

Ministère de la Fonction publique

# **Rapport annuel sur l'état de la fonction publique Édition 2016**

**Titre I Politiques et pratiques de  
ressources humaines**

**Titre II Faits et chiffres**

# Directeur de la publication

## Thierry LE GOFF

directeur général de l'administration et de la fonction publique

### Titre I

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

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

### Contributeurs

Solenne MARGAGE	Xavier MAROTEL	Géraldine ACHARD-BAYLE
Sophie BELLARD-LUCATS	Vincent LAZERGES	Olivier MARY
Alexandra PIERRE-ANGELOT	Nouara LAIB	Cécile BATOU-TO VAN
Kevin GAULIARD	Bruno DEBOGES	Valérie PLOMB
Cyrille PAJOT	Sarah SOUBEYRAND	Véronique MARCHAL
Bernard AMAT	Flore-Emilie GODDET	Yannick COIRINT
Flora SEGUIN	Marie-Hélène PERRIN	Franck-Marie
Annie BRENOT-OULDALI	Laetitia TAILLIEZ	SCHOUMACKER
Anne-Brigitte MASSON	Nathalie GOLLOTTE	François GIQUEL
Tomir MAZANEK	Florian PETIT	François BOS
Anne BASSET	Emmanuel SAVARIN	Pierre PROFIZI
	Nacer-Eddine DJIDER	Christophe LANDOUR

### Titre II

**Rédacteur en chef** : Adrien FRIEZ, directeur de projet, chef du département des études, des statistiques et des systèmes d'information (DESSI)

**Coordination scientifique** : Olivier FILATRIAU

**Coordination éditoriale** : Nadine GAUTIER

### Contributeurs

Christophe ANDREOLETTI (DGOS)	Salah IDMACHICHE (DGAFP)	Céline DENNEVAULT (Drees)
Amadou Yaya BA (DGAFP)	Frédérique MERCIER (Service des retraites de l'État - DGFIP)	Hélène CHAPUT (Drees)
Eva BARADJI (DGAFP)	Philippe MICALLEF (Caisse des dépôts et consignations - Ircantec)	Elise COUDIN (Insee)
Olivier BERNARD (Direction du budget)	Natalie CHATAIGNIER (Caisse des dépôts et consignations - Ircantec)	Christophe MICHEL (Insee)
Alexandre BOURGEOIS (Direction du budget)	Pierrick BONNIEU MILOT (DGAFP)	Emmanuel BERGER (Insee)
Nunzia BOUNAKLA (DGAFP)	Martine MOISAN (DGAFP)	Anne DARDEL (DGOS)
Jonathan DUVAL (DGAFP)	Laurent PICHARD (Direction du budget)	Christian CHARRE (DGOS)
Nicolas ESPINOSA-GALMES (DGAFP)	Éric POUJARDIEU (Caisse des dépôts et consignations - CNRACL et FSPOEIE)	François GIQUEL (DGAFP)
Romain LESUR (Service des retraites de l'État - DGFIP)	Emmanuel SAVARIN (DGAFP)	Jean-Louis PASTOR (DGAFP)
Christophe GALLIN (Service des retraites de l'État - DGFIP)	Emilie SENIGOUT (Insee)	Michel DUEE (DGCL)
Loïc GAUTIER (Caisse des dépôts et consignations - CNRACL et FSPOEIE)	Jean-Éric THOMAS (DGAFP)	Mathieu BAUDRY (OED)
Natacha GUALBERT (DGAFP)	Anne REFFET-ROCHAS (DGAFP)	Eva JULIA (Insee)
Nadine GUIN (Direction du budget)	Elie GERSCHEL (DGAFP)	Marion DEFRESNE (Depp)
Safiédine HAMA (DGCL)		Pierrette BRIANT (Depp)
		Nathalie GOLOTTE (DGAFP)
		Nicole SCHOEN (Insee)



## **Editorial**

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

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

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

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

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

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

*Une fonction publique plus stratégique*

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

**Le titre 2 du rapport, « Faits et chiffres »**, est destiné à partager le plus largement possible les données et les analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique : emploi, recrutements et parcours professionnels, retraites, formation, rémunérations, conditions de travail et politique sociale, autant de données et d'analyses qui permettent d'alimenter le dialogue social et de nourrir le débat public.

Sa présentation stable en fait un document de référence, lisible et accessible à tous, dans un souci de préservation de la richesse d'information et pour que chacun y puise la réponse à ses questions. Deux dossiers d'études inédites abordent la question de la mobilité, dimension stratégique dans une fonction publique innovante et agile au service d'une société en évolution permanente. Le premier montre que près de 9% des agents publics connaissent chaque année un changement d'affectation géographique, d'employeur ou de statut, tout en restant dans la fonction publique. Il met en évidence la place des réorganisations dans ces changements et la variété des situations à cet égard. Dans le second, centré sur les seniors, les agents de l'État apparaissent parmi les plus mobiles avec les salariés des petites entreprises.

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

**Annick GIRARDIN**  
Ministre de la Fonction publique

# Titre I : Politiques et pratiques de ressources humaines

## Partie I. Une fonction publique qui reconnaît l'engagement de ses agents et leurs compétences, revalorise leurs carrières, agit sur leur qualité de vie au travail et renforce son lien avec les citoyens11

- I. Offrir aux agents des parcours de carrière plus dynamiques et diversifiés, mieux reconnaître leur valeur .....11
- II. Favoriser la qualité de vie au travail par une politique de prévention, de protection de la santé des agents et d'encouragement de nouvelles organisations du travail....16
- III. Développer une politique de ressources humaines plus qualitative et plus personnalisée .....19
- IV. Une fonction publique exemplaire, plus ouverte à la mixité et à la diversité de la société qu'elle sert .....23

## Partie II. Une fonction publique plus agile, plus simple et plus efficace.....31

- I. Bien former l'encadrement et lui donner les moyens de jouer pleinement son rôle31
- II. Déconcentrer pour donner des leviers RH pertinents aux décideurs locaux .....35
- III. Simplifier la gestion, moderniser les SIRH, dématérialiser les procédures .....39
- IV. Garantir une meilleure adéquation entre les besoins des services et les compétences des agents.....40

## Partie III. Une fonction publique plus stratégique .....45

- I. Connaître pour anticiper et agir .....45
- II. Construire les règles de gestion de demain par le dialogue avec les partenaires sociaux.....48
- III. S'ouvrir à l'Europe et à l'international .....50
- IV. Créer avec les ministères une véritable DRH de l'Etat.....53

## ANNEXE .....55

## **Titre II : Faits et chiffres**

Partie 1 .....	61
Vues d'ensemble sur les trois versants de la fonction publique .....	61
L'emploi public.....	63
Les flux de personnels dans la fonction publique.....	89
Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014.....	91
Les départs à la retraite dans la fonction publique .....	61
Les rémunérations dans la fonction publique.....	97
Partie 2 : Dossiers .....	141
Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014.....	145
Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteur public et privé.....	173
Partie 3 : Fiches thématiques .....	195
Thème 1 Emploi public et fonction publique.....	197
Thème 2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques .....	231
Thème 3 Voies de recrutement externe .....	263
Thème 4 Parcours professionnels .....	279
Thème 5 Retraite .....	315
Thème 6 Dépenses de personnel et rémunérations .....	363
Thème 7 Formation .....	395
Thème 9 Relations professionnelles.....	429
Thème 10 Politique sociale .....	445
Glossaire.....	453
Liste des sigles .....	469





# **Titre I**

## **Politiques et pratiques de ressources humaines**



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

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

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

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

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

Ce protocole a été signé par des organisations syndicales (CFDT, UNSA, CFTC, CFE-CGC, FA-FP et FSU) représentant 49 %<sup>1</sup> des voix de l'ensemble de la fonction publique (59 % des voix pour la seule fonction publique de l'Etat) aux dernières élections professionnelles de décembre 2014.

Au vu de cette situation et des avancées contenues dans le protocole, le Premier ministre a décidé, le 30 septembre 2015, de l'appliquer.

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

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

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

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

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

---

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

- ✓ **Au 1<sup>er</sup> janvier 2016<sup>2</sup>** a débuté la première phase de revalorisation, au bénéfice des agents de catégorie B et des agents de catégorie A relevant des filières paramédicales et sociales. Près de 770 000 fonctionnaires sont concernés par ces mesures de revalorisation qui s'échelonnent, selon la catégorie ou la filière, entre 2016 et 2018 ou entre 2016 et 2019.

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

**Ces mesures mettent en place une nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B, harmonisent les modalités d'avancement d'échelon (cadence unique) et de grade (définition des conditions d'échelon minimum pour entrer dans le vivier éligible à l'avancement et modalités de classement dans les grades d'avancement – 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> grades) entre les trois versants de la fonction publique et précisent les mesures de reclassement prévues au 1<sup>er</sup> janvier 2017.**

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

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

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

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

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

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

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

- le décret n° 2016-594 du 12 mai 2016 pour les fonctionnaires appartenant à des cadres d'emplois régis par les dispositions du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 modifié portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;
- le décret n° 2016-595 du 12 mai 2016 modifiant les statuts des assistants territoriaux socio-éducatifs, des éducateurs territoriaux de jeunes enfants et des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux ;
- le décret n° 2016-597 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires des cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie B de la fonction publique territoriale (infirmiers territoriaux et techniciens paramédicaux territoriaux).

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

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

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

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

Pour la fonction publique de l'État, le décret n° 2016-583 du 11 mai 2016 modifie le décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 modifié portant dispositions statutaires communes aux corps d'infirmiers de catégorie A des administrations de l'État en prévoyant, pour les trois corps concernés (corps des infirmiers de l'État, corps des infirmiers de la défense et corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) une cadence unique d'avancement d'échelon dans ces corps au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et une nouvelle structure de carrière au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (corps en trois grades comportant respectivement 8 échelons pour le 1<sup>er</sup> grade, 7 échelons pour le 2<sup>ème</sup> grade et 10 échelons pour le 3<sup>ème</sup> grade) ainsi que les modalités de reclassement des agents dans la nouvelle structure de carrière.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le grade doté de l'échelle de rémunération C1, la plus basse, comprend 11 échelons (un 12<sup>ème</sup> sera créé au 1<sup>er</sup> janvier 2020). Le grade doté de l'échelle de rémunération C2 compte 12 échelons et constitue un grade de recrutement ou un grade d'avancement à partir du grade doté de l'échelle C1. Le grade doté de l'échelle de rémunération C3 compte 10 échelons et constitue un grade d'avancement.

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

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

Ces trois décrets procèdent également au reclassement des agents dans les nouvelles échelles de rémunération.

Les dispositions de ces trois décrets entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

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

Enfin, les travaux portant sur les corps et cadres d'emplois de catégorie A ne relevant pas des filières paramédicales et sociales ont été engagés et se sont d'ores et déjà traduits par la publication du décret n° 2016-907 du 1<sup>er</sup> juillet 2016 portant diverses dispositions relatives au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat, qui applique le protocole PPCR aux attachés d'administration de l'Etat (31 000 agents) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

- **Revaloriser les grilles indiciaires des fonctionnaires**

- ✓ **A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'ensemble des fonctionnaires civils et militaires, soit 4,1 millions d'agents publics, bénéficiera d'une revalorisation de la grille indiciaire**

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

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

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

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

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

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

(doublement de l'écart indiciaire entre un recrutement au niveau de la catégorie B et celui d'un recrutement en catégorie A).

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

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

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

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

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

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

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

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

Cet engagement a été mis en œuvre par le décret n° 2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des agents publics rémunérés sur la base d'un indice, qui porte la valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré à 5.589,69 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, puis à 5.623,23 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2017. La première de ces revalorisations a été effective pour les agents sur leur bulletin de salaire de juillet 2016.

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

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

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

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

- **Mettre en place un plan d'actions en matière de politique de santé et de sécurité au travail**

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

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

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

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

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

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

Parallèlement aux travaux conduits avec les représentants des organisations syndicales et des employeurs publics, un groupe de travail interministériel, composé de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), de la direction générale du travail (DGT), de la direction générale de l'offre de soins (DGOS), de la direction générale des collectivités locales (DGCL), de la direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle (DGESIP) et du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), a travaillé les propositions formulées dans le rapport IGAS-IGA-IGAENR remis à la Ministre de la fonction publique en 2014, afin



d'en évaluer la faisabilité technique et opérationnelle, alors même que de nombreuses administrations publiques sont confrontées à la raréfaction de leurs ressources en la matière. Ces travaux viendront alimenter la concertation en cours avec les organisations syndicales.

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

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

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

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

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

- **Soutenir l'amélioration des conditions de travail et le développement de nouvelles organisations du travail pour le bien-être des agents et les gains de performance collective**
- ✓ **La coopération DGAFP-ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)**

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

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

La convention-cadre de partenariat entre la DGAFP et l'ANACT, signée le 6 juillet 2016, détermine le cadre et les modalités de cette coopération entre les deux structures. Cette convention vise notamment à mutualiser les connaissances et les pratiques dans le champ des conditions de travail, de la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) et de la qualité de vie au travail (QVT) au sein de la fonction publique et à permettre à la DGAFP d'être appuyée dans sa démarche de prévention des RPS, d'amélioration de la QVT, d'identification des pratiques innovantes en matière d'organisation du

travail. L'objectif, *in fine*, est de positionner le travail et les conditions de sa réalisation comme levier de promotion de la santé des agents et de réalisation d'un service public de qualité.

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

- **Soutenir le développement du télétravail**

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

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

- ✓ le volontariat : cela signifie que cette modalité d'organisation du travail est demandée par l'agent et ne peut pas lui être imposée par son employeur ;
- ✓ la réversibilité : l'autorisation accordée à l'agent d'exercer ses activités en télétravail est valable pour un an maximum, renouvelable par décision expresse. Cette autorisation est réversible, c'est-à-dire qu'il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance ;
- ✓ le plafonnement à 3 jours par semaine : pour préserver l'organisation collective du travail et éviter l'isolement des agents en télétravail, la durée de présence sur site de l'agent en télétravail ne peut pas être inférieure à deux jours par semaine (sauf dérogation pour les agents dont l'état de santé le justifie). Pour un agent à temps complet, le nombre de jours travaillés en télétravail ne peut donc pas être supérieur à trois jours par semaine. L'intérêt du service et les besoins du collectif de travail peuvent notamment justifier que l'autorisation accordée par l'employeur soit inférieure à ce plafond.
- ✓ le principe d'égalité de traitement : les agents en télétravail et les agents exerçant leurs activités sur site ont les mêmes droits et obligations.

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

Ce dispositif tient compte des spécificités de l'employeur. C'est à ce dernier qu'il revient de définir les modalités précises de mise en œuvre du télétravail au sein de sa structure, dans le respect des principes édictés par le décret du 11 février 2016, soit par arrêté ministériel pour la fonction publique d'Etat, délibération de l'organe délibérant de la collectivité pour la fonction publique territoriale ou décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière.

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

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

- **Accompagner les services mettant en place de nouvelles organisations du travail**

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

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

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

### **III. Développer une politique de ressources humaines plus qualitative et plus personnalisée**

#### **III.1. Garantir l'accès de tous les agents à des formations de qualité**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- respecter des principes communs à ceux retenus pour l'application du CPF dans le secteur privé, tels que la portabilité des droits - les droits acquis au titre du CPF de droit commun sont conservés lorsque le salarié change d'employeur - ;
- et prendre en compte les spécificités des trois versants de la fonction publique, notamment sur le plan organisationnel.

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

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

### **Renforcer la mutualisation des formations transversales**

La politique interministérielle en matière de formation a profondément évolué au cours des dernières années, à la suite de la réforme de 2007<sup>3</sup> et de la mise en place des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH). Elle s'appuie sur des outils et des thématiques justifiant la transversalité de cette démarche.

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

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

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

---

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

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

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

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

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

Dès la rentrée 2016 seront proposées des journées métier permettant de structurer les communautés professionnelles, sur le modèle de la journée consacrée à la GPEEC depuis 5 ans maintenant. La mutualisation à l'œuvre dans les politiques de formation est d'autant plus justifiée que les actions de formation portent sur des thématiques transverses.

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

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

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

Le développement de la formation à distance est par exemple un sujet qui est régulièrement abordé, avec le souci de l'inscrire dans une approche interministérielle favorisant la mise en commun d'outils pédagogiques et de moyens techniques. L'objectif à moyen terme est de profiter des nouvelles technologies pour renforcer les synergies qui alimentent l'offre de formation interministérielle. Cette approche suppose une mise en commun des ressources dématérialisées créées par les écoles et les différents organismes en vue de favoriser l'accès à

**la formation continue sur tout le territoire national et de nouveaux modes de collaboration entre les acteurs, ainsi qu'une réflexion sur le modèle économique d'une telle mutualisation. Un travail sera engagé dans le courant du second semestre 2016 en vue de l'élaboration d'un guide portant sur la formation à distance.**

### **III.2. Construire un nouvel accompagnement personnalisé dans l'élaboration du parcours professionnel des agents**

L'accompagnement des agents publics dans la construction de leur parcours professionnel et le conseil aux services en matière de ressources humaines constituent des enjeux prioritaires de modernisation de la fonction publique. Ils mobilisent, au sein des trois versants de la fonction publique, les équipes d'encadrement et l'ensemble des acteurs de la fonction ressources humaines. Cette démarche, qui place l'agent au cœur du dispositif, témoigne également de la capacité des organisations publiques à s'adapter régulièrement pour répondre aux attentes et aux besoins des usagers. De fait, à différents stades de sa carrière, chaque agent public cherche des réponses personnelles à ses interrogations : comment progresser dans l'exercice de ses fonctions, comment changer de métier, comment concilier vie professionnelle et vie personnelle ou encore comment partager ses connaissances et savoirs avant un départ.

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

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

La DGAFP a également encouragé la professionnalisation des acteurs chargés de l'accompagnement personnalisé des agents, en publiant et diffusant en janvier 2016, un guide pratique relatif au conseil en mobilité-carrière et à l'accompagnement personnalisé des agents dans les services de l'État<sup>5</sup>. Ces guides constituent un cadre de référence, en termes de principes, de méthodes, d'acteurs et d'outils, applicable, d'une part, en matière de conseil aux agents dans la construction de leur parcours professionnel et d'accompagnement de leur réorientation, d'autre part en matière d'appui aux services RH. Ces guides portent sur le cadre d'intervention du conseiller mobilité-carrière, les démarches et les processus de l'accompagnement personnalisé, les outils d'accompagnement de la mobilité, les entretiens, les outils de la formation et le cadre juridique de la mobilité et des parcours professionnels.

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

---

<sup>4</sup> [http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_outils\\_de\\_la\\_GRH/reseaux-ministeriels-CMC-2016.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/reseaux-ministeriels-CMC-2016.pdf)

<sup>5</sup> [http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_outils\\_de\\_la\\_GRH/CMC-guides-pratiques.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/CMC-guides-pratiques.pdf)

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

### **IV. 1. Attirer des talents à l'image de la société**

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

- **Les classes préparatoires intégrées (CPI)**

Les 26 classes préparatoires intégrées (CPI) adossées à certaines des écoles de service public aident environ 450 étudiants et demandeurs d'emploi, de condition modeste, à préparer les concours externes (étendues à la 3ème voie pour le concours des IRA) de la fonction publique – concours de catégories A et B - en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, un appui financier et la compétence d'un tuteur. Organisées autour d'une formation qui permet à chaque étudiant de CPI une mise à niveau personnalisée en rapport avec le concours visé, les classes préparatoires intégrées sont également l'occasion pour ces étudiants d'être parrainés et d'échanger avec les promotions déjà admises dans ces écoles de service public ainsi qu'avec le monde universitaire et le milieu associatif, tout en bénéficiant de l'expérience professionnelle des agents publics en fonction.

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

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

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

- **Les missions confiées à Yannick L'HORTY et Olivier ROUSSELLE**

Yannick L'HORTY, économiste, spécialiste de l'emploi et des questions sociales à l'université de Paris Est-Marne La Vallée, a reçu du Premier ministre en mai 2015 la mission de dresser une évaluation appuyée sur une méthodologie statistique, des risques de discrimination potentiellement existants dans les procédures de concours externes (incluant donc la voie du 3ème concours) et de recrutements suite à publication de fiche de poste dans toutes les catégories d'emploi et dans les trois versants de la fonction publique.

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

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

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

Le besoin d'exemplarité des employeurs publics en leur qualité de recruteurs se traduit également par l'action des écoles de service public, qui ont un rôle fondamental dans la détection et la formation de talents à l'image de la société. C'est la raison pour laquelle, à la suite du Comité interministériel Egalité et citoyenneté d'octobre 2015, le Premier ministre a confié à Olivier ROUSSELLE, conseiller d'Etat, la mission d'accompagner les écoles de services public et leurs ministères de tutelle dans l'élaboration et la présentation, avant fin 2016, de plans d'action en faveur de la diversité, de l'égalité et de la mixité sociale.

Indépendamment des mesures prises dans le cadre du projet de loi « Egalité et citoyenneté », l'accent doit être porté sur la mise en place et la professionnalisation d'une véritable fonction de « recrutement » au sein des administrations, fondée sur une meilleure répartition des rôles entre les services RH, les écoles, les jurys, les « employeurs » (directions « métiers »), les managers, etc. A cet égard, les mesures de sensibilisation des jurys et des managers à la prévention et à la lutte contre toute forme de discrimination seront fortement développées.

#### • **Le projet de loi Egalité et citoyenneté**

Le projet de loi, adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 6 juillet 2016, décline « en actes » des engagements pris par le gouvernement dans le cadre des comités interministériels « Egalité et citoyenneté », notamment s'agissant de la fonction publique.

- ✓ Le projet de loi prévoit des mesures visant à l'élargissement des viviers de candidats à la fonction publique par :
  - une promotion du troisième concours (suppression de la nature de l'expérience professionnelle exigible pour se présenter) ;
  - une reconnaissance de l'expérience professionnelle des apprentis du secteur public comme privé pour se présenter aux 3èmes concours ;
  - une reconnaissance des engagements de type service civique dans les épreuves de concours ;
  - une amélioration des dispositions actuelles du PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique) (ouverture du dispositif jusqu'à 28 ans au lieu de 25 ans) ;
  - l'ouverture des stages de classe de 3ème dans le secteur public.
- ✓ Le projet de loi comprend une disposition créant, parallèlement aux CPI, une nouvelle voie d'accompagnement des jeunes demandeurs d'emplois, vers l'accès aux corps de la catégorie A et B : 500 jeunes pourront bénéficier de ce dispositif contractuel pour préparer les concours, tout en occupant un emploi dans l'administration, sur l'ensemble du territoire national. A aptitude égale, priorité sera donnée aux jeunes résidant en quartier prioritaire de la politique de la ville, en zone de revitalisation rurale ou dans les outremer.
- ✓ Le projet de loi comporte des mesures ayant pour objectif de renforcer la professionnalisation de la fonction de recrutement dans la fonction publique :
  - la réaffirmation du principe d'égalité de traitement des candidats dans les avis de concours ;
  - une présidence alternée femme/homme des présidents de jury et comités de sélection ;
  - l'organisation d'une collecte des données unifiées et non sensibles, au sens de la loi dite « informatique et libertés », liées à la situation des candidats aux concours, ce qui permettra d'alimenter la connaissance fine des viviers de recrutement.

#### • **Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique de l'État**

Relancé en juillet 2014 à l'occasion de la grande conférence sociale, l'apprentissage dans le secteur public est avant tout une occasion pour les jeunes ayant jusqu'à 25 ans révolus d'acquérir une première expérience professionnelle et, principalement, d'obtenir un diplôme ou une qualification. Près de 4400 apprentis préparant tous niveaux de diplôme ont été accueillis à la rentrée 2015/2016 au sein de la fonction publique de l'Etat, alors que l'objectif assigné était de 4000 apprentis.



L'ambition est désormais d'atteindre les 10 000 apprentis formés à la rentrée 2016 et de consolider et pérenniser cette politique d'accueil à l'avenir, y compris pour les versants territorial et hospitalier.

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

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

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

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

## IV.2. Pour une fonction publique exemplaire fondée sur des valeurs

### • Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité professionnelle réelle

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Développer la culture déontologique**

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

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires comporte quatre titres consacrés à la déontologie du secteur public, à la modernisation des droits et obligations des fonctionnaires, à l'exemplarité des employeurs publics ainsi qu'aux dispositions relatives aux juridictions administratives et financières, puis aux dispositions diverses et finales.

- ✓ **Une approche renouvelée de la déontologie**

*Une logique de prévention des conflits d'intérêts*

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

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

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

*Une responsabilisation de l'agent public et de sa hiérarchie*

La responsabilisation de l'agent public est un des fondements du dispositif. Il lui revient de prévenir et faire cesser toute situation l'exposant potentiellement à un conflit d'intérêts. A cette fin, la loi précise plusieurs actions possibles : saisine du supérieur hiérarchique, recours aux règles de déport et de suppléance. Pour les emplois potentiellement exposés (selon leur situation hiérarchique ou la nature des fonctions exercées), une obligation de déclaration d'intérêts ou de déclaration de situation patrimoniale est prévue. Pour certains emplois spécifiques eu égard à leur influence en matière économique ou financière, un mandat de gestion sera requis. S'il le souhaite, l'agent public a le droit

de disposer d'un conseil délivré par un référent déontologue. Enfin, tout projet de cumul d'activité privée avec un emploi permanent à temps complet nécessitera d'obtenir une autorisation de temps partiel, et tout projet de départ vers le secteur concurrentiel sera soumis à l'avis de la commission de déontologie de la fonction publique.

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

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

#### *Un renforcement de la Commission de déontologie de la fonction publique*

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

A cet égard, la saisine pour avis avant tout projet de départ d'un agent vers le secteur concurrentiel devient obligatoire. La commission de déontologie évalue les risques déontologiques également au regard des principes déontologiques mentionnés à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983. En l'absence de saisine de la commission de déontologie par l'administration ou l'agent, le président de la commission elle-même dispose d'un délai de 3 mois pour la saisir. Lorsque la commission de déontologie rend un avis d'incompatibilité ou de compatibilité avec réserves, celui-ci est liant pour l'administration et pour l'agent. En cas de non-respect de cet avis, le contrat de l'agent prend fin. En outre, les pouvoirs d'investigation et d'information de la commission de déontologie sont renforcés, notamment en coordination avec la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Enfin, dans ses fonctions de conseil déontologique auprès des administrations, la commission de déontologie peut émettre des recommandations sur l'ensemble des dispositions déontologiques de la loi du 13 juillet 1983.

#### *La protection du lanceur d'alerte*

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

- **Conforter la laïcité**

- ✓ **La loi du 20 avril 2016 réaffirme les principes de neutralité et de laïcité**

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

En revanche, les agents publics sont soumis à une obligation de neutralité en adoptant, en permanence, dans l'exercice de leurs fonctions, une attitude neutre sur le plan religieux à l'égard de

leurs collègues de travail et des usagers. La laïcité dans la fonction publique a été ajoutée, parmi les valeurs de la fonction publique énoncées à l'article 25 du titre Ier du statut général, par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. La portée du principe de laïcité est précisément définie : les agents publics doivent s'abstenir de manifester leurs opinions religieuses dans l'exercice de leurs fonctions ; ils doivent respecter la liberté de conscience et assurer l'égalité de traitement des usagers du service.

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

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

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



## Partie II. Une fonction publique plus agile, plus simple et plus efficace

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

### I. Bien former l'encadrement et lui donner les moyens de jouer pleinement son rôle

- **Détecter les talents, décloisonner les viviers, professionnaliser les nominations**
- ✓ **Professionaliser et rendre plus transparentes les nominations : les comités d'audition pour la nomination des directeurs d'administration centrale et des chefs de service**

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

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

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

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

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

- ✓ **Mettre en place des plans managériaux dans les ministères**

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

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

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

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

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

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

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

- **Former les cadres**

- ✓ **La formation constitue un des principaux leviers dont dispose l'administration pour développer la culture managériale**

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

La circulaire du 10 juin 2015, par laquelle le Premier ministre demande notamment à chaque ministre de « renforcer la dimension managériale » dans son administration, prévoit d'ailleurs que, parmi les priorités de son plan managérial ministériel, doit figurer l'élaboration d'une « véritable politique de formation » sortant d'une « logique d'offre » et s'orientant davantage vers les actions et priorités interministérielles, au premier rang desquelles figure le développement de la culture managériale.

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

- ✓ **Le Cycle interministériel de management de l'Etat**



Il s'agit d'une formation destinée aux chefs de service et sous-directeurs les plus expérimentés de chaque ministère et susceptibles de pouvoir accéder à des fonctions de directeur d'administration centrale. Cette formation a été mise en place par la MCD en collaboration avec la DGAFP en 2012. Elle se déroule sur 7 ou 8 mois à raison d'une ou deux journées par mois. Elle vise à développer les capacités managériales des participants et à les aider à se préparer aux fonctions de directeur d'administration centrale en cas de nomination sur cet emploi. Quatre promotions se sont succédées entre 2012 et 2016 et témoignent tant du succès que de la qualité de cette formation..

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

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

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

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

• **Elargir les possibilités d'accès aux emplois fonctionnels**

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

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

- ✓ **D'une part, une possibilité d'accès aux emplois de DP-EHN et de DATE a été ouverte aux fonctionnaires de catégorie A appartenant à des corps dont l'indice terminal culmine au moins à l'indice brut 966, sous certaines conditions tenant à avoir occupé, au préalable, un ou plusieurs emplois fonctionnels culminant au moins en hors-échelle B, afin de valoriser les parcours professionnels les plus remarquables :**
- **pour l'accès aux emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau, ces fonctionnaires doivent justifier de 8 ans de services accomplis en position de détachement dans un ou plusieurs de ces emplois fonctionnels ;**
  - **pour l'accès aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat de groupes I et II, ces fonctionnaires doivent justifier de 8 ans de services accomplis en position de détachement dans un ou plusieurs de ces emplois fonctionnels ;**
  - **En outre, l'accès aux emplois de DATE des groupes I et II des agents ayant occupé un ou des emplois du groupe III pendant une durée minimum de quatre ans est maintenu.**

- ✓ **D'autre part, le décret du 31 juillet 2015 instaure, pour toute première nomination dans un emploi de sous-directeur ou de chef de service au sein d'un même département ministériel, une période probatoire d'un an, au terme de laquelle l'autorité de nomination pourra confirmer ou infirmer le choix du titulaire de l'emploi. Cette mesure, qui ne modifie pas la durée maximale d'occupation d'un même emploi (six ans), vise à diversifier les recrutements et à favoriser l'interministérialité des parcours.**

- **Comparer les pratiques entre la fonction publique et les entreprises**

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

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

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

#### **Le Comité des DRH public-privé (CDRHPP)**

Placé auprès de la ministre chargée de la fonction publique, ce Comité rassemble une vingtaine de DRH issus des administrations et du secteur privé. Les participants y siègent *és qualité*.

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

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

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

#### **Le Club « gestion des talents-Louis Armand »**

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

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

- ✓ **Les Ateliers Public-Privé**

Depuis 2011, la DGAFP organise des ateliers d'échange public-privé. Ils rassemblent une cinquantaine de gestionnaires RH et managers trois fois par semestre à Paris avec une déclinaison dans quatre régions qui prennent chacune en charge un atelier dans l'année, soit un total annuel de 10 ateliers. A l'inverse des instances précédentes, ces ateliers sont ouverts à tous avec une inscription en ligne sur le site fonction publique.

## **II. Déconcentrer pour donner des leviers RH pertinents aux décideurs locaux**

- **Concrétiser la déconcentration d'actes de gestion des ressources humaines**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Outre-mer**

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

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

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

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

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

Lors des concertations de juillet 2013 avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, il a été décidé la tenue d'une réunion d'étape dite « clause de revoyure Mayotte ». Celle-ci s'est tenue le 29 septembre 2015 et a permis d'établir un bilan à mi-parcours des différentes réformes lancées, à dresser un tableau global des réformes engagées et réalisées à Mayotte puis de présenter le schéma stratégique de développement pour ce territoire. Cette réunion a été l'occasion de réaffirmer et de compléter les engagements dans 5 domaines principaux : l'indemnité d'éloignement, les questions statutaires, les questions de retraite, les questions d'attractivité et la Gouvernance locale et le dialogue social.

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

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

Enfin, dans le cadre du projet de loi « égalité réelle dans les Outre-mer » porté par la ministre des Outre-mer, qui sera examiné par le Parlement à l'automne 2016, la ministre de la fonction publique a mis en place un groupe de travail qui s'est réuni à 3 reprises (13 juin, 4 juillet, 16 septembre) visant à insérer des mesures propres à la fonction publique.

- **Accompagner l'organisation territoriale de l'Etat**

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

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

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

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

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

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

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

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

##### **Engagement 1 : renforcer le dialogue social**

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

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

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

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

- Circulaire de la ministre de la fonction publique du 9 septembre 2015 relative à l'accompagnement individuel des agents
- Fiche sur l'outil d'aide à la décision dans le cadre d'une mobilité exercée par un agent appartenant à la fonction publique de l'Etat
- Guide DGAFP sur le conseil en mobilité-carrière et l'accompagnement personnalisé des agents dans les services de l'Etat
- Guide DGAFP présentant les réseaux ministériels chargés de l'accompagnement personnalisé des agents public au sein des services de l'Etat
- Lancement de travaux avec les plates-formes RH régionales (PFRH) afin de définir des « fiches action » destinées aux réseaux ministériels et aux agents des PFRH (réunion du groupe de travail le 12 juillet 2016)

##### **Engagement 4 : renforcer le dispositif de formation professionnelle**

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

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

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

##### **Engagement 6 : mobiliser les bourses de l'emploi public**

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

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

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

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

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

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

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

##### **Engagement 10 : garantir un traitement identique des agents**

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

##### **Engagement 11 : améliorer l'accompagnement financier des mobilités**

- Décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat
- Arrêté du 4 septembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat
- Arrêté interministériel du 23 décembre 2015 relatif aux opérations ouvrant droit au bénéfice de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat et du complément à la mobilité du conjoint : liste des principaux services concernés
- Instruction du 13 janvier 2015 relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif de compensation de l'écart de cotisations de pension entre fonction publique de l'Etat et les fonctions publiques territoriale et hospitalière
- Fiche relative aux procédures de versement des indemnités instituées par le décret n°2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat
- Circulaire conjointe DGAFP – MICORE du 17 mai 2016 rappelant les modalités retenues pour les engagements 10 et 11 de la feuille de route d'accompagnement RH de la réforme des services régionaux de l'Etat
- Document « questions – réponses » sur les mesures d'accompagnement de la réforme, et notamment les mesures financières

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

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

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

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

### **III. Simplifier la gestion, moderniser les SIRH, dématérialiser les procédures**

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

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

- **Sécuriser la paie des agents**

En matière de sécurisation de l'élaboration de la paie des agents publics, la priorité du programme va à l'« intégration de la chaîne RH-Paye », soit à la rénovation du lien entre les SIRH des ministères et la DGFIP. Il s'agit en particulier de rénover la fonction « pré-liquidation » dans les SIRH des ministères, afin préparer et garantir la fiabilité de l'ensemble des données utiles au calcul de la paie, de moderniser la transmission automatisée à la DGFIP de ces éléments pour le calcul effectif et la liquidation de la paie, et de faire évoluer l'application PAY de la DGFIP chargée d'effectuer cette liquidation.

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

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

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

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

- **Offrir de nouveaux services aux agents et simplifier la gestion**

Les nouveaux outils numériques développés notamment dans les SIRH ministériels et la dématérialisation des procédures qu'ils autorisent, sont un vecteur de modernisation, de simplification et de plus grande individualisation de la gestion des agents publics. Certains de ces outils, dont la DGAFP selon les cas soutient le développement ou participe plus directement à la conception et à la mise en œuvre, sont particulièrement structurants. Ils concernent la délivrance et la conservation du

bulletin de paie (ENSAP), la gestion du dossier individuel de l'agent et la conservation de ses pièces constitutives sous format dématérialisé (DIADEM), la recherche d'emploi et d'affectation dans la fonction publique avec la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP), la gestion du corps des administrateurs civils (SIGNAC).

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

Le projet DIADEM (dossier individuel de l'agent dématérialisé), initié par les ministères économiques et financiers en 2010 et actuellement développé par le CISIRH, constitue une solution logicielle interministérielle permettant d'héberger de manière sécurisée les documents numériques relatifs à la situation administrative et à la justification de la paye des agents. Les documents seront soit nativement numériques soit des copies numériques de documents papier.

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

#### **IV. Garantir une meilleure adéquation entre les besoins des services et les compétences des agents**

- **Promouvoir la mobilité professionnelle**

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

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

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

- **Assurer la transparence des offres d'emplois publics**

Le ministère de la fonction publique, s'appuyant sur la contribution active de plusieurs autres ministères, a entrepris en 2015 une transformation profonde de la bourse interministérielle de l'emploi public, site internet sur lequel les employeurs publics peuvent publier des offres d'emplois. De fait, même si cette bourse interministérielle connaissait de bons résultats en termes de consultation (7



millions de visites annuelles et environ 2 500 postes publiés en permanence), il est apparu nécessaire de donner un nouvel élan à ce site.

