : Déciles des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2018 (flux)	489
Figure 5.3-9 : Durée de cotisation et montant moyen brut des pensions des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2018 (flux)	490
Figure 5.3-10 : Pension moyenne annuelle brute des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2018 (flux)	490
 Figure 5.3-11 : Effectifs de départs et pension moyenne brute par génération des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2018 (flux)	491
 Figure 5.3-12 : Montant des pensions mensuelles brutes moyennes de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (stock)	492
Figure 5.3-13 : Montant brut mensuel moyen (en euros) de la retraite totale des pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2018 (stock)	493
 Figure 5.3-14 : Montant des pensions mensuelles brutes moyennes de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (stock)	494
 Figure 5.4-1 : Dépenses de pensions du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE	495
 Figure 5.4-2 : Dépenses et recettes du SRE	495
 Figure 5.4-3 : Charges et produits de la CNRACL	496
 Figure 5.4-4 : Compte de résultat simplifié de l'Ircantec	497

 Figure 5.4-5 : Taux de cotisation salarié et de contribution employeur relatifs au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE	497
 Figure 5.4-6 : Évolution du ratio démographique du SRE (pensions civiles uniquement), de la CNRACL, du FSPOEIE et de l'Ircantec au 31 décembre	498

6 Dépenses de personnel et rémunérations **499**

 Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2)	505
 Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts) en 2018	506
 Figure 6.1-3 : Évolution des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État entre 2017 et 2018	506
 Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État	507
 Figure 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel dans les administrations publiques et part de chaque secteur dans ces dépenses	508
 Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans le PIB au sens de la comptabilité nationale	508
 Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales et leurs groupements à fiscalité propre	509
 Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre	510
 Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé	510
 Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé	511
 Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois versants de la fonction publique	512
 Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du Smic	513
 Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du Smic (brut et net) de référence	514
Figure 6.3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2017	515
Figure 6.3-2 : Rapports interdéciles (D9/D1) de salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) à partir de 2012	516
Figure 6.3-3 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens en équivalent temps plein mensualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique en 2017	517
 Figure 6.3-4 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) dans les trois versants de la fonction publique en 2017	518
Figure 6.3-5 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2017	519
Figure 6.3-5 (suite) : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2017	520
 Figure 6.3-6 et 6.3-7 : Évolution annuelle du salaire moyen par équivalent temps plein dans les trois versants de la fonction publique	521
 Figure 6.3-8 et 6.3-9 : Évolution annuelle de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique	522
Figure 6.3-10 : Salaires brut et net moyens (en euros) en 2017 et évolutions annuelles en euros constants (en %) dans les trois versants de la fonction publique entre 2016 et 2017	523
Figure 6.3-11 : Évolution en euros constants de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique et proportion d'agents pris en compte dans le calcul de la RMPP en 2017	524

 Figure 6.3-12 : Salaires mensuels moyens des fonctionnaires des corps et emplois de direction et d'encadrement supérieur dans la fonction publique	525
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	526
Figure 6.4-1 (suite) : Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle	527
Figure 6.4-2 : Salaires mensuels en euros par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils de la FPE en 2017	528
Figure 6.4-2 (suite) : Salaires mensuels en euros par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils de la FPE en 2017	529
Figure 6.4-3 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2017	530
Figure 6.4-3 (suite) : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2017	531
Figure 6.4-4 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des hommes fonctionnaires civils de la FPE en 2017	532
Figure 6.4-4 (suite) : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des hommes fonctionnaires civils de la FPE en 2017	533
 Figures 6.4-5 et 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents de l'État (et des ministères) en France	534
 Figures 6.4-7 et 6.4-8 : Salaires mensuels bruts et nets des agents civils de la FPE et part des primes des fonctionnaires	535
Figure 6.4-9 : Évolution du salaire brut moyen depuis 2000 dans la FPE	536
Figure 6.4-10 : Facteurs d'évolution de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 2000 dans la FPE	537
 Figure 6.4-11 : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2017	538
Figure 6.4-12 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État (ministères) et taux de variation annuel du PIB	539
Figure 6.4-13 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1999	540

7 Formation





 Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle dans les ministères	545
Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle par agent dans les ministères de 2007 à 2017	546
Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle dans les ministères hors enseignement selon la catégorie hiérarchique de 2007 à 2017	547
 Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique	548
Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2017	549
Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2017	550
 Figure 7.1-7 : La formation statutaire et professionnelle par ministère	551
 Figure 7.1-8 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) par ministère en 2017	552
Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale par ministère en 2017	553
Figure 7.2-1 : Nombre moyen de jours de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon la catégorie hiérarchique de 2009 à 2015	554

Figure 7.2-2 : Nombre moyen de jours de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivités en 2013 et 2015	555
Figure 7.2-3 : Durée moyenne de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon le type de formation de 2009 à 2015	556
Figure 7.3-1 : Évolution des fonds collectés par l'ANFH par type de financement	558
Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique	558
Figure 7.3-3 : Évolution du nombre de départs et d'heures en formation dans le cadre des plans de formation des établissements	559
Figure 7.3-4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences (BC) accordés par catégorie hiérarchique	559
Figure 7.3-5 : Évolution du nombre de dossiers de formation et de départs financés par type de formation	560