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

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

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

- **Favoriser la mobilité au sein des différentes filières métier**

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

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

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

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

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

S'agissant des actions de politique de ressources humaines, le ministère de la Fonction Publique soutient les initiatives entreprises par plusieurs directions interministérielles visant à animer et professionnaliser des filières de métiers qui transcendent largement la notion de corps et de cadres d'emplois : filière financière animée par la direction du budget de la DGFIP ; filière achat par la direction des achats de l'Etat ; filière immobilier par la direction de l'immobilier de l'Etat. Dans chacun

de ces cas, le développement de la mobilité est un objectif de premier rang, à côté des actions de professionnalisation, de formation et de mise en réseau des acteurs.

- **Lever les freins financiers à la mobilité**

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

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

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

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

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

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

Tous les départements ministériels et toutes les catégories statutaires sont concernés. De surcroît, les adhésions ont été réalisées dans une grande variété de filières : la filière administrative au premier chef (plus de 70 corps et emplois) mais également la filière médico-sociale (3 corps et 2 emplois), la filière technique (une dizaine de corps et emplois). On dénombre également l'adhésion de corps et emplois relevant de domaines professionnels plus spécifiques (affaires maritimes, inspection du travail, affaires sanitaires et sociales, permis de conduire et sécurité routière...).

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

- **Faciliter les mobilités locales sur un même bassin d'emplois**

- ✓ **La mise en place d'une nouvelle priorité d'affectation et de détachement**

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a créé, pour les agents de l'Etat concernés par la suppression de leur emploi dans le cadre d'une restructuration ou d'une réorganisation administrative, une nouvelle priorité d'affectation

ou de détachement sur tout emploi vacant correspondant à leur grade et situé dans la même zone géographique.

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

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

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

- **Encourager la mobilité européenne et internationale**

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

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

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

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

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

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

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



## **Partie III. Une fonction publique plus stratégique**

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

### **I. Connaître pour anticiper et agir**

- **Renforcer les outils de pilotage stratégique**

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

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

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

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

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

- ✓ **Développer les connaissances statistiques**

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

La mise en œuvre du système d'information sur les agents des services publics (SIASP) par l'Insee a permis depuis 2012 le développement en particulier à la DGAFP de nombreuses statistiques sur l'emploi et les rémunérations. Des exploitations notamment pour analyser la mobilité sont en cours de développement (voir dossier dans le titre 2 du rapport) et d'autres sur les carrières salariales ont par exemple été présentées au Conseil d'orientation des retraites en mai 2016.

L'étude des conditions de travail et de santé au travail des agents de la fonction publique est maintenant rentrée dans un dispositif général récurrent de suivi statistique de l'ensemble des salariés

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

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

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

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

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

**Au travers des différentes instances qu'elle anime en matière de connaissance réciproque et de partage de pratiques avec le secteur privé<sup>6</sup> et sa participation à différents réseaux et groupes institutionnels au niveau de l'Union Européenne et de l'OCDE<sup>7</sup>, et de travaux de recherches documentaires, la DGAFP dispose d'un matériau permettant l'identification et l'analyse de pratiques RH, notamment en termes de pratiques innovantes. Ces ressources permettent de nourrir des réflexions internes dans le cadre des réformes en cours ainsi que de réaliser des études comparatives thématiques à destination des services de la DGAFP mais également de la communauté RH interministérielle.**

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

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

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

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

---

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

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

Ce nouveau guide<sup>8</sup>, qui vise à répondre au besoin de professionnalisation des acteurs de la GPRH, propose également une nouvelle approche de la démarche : il l'inscrit tout d'abord dans une logique de responsabilisation des décideurs publics, à qui la GPRH est présentée comme « *une démarche de prévention des risques* » encourus, tant par les services que par les agents, si aucune gestion prévisionnelle des ressources humaines n'est conduite. Il propose également de nouveaux outils méthodologiques à caractère opérationnel, offrant une vision partagée des processus mis en œuvre à chaque étape de la constitution d'un plan de GPRH : les « *cartographies du processus de GPRH par étape* ». Il préconise enfin d'adopter une vision dynamique de la GPRH, au moyen d'illustrations du principe d'« *amélioration continue de la démarche* ».

La nouvelle édition du guide a fait l'objet d'une présentation à la communauté nationale des acteurs de la GPRH dans les services de l'Etat, à l'occasion de la 3<sup>ème</sup> édition de la Journée interministérielle sur la gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences (GPEEC), en décembre 2015.

✓ Actualiser le Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat (RIME)

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

Ce chantier, qui aboutira à la publication, d'ici la fin de l'année 2016, de la 3<sup>ème</sup> édition du RIME, mobilise une équipe-projet dédiée au sein de la DGAFP, ainsi que des représentants des différents ministères - chefs de file et autres praticiens de chacun des 25 domaines fonctionnels identifiés.

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

En termes de méthode, outre la production des groupes de travail qui sont constitués par domaine fonctionnel du RIME, un des principes retenus consiste à prendre en compte les travaux des groupes de travail ministériels ou interministériels déjà en cours, concernant des filières métiers spécifiques : métiers du numérique, du domaine financier, de la relation à l'utilisateur ou des achats.

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

---

<sup>8</sup> [http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_outils\\_de\\_la\\_GRH/GPRH-guides-pratiques-2016.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/GPRH-guides-pratiques-2016.pdf)

## **II. Construire les règles de gestion de demain par le dialogue avec les partenaires sociaux**

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

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

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

- **Renforcer l'exemplarité de la fonction publique**

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

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

- **Améliorer les conditions de vie au travail**

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

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

- **Développer les compétences et construire des parcours professionnels**

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



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

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

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

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

#### Revalorisations publiées ou ayant fait l'objet d'un examen devant les instances depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016

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

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

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

<sup>9</sup> Cf. Partie II. Offrir aux agents des parcours de carrière plus dynamiques et diversifiés, mieux reconnaître leur valeur

### **III. S'ouvrir à l'Europe et à l'international**

- **Conforter les réseaux**

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

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

- ✓ Le réseau européen des administrations publiques (EUPAN - European Public Administration Network)

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

- ✓ Le comité sectoriel de dialogue social pour les administrations des gouvernements centraux (CSDS), placé auprès de la Commission européenne.

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

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

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

- ✓ Le Réseau Emploi public et Management au sein du Comité pour la gouvernance publique (CGP) de l'OCDE.

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

- **Développer les échanges de fonctionnaires**

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

D'ici à 2017, la France aura ainsi accueilli 13 fonctionnaires (espagnols, grecs, irlandais, italiens, polonais et portugais) et permis à 10 fonctionnaires français de bénéficier de ce cycle d'échange.

A partir de 2017, en raison d'un changement de stratégie interne, la Fondation Bosch va cesser le financement du programme Bellevue. Afin d'assurer la pérennité d'un programme dont le succès a été grandissant depuis sa création, la ministre de la fonction publique et son homologue allemand ont sollicité leurs homologues des 10 pays participant au programme ainsi que la Commission Européenne pour définir un nouveau mode de fonctionnement.

Le ministère de la Fonction Publique a également initié, depuis 2012, le Cycle international des IRA (CilIRA). A partir d'un dispositif de sélection commun aux cycles internationaux de l'ENA, ce cursus d'une durée de 8 mois permet l'acquisition des compétences managériales nécessaires à l'exercice des fonctions de cadre ainsi que l'appropriation de la culture du service public et des pratiques de l'administration publique. Les auditeurs étrangers, qui ont déjà une expérience en matière d'encadrement, sont intégrés à la promotion en cours, de septembre à fin avril. Ils bénéficient ainsi d'un stage en administration et sont soumis à des épreuves et travaux communs avec les élèves-attachés.

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

- **Soutenir les réformes de gouvernance dans les pays partenaires**

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

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

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

**Le ministère de la Fonction Publique entretient ainsi des relations de coopération en application d'accords avec 16 pays dont 4 accords de coopération signés en 2015 (Albanie, Inde, Mexique, Turquie). Par ailleurs, quatre accords auront été renouvelés en 2016 (Algérie, Ukraine, Tunisie, Vietnam). Dans ce cadre, le ministère de la Fonction Publique a accueilli, en 2015-2016, 408 fonctionnaires étrangers lors de visites d'études et ses agents ont accompli 16 missions d'expertise.**

**L'année 2016 est également marquée par l'organisation à Paris, du 12 au 14 octobre, de la conférence marquant les 10 ans d'existence du réseau GIFT-MENA.**

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

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

- **Accompagner les pays en pré-adhésion à l'Union européenne**

**En complément des actions de coopération bilatérales, qui doivent avoir un effet levier, le ministère de la Fonction Publique est également engagé dans des actions de coopération multilatérale, c'est-à-dire financées par des bailleurs internationaux (en particulier l'Union Européenne). Il apporte ainsi en particulier son expertise auprès des pays engagés dans un processus de pré-adhésion à l'Union européenne ou éligibles à la politique de voisinage de l'Union Européenne. Ces actions sont conduites dans le cadre de visites d'études ou de missions d'expertise appelées TAIEX (Technical Assistance and Information Exchange) ou des appels d'offre et jumelages remportés par l'ENA ou l'opérateur de coopération technique, Expertise France. En 2015, le ministère de la Fonction Publique a ainsi organisé 3 actions sous forme de TAIEX avec la Macédoine, le Maroc et la Tunisie et a participé à un séminaire organisé par l'ENA en Serbie. En 2016, une action sous forme de TAIEX a été mise en œuvre à destination du Monténégro et deux missions d'expertise seront conduites en Albanie dans le cadre du jumelage piloté par l'ENA.**

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

## **IV. Créer avec les ministères une véritable DRH de l'Etat**

### **✓ Un mandat du Premier ministre**

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

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

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

### **✓ La co-construction entre la DGAFP et les DRH ministérielles de la stratégie interministérielle et pluriannuelle de modernisation des ressources humaines**

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

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

- les projets de réorganisation ou de transformation ayant un fort impact RH,
- les projets de réforme de la gestion des ressources humaines (développement de la gestion prévisionnelle des ressources humaines, rationalisation et simplification des processus RH, rénovation des systèmes d'information...),
- la rénovation de la politique salariale, des carrières et des rémunérations (notamment par le déploiement du RIFSEEP),
- le développement de la culture managériale : rénovation de l'évaluation des cadres, gestion de viviers, développement de pratiques managériales innovantes, formations prenant en compte la qualité de vie au travail des équipes,
- le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels (évolution des dispositifs de formation, meilleur accompagnement des parcours professionnels et des mobilités, gestion prévisionnelle des compétences...),
- la prise en compte des objectifs de diversité et d'égalité professionnelle (notamment en matière de recrutement et d'accès aux postes à responsabilité),
- la prise en compte des nouvelles organisations du travail, issues notamment de l'usage du numérique ou des réorganisations territoriales.

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

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

Afin de faciliter son portage politique et de lui conférer une meilleure visibilité, un décret est en cours d'élaboration : son objet serait à la fois de préciser les missions et le rôle de la DGAFP (renforcement

de la fonction RH interministérielle) et celui des directeurs des ressources humaines ministériels (renforcement de la fonction RH ministérielle).

## ANNEXE

### Synthèse sur la production normative de la direction générale de l'administration et de la fonction publique en 2015

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

Ces éléments statistiques portent sur :

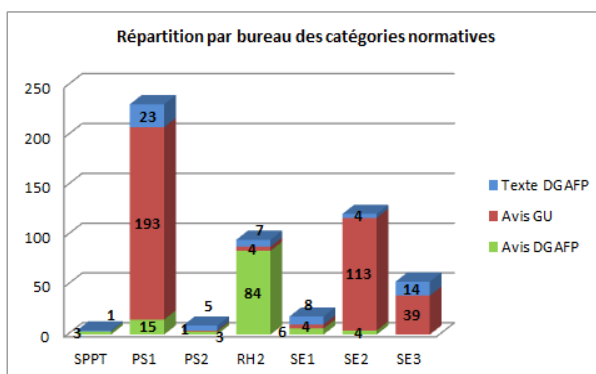
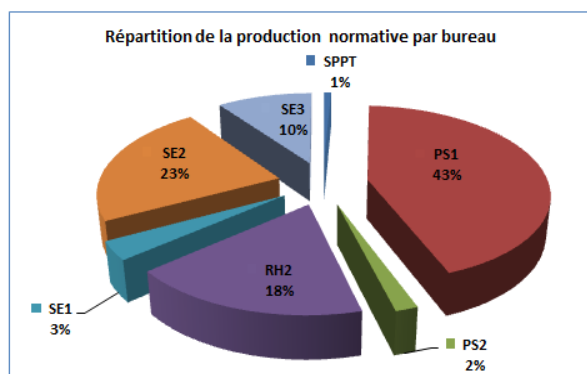
- la production normative de la DGAFP (textes portés par la DGAFP) ;
- son intervention au titre de la procédure dite du guichet unique ;
- son intervention au titre de la procédure dite de l'avis DGAFP.

Cette production normative se répartit comme suit :

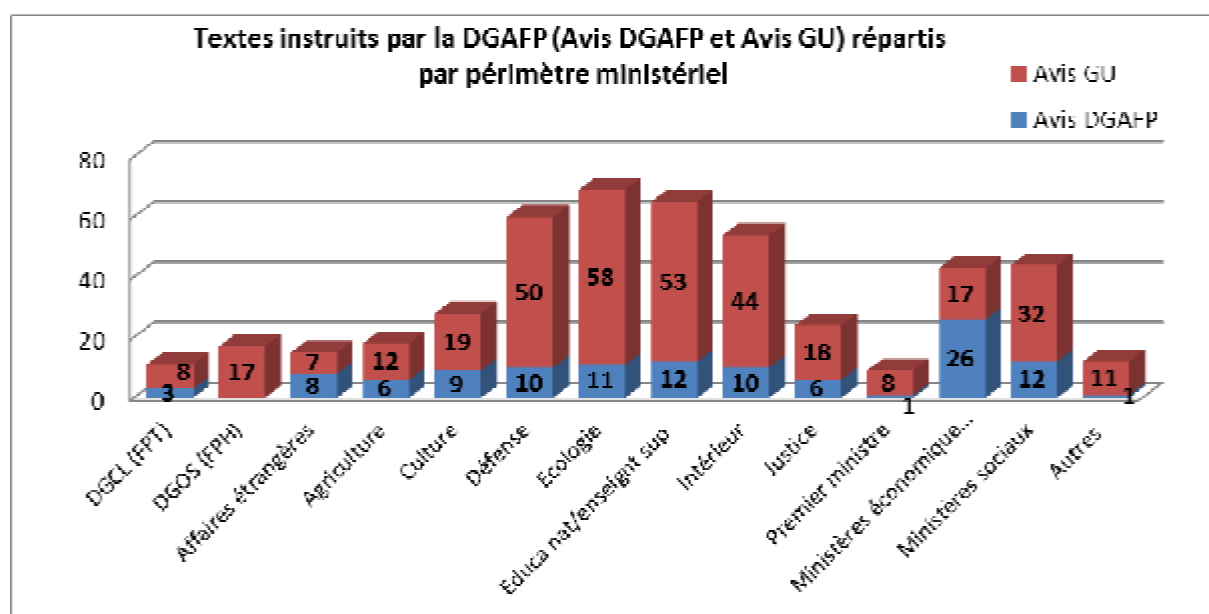
- par type de texte :

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

- par domaine :



- par périmètre ministériel :



Autres : Conseil d'Etat, Cour des comptes

Ecologie : comprend les textes de la DGAC

## Liste des textes de la direction générale de l'administration et de la fonction publique publiés au JO en 2015

### Liste des décrets en Conseil d'Etat publiés en 2015

- Décret n°2015-103 du 2 février 2015 portant application des articles 162 et 163 de la loi n°2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012
- Décret n°2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade
- Décret n°2015-640 du 8 juin 2015 relatif au remboursement des cotisations de retraite versées par des fonctionnaires, des magistrats ou des militaires détachés dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'un organisme international
- Décret n°2015-915 du 24 juillet 2015 modifiant le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique
- Décret n°2015-932 du 29 juillet 2015 relatif au mandat des membres des commissions administratives paritaires et à des règles relatives aux réunions conjointes de certaines instances consultatives de la fonction publique de l'Etat
- Décret n°2015-984 du 31 juillet 2015 portant diverses mesures relatives à certains emplois de l'encadrement supérieur de l'Etat et à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois supérieurs concernés par la nouvelle organisation des services
- Décret n°2015-983 du 31 juillet 2015 modifiant le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier du corps des administrateurs civils
- Décret n°2015-1043 du 20 août 2015 portant mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant certains emplois au sein des services de l'Etat en région, des secrétariats généraux pour les affaires régionales et des agences régionales de santé, concerné
- Décret n°2015-1154 du 16 septembre 2015 modifiant l'annexe du décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 fixant la liste des établissements publics de l'Etat à caractère administratif prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
- Décret n° 2015-1179 du 24 septembre 2015 modifiant le décret n° 2012-1098 du 28 septembre 2012 portant statut particulier du corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'Etat
- Décret n°2015-1228 du 2 octobre 2015 modifiant le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle
- Décret n°2015-1427 du 5 novembre 2015 portant modification du décret n° 95-681 du 9 mai 1995 fixant les conditions d'inscription des candidats aux concours d'accès à la fonction publique de l'Etat par voie électronique et son extension à la fonction publique
- Décret n°2015-1439 du 6 novembre 2015 modifiant le décret n° 2008-15 du 4 janvier 2008 relatif à la mobilité et au détachement des fonctionnaires des corps recrutés par la voie de l'Ecole nationale d'administration
- Décret n°2015-1449 du 9 novembre 2015 relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'Ecole nationale d'administration
- Décret n°2015-1583 du 3 décembre 2015 relatif à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique de l'Etat d'effectuer des travaux
- Décret n°2015-1784 du 28 décembre 2015 relatif à l'intégration des membres du corps des attachés d'administration de l'aviation civile dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat

### Liste des décrets simples publiés en 2015

- Décret n°2015-54 du 23 janvier 2015 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
- Décret n°2015-567 du 20 mai 2015 relatif aux modalités du suivi médical post professionnel des agents de l'Etat exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction



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

#### **Liste des arrêtés interministériels publiés en 2015**

- Arrêté du 23 janvier 2015 fixant le montant de l'indemnité allouée au président de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat
- Arrêté du 23 janvier 2015 fixant les montants et les conditions d'attribution des indemnités susceptibles d'être allouées aux rapporteurs auprès de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat
- Arrêté du 4 février 2015 fixant au titre de l'année 2015 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
- Arrêté du 20 février 2015 portant répartition de décharges de service à caractère interministériel entre les organisations syndicales de fonctionnaires représentées au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat
- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique
- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application à certains corps d'inspection des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique
- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique
- Arrêté du 4 mai 2015 modifiant l'arrêté du 10 avril 2012 relatif à l'organisation de la direction générale de l'administration et de la fonction publique
- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique
- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique

- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513
- Arrêté du 10 juin 2015 modifiant l'arrêté du 2 août 2010 relatif aux conditions d'aptitude physique particulières pour l'accès aux emplois de certains corps de fonctionnaires
- Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement
- Arrêté du 24 juillet 2015 fixant le montant des crédits de temps syndical accordés aux organisations syndicales représentatives de la fonction publique
- Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique
- Arrêté du 4 septembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'Etat
- Arrêté du 2 décembre 2015 modifiant l'arrêté du 24 décembre 2014 fixant la liste des fonctions particulières aux administrations employant des architectes et urbanistes de l'Etat en application de l'article 14-1 du décret n° 2004-474 du 2 juin 2004 portant statut du corps des architectes et urbanistes de l'Etat
- Arrêté du 15 décembre 2015 RIFSEEP modifiant divers arrêtés relatifs au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Emplois fonctionnels (cat. A type et C))
- Arrêté du 22 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 4-1 du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat
- Arrêté du 23 décembre 2015 relatif aux opérations ouvrant droit au bénéfice de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat et du complément à la mobilité du conjoint
- Arrêté du 24 décembre 2015 relatif à l'entretien professionnel annuel des chefs de service et des sous-directeurs des administrations de l'Etat

#### **Liste des arrêtés ministériels publiés en 2015**

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

## **Titre II**

### **Faits et chiffres**



# **Partie 1**

## **Vues d'ensemble sur les trois versants de la fonction publique**



# **L'emploi public**





## L'emploi dans la fonction publique en 2014

Amadou Yaya BA  
Jonathan DUVAL  
DGAFP<sup>10</sup>

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

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

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

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

Enfin, non comptabilisés dans ces résultats, 192 000 bénéficiaires de contrats aidés travaillent dans la fonction publique, principalement dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État. Leur nombre est en forte progression par rapport à l'année précédente (+24 000) mais d'une ampleur moindre qu'en 2013 (+55 000), qui avait vu la montée en charge des contrats d'avenir.

À l'inverse de la tendance observée ces dix dernières années, la proportion de fonctionnaires augmente de 0,3 point en 2014 tandis que celle des contractuels diminue de 0,1 point dans l'ensemble de la fonction publique. Cette évolution s'explique par la disparition des postes de « contractuels admissibles » créés en 2013 au ministère de l'Éducation nationale pour répondre à la modification du calendrier des concours des enseignants du premier et du second degré devenus pour la plupart fonctionnaires. Elle s'explique également par l'augmentation du nombre de fonctionnaires dans ce même ministère ainsi que dans la filière « animation » de la FPT consécutivement à la réforme des rythmes scolaires.

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

Le nombre d'entrées dans la fonction publique (absents fin 2013 mais présents fin 2014) est supérieur au nombre de sorties (présents fin 2013 mais absents fin 2014). Pour les seuls fonctionnaires le nombre

---

<sup>10</sup> Direction générale de l'administration et de la fonction publique – département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

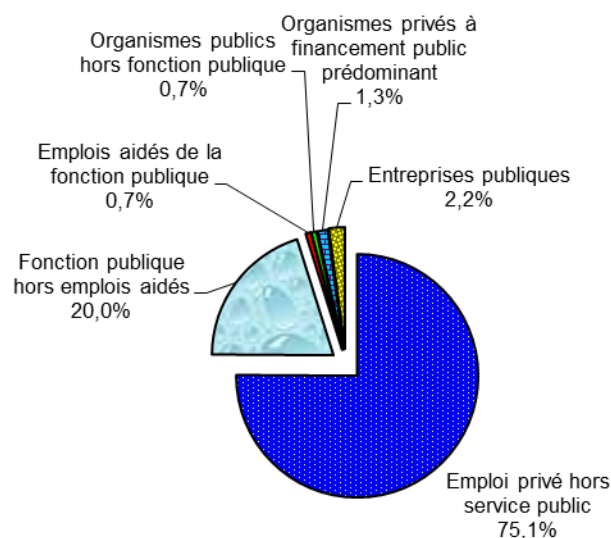
d'entrées est en revanche inférieur de moitié à celui du nombre de sorties, la progression du nombre de fonctionnaires en 2014 s'explique donc en partie par la titularisation d'agents non fonctionnaires.

Par ailleurs on dénombre 248 400 agents qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique en 2014, dont plus de la moitié travaille dans la FPT. Enfin, 200 000 agents interrompent temporairement leur activité en 2014 pour une durée moyenne variant de deux mois et demi dans la FPE à trois mois et demi dans la FPH. Fin 2014, 5,4 millions d'agents dans la fonction publique sur le territoire national, soit un emploi sur cinq

L'emploi public est suivi ici selon une acception juridique de la fonction publique. Dans cette approche basée sur le statut juridique de l'employeur, la fonction publique emploie, fin 2014, sur le territoire national (métropole + DOM<sup>11</sup>) 5,448 millions d'agents au sein d'organismes dont le statut commun de recrutement, est le droit public. Néanmoins, des dispositions réglementaires permettent à certains de ces organismes d'effectuer des recrutements de droit privé. Par ailleurs, ces mêmes employeurs emploient 192 000 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé, fin 2014, généralement exclus du décompte des emplois réalisés par la DGAFP.

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

**Figure V1.1 Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2014 (métropole + DOM)**



Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière : Métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

<sup>11</sup> Hors Mayotte. Ce département d'outre-mer n'est pas encore intégré dans l'ensemble des processus de déclarations sociales à partir desquelles est construit le système SIASP.

Dans une approche économique alternative, généralement utilisée pour les comparaisons internationales, les « administrations publiques » (au sens de la comptabilité nationale, incluant des organismes privés à financement public) emploient 5,997 millions de personnes en France (métropole + DOM) fin 2012.

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

Au 31 décembre 2014, on comptabilise 5,4 millions d'agents dans les trois versants de la fonction publique (**Figure V1-2**) sur le territoire national (métropole et DOM à l'exception de Mayotte). Les employeurs publics, emploient également 192 000 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé, généralement exclus ici des décomptes de l'emploi public. La fonction publique de l'État réunit le plus grand contingent d'agents publics (43,7 %), mais cette part s'érode de 0,3 point par rapport au 31 décembre 2013 au profit des deux autres versants : la fonction publique territoriale (34,9 % des agents, en hausse de 0,2 point) et la fonction publique hospitalière (21,4 % des agents, en hausse de 0,1 point).

Tous les agents ne travaillent pas à temps complet. Un peu plus d'un cinquième d'entre eux travaille à temps partiel, une proportion inchangée en 2014. C'est dans la fonction publique territoriale que le temps partiel (ou temps incomplet, voir **définitions**) est le plus fréquent puisqu'il concerne près de 27 % des agents, en hausse de 0,3 point par rapport à l'année précédente. L'augmentation de la proportion d'agents à temps partiel concerne également la fonction publique hospitalière où elle atteint 23,0 % (+0,5 point). En revanche, dans la fonction publique de l'État, la fréquence du temps partiel, diminue de 0,6 point et s'établit à 14,9 %. Le nombre d'agents au 31 décembre en équivalent temps plein (ETP), c'est-à-dire en pondérant les agents par leur quotité de travail à cette date, est ainsi de 5,1 millions en 2014. En moyenne, fin 2014, un agent public représente 0,93 ETP. C'est dans la fonction publique de l'État, versant où se conjugue la fréquence de temps partiel la plus faible avec la quotité moyenne des agents à temps partiel la plus élevée (69 %), que la valeur moyenne en ETP d'un agent est la plus élevée (0,95). Un agent représente en moyenne 0,91 ETP dans la fonction publique territoriale et 0,93 ETP dans la fonction publique hospitalière.

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

**Figure V1-2 : Effectifs physiques en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique en 2014**

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

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

## L'emploi public s'accroît de 0,3 %.

En 2014, l'emploi dans l'ensemble de la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, augmente pour la troisième année consécutive (+0,3 %) : on comptabilise 16 300 agents supplémentaires entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2014. L'emploi mesuré en fin d'année en ETP évolue moins rapidement que l'emploi en volume mesuré tout au long de l'année en EQTP (respectivement +0,3 % et +0,5 % entre 2013 et 2014). Cette hausse de l'emploi public s'accompagne d'une progression de 14 % du nombre de bénéficiaires de contrats

aidés, soit 24 000 bénéficiaires supplémentaires dont 14 200 dans la fonction publique territoriale (+20 %) et 7 100 dans la fonction publique de l'État (+9 %). Depuis 2012 et la création des contrats d'avenir - contrats d'aide à l'insertion destinés aux jeunes particulièrement éloignés du marché de l'emploi par un manque de formation ou à cause de leur origine géographique -, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a augmenté de 70 % dans l'ensemble de la fonction publique, soit 79 000 bénéficiaires supplémentaires (**voir encadré**). La prise en compte des bénéficiaires de contrats aidés dans l'emploi public fait ainsi plus que doubler l'évolution globale en 2013 et en 2014 : +1,9 % contre +0,9 % en 2013, +0,7 % contre +0,3 % en 2014.

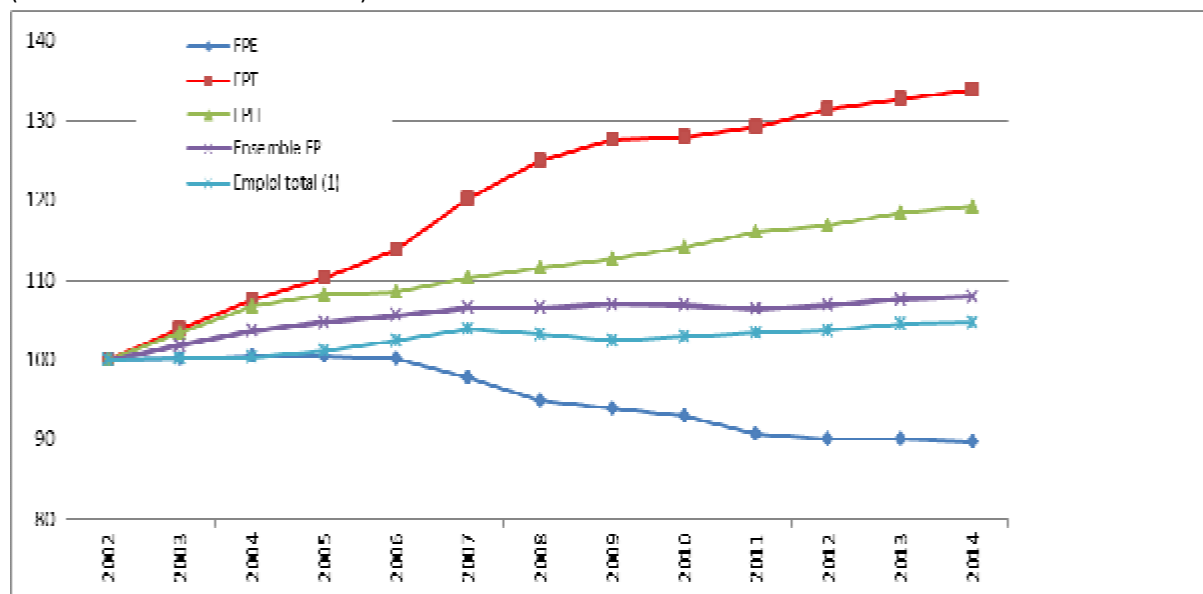
L'augmentation de l'emploi dans la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, n'est pas uniforme selon le versant. Les effectifs se réduisent de 8 000 agents dans la fonction publique de l'État (-0,3 %) quand ils augmentent de 8 400 dans la fonction publique hospitalière (+0,7 %) et de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

Dans la fonction publique de l'État, cette baisse des effectifs est la neuvième consécutive (**Figure V1-3**). Depuis 2004, ce versant a perdu 264 300 emplois, soit près de 10 % de ses effectifs. Une partie de cette baisse s'explique par des transferts vers la fonction publique territoriale intervenus entre 2006 et 2010, que la Direction générale des collectivités locales (DGCL) évalue à 135 000 personnes physiques. Il s'agit essentiellement de transferts de personnels du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement vers la fonction publique territoriale dans le cadre de l'acte II de la décentralisation.

À l'inverse, les effectifs de la fonction publique territoriale ont augmenté de près d'un quart en dix ans, soit 370 600 agents supplémentaires. De 2004 à 2008, en raison notamment des transferts, les effectifs ont progressé au rythme soutenu de 3,8 % en moyenne par an. Depuis, les augmentations sont plus faibles, de l'ordre de 1,1 % en moyenne par an. Les transferts de l'État n'expliquent néanmoins qu'un peu plus d'un tiers des augmentations de postes de la fonction publique territoriale. Sans ces transferts, l'augmentation aurait été d'un peu plus de 15 % en dix ans.

Sur la même période, de 2004 à 2014, les effectifs de la fonction publique hospitalière ont augmenté de 11,8 % (+122 700 agents), soit une augmentation moyenne de 1,1 % en moyenne par an.

**Figure V1-3 : Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique depuis 2002**  
(Base 100 au 31 décembre 2002)



Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquête SAE Traitement DGAFF, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

Ces mouvements expliquent le changement de structure par versant de la fonction publique. La part des agents de la fonction publique appartenant à la fonction publique de l'État a ainsi progressivement diminué de 7 points en dix ans au profit principalement de la fonction publique territoriale (+6 points) et de la fonction publique hospitalière (+1 point).

### Des baisses d'effectifs de la fonction publique de l'État concentrées dans les ministères de la Défense, de l'Écologie et de l'Économie

Au 31 décembre 2014, la fonction publique de l'État emploie 2,4 millions d'agents dont 0,5 million au sein des établissements publics nationaux à caractère administratif (EPA), soit 20 % des effectifs (**Figure V1-4**). Si dans l'ensemble du versant, le nombre d'agents diminue de 8 000, il diminue de 14 300 dans les ministères (-0,7 %) et augmente de 6 300 (+1,3 %) dans les EPA par rapport à 2013.

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

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

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

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

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

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

**Figure V1-4 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État en France entre 2004 et 2014**

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

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

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

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

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

La fonction publique territoriale emploie, au 31 décembre 2014, 1,9 million de personnes, hors bénéficiaires de contrats aidés. Le nombre d'agents territoriaux augmente de 0,8 % en 2014. Cette hausse concerne tous les types d'employeurs et en particulier le secteur communal dont les effectifs progressent de 1 % avec 14 800 agents supplémentaires (Figure V1-5).

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

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

**Figure V1-5 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale entre 2004 et 2014**

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

Sources : Colter, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

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

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

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

La répartition des emplois par type d'employeurs de la fonction publique territoriale se stabilise en 2014 sauf au sein du secteur communal. Elle s'est toutefois fortement modifiée en dix ans tant dans l'ensemble du versant territorial qu'au sein du secteur communal. Malgré une augmentation moyenne annuelle des effectifs de 1,4 %, la part du secteur communal a diminué de 5,2 points. La part des effectifs communaux proprement dits a baissé de 9 points : ils ont augmenté en moyenne de 0,7 % par an, moins vite que ceux des établissements communaux (+5,3 % en moyenne par an). Les communes restent néanmoins le premier employeur d'agents territoriaux en réunissant plus de la moitié des agents de la FPT (54,6 % au 31 décembre 2014). Le poids des régions s'est considérablement accru puisque leurs effectifs ont été multipliés par 6 en dix ans. Leur part dans l'ensemble de la fonction publique territoriale reste toutefois modeste (4,3 %). Enfin, celle

des agents départementaux dans la fonction publique territoriale, en baisse de 0,1 point en 2014, est passée en dix ans de 12,4 % à 15,6 %.

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

Enfin, la fonction publique hospitalière emploie 1,2 million d'agents au 31 décembre 2014, en augmentation de 0,7 % (Figure V1-6). La majorité de ces agents (78,5 %) travaille au sein des hôpitaux en tant que personnel non médical. Les médecins des hôpitaux constituent la deuxième catégorie la plus importante (9,9 %). Enfin le reste des agents hospitaliers est employé par des établissements d'hébergement pour personnes âgées (8,3 %) ou par d'autres établissements médico-sociaux (3,4 %). La fonction publique hospitalière emploie par ailleurs 22 500 bénéficiaires de contrats aidés, en augmentation de 13,3 % par rapport à 2013.

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

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

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

Figure V1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 2004 et 2014

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

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

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

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

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



### **Encadré : Emplois aidés dans la fonction publique**

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

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

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

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

**Figure a : Nombre de contrats aidés par employeur et nature de contrat dans chacun des versants de la fonction publique au 31 décembre 2014**

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

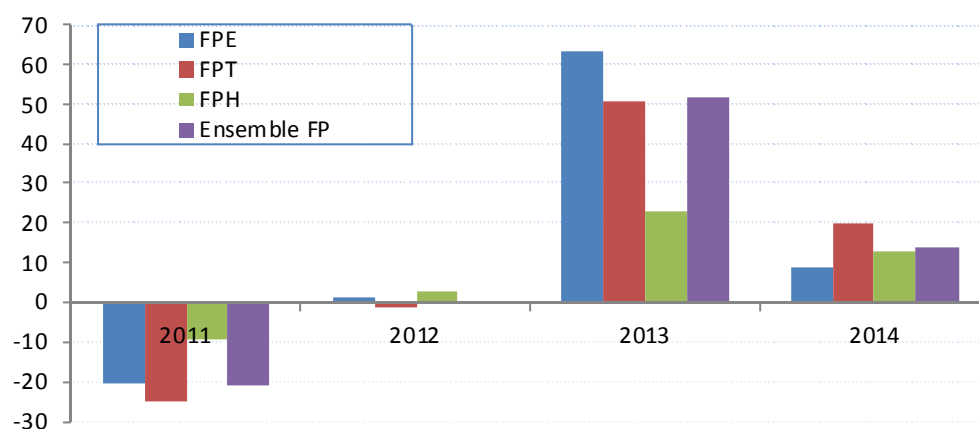
Source : Département des études, des statistiques et des systèmes d'information d'après ASP.

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

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

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

**Figure b : Évolution du nombre de contrats aidés dans les trois versants de la fonction publique depuis 2011 (en %)**



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

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

## Sources

Les résultats de cet encadré complètent et révisent ceux déjà publiés sur les emplois aidés dans la fonction publique dans le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* et dans les *Insee Première* sur l'emploi public. Un retraitement de la base des déclarations d'employeurs de contrats aidés à l'Agence de services et de paiement (ASP) centralisées par la DARES et de la base SIASP de l'Insee conduit à reclasser environ 18 000 assistants d'éducation, de droit public, employés par certains établissements publics locaux d'enseignement en contrats non aidés en 2014. La base ASP constitue la référence pour le recensement des contrats aidés car c'est la déclaration qui déclenche le paiement des aides. La base SIASP constitue la référence de l'emploi public. Une correction similaire a aussi été apportée dans SIASP entre 2011 et 2013. Ces révisions ne modifient pas

l'évolution de l'emploi, y compris contrats aidés, mais seulement les évolutions du nombre de contrats aidés (en particulier dans la FPE) et de l'emploi hors contrats aidés (**Figure c**).

**Figure c : Évolutions de l'emploi en fin d'année, hors contrats aidés, dans la FPE et dans l'ensemble de la fonction publique avant et après révision du nombre de contrats aidés dans SIASP (en %)**

	2011/2010	2012/2011	2013/2012	2014/2013
FPE brute	-2,85	-0,69	0,14	-0,43
FPE redressée	-2,15	-0,66	0,03	-0,33
Total FP brute	-0,59	0,42	0,66	0,26
Total FP redressée	-0,27	0,43	0,61	0,30

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

En 2014, l'évolution des effectifs des agents publics par statut est assez différente de la tendance observée depuis dix ans. Au 31 décembre 2014, 70,6 % des agents publics sont fonctionnaires (**Figure V1-7**). Cette part augmente de 0,3 point par rapport au 31 décembre 2013, alors qu'en moyenne elle diminue de 0,1 point par an depuis dix ans. À l'inverse, la part des contractuels (17,3 % de l'ensemble des agents) diminue de 0,1 point alors que, depuis 2004, on observe en moyenne une augmentation annuelle de 0,3 point. La diminution du nombre de militaires s'accélère (-2,1 % contre -1,1 % en 2013 et -1,3 % en moyenne par an depuis dix ans). Depuis 2004, le nombre de militaires a baissé de plus de 40 000 soit une réduction de près de 12 %. Enfin le nombre d'agents relevant des autres catégories et statuts augmente de 0,4 % en 2014. Ils réunissent 6,6 % des agents de la fonction publique, une part stable en 2014 mais en moyenne en baisse de 0,1 point par an depuis 2004.

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

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

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

**Figure V1-7 : Évolution des effectifs par statut dans la fonction publique**

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

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

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

(1) les militaires volontaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État depuis 2004

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

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

### Les structures hiérarchiques évoluent peu.

Les catégories hiérarchiques de la fonction publique correspondent pour la catégorie A à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement ; pour la catégorie B, à des fonctions d'application et de rédaction ; et pour la catégorie C, à des fonctions d'exécution.

La structure par catégorie hiérarchique est très différente selon le versant (**Figure V1-8**). La FPE est l'unique versant dans lequel les agents de catégorie A sont majoritaires (55,1 %) mais ce constat doit être nuancé car cette caractéristique provient des seuls ministères de l'enseignement : près de la moitié des agents civils de l'État sont des enseignants, classés en catégorie A pour plus de 98 % d'entre eux. Hors enseignants, la

proportion de personnes de catégorie A dans la FPE tombe à 28,7 %. La proportion d'agents de catégorie A parmi les militaires est quant à elle de 12,7 % en 2014. Fin 2014 par rapport à fin 2013, les proportions d'agents de catégories A et C augmentent respectivement de 0,3 point et de 0,4 point quand la proportion d'agents de catégorie B baisse de 0,7 point. Cette baisse provient d'une modification statistique qui résulte du classement conventionnel en catégorie C dans SIASP, des personnels des nouveaux grades d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH, contractuels), auparavant regroupés sous le même grade que l'ensemble des assistants d'éducation (AED), classés en B. Au regard notamment de l'exigence de diplôme, plus élevé pour les AESH que pour les AED, ce classement pourrait être remis en cause dans les prochaines éditions du fichier SIASP et dans ce cas la proportion d'agents de catégorie B augmenterait de 0,1 point alors que celle de catégorie C diminuerait de 0,3 point en 2014. La tendance depuis 10 ans est quant à elle à une augmentation du poids des agents de catégorie A (+7,1 points) et de catégorie B (+2,6 points) au détriment de la part des agents de catégorie C (-9,5 points). Cette tendance s'explique notamment par le remplacement progressif à partir de 1990 du corps des instituteurs (catégorie B) par le corps des professeurs des écoles (catégorie A), par le transfert vers la FPT de personnels de catégorie C (notamment des agents TOS) dans le cadre de la décentralisation et par la requalification des corps d'encadrement et d'application de la Police nationale de catégorie C en catégorie B entre 2005 et 2006.

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

Enfin, dans la FPH, on observe également en dix ans d'importants changements dans les parts respectives de chacune des catégories hiérarchiques et en particulier une augmentation importante du poids de la catégorie A (+18,3 points) et une diminution de plus de 16,4 points de celui de la catégorie B. Ce changement est la conséquence directe des requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A. Ce fut d'abord le cas pour les corps des infirmiers spécialisés<sup>12</sup> au début des années 2000, suivis par les infirmiers diplômés d'État en 2010. C'est la poursuite de ce mouvement de requalification à un rythme ralenti auquel s'ajoute l'augmentation du nombre de médecins (qui contribue pour 0,1 point) qui explique en 2014, la progression de 0,6 point de la part des agents de catégorie A dans ce versant en 2014.

---

<sup>12</sup> Infirmiers anesthésistes, infirmiers de bloc opératoire et puéricultrices.

**Figure V1-8 : Répartition par catégorie hiérarchique (\*) des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2014**

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

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

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

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

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

### **Martinique, Guyane et Corse sont les régions où l'emploi public augmente le plus en 2014, il recule en Bourgogne-France comté et dans la région Grand-Est.**

Hors bénéficiaires de contrats aidés, la fonction publique emploie un peu plus de 72 agents civils (hors militaires) pour 1 000 habitants au 31 décembre 2014 sur le territoire national (**Figure V1-9**).

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

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

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

**Figure V1-9 : Taux d'administration (en ETP) dans l'ensemble de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France**

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

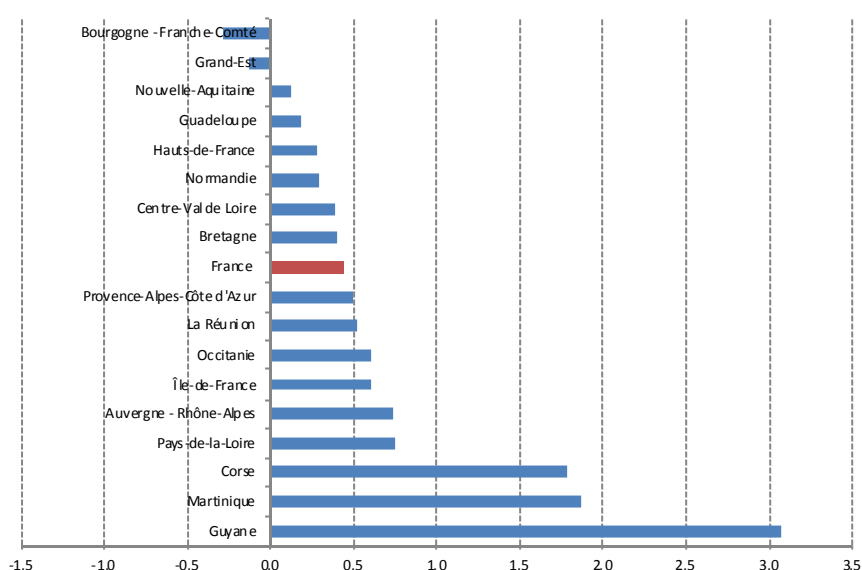
Source : SIASP, Insee, Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

Après deux années consécutives de baisse, le nombre d'agents civils a augmenté en Martinique et ce trois fois plus vite qu'au niveau national (**Figure V1-10**). Cette hausse du nombre d'agents civils s'explique par celles des agents territoriaux et de l'État qui s'élèvent respectivement de 2,3 % et 2,5 %. La Martinique forme avec la Guyane et la Corse les trois régions qui ont connu les plus fortes augmentations cette année. À l'opposé, les deux régions Bourgogne - Franche-Comté et Grand-Est enregistrent une baisse de leurs effectifs civils. En Bourgogne-Franche-Comté le repli est de 0,3 %, suite à la diminution du nombre d'agents civils de l'ancienne région Bourgogne dans l'ensemble de la fonction publique (-0,5 % dont -1,4 % pour la seule FPE). L'ancienne région Franche-Comté enregistre une légère hausse (+ 0,1 %) de son nombre d'agents civils malgré une baisse de 0,9 % dans la FPE. Le nombre d'agents civils dans le Grand-Est baisse légèrement de 0,1 %. Parmi les trois régions qu'elle réunit, seule la Lorraine connaît un repli de ses effectifs civils (-0,6 % dont -1,0 % dans la FPH, - 0,6 % dans la FPE et -0,2 % dans la FPT).

**Figure V1-10 : Évolution du nombre d'agents civils (hors militaires) par région dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM hors Mayotte)**



Source : SIASP, Insee, Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

## La moitié des agents civils de l'État en métropole exerce son activité dans un service déconcentré ou un établissement public local d'enseignement.

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

Les agents travaillant au ministère de la Défense ou dans des établissements sous sa tutelle sont regroupés dans la catégorie Défense. Ils représentent 3,5 % des agents civils de l'État en métropole et leur nombre diminue de 4,9 % en 2014 (**Figure V1-11**).

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

Les agents en poste dans les services déconcentrés (24,3 % des agents civils), comme les agents en poste dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) (26,2 % des agents civils), sont chargés de la mise en œuvre locale des politiques nationales. L'évolution des effectifs dans ces deux types de service est différente. Dans les services déconcentrés, les effectifs diminuent de 1,0 %. Ils diminuent en particulier dans l'administration territoriale de l'État (ATE) dont la mission consiste, sous l'autorité des préfets, à exercer l'action territoriale de l'État dans le cadre des régions, départements et arrondissements. Au sein de l'ATE, le nombre d'agents diminue dans les directions départementales interministérielles (DDCS, DDCSPP, DDPP, DDT, DDTM<sup>13</sup>), dans les directions régionales (DIRECCTE, DRAAF, DRAC, DREAL, DRJSCS<sup>14</sup>) et dans les préfetures de régions, de départements et les sous-préfetures. Dans les EPL, en revanche, le nombre d'agents augmente de 0,2 %.

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

**Figure V1-11 : Évolution des effectifs d'agents civils de la FPE en France métropolitaine par type de service**

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

Source : SIASP, Insee, Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

<sup>13</sup> DDCS : direction départementale de la cohésion sociale ; DDCSPP : direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations ; DDPP : direction départementale de la protection des populations ; DDT : direction départementale des territoires ; DDTM : direction départementale des territoires et de la mer.

<sup>14</sup> DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; DRAAF : direction régionale de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt ; DRAC : direction régionale des affaires culturelles ; DREAL : direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement ; DRJSCS : direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.



## La féminisation des catégories hiérarchiques supérieures se poursuit

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

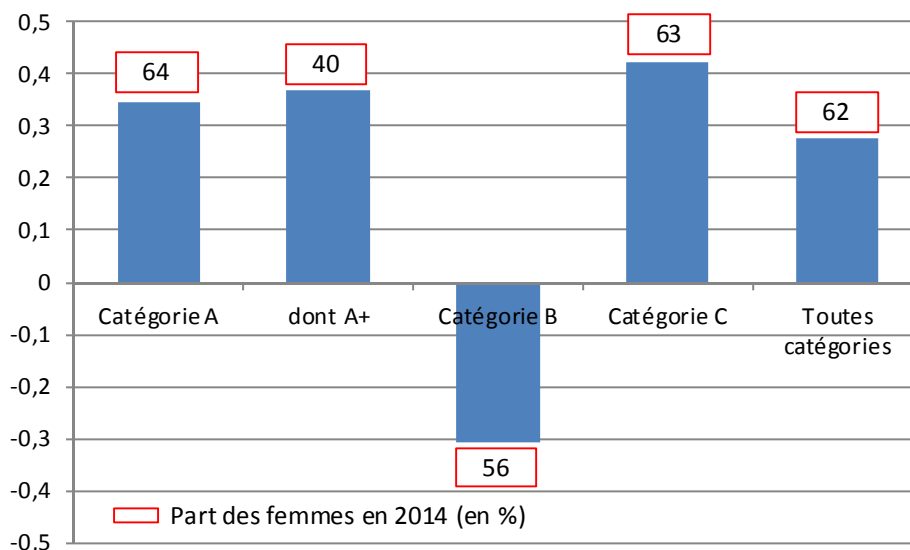
La FPH est le versant le plus féminisé (77,5 %) et cette proportion augmente de 0,1 point en 2014 sous l'effet d'un accroissement du nombre de femmes (+0,8 % soit +7 600 postes) supérieur à celui du nombre d'hommes (+0,3 % soit 800 postes). La filière la plus féminisée du versant reste la filière « administrative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

La FPT est composée à 61,1 % de femmes, proportion en augmentation de 0,3 point par rapport à 2013 en raison comme dans la FPH d'une augmentation plus importante du nombre de femmes que du nombre d'hommes (+1,3 % contre +0,2 %). Ainsi sur les 15 900 agents supplémentaires dans ce versant, 14 600 sont des femmes. Un peu plus de la moitié d'entre elles travaillent dans la filière « animation », dont le taux de féminisation progresse de 0,4 point, pour atteindre 71,6 %. Comme dans la FPH, on constate de très fortes différences selon la filière : plus de 9 agents sur 10 sont des femmes dans les filières « sociale » et « médico-sociale » quand ce n'est le cas que de 4,8 % des effectifs de la filière « Incendie et secours » et 21,5 % des agents de la filière « sécurité-police municipale ». La proportion de femmes varie également de manière importante selon l'employeur. Dans les communes, qui réunissent près de 55 % des agents territoriaux, cette proportion est de 60,5 %, en augmentation de 0,4 point : 8 100 femmes de plus quand le nombre d'hommes diminue de 1 600. La proportion la plus faible (26,9 %) se retrouve dans les établissements départementaux dont près de 4 agents sur 5 travaillent dans un service départemental d'incendie et de secours. À l'opposé, le taux de féminisation des établissements communaux et plus particulièrement des centres communaux d'action sociale atteint presque 90 %.

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

Sur une période de dix ans la représentation des femmes a augmenté dans les catégories A et C dans l'ensemble des versants de la fonction publique avec respectivement des hausses de 8,8 points et 3,7 points. Ainsi en 2014, la part des femmes parmi les agents de catégorie A dépasse celle des femmes parmi les agents de catégorie C (63,7 % contre 63,1 %). En revanche parmi les agents de catégorie B, la part des femmes a diminué de 5,3 points en dix ans passant de 61,1 % à 55,8 %. Cette diminution s'explique en partie par la requalification progressive des infirmiers d'État à partir de 2010, la population des infirmiers étant à large majorité féminine (environ 86 % de femmes parmi les infirmiers et les infirmiers spécialisés). En 2014, la part des femmes dans la catégorie B diminue à nouveau de 0,3 point (+ 0,4 point pour celle des femmes de catégorie C) par rapport à l'année précédente dans l'ensemble de la fonction publique et elle baisse de 1,0 point dans la seule FPE (+1,6 point pour celle des femmes de catégorie C) en raison du changement de classement des AESH (voir supra) (**Figure V1-12**). Sans ce changement la part des femmes parmi les agents de catégorie B aurait augmenté de 0,3 point (+0,5 point dans la seule FPE) et celle des femmes parmi les agents de catégorie C de 0,2 point (-0,1 point dans la FPE).

**Figure V1-12 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2013 et fin 2014 (en point de %)**



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

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

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

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

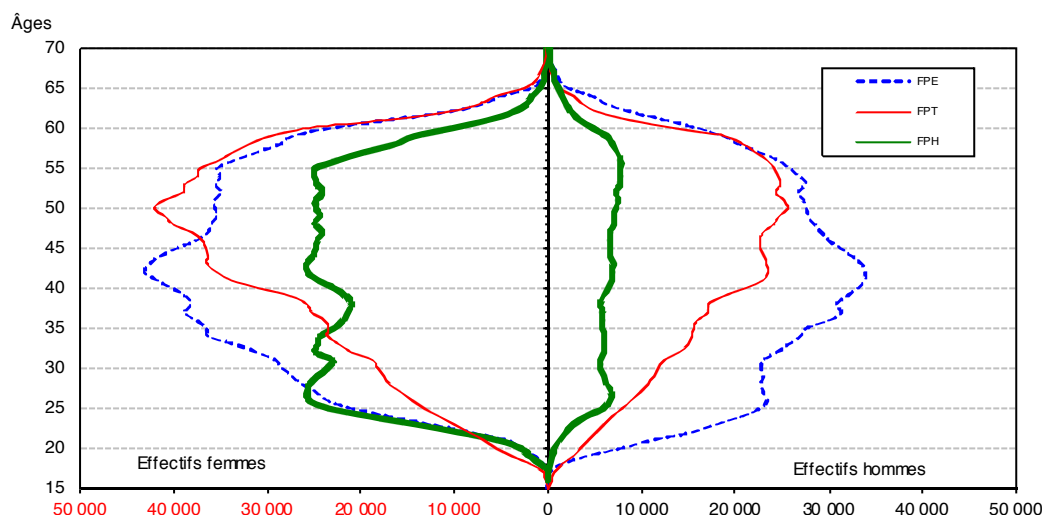
Le système de la carrière qui régit l'emploi des fonctionnaires ainsi que des recrutements de personnes en moyenne plus diplômées et donc plus âgées dans la fonction publique que dans le secteur privé expliquent que

l'âge moyen des agents de la fonction publique soit plus élevé que celui des salariés du privé (43 ans contre 41 ans). L'âge médian y est également plus élevé (44 ans contre 41 ans dans le privé).

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

A contrario, la part des moins de 30 ans n'est que de 14,5 % dans l'ensemble de la fonction publique et seulement 5,0 % des agents ont moins de 25 ans. Leur nombre continue de décroître en 2014 respectivement de 0,9 % et de 1,6 % sous l'effet de l'augmentation de la durée de la scolarité. On mesure donc des évolutions opposées aux deux extrémités de la pyramide des âges (**Figure V1-13**). En 2014, la part des 55 ans et plus a augmenté dans l'ensemble de la fonction publique (+0,7 point) quand celle des moins de 25 ans diminuait de 0,1 point. Sur une période plus longue, entre fin 2010 et fin 2014, la part des 55 ans et plus a progressé de 3 points dans l'ensemble de la fonction publique tandis que celle des moins de 25 ans perdait 0,5 point.

**Figure V1-13 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2014 en France**



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

La FPT a la démographie la plus symptomatique avec une pyramide inversée dont le sommet est très évasé. C'est le versant le plus âgé, l'âge moyen a augmenté d'un an entre décembre 2010 et décembre 2014. L'âge moyen des agents territoriaux s'élève à 44,6 ans fin 2014 (+2,8 mois en un an après +3,1 mois en 2013). La part des agents de moins de 30 ans est particulièrement faible dans ce versant (10,9 %) et baisse légèrement par rapport à fin 2013 (-0,1 point). À l'inverse, la part des 50 ans et plus (37,5 % des agents territoriaux) a augmenté de 1,2 point en 2014. Elle approche même 44 % dans les départements et les régions (en hausse respectivement de 1,4 point et de 2,5 points par rapport à décembre 2013). Parmi les différentes filières de la FPT, c'est dans la filière « technique » que les 50 ans et plus sont en proportion les plus nombreux (42,2 % en hausse de 1,7 point). Par ailleurs 63,3 % des assistants maternels et familiaux appartiennent à cette classe d'âge (+1,4 point). Inversement, plus d'un tiers des agents de la filière « animation » et 30,6 % des contractuels

de la FPT ont moins de 30 ans, ces deux proportions augmentant respectivement de 0,8 point et de 0,9 point entre fin 2013 et fin 2014.

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

La proportion d'agents de 50 ans et plus est sensiblement la même dans les EPA que dans les ministères (autour de 29 %, en hausse respectivement de 0,3 point et de 0,4 point par rapport à fin 2013). Au sein des ministères ce sont dans les ministères sociaux, au ministère de la Culture et dans les ministères économiques et financiers que les agents de 50 ans et plus sont en proportion les plus nombreux (respectivement 53,6 %, 51,0 % et 50,5 %). Les EPA sous tutelle des ministères économiques et financiers et du ministère de l'Écologie sont ceux qui réunissent le plus d'agents de 50 ans et plus (environ 41 %) même si dans ces derniers la proportion d'agents de cette tranche d'âge diminue de près d'un point en 2014. Enfin, parmi les différents statuts, ce sont les ouvriers d'État qui constituent la population la plus vieillissante : 37,4 % d'entre eux ont plus de 50 ans, une proportion qui augmente de 0,2 point en 2013.

Les ministères les plus jeunes sont les ministères de la Défense et de l'Intérieur dans lesquels la part des moins de 30 ans s'élève respectivement à 31,6 % et 19,1 %, en lien avec la présence des militaires dans ces deux ministères. Agés en moyenne de 34 ans, les militaires bénéficient de conditions particulières leur permettant de partir en retraite plus tôt. Les militaires constituent avec les contractuels les populations les plus jeunes de la FPE (34,3 ans en moyenne). En baisse par rapport à l'année précédente, la part des contractuels et des militaires qui ont moins de 30 ans s'élève respectivement à 32,3 % (-1,6 point) et 37,6 % (-0,2 point). Les jeunes de moins de 30 ans représentent 21,0 % des agents dans les EPA. En particulier, près de la moitié des agents des établissements publics locaux d'enseignement sont des contractuels de moins de 30 ans (49,5 %, en baisse de 0,4 point par rapport à fin 2013), 6 sur 10 travaillant comme surveillant ou aide-éducateur.

Enfin, dans la FPH, la moyenne d'âge des agents est de 41,5 ans (une hausse de 1,7 mois par rapport à 2013). C'est le versant qui compte le plus de jeunes (19,0 % des agents ont moins de 30 ans) même si leur part y diminue de 0,2 point par rapport à 2013. Les jeunes sont surtout présents dans les filières « soignante » et « médico-technique » (1 agent sur 5 y est âgé de moins de 30 ans). La part des jeunes augmente de 0,2 point parmi les contractuels (43,3 %) et de 1,2 point parmi les médecins et internes par rapport à l'année précédente. La part des agents âgés de 50 à 54 ans diminue de 0,2 point tandis que celle des agents de 55 ans et plus augmente de 0,7 point. Comme dans la FPE, la part des agents de 50 ans et plus représente 29,1 % des effectifs de la FPH. Ils sont proportionnellement plus nombreux dans les filières « administratives » et « techniques ouvrières » où leur part s'élève à un peu plus de 37 % dans chacune d'entre elle, en augmentation respectivement de 0,1 point et de 0,8 point en 2014. Enfin, près d'un tiers des médecins est âgé de plus de 50 ans, soit une baisse de 0,5 point par rapport à l'année précédente.

Dans la FPT et la FPE, la catégorie A se caractérise par l'âge moyen le plus élevé (respectivement 45,8 ans et 43,3 ans dans chaque versant) et la plus importante part de 50 ans et plus (respectivement 40,8 % et 30,6 %, en hausse de 0,4 point dans les deux versants). A contrario, seuls 6,4 % des agents de catégories A de la FPT et 10,7 % de ceux de la FPH ont moins de 30 ans et ces proportions diminuent respectivement de 0,5 point et de 0,3 point en 2014.

Dans la FPH, à l'inverse, la catégorie A constitue la catégorie hiérarchique la plus jeune (39,3 ans en moyenne et une part des moins de 30 ans de 27 %). En 2014, la part de moins de 30 ans y baisse de 0,1 point même si le nombre d'internes en médecine a augmenté de 5,9 % (l'âge moyen des internes en médecine s'élève à 27 ans en 2014, stable par rapport à fin 2013). La part des 50 ans ou plus diminue également de 0,1 point dans cette

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

**Figure V1-14 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge**

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

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Les agents de catégorie A+ (voir définitions) sont de loin les plus âgés. Leur moyenne d'âge est de 48 ans, en hausse de 1,3 mois en un an ce qui représente un écart de cinq ans et deux mois avec l'âge moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique. Cela est dû à une part des moins de 30 ans très faible (moins de 2,0 %) (Figure V1-14). C'est dans la FPT que les agents de catégorie A+ sont les plus âgés (52 ans en moyenne) suivie de la FPH (48,8 ans en moyenne) et de la FPE (47,6 ans en moyenne). Enfin quel que soit le versant, les emplois d'encadrement supérieur et de direction regroupent les agents de la catégorie A+ les plus âgés : ils ont en moyenne 49,3 ans et 56 % d'entre eux ont 50 ans ou plus.

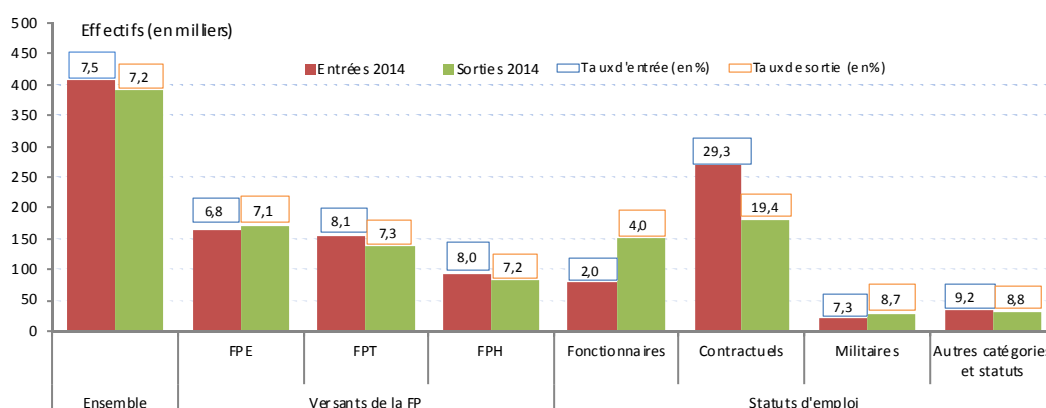
### Dans la FPE, le nombre de sortants dépasse le nombre d'entrants

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

Compte tenu de ces définitions, on comptabilise 406 800 entrants (hors contrats aidés) soit 7,5 % du nombre moyen d'agents publics en 2014<sup>15</sup> (Figure V1-15) - on appelle cette proportion le taux d'entrée. On comptabilise également 390 900 sortants (hors contrats aidés) soit un taux de sortie de 7,2 %. La prise en compte des contrats aidés porte le nombre d'entrants et de sortants à respectivement 483 700 et 443 900 et les taux d'entrée et de sortie à respectivement 8,6 % et 7,9 %. Les entrants se répartissent pour 40,0 % d'entre eux dans la FPE, 37,4 % dans la FPT et le reste dans la FPH. La FPT a le taux d'entrée le plus élevé (8,1 %), la FPE, celui le plus bas (6,8 %). La répartition des sortants par versant est assez proche : 43,6 % proviennent de la FPE, 35,2 % de la FPT et 21,2 % de la FPH. Les taux de sortie varient de 7,1 % dans la FPE à 7,3 % dans la FPH. Si globalement le nombre de sortants est inférieur au nombre d'entrants ce n'est pas le cas dans la FPE qui totalise un déficit d'entrants de 7 900 par rapport au nombre de sortants. Ce déficit est imputable aux mouvements qui affectent le ministère de la Défense, les ministères économiques et financier et le ministère de l'Écologie qui totalisent à eux trois 14 900 départs de plus que d'entrées.

<sup>15</sup> On estime le nombre moyen d'agents publics en 2014 en faisant la moyenne des effectifs de la fonction publique au 31 décembre 2013 et au 31 décembre 2014.

**Figure V1-15 : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant et par statut**



Source : SIASP, Insee, Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

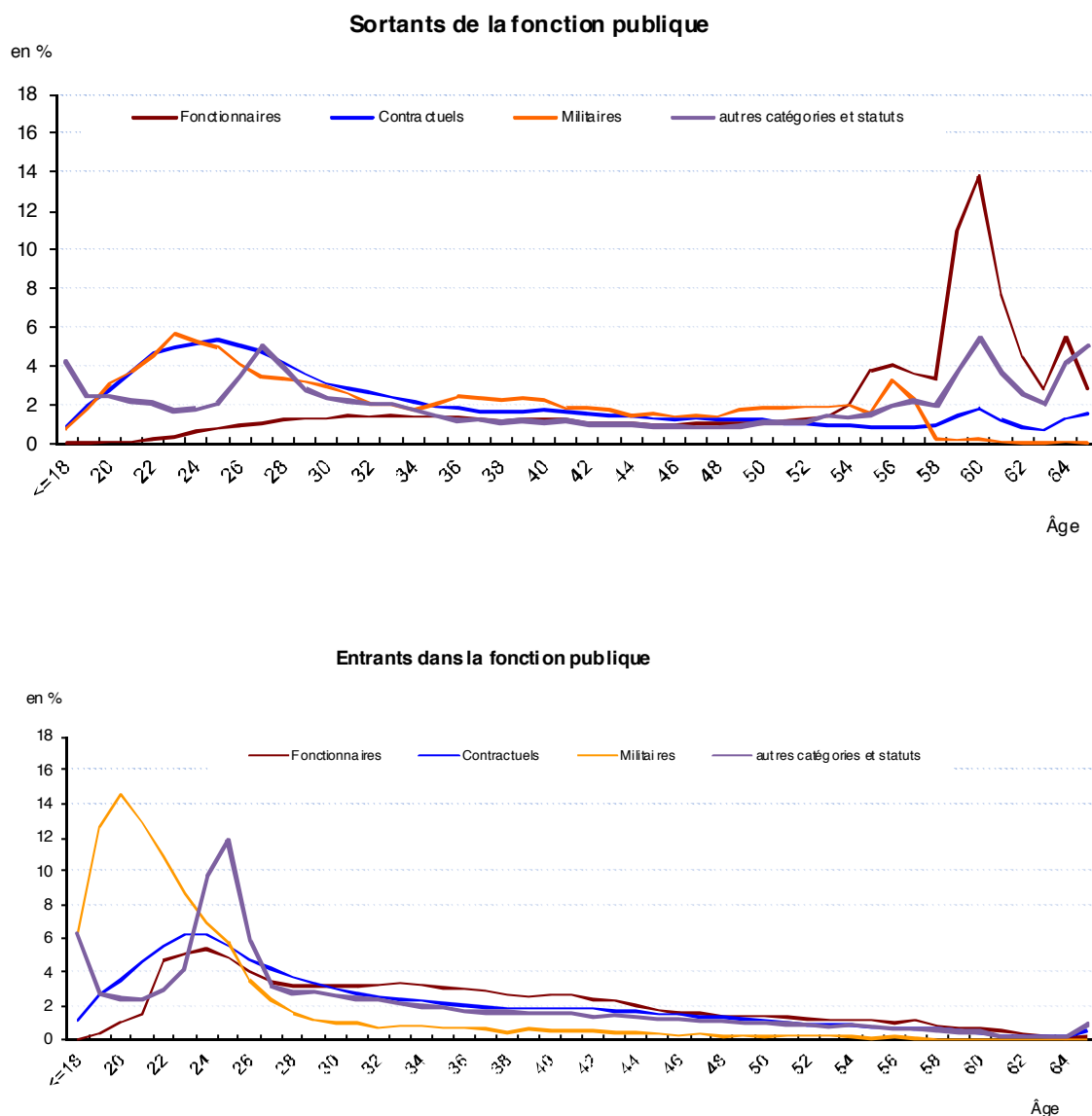
La répartition par statut des entrants est très différente de celle des sortants. En 2014, 77 900 fonctionnaires entrent dans la fonction publique (19,2 % des entrants) tandis que 151 500 en sortent (38,7 % des sortants). Ce déficit du nombre d'entrants par rapport au nombre de sortants n'empêche pas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

Les profils par âge des entrants et des sortants diffèrent très largement (**Figure V1-16**). La moyenne d'âge des sortants (hors bénéficiaires de contrats aidés) est en effet nettement supérieure à la moyenne d'âge des entrants (42 ans contre 33 ans). On trouve toutefois 30 % de sortants de moins de 30 ans, qui sont à 72 % des contractuels. C'est parmi les fonctionnaires sortants que la moyenne d'âge est la plus élevée (52 ans dont 51 ans pour les femmes et 54 ans pour les hommes) et plus de la moitié d'entre eux est âgée de 58 ans ou plus, leur sortie de la fonction publique correspondant généralement à un départ en retraite. Par comparaison, moins de 10 % des contractuels sortants ont plus de 58 ans. En revanche, ils sont assez nombreux à sortir de la fonction publique entre 20 et 30 ans (47 % contre seulement 8 % des fonctionnaires sortants).

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

Enfin les militaires sont caractérisés par un recrutement très jeune puisque plus du tiers des entrants a moins de 21 ans et 88 % a moins de 30 ans. Par ailleurs ils sont près de 47 % à quitter la fonction publique avant leurs 31 ans. Une proportion proche de celle des contractuels sortants.

Figure V1-16 : Profil par âge des entrants et des sortants de la fonction publique en 2014



Source : SIASP, Insee, Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : En 2014, 7 % des entrants contractuels intègrent la fonction publique à 24 ans.

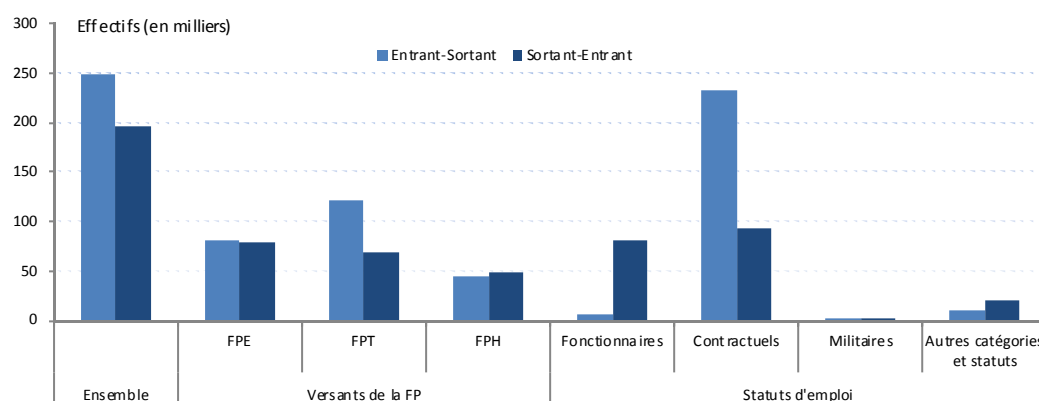
Le seul recensement des entrants et sortants en fin d'année ne permet pas d'appréhender l'ensemble des mouvements de personnes au sein de la fonction publique. On définit ainsi d'« entrant-sortant » les personnes non comptabilisées dans les effectifs de fin d'années en 2013 et en 2014 mais qui occupent un ou plusieurs postes en 2014.

On dénombre en 2014, 248 400 agents, qui entrent et sortent de la fonction publique au cours de l'année civile, dont près de la moitié dans la FPT (**Figure V1-17**). Dans ce versant, 84,8 % des entrants-sortants sont employés dans le secteur communal et la presque totalité sont des contractuels. Ils sont majoritairement affectés sur les postes d'adjoint, soit techniques, soit administratifs ou encore d'animation. On dénombre près de 81 000 entrants-sortants dans la FPE dont 31 800 au seul ministère de l'Enseignement supérieur et de la

Recherche et 24 800 au ministère de l'Éducation nationale. Enfin dans la FPH, les EHPA réunissent 18,0 % des entrants-sortants pour seulement 8,3 % des emplois de ce versant. La durée moyenne d'activité des salariés entrants et sortants en cours d'année est de 3,3 mois. C'est dans la FPE que cette durée est la plus longue (109 jours) suivie de la FPT (96 jours) et de la FPH (91 jours). En revanche, selon le statut, les écarts sont plus marqués : trois mois en moyenne pour les contractuels et six mois pour les bénéficiaires de contrats aidés<sup>16</sup>.

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

**Figure V1-17 : Effectifs qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique en 2014 (entrants-sortants) et effectifs qui interrompent leur activité en 2014 (sortants-entrants) par versant et par statut**



Source : SIASP, Insee, Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

<sup>16</sup> Ces durées moyennes sont calculées sur la seule population des agents qui entrent et sortent au cours de l'année civile et ne correspondent pas forcément à ux durées moyennes d'activité de la population des agents qui entrent et sortent dans la fonction publique sur un an à n'importe quelle date. En effet, pour des raisons de saisonnalité, les agents qui entrent dans la fonction publique en 2013 et sortent en 2014 moins d'un an après, peuvent avoir des durées d'activité différentes de celles de la population étudiée.