8 Temps et conditions de travail **561**



 Figure 8.1-1 : Durées travaillées en 2018 (hors enseignants)	569
Figure 8.1-2 : Part des agents déclarant travailler au forfait par sexe et catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique (hors enseignants)	570
Figure 8.1-3 : Part des agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003	570
Figure 8.1-4 : Organisation du temps de travail en 2016	571
Figure 8.1-5 : Contraintes horaires : durées, flexibilité et prévisibilité en 2016	571
Figure 8.1-6 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2016	572
Figure 8.2-1 : Nombre de comptes épargne-temps (CET), de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés dans les trois versants de la fonction publique	573
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	574
Figure 8.3-1 : Congés payés et jours de RTT pris par type d'employeur	575
Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010	576
 Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre	576
 Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, catégorie hiérarchique, âge et durée des fonctionnaires en congé parental dans les ministères au 31 décembre	577
Figure 8.3-5 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre	577
 Figure 8.4-1 : Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé en 2018	578
 Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé en 2018	578
Figure 8.4-3 : Répartition des agents de la fonction publique ayant eu au moins un arrêt maladie dans l'année selon leur durée cumulée d'absence en 2016	579
Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé dans les ministères en 2012	580
Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012	581
 Figure 8.4-6 : Nombre moyen de jours d'arrêt maladie par agent et par motif dans la fonction publique territoriale	581
 Figure 8.4-7 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière en 2015	581
Figure 8.5-1 : Part des agents ayant eu un accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2016	582
Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2017 selon le sexe et la gravité par ministère	583
 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	584
Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2017 selon le sexe et la gravité par ministère	585
Figure 8.5-5 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2015	586

Figure 8.5-6 : Répartition des accidents de service et de trajet selon le type de collectivité dans la fonction publique territoriale en 2017	586
Figure 8.5-7 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2015	586
Figure 8.5-8 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2015	587
Figure 8.5-9 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2015	587
Figure 8.5-10 : Répartition des accidents de service et de trajet selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2017	587
 Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues en 2016 et 2017 selon les ministères	588
Figure 8.6-2 : Répartition des maladies professionnelles selon le type de collectivité de la fonction publique territoriale en 2017	589
Figure 8.6-3 : Répartition des maladies professionnelles selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2017	589
Figure 8.7-1 : Contraintes physiques dans le cadre du travail en 2016	590
Figure 8.7-2 : Exposition aux risques chimiques ou biologiques en 2017	590
Figure 8.7-3 : Part des agents ou salariés ayant vécu un changement organisationnel dans l'année	591
Figure 8.7-4 : Relations sociales au travail en 2016	591
Figure 8.7-5 : Autonomie au travail et marges de manœuvre en 2016	592
Figure 8.7-6 : Situations de tension, comportements hostiles ou agressions en 2016	592
Figure 8.7-7 : Conflits de valeur en 2016	593

9 Relations professionnelles

595









Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques) dans les trois versants de la fonction publique en 2018	600
Figure 9.1-2 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques) en 2018 : ensemble des trois versants de la fonction publique	601
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 2018	602
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 2018	603
Figure 9.1-4 (suite) : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique en 2018	604
Figure 9.1-5 : Participation électorale lors des élections aux comités techniques de proximité dans les trois versants de la fonction publique en 2018	605
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 2018	606
Figure 9.1-6 (suite) : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique en 2018	607
Figure 9.2-1 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2018	608
Figure 9.2-2a : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires (CAP) par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique en 2018	609
Figure 9.2-2b : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions consultatives paritaires (CCP) dans les trois versants de la fonction publique en 2018	610
Figure 9.2-3 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives et consultatives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État en 2018	611
Figure 9.2-4 : Taux de participation aux élections professionnelles	611
Figure 9.3-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État	612
 Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires en 2018	613

Figure 9.3-3 : Mesures prises par les ministères pour insuffisance professionnelle à l'encontre des fonctionnaires en 2018	614
Figure 9.3-4 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires et contractuels pour violences sexuelles et sexistes en 2018	615
 Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2019	616
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 2019	617
Figure 9.4-3 : Taux de syndicalisation des salariés selon la taille de l'établissement et le secteur	617
Figure 9.4-4 : Taux de syndicalisation selon le type de fonction publique et la catégorie socioprofessionnelle	618
Figure 9.5-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État en 2017 et 2018	619
Figure 9.5-2 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État depuis 1999	619
 9-6.1 : Activité des juridictions administratives concernant les fonctionnaires et agents publics	620
 9-6-2 : Activité de la section du contentieux du Conseil d'État	620

10 Politique sociale

621

 Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles	625
 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	626
 Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2019	626
Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2018	627
 Figure 10.1-5 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière	627
Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2017	628
Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2017	629
Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère en 2017	630
Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur	631
Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement	631
Figure 10.3-3 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariée a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur	632
Figure 10.3-4 : Répartition des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique selon le mode de garde principal en semaine	632
Figure 10.3-5 : Répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public selon les plafonds du logement social en 2016	633
Figure 10.3-6 : Répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public selon le statut d'occupation du logement en 2012	634