# **Les flux de personnels dans la fonction publique**



## **Vue 2**

# **Les flux de personnels dans la fonction publique**

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

Nunzia BOUNAKHLA  
DGAFP<sup>17</sup>

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

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

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

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

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

Les entrées dans la fonction publique de l'État se font, pour les fonctionnaires, par le biais de différents concours externes. La sélection des candidats aux emplois publics, qui s'opère traditionnellement par concours externe, 3<sup>ème</sup> concours ou concours à voie unique d'accès (voir définitions), s'est diversifiée. Depuis 2002, des procédures dérogatoires permettent de pourvoir sans concours certains emplois de catégorie C. En 2005, l'administration a créé le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) et, depuis 2007, elle cherche à mieux prendre en compte la Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

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

Après une décennie de repli du nombre de postes offerts dans la fonction publique de l'État, l'année 2014 est marquée par une hausse du nombre des emplois proposés par rapport à 2013<sup>18</sup> pour atteindre 51 304 postes

<sup>17</sup> Direction générale de l'administration et de la fonction publique – département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

<sup>18</sup> En 2014, 478 concours ont été organisés, contre 407 en 2013. Après avoir atteint son niveau le plus bas en 2011 (23 778 postes offerts dont 12 093 hors enseignants), l'État a proposé 51 304 postes (dont 13 353 hors enseignants) en 2014, retrouvant ainsi un niveau équivalent à celui de 2003 (50 507 postes offerts dont 21 025 hors enseignants).

(+21 487 dont +2 791 hors enseignants). Cette hausse de l'offre d'emplois concerne essentiellement les emplois d'enseignants (37 951 après 19 255 en 2013) et fait suite à la réforme de la formation des enseignants modifiant le calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation). Au concours pour la rentrée 2014 deux sessions se sont tenues, la première avec admissibilité en juin 2013, la seconde avec admissibilité à l'automne 2013 pour une admission commune en juin 2014, doublant ainsi exceptionnellement l'offre de postes aux concours externes enregistrée en 2014. Ces enseignants ont été recrutés et comptés dans l'emploi en 2013 comme contractuels avant d'être titularisés en 2014. Hors enseignants, le nombre de postes offerts en 2014 est de 13 353 après 10 562 en 2013.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En 2014, l'État a pourvu 89 % des postes offerts<sup>19</sup> (+72,1 % par rapport à 2013) par le recrutement de 45 867 fonctionnaires, soit 61,1 % de plus qu'en 2013 (Figure 2). Cette hausse, tout comme celle du nombre de postes offerts, est exceptionnelle en raison de la modification du calendrier des épreuves de recrutement des enseignants et fait de 2014 l'année avec les plus forts recrutements enregistrés depuis 2003. La tendance sur la décennie 2000 était au repli, effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres (17 % en 2004 et en 2006, -24 % en 2009). À partir de 2012 cette tendance est interrompue avec une légère reprise et une accélération en 2014 : recrutement de 17 403 agents supplémentaires par rapport à l'année précédente (dont 2 375 hors enseignants). Hors recrutements pour la rentrée 2015, la hausse aurait été de 2 796.

**Figure 2 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours dans la fonction publique de l'État**

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

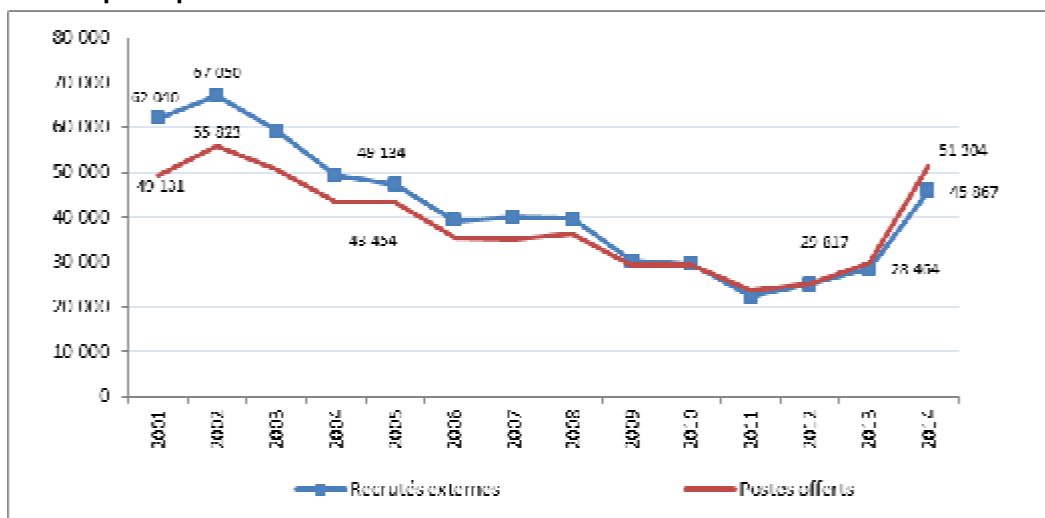
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Malgré la reprise des recrutements en 2013 et 2014, le nombre des recrutés reste inférieur aux niveaux atteints au début des années 2000 (62 040 recrutés en 2001, 67 050 en 2002 et 59 292 en 2003) [Figure 3]. Le taux d'évolution en pourcentage traduit une baisse de 6,6 % en 2014 par rapport à 2004 où l'État avait accueilli 49 134 agents.

<sup>19</sup> Pour la quatrième année consécutive, le niveau effectif des recrutements est inférieur à celui du nombre de postes offerts qui habituellement intègre des recrutements sur liste complémentaire suite à l'apparition de besoins nouveaux après publication des arrêtés d'ouverture de concours au Journal officiel.

**Figure 3 : Évolution du nombre de postes offerts au recrutement externe et des recrutés dans la fonction publique de l'État**



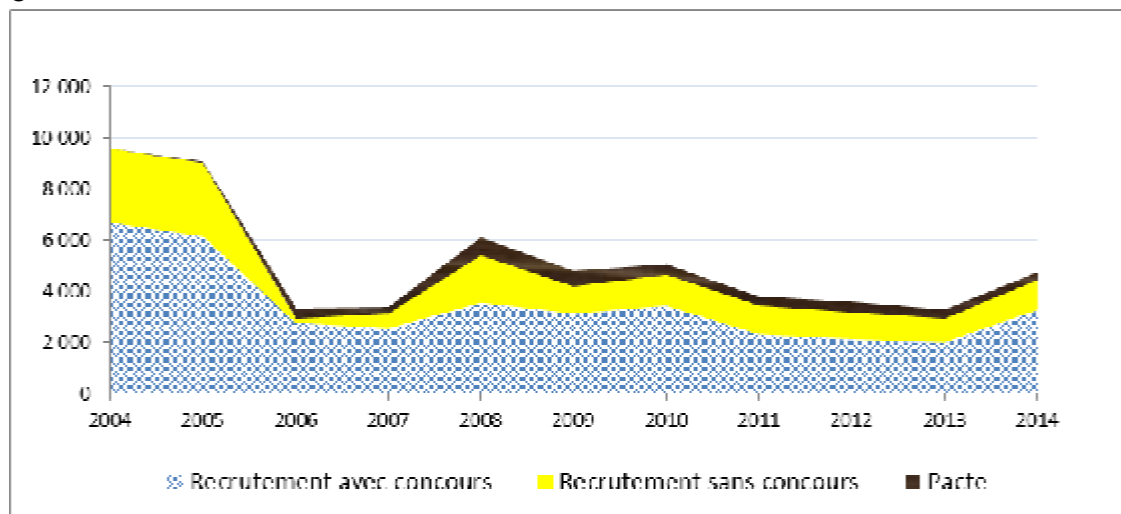
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

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

**Figure 4 : Évolution comparée du nombre de postes offerts avec et sans concours de catégorie C**



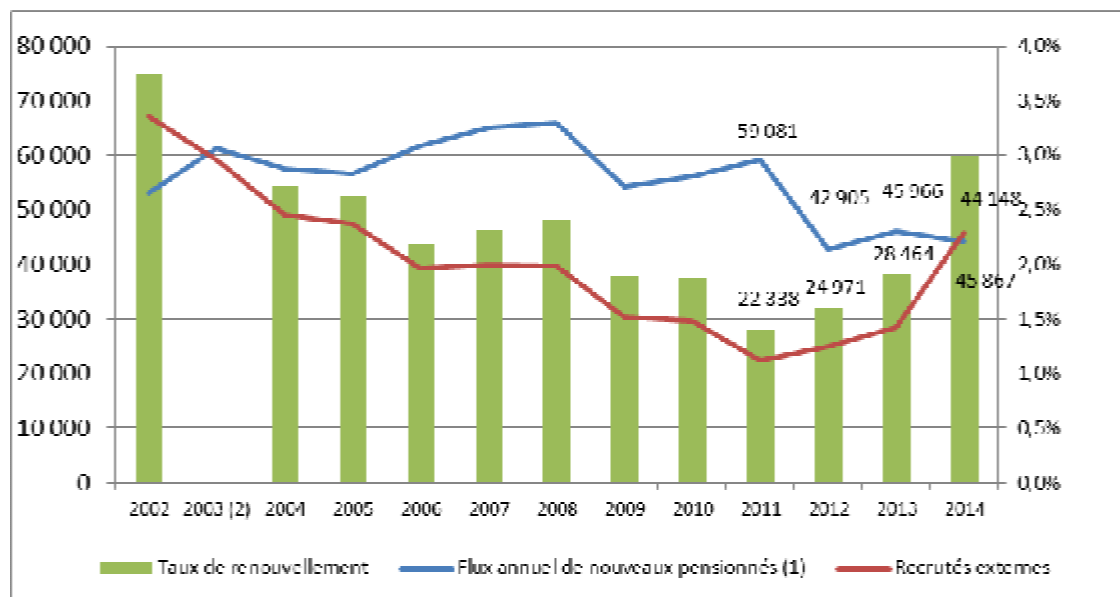
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

En 2014, du fait du changement du calendrier des épreuves des enseignants qui double exceptionnellement le nombre de recrutements, les deux courbes se rejoignent de nouveau signifiant que le remplacement des départs en retraite se fait en proportion égale. Le taux de renouvellement dans la FPE (nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des fonctionnaires au 31 décembre) grimpe pour atteindre 3,0 %, alors que sa variation se situait dans une fourchette de 1,4 à 2,7 % entre 2004 et 2013.

**Figure 5 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la fonction publique de l'État, et taux de renouvellement**



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

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

(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003.

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

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

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

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Son évolution est généralement considérée comme un indicateur de l'attractivité des concours, à considérer toutefois avec prudence. De façon générale l'évolution de la sélectivité d'une année sur l'autre est difficile à interpréter, d'autant que pour des raisons de collecte statistique parfois partielle, le champ des concours pris en compte pour le calcul varie au cours du temps. La sélectivité enregistrée en 2014, avec un niveau de 7,6 présents par admis pour l'ensemble des recrutements, alors qu'il était de 9,7 en 2013, son niveau le plus bas pour l'ensemble des recrutements externes depuis que l'enquête est réalisée en 2001. Le niveau moyen de la sélectivité des concours de l'État est plus encore que d'habitude fortement influencé par le poids des concours d'enseignants : sans compter les concours exceptionnels d'enseignants pour la rentrée 2015, ce taux serait de 9,6. Par ailleurs, hors enseignants, la sélectivité est de 18,3 en 2014 après 22,2 en 2013.

Alors que l'offre totale d'emplois via le recrutement externe a augmenté de 72,1 % en 2014 par rapport à 2013, le nombre de candidats ne s'est accru que de 29,7 % (334 036 présents aux épreuves de sélection en 2014 contre 257 622 en 2013). Aux seuls concours externes, le taux de sélectivité baisse de 2 points, passant de 9,5 en 2013 à 7,3 en 2014.

Un document de travail et un article parus dans *France Portrait social* édition 2015 (Daussin-Benichou *et al.*, 2015) analysent l'évolution de la sélectivité des concours de la fonction publique de l'État. Il en ressort par exemple que la hausse de l'offre de postes a généralement un effet immédiat de baisse 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.

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



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

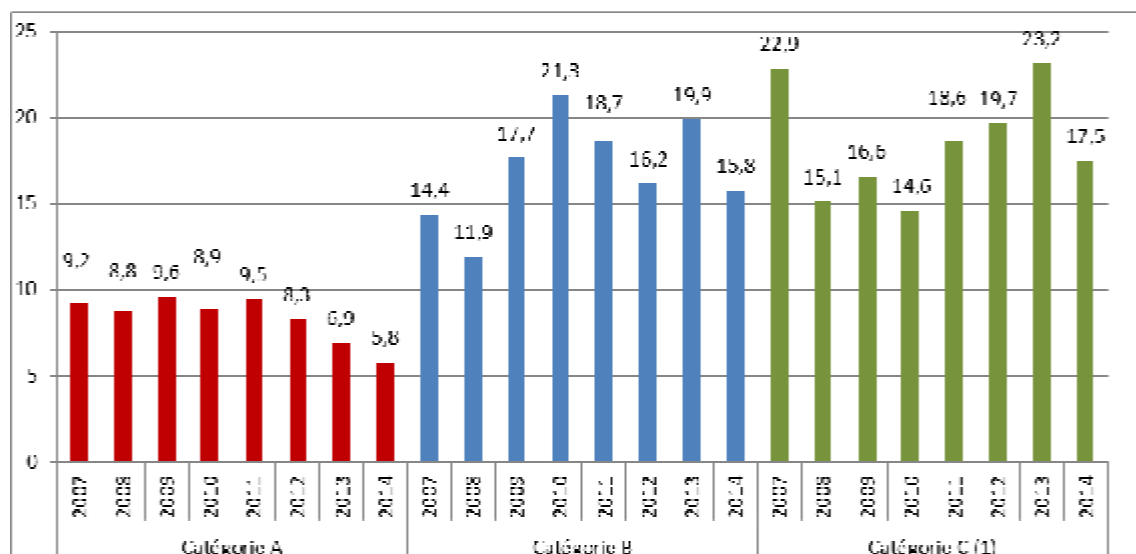
### En 2014, la sélectivité est en baisse dans toutes les catégories hiérarchiques

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

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

Les concours de catégorie C perdent 6 points de sélectivité par rapport à l'année précédente (17,5 contre 23,2 ; +17 % de présents et +65 % de postes supplémentaires). Les corps qui traduisent cette forte évolution sont d'une part les surveillants de l'administration pénitentiaire (nombre de postes multiplié par 4 pour un nombre de candidats en progression de 7 % seulement) et d'autre part le concours de personnel de catégorie C du ministère des Finances (+32 % de postes alors que les présents sont en diminution de 4 %). Pour les autres concours de catégorie C, la sélectivité est en hausse de 1 point et atteint 24,8 candidats pour un admis.

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



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

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

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

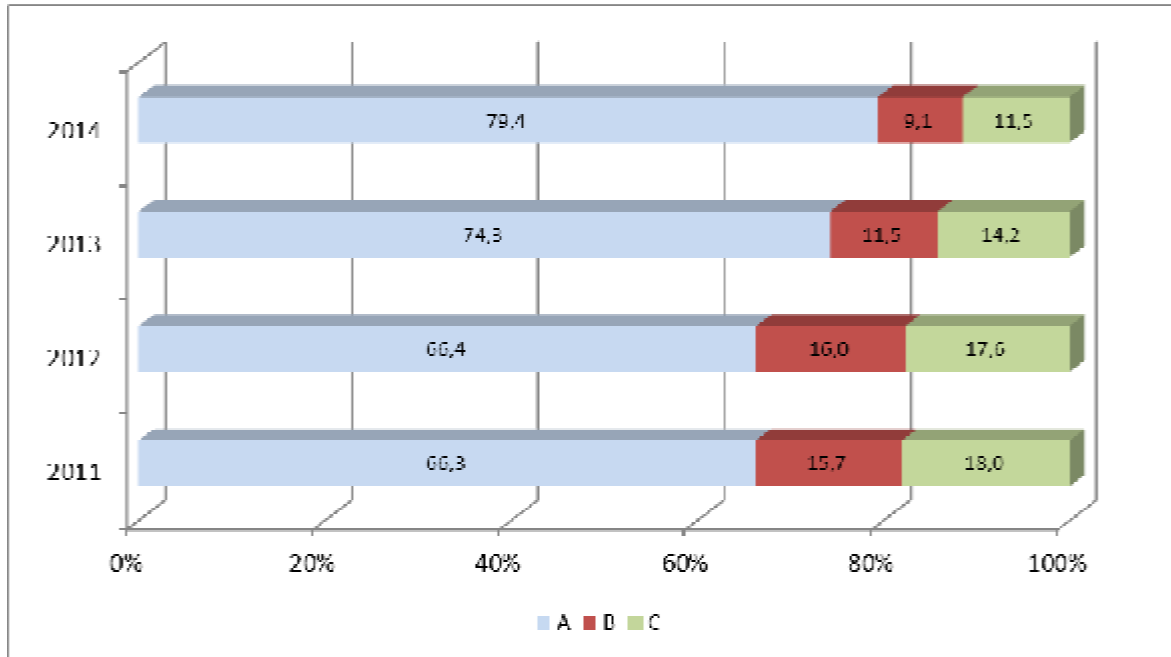
### Les catégories B et C ne représentent plus qu'un recrutement sur cinq dans la fonction publique de l'État

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

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

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

**Figure 7 : Part de chaque catégorie hiérarchique dans le recrutement**

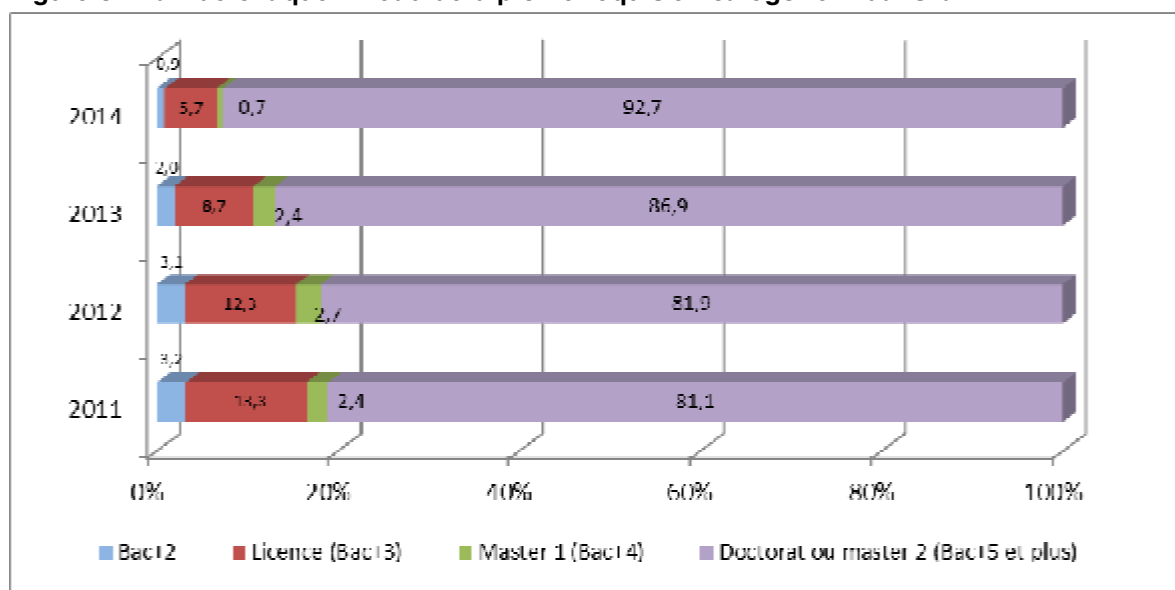


Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

**Figure 8 : Part de chaque niveau de diplôme requis en catégorie A dans la FPE**



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

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

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

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

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

Enfin, certains concours font exception et permettent d'accéder à la catégorie A, avec un niveau de formation Bac +2 (BTS, DUT, classes préparatoires). Ils concernent l'accès aux corps des assistants ingénieurs, ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne ou attachés statisticiens. Ils représentent 0,9 % des recrutés dans cette catégorie (soit 333 lauréats en 2014, -24,3 %). Parmi ceux dont le diplôme était connu (40 % d'entre eux), 21,9 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (11,1 % un Bac +5, 0,9 % un Bac +4 et 9,9 % un Bac +3).

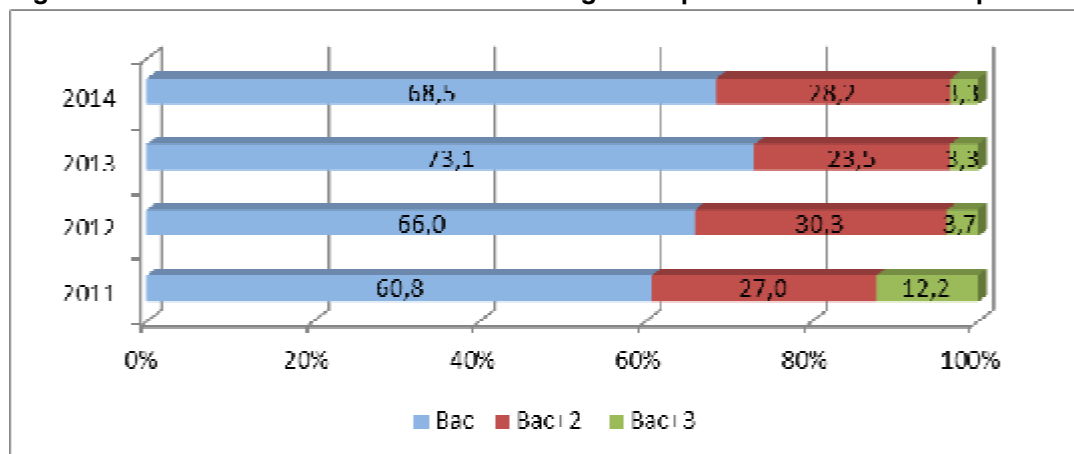
Au final, sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2014, 47,7 % des reçus dont le diplôme était connu, avaient un niveau au moins équivalent à Bac +5 et 42,2 % un niveau Bac +4 (Figure 9) (respectivement 47,9 % et 39,3 % sans compter les enseignants recrutés pour la rentrée 2015).

Les concours de la catégorie B représentent 9,1 % du recrutement total par concours dans la FPE en 2014. Cette proportion est en baisse continue depuis plusieurs années (-2 % par rapport à 2013 et -7 % par rapport à 2012). L'accès à cette catégorie hiérarchique nécessite le plus souvent le baccalauréat mais pour certains corps, le niveau Bac +2 est requis : conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation, éducateurs, greffiers, lieutenants

pénitentiaires, secrétaires administratifs classe supérieure, techniciens de la police nationale. Parfois, un diplôme d'État spécifique est requis, obtenu au terme de deux années d'études après le Bac (éducateurs spécialisés des instituts nationaux des jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles), ou même trois (techniciens paramédicaux civils, assistants de service social, et infirmiers jusqu'en 2011).

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

**Figure 9 : Part des recrutements dans la catégorie B par niveau d'études requis**



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

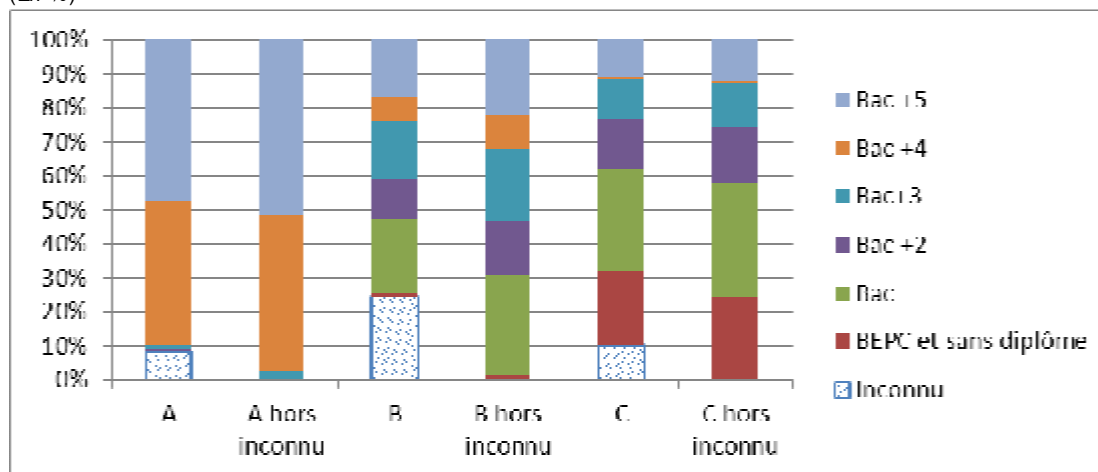
Lecture : En 2014, 28,2 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie B nécessitant un niveau de diplôme équivalent à Bac+2.

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

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

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

(En %)



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

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

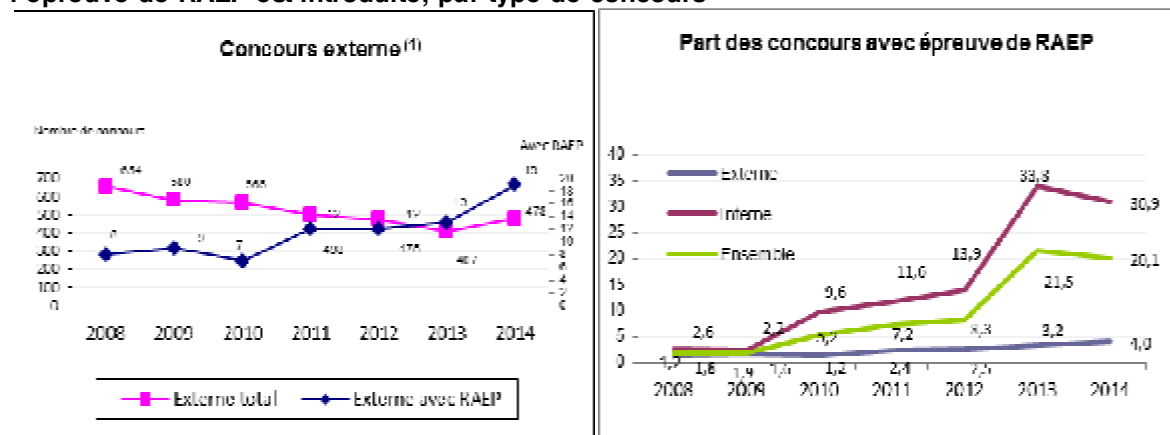
La RAEP est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique et pour la promotion interne, avec comme objectif de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2007, conformément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

L'introduction de la RAEP concerne essentiellement les concours internes et examens professionnels, mais également quelques recrutements externes. En 2014, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 238 concours et promotions, soit 20 de plus qu'en 2013. Le nombre de concours concernés par la RAEP a triplé en deux ans (80 sélections en 2012). Ils représentent 20 % des sélections sur l'ensemble des concours de la FPE.

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

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

**Figure : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de concours**



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

(1) Externe : concours externe, 3<sup>ème</sup> concours, et concours unique.

Lecture figure a : En 2014, la FPE a organisé 478 concours externes. Parmi ces concours, 19 comportaient une épreuve de RAEP.

Lecture figure b : Les sélections internes (concours internes, examens professionnels et concours de titularisation réservés - loi Sauvadet) avec épreuve de RAEP représentent 30,9 % de l'ensemble des sélections internes en 2014.

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

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



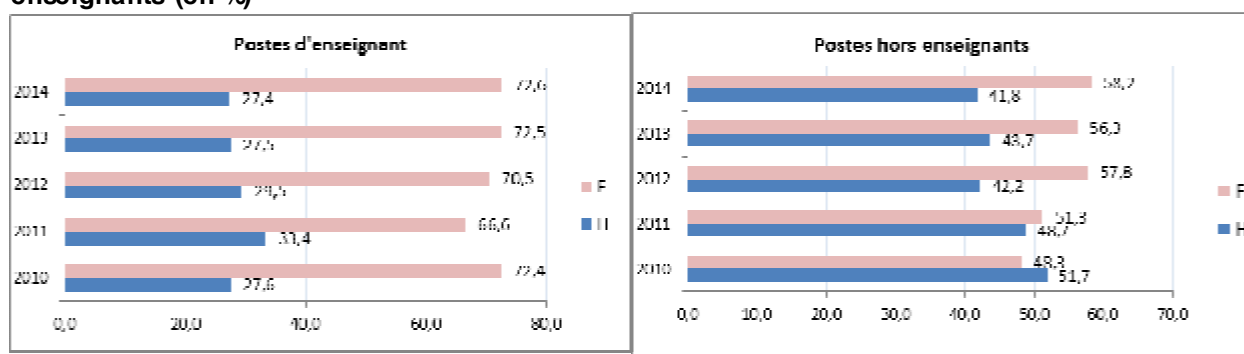
## Les femmes sont majoritaires et réussissent mieux que les hommes dans les recrutements de catégorie A, notamment ceux d'enseignants

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

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

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

**Figure 11 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants (en %)**



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

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

**Figure 12 : Part des femmes parmi les lauréats aux concours externes par niveau de diplôme (en %)**

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

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

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

## Une évolution des recrutements très différente selon les ministères

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

**Figure 13 : Nombre de recrutés par ministère**

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

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

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

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

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

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

L'évolution en pourcentage du nombre de recrutés au ministère de la Culture, importante en apparence, doit être relativisée : en effet, 2013, comme 2004, prise ici comme référence, sont deux années où les recrutements de ce ministère avaient été particulièrement faibles (respectivement 23 et 38 recrutés) puisque seul un concours dans le corps des conservateurs du patrimoine avait été organisé ces deux années. En 2014, avec 199 intégrations nouvelles, ce ministère retrouve un niveau équivalent à celui de 2010 à 2012. Les trois catégories hiérarchiques sont concernées par cette reprise, avec des recrutements dans les corps de maîtres-assistants et professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture (31 et 9 recrutés), techniciens d'art (78 recrutés) et adjoints techniques (57 recrutés).

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

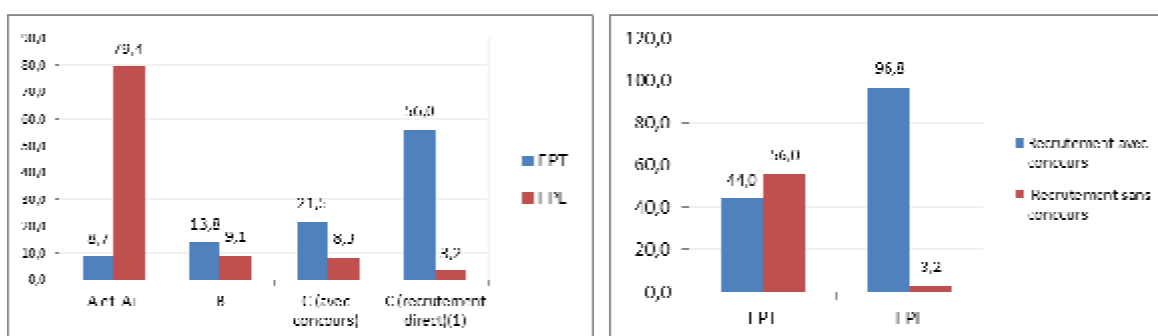
Certains concours ne sont pas organisés tous les ans mais une année sur deux et parfois tous les trois ans ou encore de manière irrégulière. Par ailleurs, contrairement à la fonction publique de l'État, la réussite à l'un des

concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement : pour trouver un emploi, les lauréats disposent de trois ans au terme desquels ils perdent le bénéfice du concours.

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

À l'opposé de la FPE, qui recrute essentiellement par concours et sur des postes de catégorie A, le profil du recrutement dans la FPT est à l'image de la structure des effectifs de la fonction publique territoriale, c'est-à-dire avec les trois quarts relevant de la catégorie C : 78 % des recrutements directs ou par concours, concernent des emplois de catégorie C (11 % dans la FPE), dont 56 % sont pourvus par recrutement direct sans concours (3 % dans la FPE).

**Figure 14 : Profils comparés du recrutement dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État en 2014**



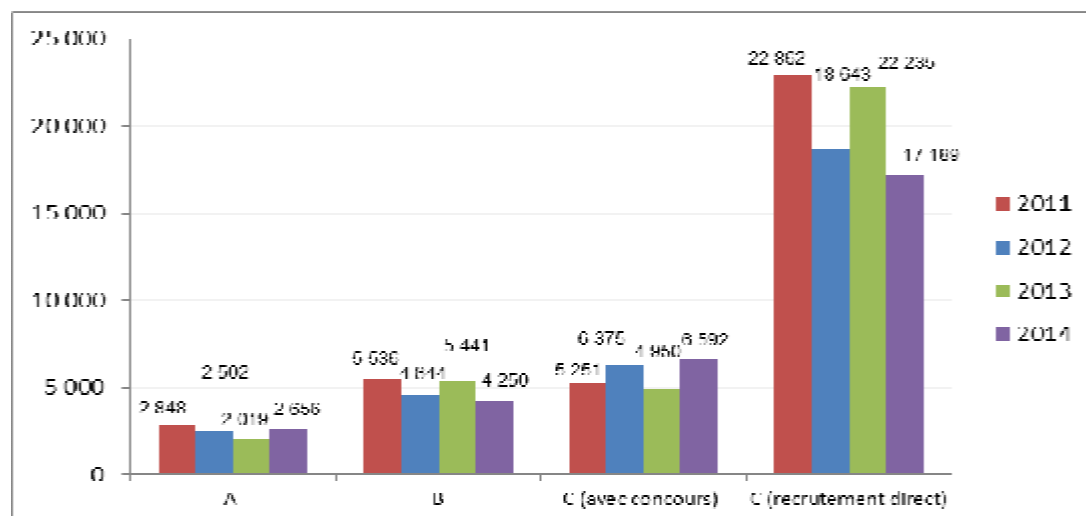
Sources : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville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

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

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (administrateur territorial, conservateur des bibliothèques, ingénieur en chef territorial, conservateur du patrimoine, attaché territorial, bibliothécaire, médecin, ingénieur...) ont permis l'entrée de 2 656 agents et représentent 19,7 % des admissions totales par concours externe en 2014 (Figure 15). Le concours d'attaché territorial organisé tous les deux ans a eu lieu en 2014 et explique en partie l'augmentation du recrutement dans cette catégorie hiérarchique (+31,6 % par rapport à 2013, +6,2 % par rapport à 2012).

La catégorie B représente 31,5 % des recrutements de fonctionnaires de la FPT avec 4 250 admis, soit un nombre en recul par rapport à l'année précédente (-1 191 agents). La FPT n'a pratiquement pas recruté de rédacteurs en 2014 (29 au lieu de 1 555 en 2013) et aucun animateur (654 en 2013).

**Figure 15 : Nombre de lauréats par catégorie hiérarchique au concours externe de la fonction publique territoriale de 2011 à 2014**



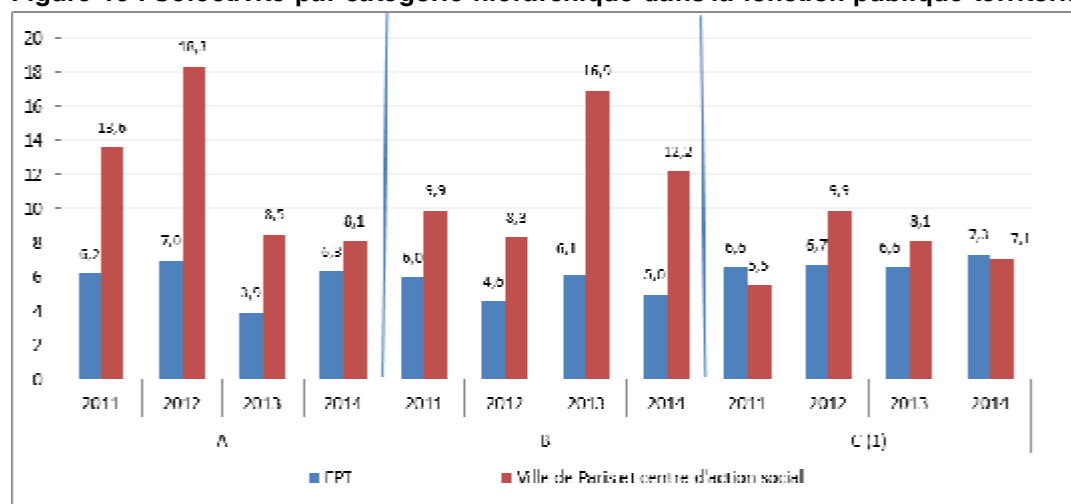
Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

La catégorie C (48,8 % des recrutements par concours) enregistre 6 592 nouveaux agents admis par concours. Le recrutement dans cette catégorie progresse de 33,1 %, avec un nombre de lauréats presque égal à celui des catégories A et B réunies (6 906). Il atteint son niveau le plus haut sur les quatre dernières années. Parmi les corps recrutés en 2014, on trouve les gardiens de police municipale (383) et les adjoints administratifs (1 721). Parallèlement, 17 189 recrutements directs sans concours ont eu lieu, afin de pourvoir des postes ouverts dans les corps de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints d'animation...) contre 22 235 en 2013.

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

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

**Figure 16 : Sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale**



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

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

### Définitions

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

- Les concours externes sont ouverts aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme ou de l'accomplissement de certaines études, à l'exception de certains concours de catégorie C ouverts sans condition de diplôme ou de formation.
- Les concours internes sont ouverts aux seuls fonctionnaires et agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.
- Les concours à voie unique d'accès également appelés concours uniques sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes pour le recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple.
- Le 3<sup>ème</sup> concours ou 3<sup>ème</sup> voie est un accès réservé aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale.

Dans les statistiques sur les concours, on distingue les candidats présents (qui se sont présentés au moins à la première épreuve du concours) des admis (sur liste principale) et des recrutés (admis sur liste principale ou complémentaire et intégrés dans la fonction publique, soit comme titulaire, soit comme fonctionnaire stagiaire).

### Pour en savoir plus

- Bounakhla N., « Les recrutements dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2013 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2015*, La Documentation française.
- « Concours enseignants du secondaire public : les recrutements externes ont presque doublé en 2014 », *Note d'information n° 20*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, juin 2015.
- « Concours de professeurs des écoles dans l'enseignement public : deux fois plus de recrutements externes en 2014 », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information n° 21*, juin 2015.

- Gualbert N., Gallin C., Gautier L., « Les départs à la retraite dans la fonction publique », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2015*, La Documentation française.
- Daussin-Benichou J-M, Idmachiche S., Leduc A. et Pouliguen E., « Les déterminants de l'attractivité de la fonction publique de l'État », *Document de travail n° G2015/09*, Insee, mai 2015.
- Daussin-Benichou J-M, Idmachiche S., Leduc A. et Pouliguen E., « Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques ? », *France portrait social - Insee Références - Édition 2015*.



## Vue 2.2

# Les flux de personnels dans la fonction publique

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

Pierrick BONNIEU-MILOT  
DGAFP<sup>20</sup>

Christophe GALLIN  
SRE (DGFIP)

Loïc GAUTIER  
CNRACL, FSPOEIE

Nathalie CHATAIGNER  
Ircantec

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

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

Dans le même temps, l'âge moyen de départ à la retraite au sens de la radiation des cadres progresse pour les agents civils de la FPE (61,1 ans hors ceux de La Poste et d'Orange), de la FPT (61,1 ans) et de la FPH (59,2 ans). Suite aux réformes des retraites menées depuis 2003 (relèvement de la durée de carrière complète pour bénéficier d'une pension à taux plein, relèvement de l'âge légal de la retraite, réforme de la retraite anticipée des fonctionnaires parents de trois enfants), les modifications de comportement sont perceptibles, notamment depuis 2012 sur l'âge de départ à la retraite.

Le vieillissement des effectifs dans les trois versants de la fonction publique se poursuit. En particulier, la part des 50 ans et plus représente, fin 2014, 34,5 % des effectifs de fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), 40,3 % des fonctionnaires territoriaux et 32,1 % des fonctionnaires hospitaliers.

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

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

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

---

<sup>20</sup> Direction générale de l'administration et de la fonction publique – département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

Pour celles de droit direct, ce sont ainsi plus de 51 000 pensions civiles et près de 11 200 pensions militaires qui sont entrées en paiement en 2015. Le nombre des pensions civiles de droit dérivé nouvellement entrées en paiement augmente par rapport à 2014 de 3 % pour atteindre 19 000 pensions, le nombre des pensions militaires de droit dérivé, avec 7 400 pensions, augmente de 8 %. La hausse du nombre de pensions de droit dérivé s'explique notamment par la forte mortalité observée en 2015<sup>21</sup>.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En 2015, 6 889 pensions territoriales de droit dérivé sont entrées en paiement, dont 18,4 % suite à des décès d'agents en activité.

**Concernant la fonction publique hospitalière (FPH)**, 21 026 départs à la retraite de droit direct ont été observés à la CNRACL en 2015, dont 8,8 % pour invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans ce versant de la fonction publique, et concentre 77,4 % de l'ensemble des départs et quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent 10,3 % de l'ensemble des départs).

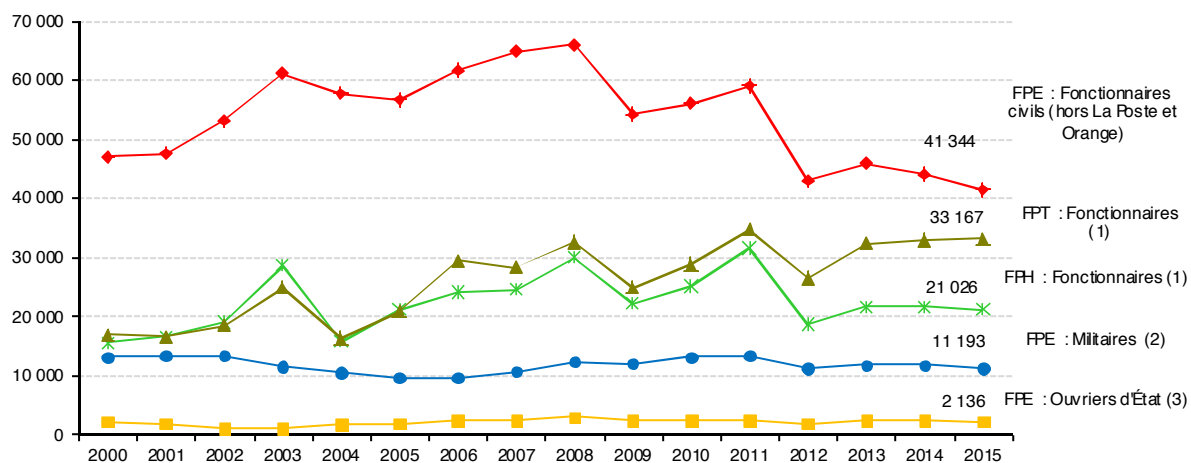
En 2015, 3 527 pensions de droit dérivé sont entrées en paiement à la CNRACL dans la fonction publique hospitalière, dont 15,9 % suite à des décès d'agents en activité.

---

<sup>21</sup> Voir Bellamy et Beaumel (2016).



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



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

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

### Baisse du nombre de nouveaux pensionnés au FSPOEIE en 2015

Le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime de retraite des ouvriers d'État (- 3,1 %). Après une faible diminution de l'effectif des nouveaux pensionnés de droit direct en 2014, le FSPOEIE a octroyé, en 2015, 2 136 nouvelles pensions de droit direct, soit une baisse de 12,2 % par rapport à 2014. Au total, 3 628 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) ont été attribuées en 2015, soit une baisse de 5,1 % par rapport à 2014.

### Hausse du nombre de nouveaux retraités à l'Ircantec en 2015, pour des durées de cotisation toujours courtes

L'Ircantec est le régime complémentaire obligatoire des agents contractuels, médecins hospitaliers et fonctionnaires à faible quotité de travail de la fonction publique territoriale. Leur régime de base est le régime général de la sécurité sociale. En 2015, l'Ircantec compte 165 890 nouveaux retraités de droit direct dans le régime salarié (hors élus mais y compris 9 % d'agents ne relevant pas de la fonction publique), (voir figures V 2.2-2 et 2.2-3), en hausse de 7,7 % par rapport à 2014.

Les durées de cotisation à l'Ircantec sont souvent très courtes : moins de 3 ans dans la moitié des cas, si bien que la durée moyenne de cotisation associée aux pensions attribuées en 2015 est de 5,8 ans. Il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés : aux 3 millions d'actifs qui y cotisent s'ajoutent 13 millions d'anciens salariés y ayant acquis des droits, souvent très faibles, mais n'y cotisant plus. En 2014, 43,6 % des affiliés de 65 ans et plus n'avaient pas liquidé leurs droits. Cependant l'amélioration de l'information apportée aux actifs fait diminuer ce taux à partir de la génération 1949 (65 ans en 2014).

Parmi les nouveaux retraités ayant cotisé au titre d'un emploi dans la fonction publique (91 % du total), 42 % relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 40 % de la FPT et 18 % de la FPH.

Près de 29 % des retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2015 ont cotisé dans le champ de la fonction publique plus de 5 ans, dont 9 % entre 10 et 20 ans, 3,5 % entre 20 et 30 ans et 3 % plus de 30 ans. Parmi les nouveaux retraités de l'Ircantec, 13 % ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 37 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

En 2015, 31 % des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ de la fonction publique et encore en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation, 50 % de la FPT et 19 % de la FPH. Les nouveaux retraités ayant travaillé dans la FPT sont plus fréquemment en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension Ircantec (18 % des nouveaux retraités de la FPT) que ceux des deux autres versants (10 % pour la FPE et 15 % pour la FPH).

Parmi l'ensemble des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ de la fonction publique, 90 % avaient un statut de contractuel ou de fonctionnaire à temps non complet sur leur dernière période de cotisation, 7 % un statut de fonctionnaire sans droit à pension, et 3 % un statut de médecin (Figure 2.2-4).

### **Encadré 1 : Champ de l'Ircantec**

L'Ircantec couvre un champ très étendu puisqu'il s'adresse notamment :

- à l'ensemble des agents contractuels des trois versants de la fonction publique et aux médecins hospitaliers<sup>22</sup> ;
- 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 affiliés<sup>23</sup> ;
- aux agents contractuels des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial, ainsi qu'aux agents publics d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, etc.) et aux salariés des organismes d'intérêt général à but non lucratif dont le financement est principalement assuré par des fonds publics.

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique. La pension de l'Ircantec intervient en complément de la pension versée par le régime général. Contrairement aux régimes de fonctionnaires, l'Ircantec est un régime par points.

Ce champ a été réformé en 2014. L'affiliation à l'Ircantec s'effectue désormais au regard de la nature du contrat : sont ainsi affiliés à l'Ircantec tous les agents contractuels de droit public. À l'issue de la période transitoire prévue par la loi (c'est-à-dire, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017), la détermination du régime de retraite complémentaire applicable aux salariés nouvellement recrutés devra s'opérer au regard du critère de la nature du contrat de travail pour tous les employeurs. Toutefois, les affiliations en cours, y compris si elles ne sont pas conformes à ce critère, seront maintenues à l'Ircantec jusqu'à la rupture du contrat de travail des salariés considérés. Par dérogation à ce nouveau critère, seront également affiliés à l'Ircantec les agents bénéficiant d'un contrat aidé recrutés par une personne morale de droit public, les praticiens hospitaliers, les fonctionnaires à temps non complet ne relevant pas de la CNRACL, les fonctionnaires sans droit à pension, les membres du gouvernement, les élus locaux et les apprentis recrutés dans le secteur public non industriel et commercial.

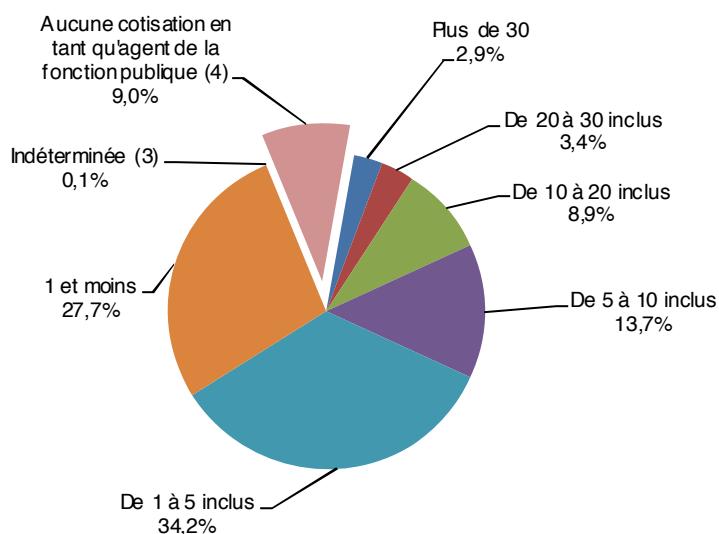
---

<sup>22</sup> Y compris les médecins hors établissement hospitalier.

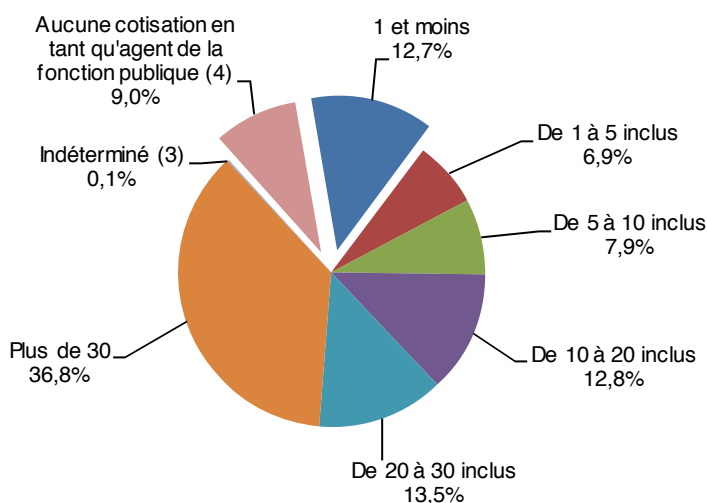
<sup>23</sup> Il s'agit notamment des militaires qui quittent l'armée sans remplir les conditions permettant de bénéficier d'une pension militaire (deux ans de service pour les contrats démarrant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, quinze ans de service minimum auparavant).

**Figures V 2.2-2 et V2.2-3 : Répartition des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec (1) ayant liquidé en 2015 (2) selon :**

**la durée de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (en années)**



**le délai écoulé depuis la dernière cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (en années)**



Source : Ircantec, chiffres définitifs au 31 décembre de l'année. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime salarié et le régime des élus locaux.

(2) Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2015, uniquement pour le régime des salariés (hors régime des élus locaux donc).

Seules les durées de cotisation correspondant à des employeurs relevant de la fonction publique ont été prises en compte. La borne supérieure de chaque intervalle est incluse.

(3) L'employeur et/ou la durée de cotisation est inconnue pour ces agents.

(4) Ces pensionnés ont cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

**Figure V 2.2-4 : Statut et versant de la fonction publique d'appartenance des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec (1) ayant liquidé en 2015 (2)**

	Effectifs de retraités ayant liquidé en 2015	Part sur l'ensemble des liquidants en 2015 (en %)	FPE	FPT	FPH
<b>Retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 :</b>	<b>165 890</b>	<b>100,0</b>	<b>64 030</b>	<b>60 016</b>	<b>26 817</b>
- dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation (3) :	21 549	13,0	6 579	10 876	4 094
<i>Contractuels</i>	18 389	11,1	6 545	9 691	2 153
<i>Fonctionnaires à temps non complet (4)</i>	1 080	0,7		1 080	
<i>Fonctionnaires sans droit à pension (5)</i>	1 10	0,1	22	76	12
<i>Médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	1 970	1,2	12	29	1 929
- dont pensionnés ayant cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique mais plus en poste moins d'un an avant leur date de liquidation :	144 341	87,0	57 451	49 140	22 723
<i>Contractuels ou fonctionnaires à temps non complet (4)</i>	1 15 768	69,8	51 775	47 085	16 908
<i>Fonctionnaires sans droit à pension (5)</i>	10 113	6,1	5 482	1 780	2 851
<i>Médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	3 433	2,1	194	275	2 964
- dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (6)	14 900	9,0	-	-	-
- Indéterminés	127	0,1	-	-	-

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

(1) L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime salarié et le régime des élus locaux.

(2) Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2015, uniquement pour le régime des salariés (hors régime des élus locaux donc).

(3) Délai écoulé entre la dernière période de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique et la date de la liquidation Ircantec inférieur ou égal à un an.

Un changement de méthode, permettant de mieux déterminer la date de fin de carrière dans la fonction publique pour calculer le délai écoulé depuis cette date, a conduit à comptabiliser à compter de 2014 un volume un peu moins élevé de départ avec un délai inférieur ou égal à un an.

(4) Les fonctionnaires à temps non complet (moins de 28h hebdomadaire) des collectivités locales relèvent de l'Ircantec, et non de la CNRACL.

(5) Un fonctionnaire sans droit à pension est un agent fonctionnaire qui quitte son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auprès duquel il était affilié, et qui est donc rétroactivement affilié au régime général et à l'Ircantec.

(6) Ces pensionnés ont cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

## L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans augmentent toujours pour les fonctionnaires, quel que soit leur régime, ainsi que pour les ouvriers d'État

### L'âge moyen de première mise en paiement de la pension augmente dans tous les régimes de la fonction publique

Les conditions pour bénéficier du dispositif de départ anticipé pour carrière longue ont été assouplies par les réformes des retraites de 2010, 2012 puis 2014. D'autres mesures ont également été prises ces dernières années dans le cadre des réformes des retraites (Encadré 2). Parmi ces mesures, peuvent être cités le décalage de l'âge légal de départ à la retraite (9 mois en 2012, 14 mois en 2013, 19 mois en 2014) et la fermeture du dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants.

Ces différentes mesures influent sur l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires dans les trois versants de la fonction publique.

Les âges moyens de première mise en paiement de la pension poursuivent leur progression en 2015 à un moindre rythme : il est désormais de 61,6 ans pour les fonctionnaires civils de la FPE (hors La Poste et Orange, soit quatre mois de plus), de 48,2 ans pour les militaires (5 mois de plus), de 60,2 ans pour les ouvriers de l'État (stable), de 61,8 ans pour les fonctionnaires de la FPT (deux mois de plus) et de 59,8 ans ceux de la FPH (cinq mois de plus) (Figure V 2.2-5). Après avoir été tirés à la baisse par les départs anticipés des parents de trois enfants en 2011, les âges moyens de première mise en paiement de la pension (de droit direct, hors départs pour invalidité) avaient augmenté de plus de deux ans en 2012 pour les fonctionnaires civils (hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange) dans la FPE et pour les fonctionnaires de la FPT<sup>24</sup>, et de près de trois ans et demi pour les fonctionnaires de la FPH. En 2013, les âges moyens de première mise en paiement de la pension ont connu une progression moindre : entre un et trois mois selon le régime. En 2014, ils ont augmenté plus sensiblement en progressant de deux mois pour les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), de quatre mois pour

<sup>24</sup> La très grande majorité des fonctionnaires de la FPT et de la FPH sont affiliés à la CNRACL ; seuls ceux travaillant moins de 28 heures hebdomadaires sont affiliés à l'IRCANTEC en complément du régime général. Par commodité, la mention du champ d'affiliation à la CNRACL n'est pas systématiquement rappelée dans le texte.

les ouvriers d'État et les fonctionnaires territoriaux, de cinq mois pour les militaires et de six mois pour les fonctionnaires hospitaliers.

Depuis 2012, cet âge s'est donc accru de quatre ans et huit mois pour les fonctionnaires hospitaliers, de deux ans et onze mois pour les fonctionnaires territoriaux, de deux ans et dix mois pour les fonctionnaires civils de l'État, d'un an et demi pour les ouvriers d'État, et d'un an et cinq mois pour les militaires.

**Figure V 2.2-6 : Âge moyen de première mise en paiement de la pension (de droit direct) au SRE, et âges moyens à la date d'effet de la pension à la CNRACL et au FSPOEIE, des nouveaux retraités dont la pension est entrée en paiement dans l'année de 2011 à 2015**

			Âge moyen (en années) de première mise en paiement de la pension (pour le SRE) et à la date d'effet de la pension (pour la CNRACL et le FSPOEIE) de s agents dont la pension est entrée en paiement en :				
			2011	2012	2013	2014	2015
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires civils hors La Poste et Orange (SRE)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,8	60,9	61,1	61,3	61,6
		dont catégories sédentaires	59,8	62	62,1	62,4	62,7
		dont catégories actives	55,8	57,3	57,6	57,9	58,3
	Militaires (SRE)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	46,8	46,9	47,4	47,8	48,2
	Ouvriers d'État (FSPOEIE)	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	58,4	59,5	59,8	60,1	60,1
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL (1)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,9	61,2	61,3	61,6	61,8
		dont catégories sédentaires	61,5	62,1	62,2	62,9	63,3
		dont catégories actives	57,7	58,5	59,1	59,3	59,5
		Fonctionnaires affiliés à la CNRACL (1)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	55,1	58,6	58,9	59,4
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL (1)	dont catégories sédentaires	61,1	61,5	61,7	62,2	62,4
		dont catégories actives	57,1	57,7	57,8	58,3	58,7

Sources : DGFIP - service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, y compris départs anticipés. Pour le FSPOEIE, pensions payées en titre définitif et pensions payées sous avance. Pour le SRE, pensions civiles et militaires des retraites de l'État, de droit direct, entrées en paiement en 2011 à 2015, hors pensions d'invalidité, hors La Poste et Orange et hors pensions anciennement cristallisées.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'Ircantec.

## Encadré 2 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014

### Les principaux points de la réforme de 2003 pour les agents fonctionnaires de la fonction publique

La promulgation de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires (voir schéma dans la Fiche thématique 5.3), avec une entrée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Les principaux points sont notamment :

- l'alignement de la durée de cotisation du régime des fonctionnaires, nécessaire pour avoir une retraite au taux plein, sur celle applicable dans le régime général, à savoir quarante ans en 2008 (augmentation progressive jusqu'en 2008). En fonction des gains d'espérance de vie constatés dans les prochaines années, il était également prévu de porter progressivement cette durée à quarante et un ans en 2012 ;
- l'instauration progressive d'une décote, lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à une durée de référence de 160 trimestres en 2008, et d'une surcote, dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence, au titre des trimestres de services accomplis au-delà de cette durée de référence et après l'âge de 60 ans ;
- les paramètres de calcul de la retraite dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année durant laquelle l'agent remplit les conditions d'âge et/ou de durée de services nécessaires à son admission à la retraite ;
- une modification du calcul de minimum garanti.

La réforme de 2003 a également ouvert la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans pour les personnes ayant commencé leur carrière de manière précoce (dispositif dit de « carrière longue »). L'indexation des retraites a aussi été revue, avec une indexation non plus sur l'évolution des salaires mais sur celle des prix hors tabac. Un régime additionnel de retraite a également été créé pour les fonctionnaires : dans ce régime, les cotisations, génératrices de points, sont assises sur les primes et indemnités non soumises à cotisation pour pension (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut). Un droit à l'information a été instauré pour l'ensemble des retraités, concernant leur retraite, avec la mise en place d'une information régulière des actifs concernant leur future retraite, à partir du relevé de situation individuelle (RSI), répertoriant l'ensemble des périodes de cotisation, et l'estimation individuelle globale (EIG), reprenant l'estimation du montant total de la retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

### **Le rendez-vous sur les retraites de 2008**

Les principales mesures portant sur les régimes de fonctionnaires ont été les suivantes :

- la confirmation de l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance exigée pour le taux plein de quarante ans en 2008 à quarante et un ans en 2012 ;
- le relèvement du taux de surcote de 0,75 % à 1,25 % par trimestre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 et l'alignement des conditions pour bénéficier de la surcote sur le régime général ;
- à partir de 2009, la revalorisation des pensions intervient chaque année au 1<sup>er</sup> avril, de façon à prendre en compte l'inflation réellement constatée pour l'année précédente ;
- l'élargissement du cumul emploi-retraite intégral aux cas dans lesquels l'assuré atteint l'âge du taux plein ou remplit les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- l'assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à atteindre la limite d'âge de la catégorie sédentaire ;
- l'extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État, civils ou militaires, résidant dans certains départements ou territoires d'outre-mer.

### **La réforme de l'Ircantec de 2008**

La réforme, conduite en 2008 en concertation avec les partenaires sociaux, a porté à la fois sur les paramètres et la gouvernance du régime, afin d'en assurer la pérennité sur le long terme. D'ici à 2018, la réforme des paramètres combine une baisse progressive du rendement du régime par points (de 12,1 % à 7,75 %) et une hausse progressive des taux théoriques de cotisation (de 4,5 % à 5,6 % en tranche A et de 14 % à 15,6 % en tranche B), le taux de cotisation effectif étant égal à 125 % du taux de cotisation théorique.

La réforme introduit des critères de pilotage du régime sur le long terme. Il a été décidé que le paiement des pensions devait être assuré sur une durée de trente ans par les cotisations futures, ainsi que par les réserves. Ces dernières devront être, au minimum, équivalentes à une année et demie de prestations à l'horizon de vingt ans. En 2018, au terme d'une période transitoire de neuf ans, la responsabilité du pilotage du régime incombera au conseil d'administration.

### **La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites**

La réforme des retraites opérée en 2010 prolonge l'effort entrepris en 2003 et vise le retour à l'équilibre des régimes de retraite à l'horizon de 2018. À ce titre, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites modifie profondément les règles de pension pour les fonctionnaires, notamment par :

- le relèvement de deux ans des bornes d'âge de la retraite (âge légal d'ouverture du droit à la retraite ; âge de la retraite à taux plein ; limites d'âge et durée minimale de service pour les catégories actives) ;
- l'alignement progressif du taux de cotisation d'assurance vieillesse des fonctionnaires sur celui en vigueur pour les salariés non cadres relevant du régime général ;
- la mise en extinction progressive, accompagnée de dispositions transitoires, du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants justifiant de quinze ans de services, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ;
- la nécessité pour percevoir le minimum garanti de remplir les conditions de durée d'assurance exigées pour avoir le taux plein ;
- la réduction de quinze à deux ans, pour les fonctionnaires, de la durée des services exigée pour ouvrir droit à une pension (dite « condition de fidélité » ou « clause de stage ») ;
- la fermeture pour les agents titularisés après le 1<sup>er</sup> 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'écurement au vu du montant total des pensions comme pour le minimum contributif.

### **Les réformes réalisées en 2012**

#### L'accélération du calendrier de relèvement de l'âge de départ à la retraite

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de la transition. Ainsi, l'âge d'ouverture des droits à la retraite pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire est relevé de cinq mois (au

lieu de quatre mois) pour les générations nées entre 1952 et 1955. L'âge d'ouverture des droits sera ainsi porté à 62 ans dès 2017 pour la génération née à partir de 1955. L'âge de l'annulation de la décote suivra l'âge d'ouverture des droits (67 ans pour la génération 1955).

Les paramètres de la réforme de 2010 restent inchangés : à terme, l'âge légal d'ouverture des droits reste fixé à 62 ans, et l'âge d'ouverture des droits à taux plein à 67 ans. Seul le calendrier est accéléré. Les mesures de relèvement des âges sont transposées à l'ensemble des agents publics, elles concernent également les fonctionnaires appartenant à la catégorie active. Cette réforme vise ainsi un retour à l'équilibre des comptes dès 2017.

#### Le départ à la retraite anticipé pour carrière longue

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse est venu assouplir le dispositif de départ anticipé pour carrière longue qui avait été modifié dans le cadre de la réforme des retraites de 2010. Il permet aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de partir à la retraite à 60 ans. Les modifications portent essentiellement sur trois points :

- l'ouverture du dispositif aux assurés qui ont commencé à travailler avant 20 ans (et non plus seulement aux assurés qui ont commencé à travailler avant 18 ans) ;
- la suppression de la condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de huit trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- l'assouplissement des conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés »). Outre les quatre trimestres déjà pris en compte au titre des services militaires et des congés pour maladie, sont ajoutés deux trimestres au titre du chômage et deux trimestres au titre de la maternité. Pour les fonctionnaires, cet avantage aura cependant uniquement un effet au titre de périodes acquises dans d'autres régimes.

#### Le départ à la retraite anticipé au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012 permettent désormais aux fonctionnaires ou ouvriers d'État qui se sont vus reconnaître la qualité de travailleur handicapé de partir à la retraite dans les mêmes conditions que ceux qui sont atteints d'une incapacité permanente de 80 %. Ainsi, les travailleurs handicapés peuvent partir à la retraite avec un taux plein entre 55 et 59 ans, sous réserve de remplir des conditions de durée d'assurance et de durée d'assurance cotisée. La mesure s'applique aux pensions liquidées à compter du 14 mars 2012.

#### **La réforme des retraites de 2014**

La loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 20 janvier 2014 a eu pour objectif d'assurer la pérennité des régimes de retraites à plus ou moins long terme. La loi a ainsi mis en place diverses mesures qui concernent tant les actifs que les retraités :

##### • pour les actifs :

- une augmentation progressive du taux de cotisation des employeurs et des salariés. La hausse sera répartie sur quatre ans, de 2014 à 2017. Depuis le décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014, le taux de cotisation à la charge des agents est de 9,54 % pour 2015. Il atteindra 11,10 % en 2020.
- afin de garantir l'équilibre à long terme et compte tenu des évolutions démographiques, la durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein est augmentée d'un trimestre tous les ans à compter de la génération née en 1958 pour atteindre 172 trimestres (43 annuités) pour la génération née en 1973.

##### • Pour les retraités :

- la loi reporte la revalorisation des pensions de retraite au 1<sup>er</sup> octobre de chaque année. La revalorisation au 1<sup>er</sup> avril est cependant maintenue pour les petites retraites et pension d'invalidité.
- en outre, les majorations de 10 % perçues par les retraités qui ont élevé trois enfants ou plus sont désormais imposées.

La réforme comporte également un nombre important de mesures visant à compenser les injustices et inégalités. Outre un assouplissement des conditions d'ouverture de droit à une carrière longue, la loi comprend une série de mesures visant à corriger les périodes d'interruption de carrière qui affectent les droits à la retraite (congé maternité, formation, chômage, travail à temps partiel...) : aide au rachat des trimestres d'étude pour les jeunes actifs, meilleure prise en compte de la formation professionnelle, élargissement du champ des fonctionnaires handicapés pouvant bénéficier d'un départ anticipé à la retraite...

Enfin pour chaque salarié exposé, un compte personnel de prévention de la pénibilité sera créé, dès 2015. Une négociation a été ouverte dans la fonction publique pour adapter ce dispositif prévu pour le secteur privé en tenant compte de l'existence de catégories actives. Parallèlement, un rapport des inspections générales (IGA et IGAS) sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité au travail au sein de la fonction publique a été remis aux ministres chargés de la fonction publique, de l'intérieur et des affaires sociales en mars 2016.

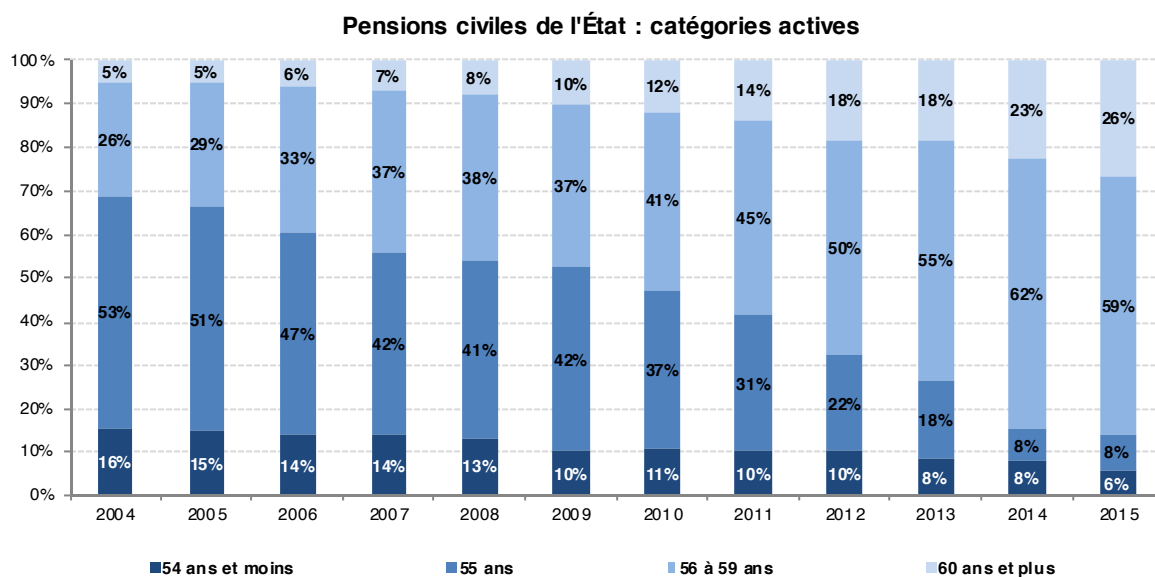
## Progression de trois mois de l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté

L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté a progressé (+3 mois) pour atteindre 61 ans et 4 mois. Cette progression est la même qu'en 2014 et plus marquée qu'en 2013 (+1 mois) mais toutefois moins importante qu'en 2012 (+6 mois) et 2011 (+5 mois). L'évolution tendancielle de l'âge moyen de départ à la retraite, constatée depuis 2011, s'explique par l'impact des réformes de 2003 et de 2010 et par une entrée sur le marché du travail en moyenne plus tardive (Figures V2.2-6 et V2.2-7). Cependant, l'élargissement du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue ralentit l'évolution moyenne de l'âge moyen de départ à la retraite. En effet, les départs anticipés pour carrière longue prévus par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse intervenus en 2015 continuent de progresser (7 500 contre 7 300 en 2014).

Par rapport à 2014, l'âge observé en 2015 progresse de cinq mois pour les catégories actives et de trois mois pour les catégories sédentaires. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 62 ans et 4 mois avec un âge moyen de 62 ans et 5 mois pour les hommes sédentaires. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active s'établit à 58 ans et 5 mois, avec un âge moyen de 58 ans et 3 mois pour les hommes de catégorie active.

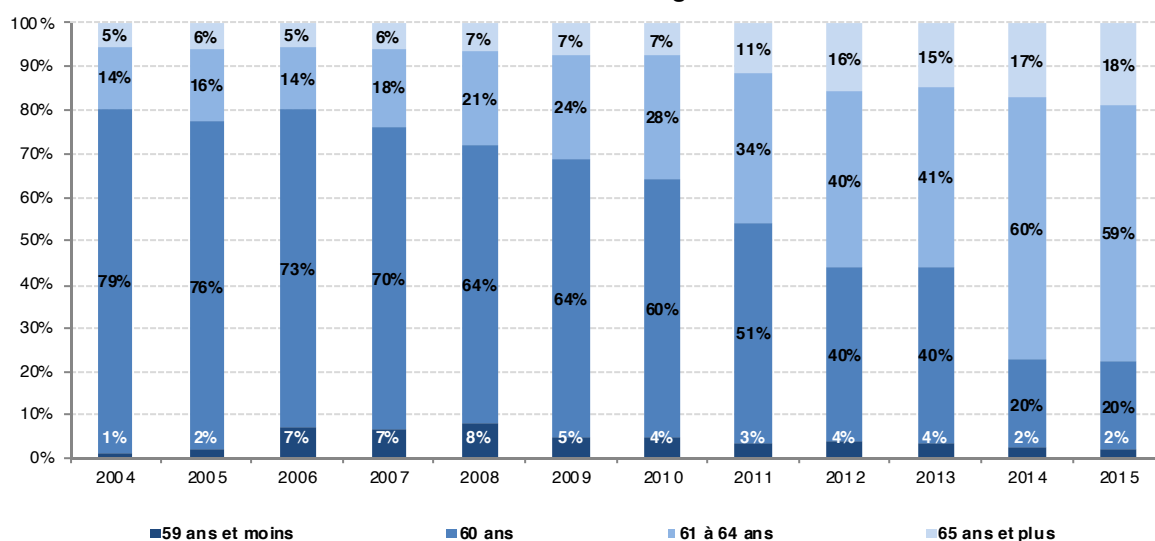
En 2015, toutes populations confondues, l'âge moyen de départ des femmes (61 ans et 7 mois) reste supérieur de plus de sept mois à celui des hommes (61 ans), les hommes étant relativement plus présents au sein des catégories actives.

**Figures V 2.2-7 et V 2.2-8 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les pensionnés de droit direct (départs pour ancienneté uniquement) issus de la fonction publique civile de l'État, dont la pension est entrée en paiement de 2004 à 2015**





### Pensions civiles de l'État : catégories sédentaires



Source : DGFIP - service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Pensions civiles des retraites de l'État, de droit direct (départs pour ancienneté) entrées en paiement de 2004 à 2015, hors pensions anciennement cristallisées, y compris La Poste et Orange.

### L'âge moyen de départ à la retraite des militaires radiés des cadres pour ancienneté progresse de cinq mois

L'âge moyen de radiation des cadres de militaires augmente de cinq mois en 2015. Cette progression, proche de celle de 2014, s'explique principalement par une progression de l'âge de départ des non-officiers (+ 6 mois). En 2015, la part des officiers (18 %) ainsi que l'âge de radiation des cadres restent stables.

Les effets des réformes des retraites sur les départs des militaires sont globalement modérés, du fait de leur rythme différent de montée en charge. Dans le flux 2015, plus de 43 % des militaires liquidant pour ancienneté ont encore une durée de référence de 150 trimestres. Cette proportion a d'abord diminué fortement avec l'entrée en vigueur de la réforme de 2003 (90 % pour le flux 2004, 81 % pour le flux 2005, 68 % pour le flux 2007) puis plus lentement (53 % en 2012, 50 % en 2013, 45 % en 2014). Il faut noter cependant que les militaires ne bénéficient pas du dispositif de la surcote.

Le nombre de départs à la retraite des militaires est fortement fluctuant, étant largement déterminé par des facteurs propres à la politique de gestion des personnels militaires. Ainsi, les plans qui sont intervenus et les mesures d'incitation au départ qui les accompagnaient ont entraîné un fort volume de départs entre 1996 et 2002, notamment en 2000, 2001 et 2002 (de l'ordre de 13 000 départs). Puis, jusqu'en 2006, le nombre d'entrées en retraite a diminué régulièrement, par simple contrecoup du mouvement d'accélération qui a précédé. Le nombre de pensions militaires d'ayants droit entrées en paiement est ensuite reparti fortement à la hausse (+ 7 % par an en moyenne entre 2007 et 2011) puis a diminué de 15 % en 2012 (11 500 contre 13 500 en 2011). En 2013, 11 830 pensions militaires d'ayants droit sont entrées en paiement, soit une augmentation de 4 % par rapport à 2012. Après s'être stabilisé en 2014 (11 770), l'effectif de nouveaux retraités baisse de 4,9 % en 2015 (11 190 pensions). Sans les 1 132 pensions afférentes au grade supérieur (PAGS), pension militaire particulière instituée par l'article 36 de la loi de programmation militaire (LPM) du 18 décembre 2013, cette baisse aurait été de 11 %.

### L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL radiés des cadres progresse de plus de trois mois

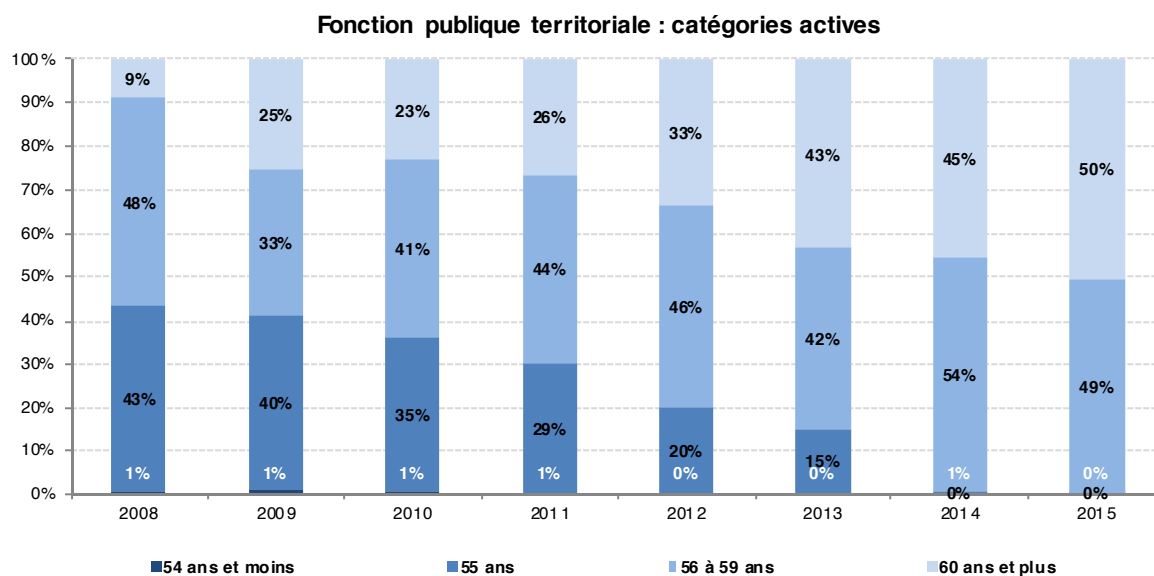
Après avoir dépassé, pour la première fois en 2012 la barre des 60 ans, l'âge moyen à la radiation des cadres pour l'ensemble des départs de droit direct à la CNRACL est de 60,4 ans. En se limitant aux départs de droit direct hors motifs familiaux et invalidité, il s'établit à 61 ans en 2015 (après 60,7 ans en 2014) du fait de l'impact des réformes successives des retraites.

Dans la FPT, l'âge moyen à la radiation des cadres est de 61,1 ans pour l'ensemble des départs de droit direct (Figures V2.2-8 et V2.2-9). Il est en hausse de deux ans et demi par rapport à 2011, en raison principalement de la baisse sensible des départs anticipés des parents de trois enfants (Encadré 3), et du décalage de l'âge légal de départ à la retraite. Il est de 61,6 ans pour les départs pour motifs familiaux, et de 56,3 ans pour les départs

pour invalidité. En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires territoriaux sont partis à 61,7 ans en 2015.

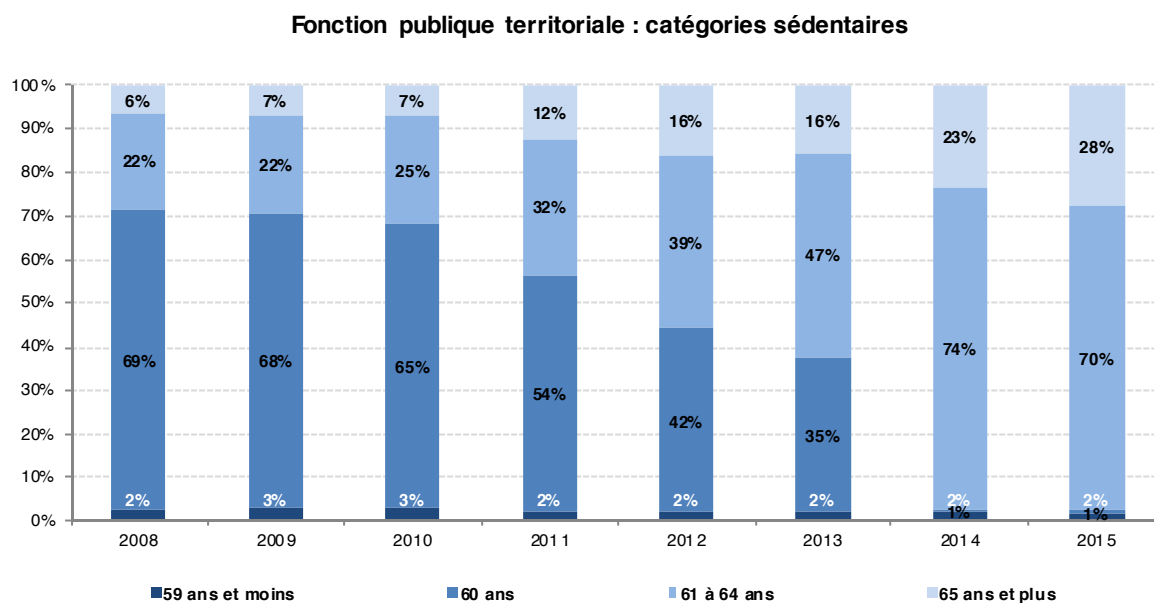
Dans la FPH, l'âge moyen à la radiation des cadres s'établit à 59,2 ans pour l'ensemble des départs de droit direct (Figures 2.2-10 et 2.2-11). Il est en hausse de plus de quatre ans depuis 2011. Il est de 58,6 ans pour les départs pour motifs familiaux, et de 54,5 ans pour les départs pour invalidité (Encadré 3). En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires hospitaliers sont partis à 59,8 ans en 2015.

**Figures V 2.2-9, V 2.2-10, V 2.2-11 et V 2.2-12 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les pensionnés de droit direct (départs en catégories active et sédentaire<sup>25</sup>) pour les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement de 2008 à 2015**



Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP – département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL (pensionnés de droit direct, départ en catégorie active), dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

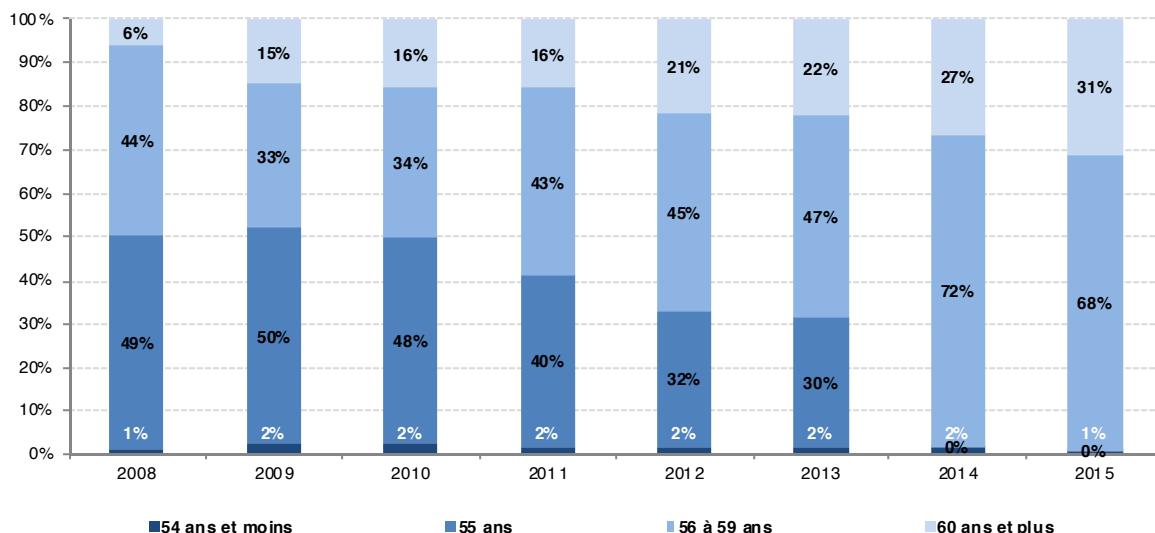


<sup>25</sup> Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP – département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL (pensionnés de droit direct, départ en catégorie sédentaire), dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

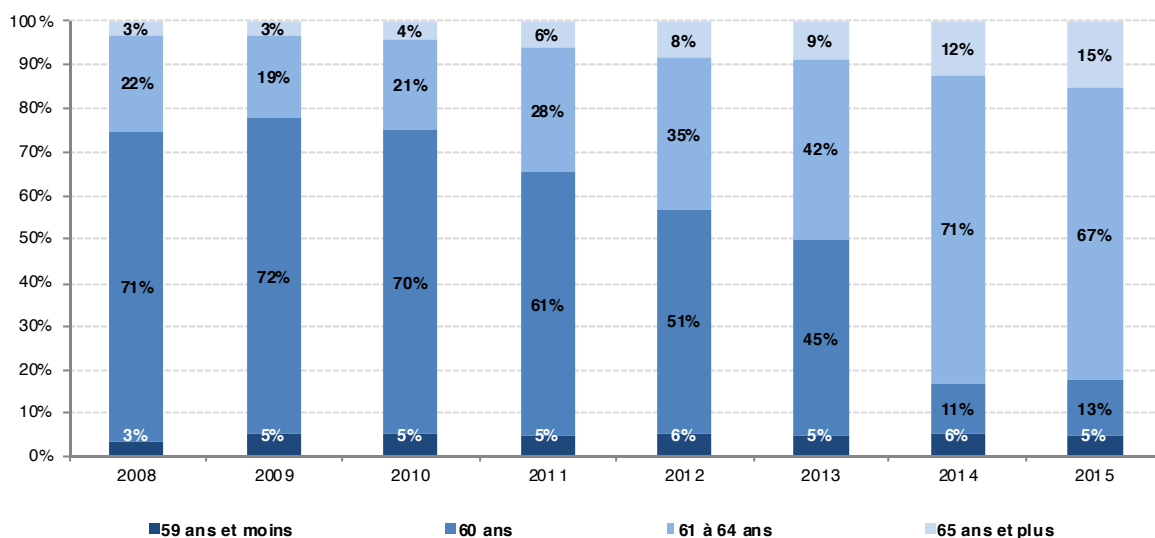
### Fonction publique hospitalière : catégories actives



Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP – département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL (pensionnés de droit direct, départ en catégorie active), dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

### Fonction publique hospitalière : catégories sédentaires



Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL (pensionnés de droit direct, départ en catégorie sédentaire), dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

### **Encadré 3 : Les différents types de départs anticipés dans la fonction publique**

#### **Les départs anticipés de parents de trois enfants**

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas : soit avoir trois enfants, soit avoir un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité au moins égale à 80 %, soit avoir un conjoint atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession. Ce type de départs concerne principalement des femmes. Depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2012 (voir Encadré 2 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014). Ces départs constituent le principal cas de départ anticipé pour motif familial.

#### **Les départs anticipés pour carrières longues**

Ce dispositif, introduit par la réforme des retraites de 2003 et modifié à plusieurs reprises ensuite, permet aux assurés ayant démarré leur activité très jeune de partir à la retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits à pension (départ à 56 ou 57 ans au lieu de 62 ans), sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

La loi du 9 novembre 2010 a élargi le champ d'application de ce dispositif aux agents ayant démarré leur activité à 18 ans. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est de nouveau assoupli en permettant aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (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 élargi le champ des trimestres « réputés cotisés » pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014, certains trimestres (chômage, invalidité, maternité) peuvent être pris en compte dans la durée de cotisation nécessaire pour pouvoir partir à la retraite.

#### **Les départs pour invalidité**

Contrairement au régime général, un départ à la retraite pour cause d'invalidité est possible, et ce sans conditions d'âge ni de durée de services.

#### **La catégorie active dans la fonction publique**

Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L 24-I- 1° du code des pensions civiles et militaires de retraite, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (les autres catégories d'emplois étant qualifiées de sédentaires). La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État pour la fonction publique de l'État et par arrêté interministériel pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières. Par ailleurs, au sein de la catégorie active, certains emplois sont également classés dans la catégorie dite « insalubre » : celle-ci regroupe les emplois de fonctionnaires des réseaux souterrains des égouts et des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police.

Les personnels ayant accompli au moins quinze ans de services dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55 ans (au lieu de 60 ans), et ceux ayant réalisé au moins douze ans dans un emploi de la catégorie « insalubre » le peuvent dès 50 ans. La réforme de 2010 relève progressivement de deux ans l'âge de départ à la retraite pour les fonctionnaires appartenant à ces catégories ainsi que leurs durées de services effectués (voir tableau « catégorie active » de la Fiche thématique 5.1).

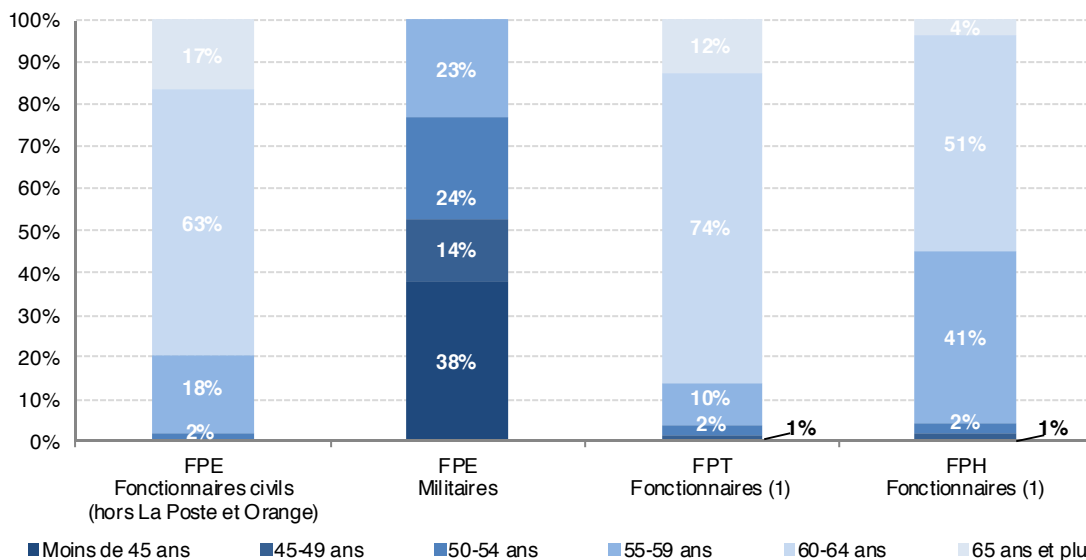
Dans les ministères, 153 700 agents fonctionnaires civils occupaient un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2014, soit 11,6 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils des ministères, appartenant principalement au ministère de l'Intérieur (71,1 %) et au ministère de la Justice (15,4 %). Dans la fonction publique territoriale, le classement dans la catégorie active concerne quelques corps, comme par exemple les sapeurs-pompiers professionnels, représentant entre 5 % et 10 % de l'effectif total. Dans la fonction publique hospitalière, environ les deux tiers des effectifs (hors médecins) relèvent d'un corps classé dans la catégorie active. Il s'agit principalement des personnels paramédicaux en contact avec les malades.

#### **Le cas particulier des militaires**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, les militaires peuvent partir à la retraite après dix-sept ans de services (militaires du rang et sous-officiers) ou vingt-sept ans de services (officiers de carrière).

Toutes catégories confondues, l'âge moyen du départ à la retraite des militaires était de 45 ans et 5 mois en 2015 (53 ans et 2 mois pour les officiers, 47 ans et 8 mois pour les sous-officiers et 33 ans et 5 mois pour les caporaux-chefs, caporaux et soldats).

**Figure : Ventilation des pensionnés de droit direct selon leur âge de radiation des cadres au SRE (hors départs pour invalidité) et leur date d'effet de la pension à la CNRACL (tous motifs de départ), dont la pension est entrée en paiement en 2015**



Sources : DGFiP - service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, pensions civiles et militaires hors invalidité et pensions anciennement cristallisées pour les fonctionnaires civils de la FPE, y compris invalidité pour les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'rcantec.

### Parmi les fonctionnaires, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans sont de plus en plus concentrés sur les agents en catégorie active<sup>26</sup>

En 2015, tous motifs confondus, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concernent davantage les fonctionnaires de la FPH (45,1 %, dont 96,3 % d'agents en catégorie active) que les fonctionnaires civils de la FPE, hors fonctionnaires de La Poste et Orange (22,9 %, dont 91,0 % d'agents en catégorie active) et les fonctionnaires de la FPT (13,7 %, dont 54,7 % d'agents en catégorie active) (Encadré 4).

Parmi l'ensemble des pensions de fonctionnaires entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2015, 25,5 % concernaient des **personnels classés en catégorie active** : 6,6 % pour les fonctionnaires de la FPT, 23,9 % pour les fonctionnaires civils de la FPE, hors fonctionnaires de La Poste et Orange et 61,2 % pour les fonctionnaires de la FPH. En 2015, pour les départs à la retraite d'agents civils relevant de la catégorie active (pouvant partir à la retraite à partir de 55 ans) affiliés à la CNRACL et au SRE, l'âge moyen à la première mise en paiement de la pension est supérieur à 58 ans.

Pour les fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et Orange, les fonctionnaires de la FPT et de la FPH, les départs à la retraite anticipés sont également dus à d'autres dispositifs, notamment les départs pour carrières longues (respectivement : 13,6 %, 36,0 % et 16,9 % de l'ensemble des départs), pour motifs familiaux (respectivement : 7,6 %, 6 % et 10,3 % de l'ensemble des départs) et pour invalidité (respectivement : 6,1 %, 11,6 % et 8,8 %).

L'année 2014 s'est caractérisée par une augmentation sensible des départs au titre du dispositif de retraite anticipée pour « carrière longue », conséquence de la réforme 2010 et de l'assouplissement des conditions en 2012 puis en 2014 (voir Encadré 2 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014). En 2015, ce flux se poursuit et se stabilise : un peu plus de 5 600 départs ont été observés en 2015 pour les fonctionnaires civils (hors La Poste et Orange) au SRE, soit huit fois plus qu'en 2011 mais autant qu'en 2014 ; et 15 500 départs à la CNRACL, soit six fois plus qu'en 2011. La part de ce type de départ demeure forte en 2015 pour les affiliés du SRE et de la CNRACL. Ces départs, en 2015, représentent 13,6 % du flux de départs des fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et Orange (13,0 % en 2014, 11,0 % en 2013, 5,9 % en 2012 et 1,3 % en 2011), 36,0 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL (contre 31,8 % en 2014, 23,7 % en 2013 et 15 % en 2012) et 16,9 % du flux de départs des fonctionnaires de la F

26 La catégorie insalubre est incluse, pour la CNRACL, dans la catégorie active.

PH (contre 14,7 % en 2014, 10,8 % en 2013 et 6,7 % en 2012).

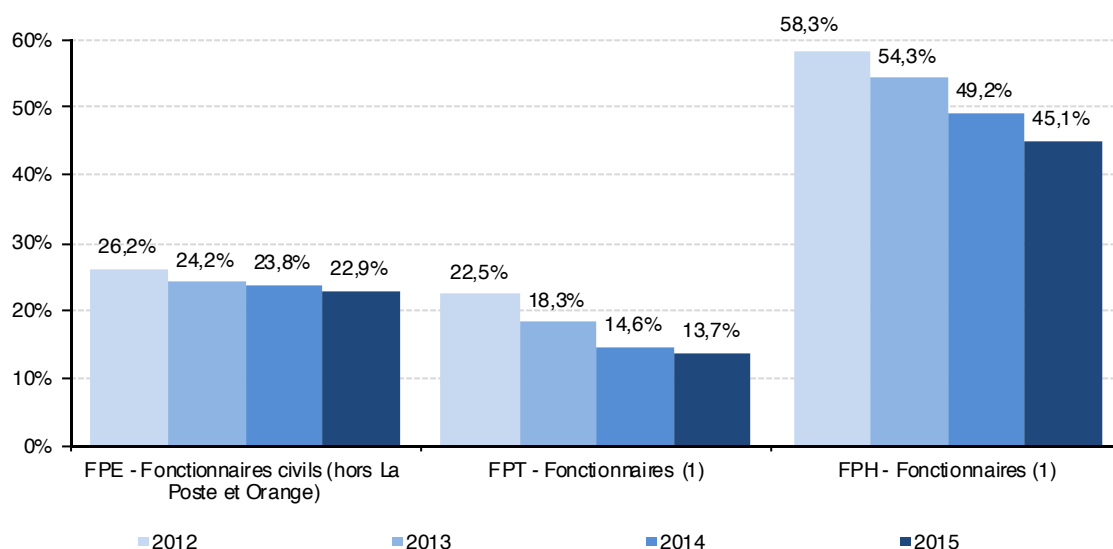
Au sein de la CNRACL, les premiers départs au titre du dispositif pour carrières longues s'étaient effectués en 2005, leur part restant toutefois limitée à 1,3 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct parmi les retraités pour ancienneté<sup>27</sup> ou motifs familiaux. En 2006, la montée en charge de ce dispositif est très nette avec plus de 13 % des nouveaux retraités de la CNRACL bénéficiant du dispositif. Suite aux nouvelles dispositions en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, leur part, qui avait atteint près de 17 % du flux en 2008 (et quasiment un nouveau retraité sur quatre dans la FPT), redescend dès 2009 à 5,6 %, puis à 5,1 % en 2010, et à 4,1 % en 2011. Suite à la réforme des retraites de 2010 et à l'élargissement des conditions intervenu en 2012 puis en 2014, le nombre de départs à la retraite pour carrières longues s'est de nouveau accru pour atteindre 11,4 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct en 2012, 18,5 % en 2013, 25 % en 2014 et 28,6 % en 2015.

Les départs pour carrières longues représentent, en outre, 26,3 % des départs d'ouvriers d'État (contre 22,7 % en 2014, 10,2 % en 2013, 20,1 % en 2012 et 8,8 % en 2011). La part des départs pour invalidité et pour motifs familiaux est en revanche très faible pour les ouvriers d'État (respectivement 2,1 % et 0,3 %).

Avec la mise en extinction progressive, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, du dispositif de **départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants justifiant de quinze ans de services**, les départs pour motifs familiaux ont fortement diminué depuis 2011. En 2015, ils ne représentent que 7,6 % du flux de départs des fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et Orange (comme en 2014, contre 7,4 % en 2013, 8,5 % en 2012 et 24,2 % en 2011), 6 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPT (contre 6,5 % en 2014, 7,0 % en 2013, 8,7 % en 2012 et 25,7 % en 2011) et 10,3 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPH (contre 11,2 % en 2014, 11,5 % en 2013, 13,6 % en 2012 et 38,8 % en 2011).

Pour mémoire, la mise en extinction du dispositif « parent de trois enfants et 15 ans de services » avait entraîné, en 2011, un flux de départs très important à la CNRACL : un pensionné sur trois souhaitait bénéficier du dispositif avec la réglementation d'avant réforme. En 2015, ce type de départ ne représente plus à la CNRACL que 7,7 % des nouveaux pensionnés de droit direct.

**Figure V 2.2-12 : Part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL partant avant l'âge de 60 ans dont la pension est entrée en paiement de 2012 à 2015**



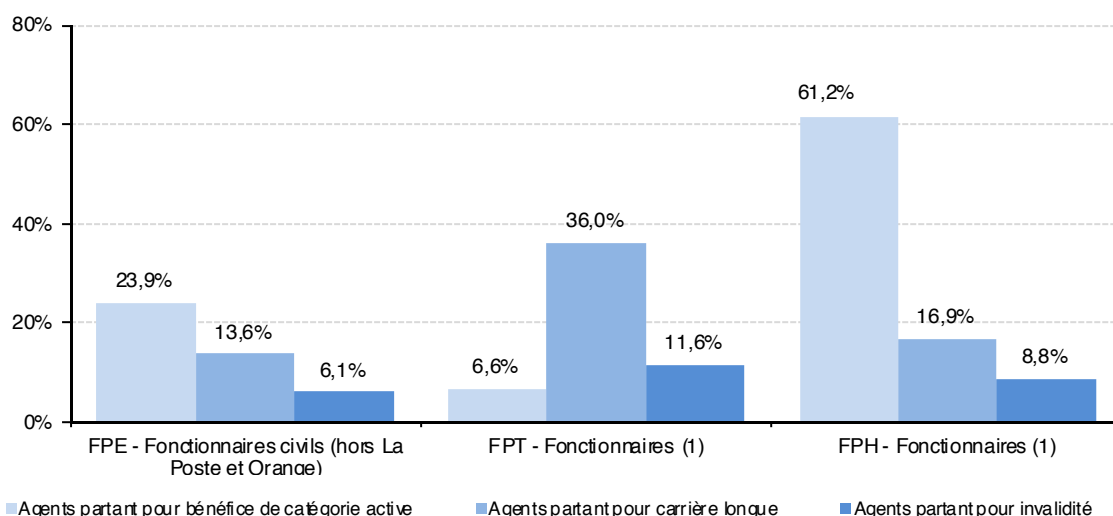
Sources : DGFiP - service des retraites de l'État ; CNRACL. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, y compris départs pour invalidité. Pour la FPE, pensions civiles et militaires des retraites de l'État, de droit direct, entrées en paiement en 2012 à 2015, hors La Poste et Orange.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'Ircantec.

<sup>27</sup> Les départs pour ancienneté, à la CNRACL, couvrent les départs pour catégorie active, catégorie sédentaire, catégorie insalubre et carrière longue.

**Figure V 2.2-13 : Part, selon différents types de départ, des agents fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement en 2015**



Sources : DGFiP - service des retraites de l'État ; CNRACL. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, y compris départs pour invalidité. Les catégories insalubres sont incluses dans les catégories actives pour la CNRACL.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'Ircantec.

#### Encadré 4 : Les motivations de départ à la retraite dans la fonction publique<sup>28</sup>

En 2014, l'enquête bisannuelle mise en place en 2010 par le COR, la DREES, la DSS et la CNAV sur les motivations de départ à la retraite a été étendue aux régimes de la fonction publique (SRE pour la FPE, CNRACL pour la FPT et FPH). Ses résultats permettent de mieux cerner, pour les fonctionnaires âgés de plus de 50 ans et ayant pris leur retraite entre juillet 2012 et juin 2013, leurs motifs de départ et le niveau de connaissance de leurs droits et des différents dispositifs en matière de retraites.

Différentes motivations de départ ont été proposées aux personnes interrogées : financières, pour raison de santé, personnelles, liées au droit à pension et au travail. Concernant la connaissance des droits et des dispositifs, les agents ont été interrogés sur le taux plein (ou taux maximum), la durée d'assurance, la surcote, la décote, le minimum garanti, le cumul emploi retraite.

Au total, 1 222 anciens fonctionnaires civils et militaires de l'État, dont 1 124 anciens fonctionnaires civils, et 1 202 fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers ont été interrogés. Les données sur les militaires n'ont pas été exploitées.

Si 55 % des fonctionnaires nouvellement retraités indiquent être partis à la retraite à l'âge souhaité, 25 % des fonctionnaires déclarent être partis à la retraite après cet âge, tandis que 20 % déclarent être partis avant l'âge souhaité. Il est important de préciser qu'être parti plus tard que l'âge souhaité n'est pas nécessairement synonyme de départ retardé après l'âge légal. En effet, il n'y a pas forcément adéquation entre volonté de départ et possibilité de départ (au sens des règles d'ouverture des droits).

L'écart entre l'âge de départ souhaité et l'âge de départ réel (8 mois plus tardif en moyenne pour l'ensemble des fonctionnaires), ainsi que les motivations de départ à la retraite sont fortement influencés par l'appartenance du fonctionnaire à une catégorie hiérarchique. L'écart entre l'âge de départ souhaité et l'âge de départ réel est plus marqué parmi les catégories les moins qualifiées. En résumé, les anciens fonctionnaires de catégorie C sont partis à la retraite en moyenne un an plus tard qu'ils ne l'escomptaient ; tandis que les anciens fonctionnaires de catégorie A (hors enseignants) ne sont partis que deux mois plus tard que souhaité. Par ailleurs, plus de la moitié des fonctionnaires partis à la retraite déclarent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité. La corrélation entre catégorie hiérarchique et le choix de partir dès que cela est possible est également prégnante, puisque si 66 % des fonctionnaires de catégorie C déclarent avoir quitté la vie active dès qu'ils en ont eu la possibilité, cette proportion ne s'élève plus qu'à 35 % pour les fonctionnaires de catégorie A hors enseignants, et 39 % pour les seuls enseignants. Il faut cependant préciser que tous les fonctionnaires interrogés n'ont pas nécessairement la même appréciation de « partir dès que possible ». Par exemple, pour certains, cela peut signifier dès l'âge d'ouverture des droits, pour d'autres dès l'obtention d'une pension à taux plein.

Si l'on considère les motifs de cessations d'activité, celui le plus souvent cité par les nouveaux retraités (68 %), quelle que soit la catégorie hiérarchique, consiste à « profiter de sa retraite le plus longtemps possible ». Par

<sup>28</sup> Cet encadré s'appuie sur Aubert et al. (2015).

ailleurs, 43 % de ces nouveaux retraités estiment avoir un niveau de pension suffisant pour cesser leur activité, appréciation d'autant plus favorable que la catégorie hiérarchique est élevée.

Si les réponses sont agrégées par déterminants, 90 % des nouveaux retraités citent au moins un motif lié au droit à pension tels qu' « avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein », « avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite » ou encore « avoir atteint un niveau de pension suffisant ». Le choix d'un départ ne se fonde pas uniquement sur ce type de motif : 85 % des nouveaux retraités déclarent ainsi que leur décision relève également de motifs liés à la santé, à leur travail et d'ordre personnel.

Si les motifs invoqués pour le choix d'une cessation d'activité sont communs à l'ensemble des catégories hiérarchiques, leur prédominance diffère sensiblement selon la catégorie considérée. Les fonctionnaires de catégorie C mentionnent plus souvent des motifs liés à la santé ou les motifs « d'atteinte du taux plein », « d'atteinte de l'âge légal » que les fonctionnaires de catégories A et B. Le motif lié au fait « d'avoir d'autres projets personnels » est lui plus souvent cité par les fonctionnaires de catégorie A, enseignants ou non.

La possibilité de partir à la retraite n'entraîne pas mécaniquement un départ à la retraite, puisque 42 % des fonctionnaires nouveaux retraités indiquent être partis à la retraite plus tardivement qu'ils l'auraient pu. Plusieurs raisons sont avancées par les agents pour expliquer ces départs décalés, les principales étant l'intérêt de l'emploi, le souhait de conserver une rémunération d'activité pendant encore quelques années, et le souhait d'augmenter leurs droits à retraite. Cependant, les raisons diffèrent selon l'appartenance à une catégorie hiérarchique. Le motif relatif à l'intérêt du travail est plus souvent cité (20 points d'écart) par les anciens fonctionnaires de catégorie A que par les anciens fonctionnaires de catégories B ou C.

Les nouveaux retraités partis avec une pension assortie d'une décote représentent 12 % des répondants. Près de la moitié d'entre eux a indiqué que la perte engendrée par la décote n'était pas suffisamment importante pour les dissuader de partir avant l'annulation de cette décote. Cependant, cette décote est parfois subie par les agents puisque un quart des retraités affirme n'avoir pu retarder leur départ et ainsi annuler ou minorer la décote. En particulier, les agents de catégorie C, ont moins souvent de décote (8 %), mais lorsqu'ils en ont une, elle est plus souvent subie (38 %). Les nouveaux retraités partis avec une pension assortie d'une surcote représentent 31 % des répondants. La motivation principale de la prolongation d'activité a été principalement financière (38 % des cas) même si 39 % des agents interrogés évoquent des facteurs non monétaires. Les agents de catégorie B indiquent à 51 % que la recherche d'une pension plus élevée grâce à la surcote est l'argument principal les ayant incités à prolonger leur activité, alors que moins du tiers des agents de catégories A (hors enseignants) et C mentionnent cette raison.

Enfin, s'agissant du ressenti de leur situation de nouveaux retraités, près de 75 % des retraités s'estiment satisfaits de leur situation, même si une proportion similaire (71 %) estime que le passage de la vie active à une vie de retraité a entraîné une baisse importante de leurs revenus personnels. Les deux tiers des fonctionnaires interrogés indiquent que leur situation est conforme à celle qu'ils imaginaient avant de partir à la retraite.

## **En 2015, la part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL concernés par la décote poursuit sa baisse**

### **En 2015, la part de fonctionnaires civils de la FPE concernés par la décote continue de diminuer tandis que celle de fonctionnaires civils concernés par la surcote reste stable<sup>29</sup>**

En 2015, comme en 2014 et 2013, 31 % des nouveaux retraités civils bénéficient de la surcote : le nombre de surcotés (16 000) baisse de 5 % par rapport à 2014 tandis que le nombre de nouveaux retraités baisse de 6 %.

En 2014, le nombre de surcotés (17 000) restait stable bien que l'effectif des nouveaux retraités diminuait de près de 3 %. En 2013, le nombre de surcotés avait baissé de 1 % alors que l'effectif des nouveaux retraités avait augmenté de 10 %. En 2012, l'effectif de nouveaux retraités avait connu une forte baisse (-34 %), principalement du fait de l'extinction progressive des possibilités de départ anticipé pour parents de trois enfants et de la mesure d'âge. De ce fait, malgré la progression de la part des surcotés, l'effectif de surcotés se réduisait à 18 000 concernés contre 21 000 en 2011.

Le montant mensuel moyen de la surcote était de 37 euros en 2004, de 85 euros en 2007 et de 153 euros en 2009. Il avait nettement progressé en 2010 du fait de la diminution de la part des petites surcotes et de la majoration du taux de surcote pour atteindre 196 € par mois. Entre 2012 et 2014, il était respectivement de 293 euros, 304 euros puis 323 euros par mois, en lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote. En 2015, le montant mensuel moyen de la surcote a légèrement diminué (317 euros). Le coût global induit par la surcote est estimé à 61,2 M€ en 2015 contre 65,5 M€ en 2014.

En 2015, le nombre de nouvelles pensions décotées est de 6 700, soit 13,1 % des nouveaux pensionnés (Encadré 5). Cette part était de 14,2 % en 2014, de 15,7 % en 2013 et de 15,2 % en 2012. Comme en 2014, la

<sup>29</sup> Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et Orange).



part des hommes et celle des femmes concernés par la décote restent identiques (elles étaient de 17 % pour les hommes et 15 % pour les femmes en 2013). En 2015, la perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 141 € pour les retraités concernés. L'estimation de l'économie globale induite par la décote, hors effet des reports de départ, se replie légèrement à 11 M€ en 2015 contre 13 M€ en 2014, comme en 2013 et 9 M€ en 2012.

#### 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<sup>er</sup> 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 %.

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 20 trimestres, du plus petit nombre 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 jusqu'en 2020 au terme de laquelle le coefficient de minoration sera égal à 1,25 % par trimestre manquant (soit 25 % au maximum) et l'âge d'annulation de la décote correspondra à la limite d'âge.

Figure : Évolution des paramètres de la décote jusqu'en 2020

Année d'atteinte de l'âge d'ouverture des droits	Coefficient de minoration par trimestre manquant (en %)	Âge annulation de la décote
Jusqu'en 2005	Pas de décote	Pas de décote
2006	0,13	Limite d'âge moins 16 trimestres
2007	0,25	Limite d'âge moins 14 trimestres
2008	0,38	Limite d'âge moins 12 trimestres
2009	0,50	Limite d'âge moins 11 trimestres
2010	0,63	Limite d'âge moins 10 trimestres
2011	0,75	Limite d'âge moins 9 trimestres
2012	0,83	Limite d'âge moins 8 trimestres
2013	1,00	Limite d'âge moins 7 trimestres
2014	1,13	Limite d'âge moins 6 trimestres
2015	1,25	Limite d'âge moins 5 trimestres
2016	1,25	Limite d'âge moins 4 trimestres
2017	1,25	Limite d'âge moins 3 trimestres
2018	1,25	Limite d'âge moins 2 trimestres
2019	1,25	Limite d'âge moins 1 trimestre
2020	1,25	Limite d'âge

#### En 2015, la part de fonctionnaires de la FPH et de la FPT affiliés à la CNRACL concernés par la décote diminue et celle des fonctionnaires concernés par la surcote augmente

En 2015, la proportion du flux de nouveaux retraités de la FPT affiliés à la CNRACL qui remplissent les conditions pour bénéficier de la surcote (et qui ne sont pas relevés au minimum garanti) représente 23,6 % (après 23,5 % en 2014). Cette proportion est de 12,9 % dans la FPH (après 12,5 % en 2014).

La surcote procure un gain moyen mensuel<sup>30</sup> de 189,2 euros pour les nouveaux pensionnés de 2015 (contre 198,3 euros en 2014). Ce gain ne concerne que les nouveaux pensionnés de droit direct (hors invalides) qui remplissent les conditions pour bénéficier de la surcote (et qui ne sont pas relevés au minimum garanti).

<sup>30</sup> Ce gain moyen est calculé à partir de la pension versée en décembre 2014, sauf pour les nouveaux retraités décédés en cours d'année où un autre mois est retenu.

La part des agents concernés par la décote en 2015 est de 5,8 % du flux des pensionnés de droit direct à la CNRACL pour la FPT (avec un taux moyen de décote de 9,9 %) ; et de 6,3 % pour la FPH (avec un taux moyen de décote de 9,3 %). Ces proportions étaient de 6,6 % pour la FPT et de 8,3 % pour la FPH en 2014.

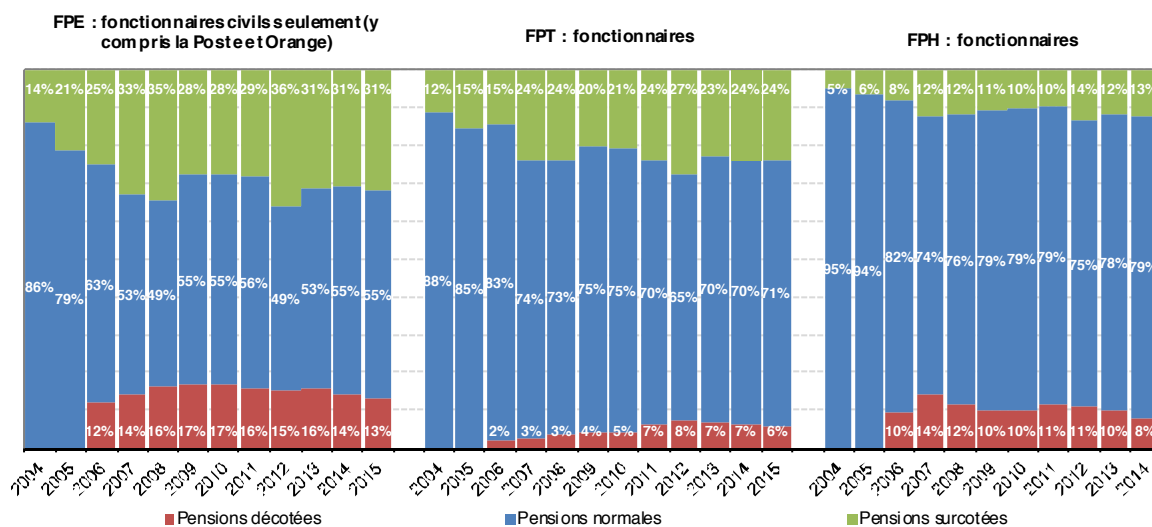
En 2015, la perte moyenne<sup>31</sup> occasionnée par la décote s'établit à 97,2 euros par mois (contre 98,3 euros en 2014). Cette perte ne concerne pas les nouveaux pensionnés de droit direct (hors invalides) qui sont relevés au minimum garanti.

Le taux de liquidation représente la part du traitement de référence pris en compte pour le calcul de la pension. Dans la FPT, en 2015, le taux moyen de liquidation hors décote et surcote des nouveaux pensionnés territoriaux s'établit à 52,1 % du fait de carrières incomplètes. La proportion des pensions au taux plein (75 %) est de 13,9 % et celle des pensions relevées au minimum garanti s'élève à 33 %. Au final, les nouveaux pensionnés territoriaux perçoivent une pension moyenne mensuelle de 1 265 euros, pour une durée moyenne de cotisation de 114 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications).

Dans la FPH, en 2015, les nouveaux pensionnés, dont le taux moyen de liquidation hors décote et surcote s'élève à 60,7 %, sont 19,1 % à recevoir une pension relevée au minimum garanti, et 17,8 % à percevoir une pension à taux plein. La pension moyenne mensuelle s'élève à 1 498 euros, dont près de 6 % d'avantages accessoires (voir *définitions*), pour une durée moyenne de cotisation de 132,3 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications).



**Figure V 2.2-14 : Évolution de la structure des pensions de fonctionnaires entrées en paiement de 2004 à 2015, selon qu'elles sont ou non décotées ou surcotées**



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ :

FPE : fonctionnaires civils (y compris la Poste et Orange) dont la pension est entrée en paiement dans l'année (y compris pensions d'invalidité).

FPT et FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH, dont la pension est entrée en paiement dans l'année et dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures (y compris pensions d'invalidité).

<sup>31</sup> Cette perte moyenne est calculée à partir de la pension versée en décembre 2014, sauf pour les nouveaux retraités décédés en cours d'année où un autre mois est retenu.

### **Encadré 6 : Les comportements de départ à la retraite des agents de catégories A+ dans les trois versants de la fonction publique**

**Dans la fonction publique de l'État, les comportements de départ à la retraite des agents civils de catégorie A+ sont spécifiques par rapport à ceux des autres fonctionnaires<sup>32</sup>**

En 2015, 2 393 pensions de droit direct (soit 6,2 % du total) sont entrées en paiement suite au départ à la retraite de fonctionnaires civils de catégorie A+ de la fonction publique de l'État (hors la Poste et Orange), soit une baisse de 12,5 % par rapport à 2014 (- 7,2 % pour les femmes et - 14,7 % pour les hommes).

L'évolution du nombre de départs des catégories A+ s'inscrit dans le mouvement général orienté à la baisse du nombre de pensions entrées en paiement pour les fonctionnaires civils de la FPE (pour 2015, cette baisse des départs est de 6,4 % pour les femmes et pour les hommes) qui résulte d'une part du décalage de l'âge légal de départ à la retraite, et d'autre part de la suppression depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 des départs anticipés des parents de trois enfants.

Parmi les femmes de catégorie A+ dont la pension est entrée en paiement en 2015, 16,9 % avaient liquidé leur pension pour motifs familiaux, soit une proportion plus importante que parmi l'ensemble des femmes fonctionnaires (14,2 %) mais identique à celle des autres femmes de catégorie A.

En 2015, l'âge moyen de la première mise en paiement des pensions des agents de catégorie A+ est relativement plus élevé (65 ans et 2 mois) que celui de l'ensemble des fonctionnaires civils sédentaires (62 ans et 8 mois) ainsi que de celui des autres agents fonctionnaires sédentaires de catégorie A (62 ans et 9 mois). L'âge moyen de la première mise en paiement des pensions des hommes de catégorie A+ est supérieur de 7 mois à celui des femmes de catégorie A+. Un écart important est observé chez les personnels de catégorie A : 11 mois entre l'âge moyen de jouissance initiale des hommes (63 ans) et celui des femmes (62 ans et 6 mois).

En 2015, les agents fonctionnaires de catégorie A+ ont liquidé leurs droits à pension avec un indice majoré moyen de 1 047, en augmentation de + 6 points par rapport à 2014, (1 004 pour les femmes, 1 067 pour les hommes) et un indice majoré médian de 1 058 (963 pour les femmes, 1 058 pour les hommes). Un quart d'entre eux ont liquidé leur pension avec un indice inférieur à 916, un quart avec un indice supérieur à 1 164.

Le montant mensuel moyen brut (montant principal et accessoires) des pensions entrées en paiement en 2015 s'élève, au moment de la liquidation, à 3 935 euros pour les catégories A+, le montant médian à 3 892 euros. En comparaison, 25 % des nouveaux pensionnés de catégorie A+ perçoivent moins de 2 985 euros, et pour les 25 % les mieux rémunérés, plus de 4 942 euros. L'écart de pension moyenne entre femmes et hommes de catégorie A+ au moment de la liquidation (375 euros) est plus faible que pour l'ensemble des fonctionnaires civils (395 euros). Pour les agents de catégorie A+, l'écart de pension entre femmes et hommes relève avant tout de l'écart de rémunération indiciaire en faveur des hommes atteinte avant la liquidation (63 points d'écart entre indices majorés moyens à la liquidation ; cet écart étant de 92 points pour l'ensemble des fonctionnaires civils).

---

<sup>32</sup> Les départs pour invalidité sont exclus. Dans le cas des polypensionnés, c'est-à-dire des personnes ayant cotisés à différents régimes de retraite de base en raison des multiples employeurs qu'ils auraient eus pendant leur carrière, les niveaux de pension reflètent la seule pension acquise au titre de la carrière prise en compte par le SRE.

Cet encadré actualise pour 2015 les éléments présentés dans Baradji et al. (2015), p.17-18.

**Figure : Effectifs et caractéristiques des fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange, hors départs pour invalidité), dont la pension est entrée en paiement en 2015**

		Nombre de départs à la retraite (hors invalidité)				Age de départ à la retraite		Indice majoré à la liquidation en 2015				Montant mensuel de pensions de droit direct en 2015 (en euros) Pension principale et accessoires			
		Nombre de départs en 2015	Évolution 2014/2015 (en %)	Dont nombre de départs pour motifs familiaux en 2015	Évolution 2014/2015 (en %)	Age moyen de première mise en paiement en 2015	Évolution 2014/2015 (en années)	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
Ensemble	Ensemble titulaires civils	38 812	-6,4%	3 146	-6,5%	61,6	0,5%	663	494	658	783	2 263	1 591	2 173	2 747
	dont : Catégories A+	2 393	-12,5%	129	-11,0%	65,2	0,1%	1 047	916	1 058	1 164	3 935	2 985	3 892	4 942
	Catégories A (hors A+)	20 207	-7,2%	1 964	-3,9%	61,7	0,6%	757	695	746	783	2 577	2 161	2 576	2 944
Femmes	Ensemble titulaires civils	21 481	-6,4%	3 041	-6,2%	61,7	0,6%	622	443	612	771	2 087	1 497	2 014	2 623
	dont : Catégories A+	740	-7,2%	125	-13,2%	64,7	0,2%	1 004	821	963	1 164	3 676	2 790	3 692	4 491
	Catégories A (hors A+)	11 466	-6,6%	1 939	-3,7%	61,3	0,6%	733	658	741	783	2 459	2 074	2 488	2 840
Hommes	Ensemble titulaires civils	17 331	-6,4%	105	-12,5%	61,5	0,2%	714	582	706	783	2 482	1 819	2 340	2 946
	dont : Catégories A+	1 653	-14,7%	4	300,0%	65,4	0,1%	1 067	963	1 058	1 270	4 050	3 093	3 997	5 168
	Catégories A (hors A+)	8 741	-7,9%	25	-16,7%	62,2	0,4%	787	700	783	813	2 732	2 273	2 669	3 131

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État – base des pensions 2015.

Champ : Pensions civiles des retraites de l'État, de droit direct, entrées en paiement en 2015, hors pensions d'invalidité, hors La Poste et Orange et hors pensions anciennement cristallisées

### Pour les officiers généraux, un dispositif particulier d'aménagement de fin de carrière

Les officiers généraux, et certains colonels, bénéficient d'un dispositif particulier d'aménagement de fin de carrière, la deuxième section. Ils basculent donc dans ce dispositif avant de partir définitivement en retraite (en grande majorité à 67 ans, âge maximal de maintien en seconde section).

D'après le code de la défense, « la deuxième section comprend les officiers généraux qui, n'appartenant pas à la première section, sont maintenus à la disposition du ministre de la défense » pour faire face à des situations exceptionnelles de conflit. Lorsqu'ils cessent leur activité, les officiers généraux sont admis en « deuxième section », et peuvent y rester jusqu'à l'âge de 67 ans. Certains colonels peuvent aussi être nommés directement en deuxième section sans passer par la première section. En deuxième section, les officiers généraux ne sont plus en activité, mais ne sont pas encore en retraite.

Les officiers généraux placés en deuxième section perçoivent une solde de réserve. Cette solde est calculée comme une pension de retraite, mais n'est cependant pas une pension de retraite car il n'y a pas de radiation des cadres. Elle est considérée comme un revenu d'activité du point de vue fiscal, qui donne droit à l'abattement de 10 % pour frais professionnel, mais comme une pension du point de vue des cotisations sociales ce qui est plus avantageux.

En 2015, 133 pensions de droit direct (solde de réserve) sont entrées en paiement suite au départ à la retraite d'officiers généraux (contre 176 en 2014, 194 en 2013 et 120 en 2012).

Le montant mensuel moyen des soldes de réserve (montant principal + accessoires) entrées en paiement en 2015 s'élève à 4 864 euros pour les officiers généraux de seconde section (4 153 € pour les colonels et 5 118 € pour les généraux)

### À la CNRACL, les comportements de départ à la retraite des agents de catégorie A+ sont spécifiques par rapport à ceux des autres catégories statutaires

En 2015, 697 pensions de droit direct (soit 1,3 % de l'ensemble des pensions de droit direct à la CNRACL), dont 7 pensions pour motif d'invalidité, sont entrées en paiement suite au départ à la retraite d'agents de catégorie A+ de la FPT et de la FPH.

Parmi les femmes de catégorie A+ (237, soit un tiers des départs), 20,3 % ont liquidé leur pension pour motifs familiaux. Cette proportion est supérieure à celle de l'ensemble des femmes (12,2 %) et à celle des autres femmes de catégorie A (13,3 %).

En 2015, l'âge moyen à la date d'effet de la pension des agents de catégorie A+ (63,5 ans) est plus élevé que celui de l'ensemble des départs (60,4 ans), et que celui des autres agents de catégorie A (61,7 ans).

Au sein des agents de catégorie A+, l'âge moyen de départs des hommes (63,5 ans) est légèrement supérieur à celui des femmes (63,4 ans). Sur l'ensemble des départs de fonctionnaires de la FPT et de la FPH, l'âge moyen

de départ est de 60,6 ans pour les hommes contre 60,3 ans pour les femmes soit un écart légèrement plus important. Par ailleurs, pour les autres agents de catégorie A, on constate un écart de près d'un an : 62,2 ans pour les hommes et 61,3 ans pour les femmes.

En 2015, l'indice majoré moyen à la liquidation des agents de catégorie A+ est de 936 (952 pour les femmes et 927 pour les hommes).

Le montant mensuel moyen (montant principal et accessoires) des pensions entrées en paiement en 2015 s'élève à 3 233 euros pour les catégories A+ (2 887 euros pour les femmes et 3 411 euros pour les hommes). La durée d'assurance totale des femmes de catégorie A+ est inférieure à celles des hommes de même catégorie de 2,2 %.

## Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique

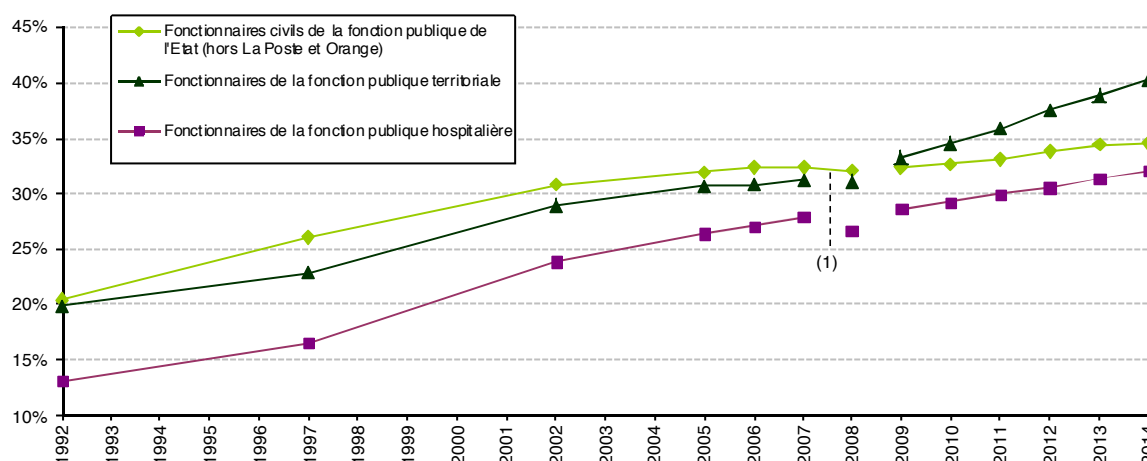
### L'âge moyen dans la fonction publique progresse encore de 2 mois, notamment suite aux réformes des retraites et la part des fonctionnaires de 50 ans et plus augmente dans les trois versants de la fonction publique

Entre décembre 2013 et décembre 2014, l'âge moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 2,4 mois : 2,3 mois pour la FPE, 2,8 mois pour la FPT et 1,7 mois pour la FPH.

La part des fonctionnaires civils (hors La Poste et Orange) de 50 ans et plus n'a cessé d'augmenter depuis 1992, avec une hausse entre 1992 et 2014 de presque 14 points dans la FPE, de 19 points dans la FPH et de plus de 20 points dans la FPT. En 2014, elle augmente de 0,2 point chez les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), de 0,8 point pour les fonctionnaires hospitaliers ; et de 1,5 point pour les fonctionnaires territoriaux.

Plus d'un agent fonctionnaire civil sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2013 dans la fonction publique de l'État (hors La Poste et Orange) : 34,5 % en 2014, après 34,3 % en 2013, 33,9 % en 2012 et 33,2 % en 2011. La proportion est plus élevée encore pour les fonctionnaires territoriaux : en 2014, les agents de 50 ans ou plus représentent 40,3 %, après 38,8 % en 2013, 37,5 % en 2012 et 35,9 % en 2011. Elle est toutefois moindre chez les fonctionnaires hospitaliers : 32,1 % en 2014 après 31,4 % en 2013, 30,5 %<sup>33</sup> en 2012 et 30,0 % en 2011, principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet, près de 60 % des fonctionnaires hospitaliers sont classés en catégorie active fin 2014.

**Figure V 2.2-15 : 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 de 1992 à 2014**



Sources : FGE, SIASP, Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ FPE : France hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre de l'année jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; agents fonctionnaires civils des ministères et EPA au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (SIASP, Insee).

<sup>33</sup> Les fonctionnaires à temps non-complet, les contractuels et les médecins hospitaliers ne sont pas affiliés à la CNRACL. En revanche, la totalité des élèves stagiaires de la FPH sont pris en compte parmi les affiliés de la CNRACL.

Champ FPT et FPH : France hors collectivités d'outre-mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL). À partir de 2009, agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).

(1) Pour la FPT et la FPH, la fiabilisation du fichier des actifs, opérée en 2008 dans le cadre de la constitution de la liste électorale pour le conseil d'administration de la CNRACL, ne permet pas d'établir d'évolution entre 2007 et 2008. Pour la FPE, la FPT et la FPH, le passage à SIASP en 2009 ne permet pas d'établir d'évolution entre 2008 et 2009.

## Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite à venir

L'utilisation, depuis 2013, d'une nouvelle nomenclature des statuts harmonisée sur les trois versants de la fonction publique permet de mieux illustrer le vieillissement des effectifs dans la fonction publique et les flux de départ en retraite passés et à venir. En effet, le statut des agents (fonctionnaires, contractuels etc.) détermine leur régime de retraite d'appartenance.

Fin 2014, la part des 50 ans et plus parmi les fonctionnaires de la fonction publique est de 36,2 %. Parmi les contractuels de la fonction publique, qui cotisent à l'Ircantec (voir paragraphe « **Hausse du nombre de nouveaux retraités à l'Ircantec en 2015, pour des durées de cotisation toujours courtes** »), cette proportion est de 20,3 %.

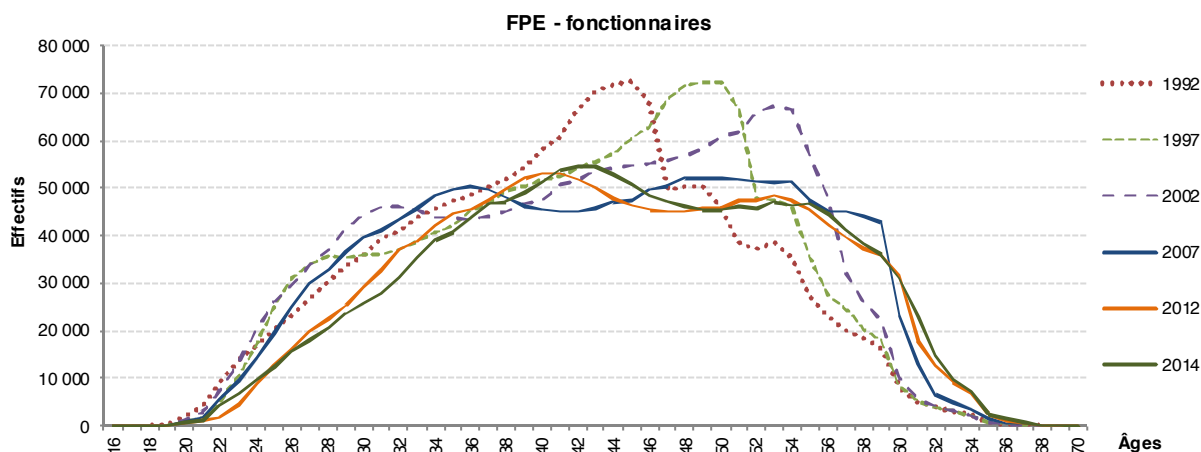
La pyramide des âges des fonctionnaires de l'État présente en 2014 une forme relativement aplatie, proche de celle des années précédentes. Les recrutements dans la fonction publique de l'État ont en effet été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom, puis ont été réduits par la suite. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans poursuit son léger reflux en 2014 (-0,6 % après -1,7 %), après une nette progression en 2012 et 2011 (respectivement +15,8 % et +11,5 %).

La part des fonctionnaires quittant la FPE à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente<sup>34</sup>, majoritairement pour partir à la retraite, demeure relativement stable depuis 2012 : elle est de 14,1 % en 2014, elle était de 13,6 % en 2013 et de 13,0 % en 2012, mais en nette diminution par rapport à son niveau de 2011 et 2010 (respectivement 26,3 % et 37,7 %). Cette forte contraction est à mettre en rapport avec la réforme des retraites.

Les pyramides des âges des agents contractuels de la fonction publique de l'État et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune et bien plus stable dans le temps, avec un pic chez les 23-26 ans (respectivement 20,5 % et 8,5 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations fin 2014).

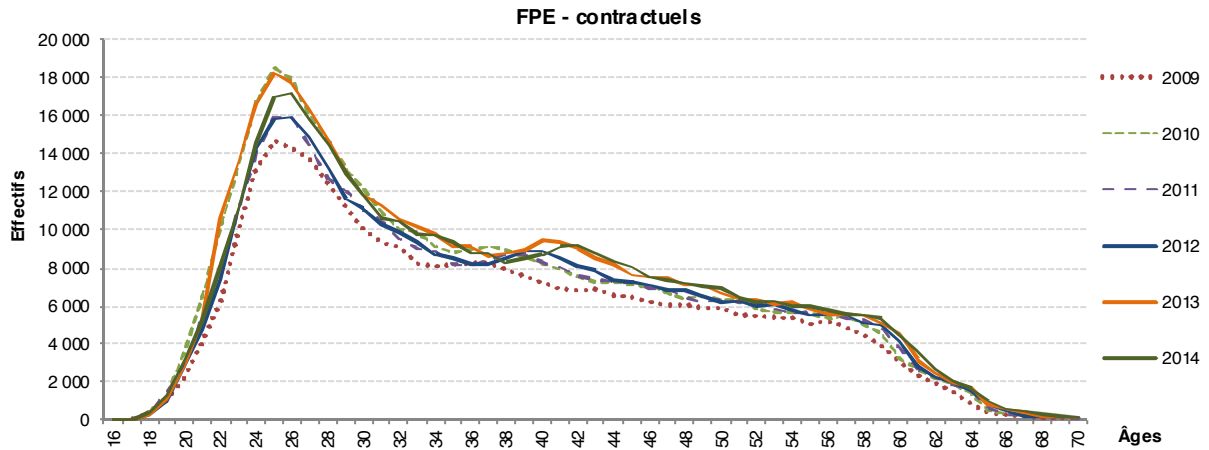
La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts, qui prend notamment en compte les maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les ouvriers d'État, annonce des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années (avec 37,4 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2014).

## Figures V 2.2-16, V 2.2-17, V 2.2-18 et V 2.2-19 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut

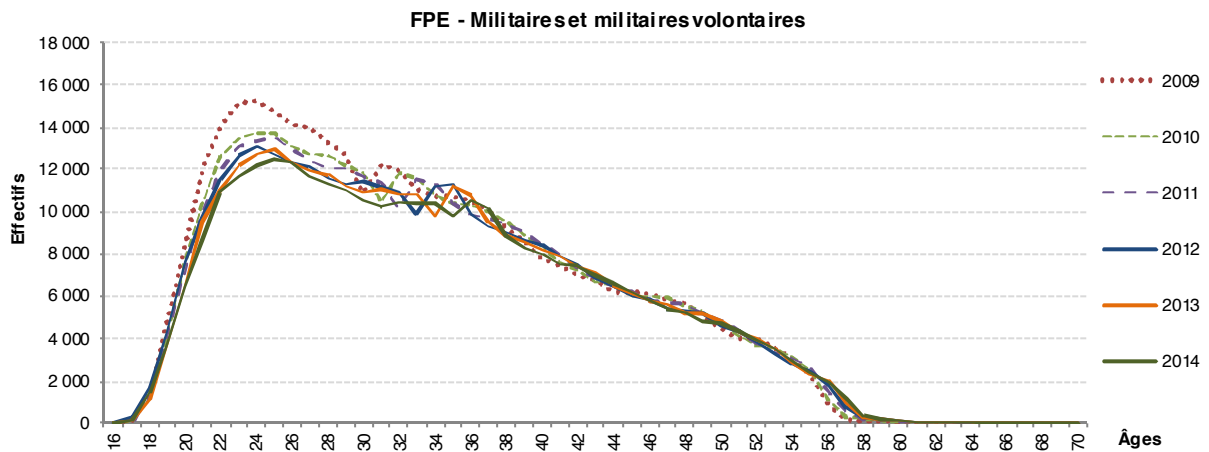


Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre de l'année de 1992 à 2007 (FGE, Insee), agents fonctionnaires civils des ministères et EPA (hors La Poste et Orange) au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (SIASP, Insee).

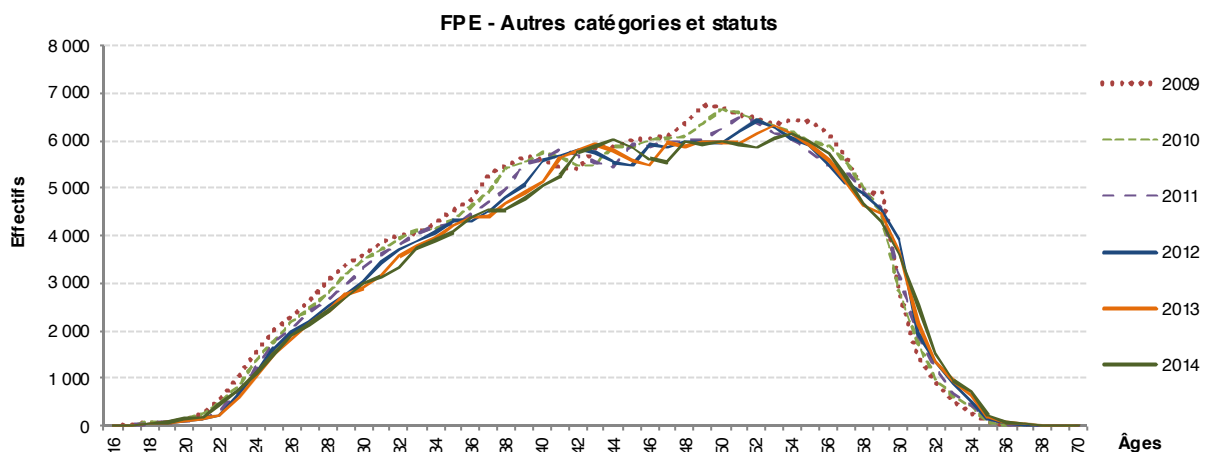
<sup>34</sup> C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPE âgés de 59 ans l'année N-1 et ceux de fonctionnaires de la FPE âgés de 60 ans l'année N, rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPE âgés de 59 ans de l'année N-1.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Militaires et militaires volontaires des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents relevant des autres catégories et statuts des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.  
 NB : La catégorie "Autres catégories et statuts" recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

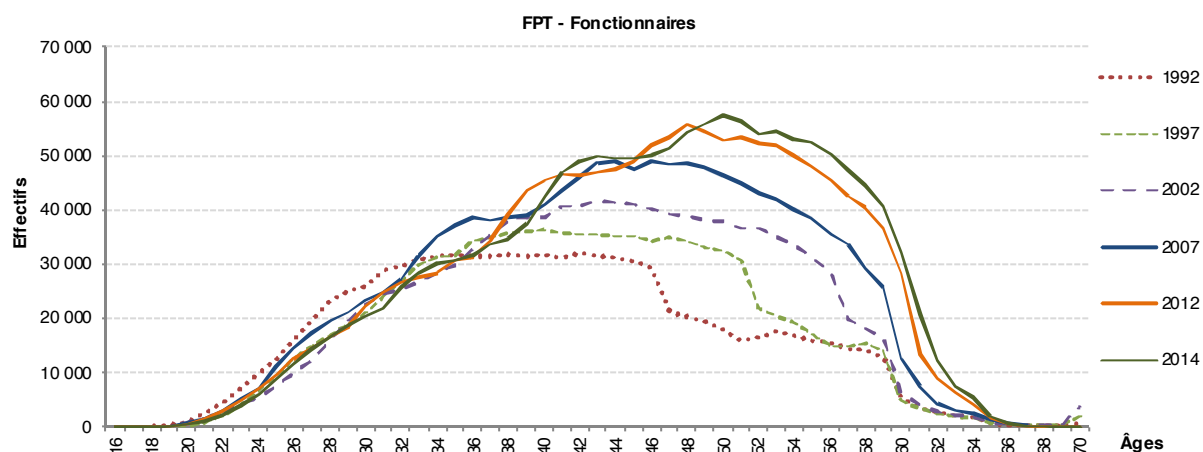
Dans la FPT, la pyramide des âges des fonctionnaires (40,3 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2014), laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années. Ce phénomène a été amplifié par les transferts d'agents<sup>35</sup> issus des services de l'État. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en très forte progression depuis 1992 : il a augmenté de 11,7 % en 2014 et a quasiment doublé depuis l'année 2009.

Le constat est le même pour la pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les assistants maternels et familiaux), les effectifs les plus importants se regroupant dans la tranche 50-60 ans (40,4 % fin 2014). Le nombre d'agents de plus de 60 ans continue par ailleurs d'augmenter en 2014, avec une évolution de + 7,8 %, après + 10,0 % en 2013, + 7,7 % en 2012 et + 14,9 % en 2011. Par ailleurs, après avoir connu une forte hausse en 2011 (+ 11,3 %) et en 2012 (+ 12,0 %), le nombre d'agents âgés de 60 ans s'accroît beaucoup plus faiblement depuis 2013 (avec + 1,7 % en 2013 et + 1,1 % en 2014).

La pyramide des âges des agents contractuels présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 25 ans. Seulement 23,3 % des agents contractuels de la FPT sont âgés de 50 ans et plus fin 2014.

La part des fonctionnaires quittant la FPT à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente<sup>36</sup>, majoritairement dû à des départs en retraite, est de 18,0 % en 2014. Cette part est relativement stable par rapport à 2013 (18,6 %), en légère augmentation par rapport à 2012 (15,0 %), mais en nette diminution par rapport à 2011 et 2010 (respectivement 29,8 % et 40,4 %). Cette forte contraction s'explique aussi par la réforme des retraites.

**Figures V 2.2-20, V 2.2-21 et 2.2-22 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut**



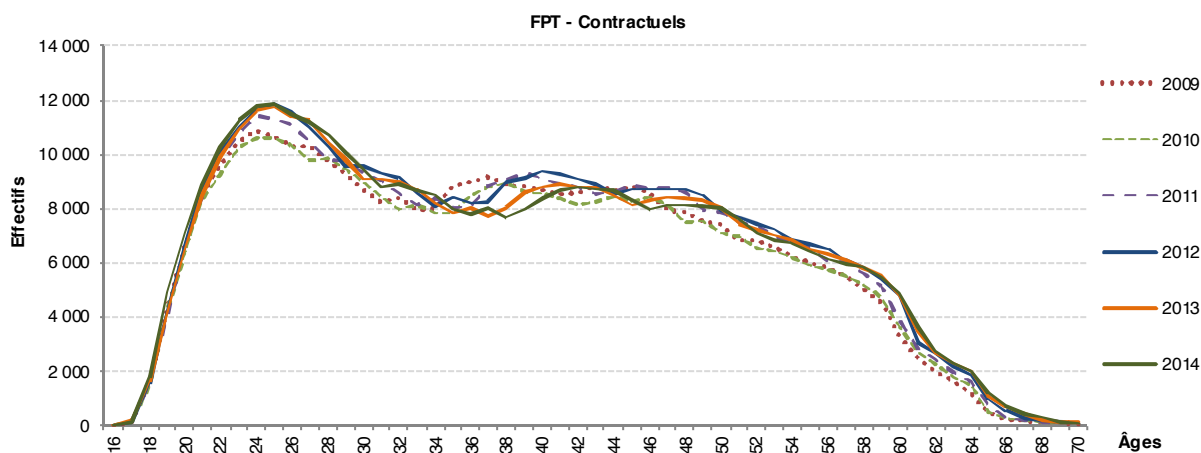
Sources : données CNRACL ; SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL). À partir de 2009, agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).

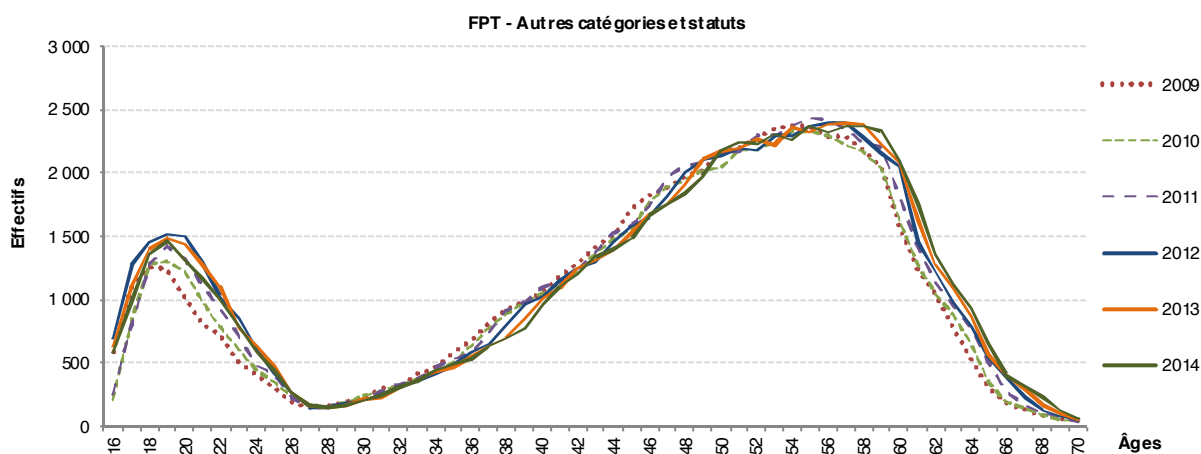
<sup>35</sup> Les agents de 50 ans et plus sont plus nombreux parmi les agents directement transférés, aussi bien dans les départements que dans les régions. Au 1<sup>er</sup> janvier 2009, la part des agents de 50 ans et plus chez les agents transférés était de 34 % dans les régions et de 38 % dans les départements.

<sup>36</sup> C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPT âgés de 59 ans l'année N-1 et ceux de fonctionnaires de la FPT âgés de 60 ans l'année N, rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPT âgés de 59 ans de l'année N- 1.





Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels au 31 décembre de l'année.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.

NB : La catégorie "Autres catégories et statuts" recouvre principalement des assistants maternels et familiaux, et des apprentis.

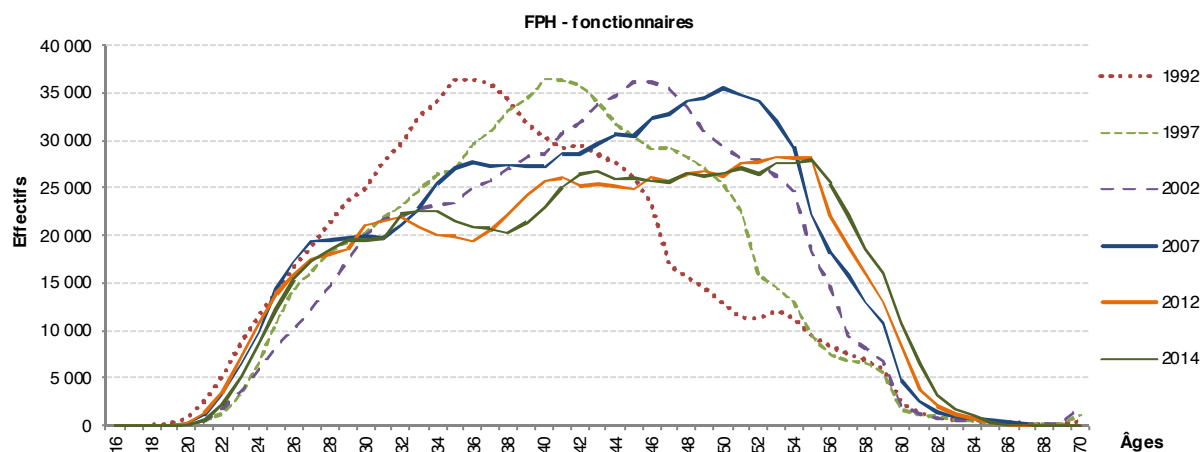
Dans la FPH, la succession des pyramides des âges des agents fonctionnaires ressemble à celle de la FPE, avec, au niveau des âges les plus élevés, une bosse liée aux embauches du baby-boom. En 2014, cette pyramide des âges des agents fonctionnaires présente une forme relativement aplatie, qui laisse augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir. Par ailleurs, le vieillissement des effectifs se poursuit (32,1 % des fonctionnaires sont âgés de 50 ans et plus fin 2014, contre 31,4 % en 2013).

La pyramide des âges des agents contractuels affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,4 % des agents sont âgés de 50 ans et plus au 31 décembre 2014). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les médecins hospitaliers) laisse apparaître à la fois un pic autour de 26 ans et une part non négligeable d'agents âgés de 50 ans et plus (32,6 % fin 2014).

La part des fonctionnaires quittant la FPH à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente<sup>37</sup>, majoritairement dû à des départs en retraite, est de 26,5 % en 2014. Cette part est globalement stable depuis 2012 (25,1 % en 2013 et 25,8 % en 2012), mais en nette diminution par rapport à 2011 et 2010 (respectivement à 30,2 % et 46,0 %). Cette forte contraction s'explique également par la réforme des retraites.

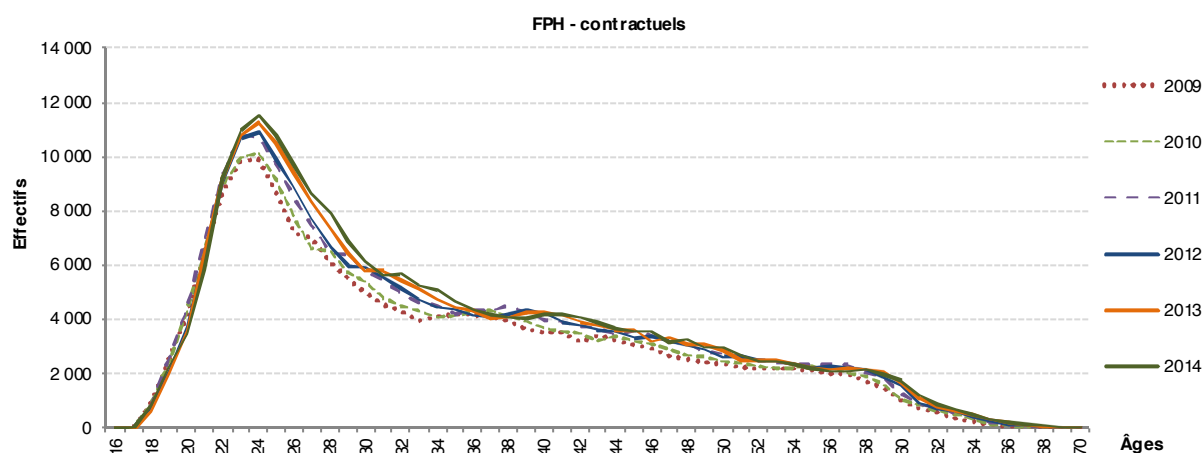
<sup>37</sup> C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPH âgés de 59 ans l'année N-1 et ceux de fonctionnaires de la FPH âgés de 60 ans l'année N, rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPH âgés de 60 ans de l'année N-1.

**Figures V 2.2-23, V 2.2-24 et V 2.2-25 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut**



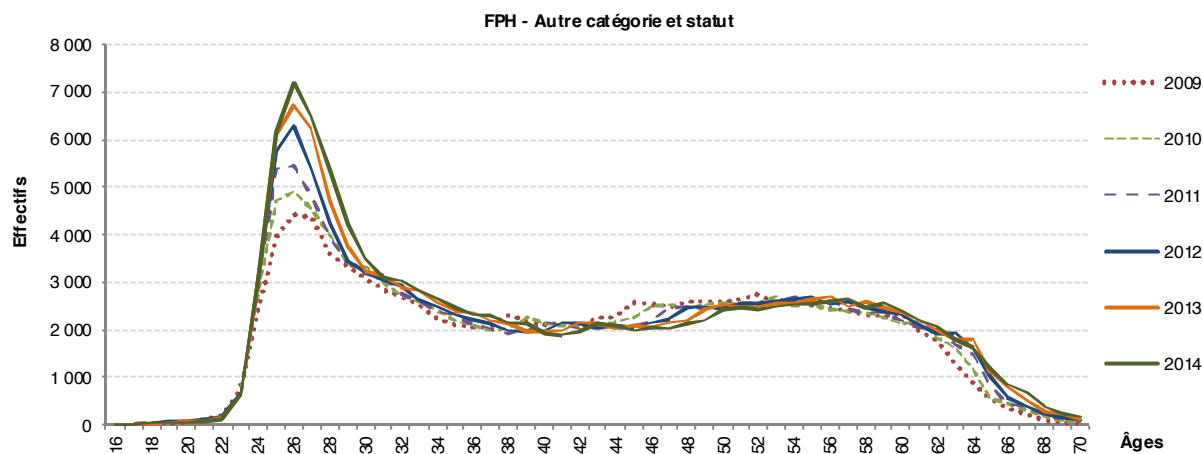
Sources : Données CNRACL ; SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPH (y compris élèves stagiaires) affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL). À partir de 2009, agents fonctionnaires (hors élèves stagiaires) au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels au 31 décembre de l'année.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

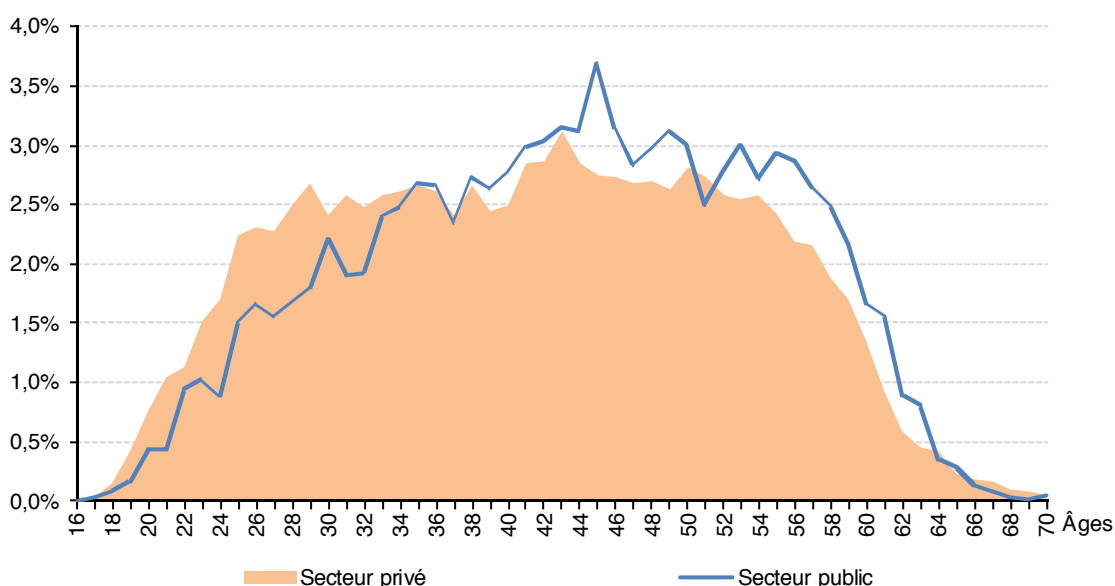
Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.  
NB : La catégorie "Autres catégories et statuts" recouvre principalement des médecins et des apprentis.

### Une structure par âge différente entre secteur public et secteur privé

La proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique à celle du secteur privé. Cette situation résulte du rythme différent des recrutements passés d'une part, mais aussi des modalités différentes de départs à la retraite. Dans le privé, le recours à des dispositifs de préretraite (et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs), ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail contribuent à diminuer le poids des plus âgés.

À la différence du privé, le système de carrière dans la fonction publique conduit, en règle générale, à une plus grande stabilité de l'emploi et donc au maintien dans l'emploi des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents de la fonction publique, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé, explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

**Figure V 2.2-26 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4<sup>ème</sup> trimestre 2015**



Source : enquête Emploi Insee, 4ème trimestre 2015. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine, salariés hors entreprises publiques, hors intérimaires, apprentis, contrats aidés et stagiaires.

### Effectifs et pyramides des âges des agents en catégorie active dans les trois versants de la fonction publique

Le code des pensions civiles et militaires de retraite (pour les fonctionnaires civils de l'État) et le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 pour la CNRACL (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite, pour les personnes dont l'emploi est classé dans la catégorie active ayant accompli au moins 15 ans de services actifs, à l'âge de 50 ou 55 ans (d'autres âges sont prévus pour certains emplois (Encadré 7)). La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève progressivement, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées. Ainsi, l'âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD) est progressivement relevé à 52 ans pour les fonctionnaires dont l'AOD était antérieurement fixé à 50 ans, et à 57 ans pour les fonctionnaires dont l'AOD était antérieurement fixé à 55 ans. De même, la durée de service actif requise est relevée à 17 ou 27 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. 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.

### Encadré 7 : L'utilisation de SIASP pour détecter les catégories actives

La détection des ayant-droit à la retraite anticipée au titre de la catégorie active est relativement délicate. En effet, la source d'information utilisée (SIASP – Insee) permet seulement de repérer les agents occupant un emploi classé dans la catégorie active, sans garantie d'un départ à la retraite ultérieur en tant que tel, celui-ci étant conditionné par la durée de service. Il existe ensuite des problèmes inhérents à la source dans chaque versant de la fonction publique.

Les estimations des effectifs de la catégorie active ne sont possibles dans la FPT que lorsqu'il existe une correspondance directe avec des grades disponibles dans SIASP, c'est-à-dire les sapeurs-pompiers professionnels et les agents de Police municipale.

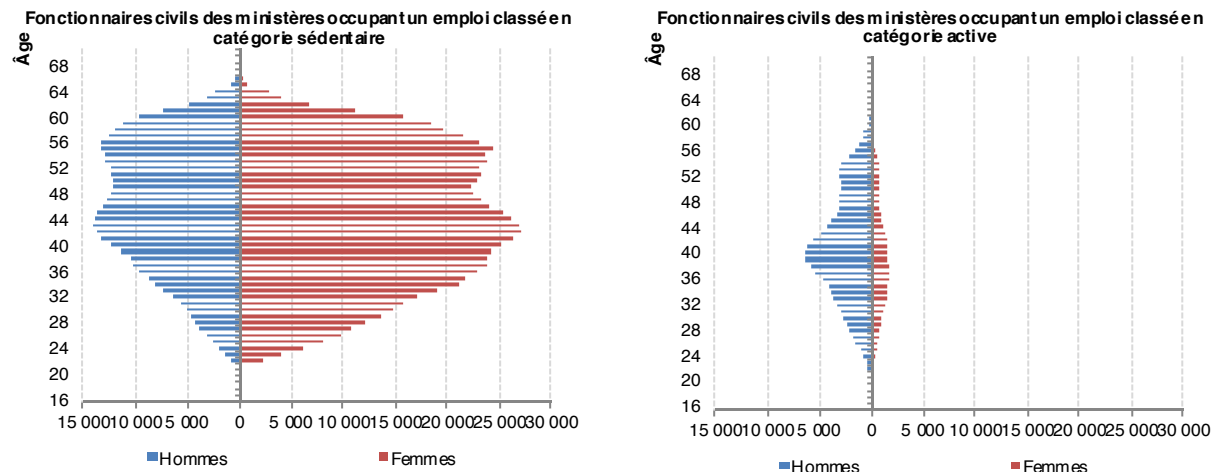
Dans la FPH, les différents emplois de la catégorie active ont été identifiés sur le champ des fonctionnaires à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois hospitaliers (NEH). Les effectifs des autres emplois de la catégorie active sont plus difficiles à estimer précisément, compte tenu de l'impossibilité de distinguer au sein des différents grades les fonctions ou emplois concernés par le classement dans la catégorie active. Là encore, les chiffres fournis constituent une estimation plafond.

Dans la FPE, les différents emplois de la catégorie active ont été identifiés parmi les fonctionnaires civils des ministères à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois de l'État (la NNE). Les grades NNE des agents des établissements publics administratifs (EPA) n'étant pas toujours renseignés dans SIASP, ces agents sont automatiquement exclus de l'étude.

Dans certains cas, les effectifs n'ont pu être estimés (cas des personnels paramédicaux des hôpitaux militaires) ; dans d'autres cas, le chiffre fourni constitue une estimation plafond (par exemple, pas de distinction possible, au sein des contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer, des fonctions donnant lieu à un classement dans la catégorie active).

Dans les ministères, on estime à 153 700 le nombre d'agents fonctionnaires civils occupant un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2014, soit 11,6 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils des ministères, proportion en légère diminution par rapport à l'année précédente (11,8 % en 2013 et 12,1 % fin 2012). Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 17,8 %, proportion relativement stable depuis 2012. Elle est de 35,6 % chez les fonctionnaires civils occupant un emploi de la catégorie sédentaire. Du fait de départs à la retraite généralement à 57 ans, voire 52 ans, la proportion d'agents de 50 ans et plus est mécaniquement plus faible au sein de la catégorie active qu'au sein de la catégorie sédentaire.

**Figure V 2.2-27 : Pyramide des âges des fonctionnaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2014**



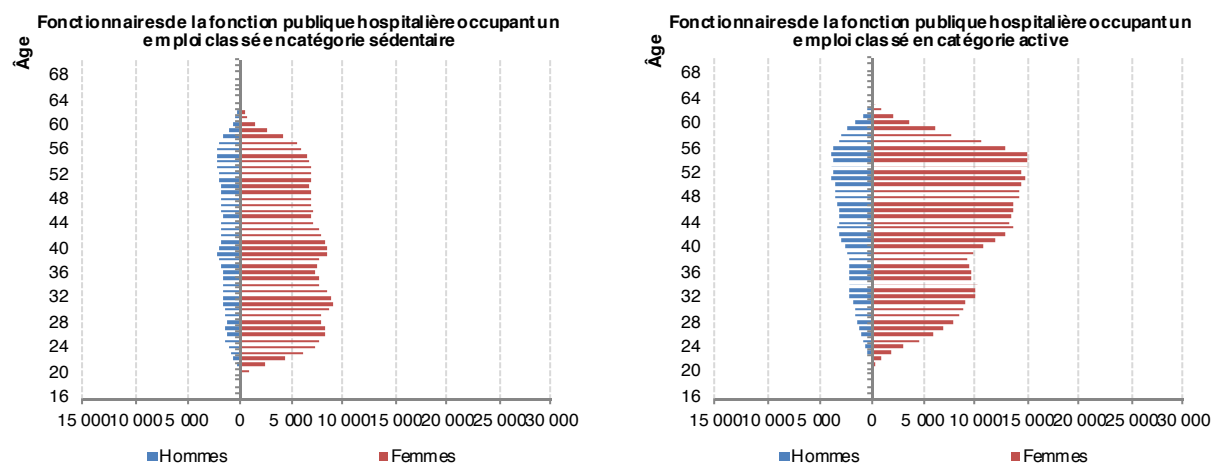
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre 2014.

Dans la FPT, le département des études et statistiques locales de la DGCL estime que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active seraient de l'ordre de 5 à 10 % des effectifs.

Dans la FPH, le classement dans la catégorie active concerne essentiellement les personnels infirmiers et paramédicaux en contact avec les malades et les autres personnels hospitaliers (soit environ 414 600 agents).

Au total, 497 700 agents fonctionnaires étaient susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2014, soit 59,2 % de l'ensemble des agents fonctionnaires de la FPH, en très léger recul depuis 2012 (59,6 % en 2013 et 60,1 % en 2012). La part des 50 ans et plus est plus importante chez les fonctionnaires de la catégorie active que chez les fonctionnaires de la catégorie sédentaire (respectivement 34,3 % et 24,0 %). Ce résultat transitoire provient du choix offert aux infirmiers de garder leur « statut actif » en restant classé en catégorie B, ou de passer en catégorie A avec perte du classement dans la catégorie active. Parmi les personnes proches de la retraite, peu ont choisi de passer en catégorie A.

**Figure V 2.2-28 : Pyramide des âges des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2014**



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires au 31 décembre 2014.

**Figure V 2.2-30 : Effectifs des fonctionnaires occupant un emploi classé dans la catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2014**

	Effectifs au 31/12/2014	Remarques
<b>Fonction publique de l'État</b>		
Personnels actifs de la Police nationale	109 319	
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	19 030	
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	2 828	
Personnels de la surveillance des douanes	9 006	
Instituteurs (1)	3 532	
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	5 010	
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	4 605	
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	nd	
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	401	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
<b>Fonction publique territoriale</b>		
Agents des réseaux souterrains des égouts	nd	
Sapeurs pompiers professionnels	38 783	
Agents de Police municipale	17 375	
Agents de surveillance de la Préfecture de Police (2)	nd	
Agents techniques (certains emplois, notamment dans le domaine de la salubrité)	nd	
<b>Fonction publique hospitalière</b>		
Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010	109 309	
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	304 326	
Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	4 214	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en contact avec les malades
Puériculteurs en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active)	9 430	Impossibilité de distinguer dans la source les services de pédiatrie
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	52 856	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents d'entretien (certaines fonctions)	16 372	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents de service mortuaire et de désinfection	191	

Source : SIASP, Insee. Traitements DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires civils au 31 décembre 2014.

(1) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A).

(2) Pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires, les agents de la préfecture de police de Paris sont désormais classés dans la fonction publique de l'État. A l'occasion du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011, l'introduction du nouveau système d'information SIASP-Insee pour le décompte des effectifs des trois versants de la fonction publique a conduit à réviser les périmètres de chacun des versants de la fonction publique, à partir de la catégorie juridique de l'employeur. En revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'identifier parmi les agents de la préfecture de police de Paris ceux classés en catégorie active.

nd : non disponible

## Bibliographie

Hama S., Mercier F., Gautier L., 2014, « Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique » Vue 2.2 et fiches thématiques 5 « Retraite », DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2014, p.117 à 147 et 383 à 428.

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2015, Direction du budget.

COR, « Évolutions et perspectives des retraites en France », rapport annuel de juin 2015 et juin 2014.

Premier et deuxième avis annuel du Comité de suivi des retraites, juillet 2014 et juillet 2015.

Solard G. (dir.), 2015, *Les retraités et les retraites*, Drees, Études et statistiques, édition 2015.

« Les chiffres-clés des retraites de l'État », « Le recueil statistique » et « L'abrégé statistique », Service des retraites de l'État, édition 2014 (2013 pour le recueil statistique).

« Le recueil statistique de la CNRACL », CNRACL, édition 2013.

« Le recueil statistique de l'Ircantec », Ircantec, édition 2013.

« Le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État », FSPOEIE, 2012.

Aubert P., Le Meil P., et Leroy S., 2015, « Les motivations de départ à la retraite des fonctionnaires », SG-COR, SRE, CDC-DRS, *Questions Retraite & Solidarité*, n° 10 de janvier 2015.

Baradji E., Dorothee O., et Pouliquen E., « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », DGAFP, *Point Stat*, février 2015, p.17-18.

Bellamy V. et Beaumel C., 2016, « Bilan démographique 2015 – Le nombre de décès au plus haut depuis l'après-guerre », *Insee Première* n° 1581

### Annexe 1 : État des lieux des polypensionnés de la fonction publique

Par définition, un individu est dit polypensionné lorsqu'il perçoit des pensions de différents régimes de retraite de base : il s'agit donc d'un individu ayant été affilié à plusieurs régimes de base durant sa carrière professionnelle.

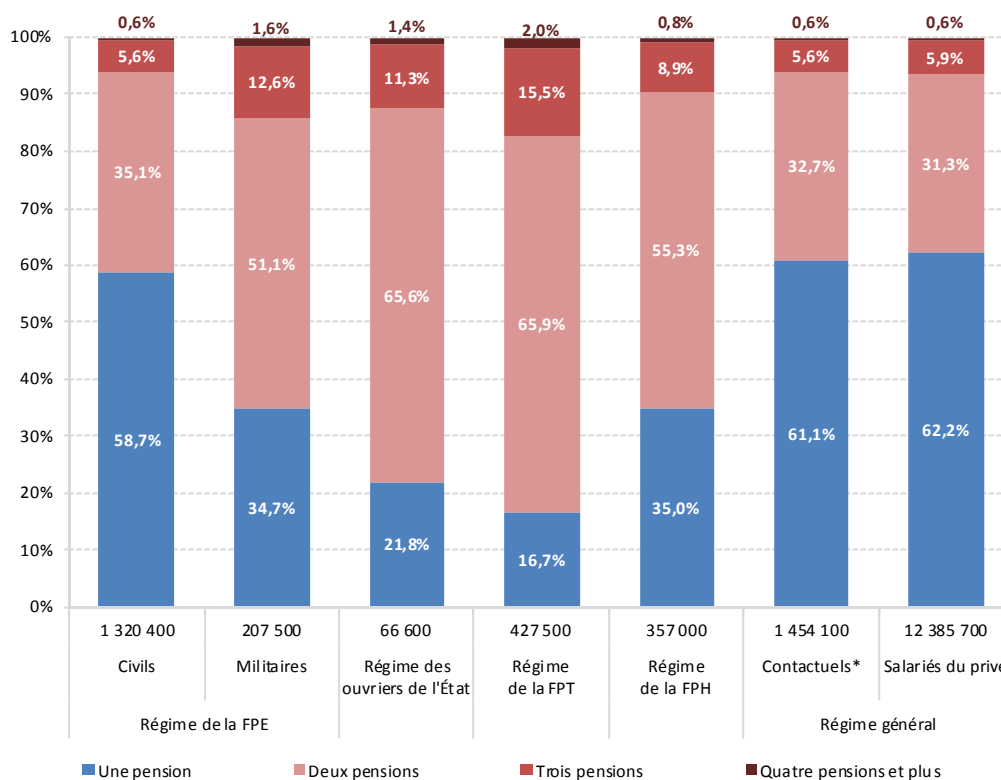
En 2012, d'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), la proportion de polypensionnés, parmi les pensionnés âgés de 60 ans ou plus des différents régimes, varie de près de 39 % (pour l'Ircantec) à 78 % (pour le FSPOEIE) contre près de 38 % au sein du régime général.

Dans le détail, les pensionnés civils de la fonction publique de l'État et de l'Ircantec (anciens contractuels) se caractérisent par une faible proportion de polypensionnés (inférieure à 50 %) tandis que les pensionnés militaires, les pensionnés des versants hospitalier et territorial de la fonction publique ainsi que les anciens ouvriers d'État se distinguent par une forte proportion de polypensionnés (supérieure à 65 %, cf. figure V.2.2-A).

Un agent contractuel de la fonction publique (affilié à l'Ircantec) occupe plus fréquemment différents emplois sous différents statuts durant sa carrière. Cependant, du fait du périmètre très large du régime général auquel est associé le régime complémentaire de l'Ircantec, il a plus de chances d'avoir toujours occupé des emplois, que ce soit dans le public ou le privé, relevant de ce régime de base. Ainsi, la proportion de polypensionnés parmi les pensionnés de l'Ircantec est, au final, inférieure à celle des autres régimes. De même, un fonctionnaire de l'État, du fait de l'étendue de la fonction publique de l'État et de son statut, réalise plus fréquemment l'intégralité de sa carrière au sein de ce même régime.

À l'inverse, les militaires ont souvent une « seconde carrière » civile à la suite de leur service. Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL ont également plus de passerelles, notamment dans la fonction publique hospitalière, avec des emplois comparables dans le secteur privé, ce qui est également le cas des ouvriers d'État. Ces éléments expliquent la très forte proportion de polypensionnés parmi les bénéficiaires de ces régimes.

Figure V.2.2-A : Répartitions des pensions de retraite selon les régimes d'affiliation



Source : EIR 2012 (Drees, traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information).

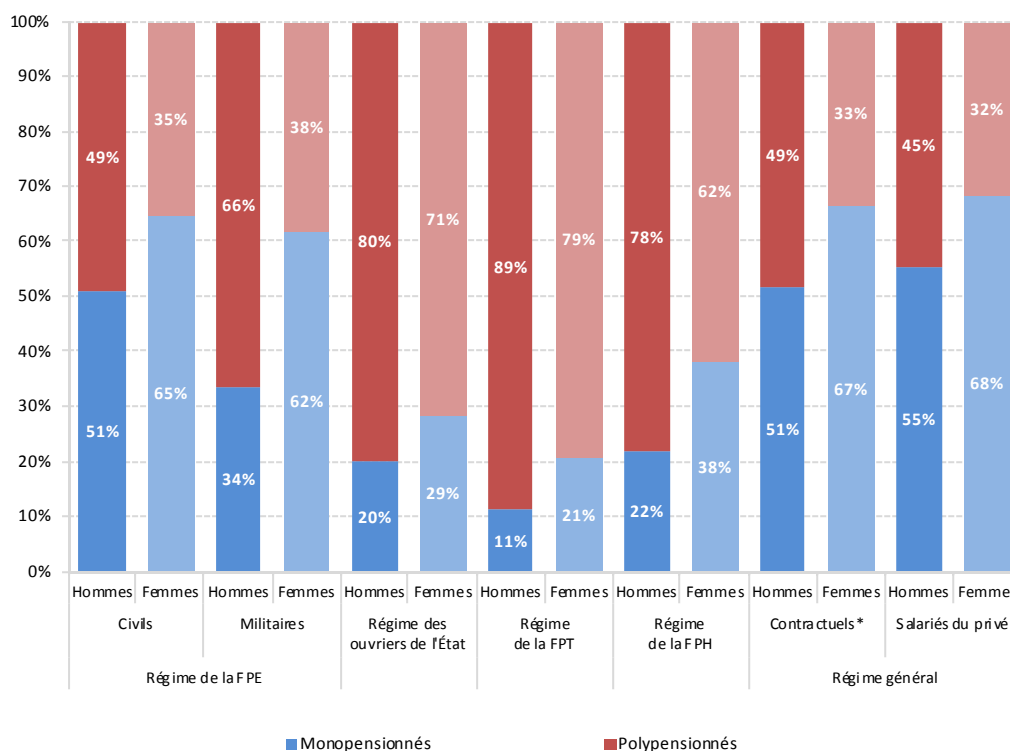
Champ : Pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

Lecture : En 2012, 51,1 % des pensionnés militaires du SRE perçoivent deux pensions de retraite de régimes différents.

\* Le régime complémentaire de l'Ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que les salariés des entreprises publiques ou semi-publiques.

La part des polypensionnés parmi les femmes est sensiblement inférieure à celle parmi les hommes, dans l'ensemble des régimes de la fonction publique. Ceci témoigne d'une disparité importante de la mobilité au cours de la carrière professionnelle passée selon le sexe. Parmi les pensionnés du régime de la FPT, il y a ainsi une proportion deux fois plus faible de monopensionnés parmi les hommes (11 %) que parmi les femmes (21 %, cf. figure V.2.2-B)

**Figure V 2.2-B : Part des polypensionnés selon le sexe et les régimes d'affiliation**



Source : EIR 2012 (Drees, traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information).

Champ : Pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

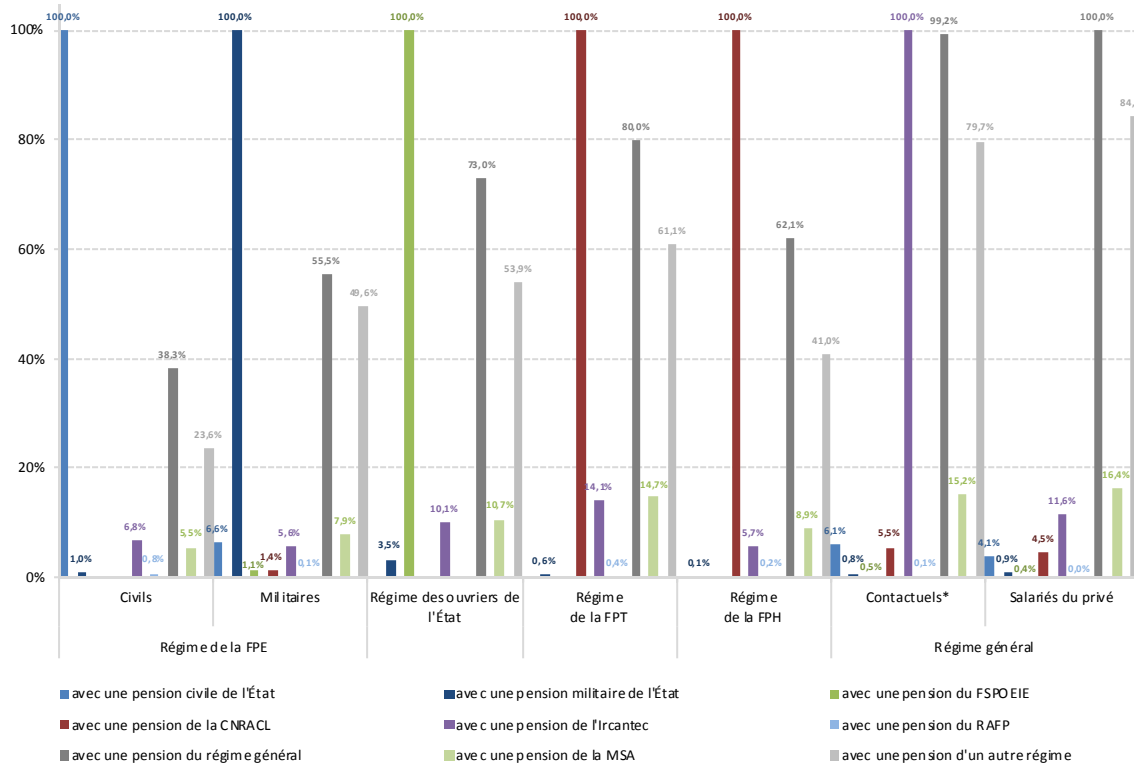
Lecture : En 2012, parmi les anciens fonctionnaires civils de l'État, 49 % des hommes sont polypensionnés tandis que seulement 35 % des femmes le sont.

\* Le régime complémentaire de l'Ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que les salariés des entreprises publiques ou semi-publiques.

Certaines combinaisons de régimes sont plus fréquentes que d'autres parmi les polypensionnés (cf. figure V 2.2-C). Ainsi, certains cumuls sont quasiment la règle : les pensionnés de l'Ircantec doivent nécessairement être affiliés à un régime de base (CNAV ou MSA) et ainsi près de 99 % perçoivent en parallèle une pension du régime général. À l'inverse, aucun pensionné ne cumule une pension civile de l'État et une pension de la CNRACL, étant donné qu'une pension unique est versée par le dernier des deux régimes auquel l'agent a été affilié. Par ailleurs, une proportion importante des pensionnés du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE cumule également une pension du régime général (38 % des pensionnés civils de l'État, 55 % des pensionnés militaires et près de 72 % des pensionnés de la CNRACL et du FSPOEIE). Environ 10 % des pensionnés militaires perçoivent, outre leur pension militaire, une pension civile de l'État, une pension de la CNRACL ou une pension du FSPOEIE. Entre 6 % et 10 % des pensionnés des régimes de retraite des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, des militaires et des ouvriers d'État cumulent aussi en parallèle une pension de l'Ircantec. Une proportion non négligeable de pensionnés, allant de 6 % (parmi les pensionnés civils de l'État) à 15 % (parmi ceux de l'Ircantec), bénéficie également d'une pension auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA).



**Figure V 2.2-C : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions**



Source : EIR 2012 (Drees, traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information).  
 Champ : Pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

Lecture : En 2012, 38 % des pensionnés civils de l'État perçoivent également une pension du régime général.

\* Le régime complémentaire de l'ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que les salariés des entreprises publiques ou semi-publiques.

Le RAFP n'étant pas un régime de base, il n'entre pas dans la détermination des polypensionnés. Tous les fonctionnaires civils et militaires des trois versants de la fonction publique sont affiliés au RAFP depuis 2005 : si moins de 1 % des pensionnés d'un régime de retraite public (hors FSPOEIE) perçoivent déjà une pension du RAFP en 2012, cette proportion est appelée à progresser graduellement jusqu'à concerner l'ensemble de ces pensionnés avec le flux des nouveaux pensionnés ayant suffisamment cotisé pour percevoir une pension au titre du RAFP.

En termes de montant de pension, la situation des polypensionnés de la fonction publique varie assez fortement selon leur régime et le nombre de leurs pensions (cf. figure V 2.2-D). Ainsi, l'avantage brut principal de droit direct moyen (donc la pension totale hors majorations et réversion) est plus élevé lorsqu'il y a cumul de pensions pour les anciens militaires et contractuels ainsi que pour les anciens salariés du régime général (qui bénéficient d'une pension globale en moyenne supérieure de 20 à 30 % à celle des monopensionnés). Ce n'est par contre pas le cas des anciens fonctionnaires civils, dont la pension globale est en moyenne inférieure de près de 10 % à celle des monopensionnés.

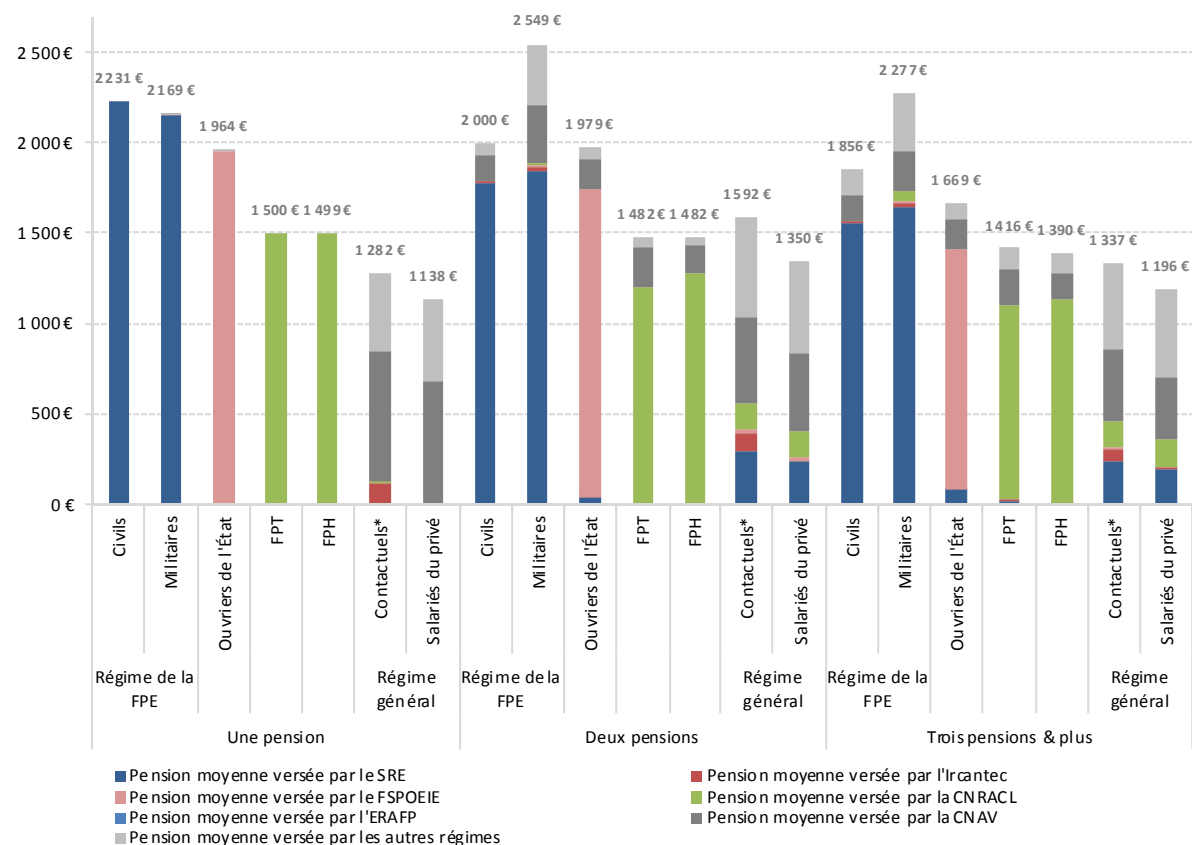
Toutefois, à partir d'un cumul de trois pensions ou plus, la pension moyenne totale diminue quel que soit le régime. Il ne s'agit pas là d'un effet « carrière incomplète », le nombre de trimestres cotisés étant en moyenne plus élevé pour les polypensionnés que pour les monopensionnés, mais plutôt d'un effet « rémunération ». Les polypensionnés ont ainsi en moyenne des rémunérations prises en référence pour leur liquidation plus faibles que leurs homologues monopensionnés. Si la perception d'une seconde pension va de pair avec une carrière professionnelle en moyenne plus longue (et donc une durée d'assurance supérieure) pour les anciens militaires et contractuels, la perception d'une troisième pension (ou d'une deuxième pension pour les anciens fonctionnaires civils de l'État) est davantage le signe d'une carrière professionnelle incomplète (et donc d'une durée d'assurance plus réduite).

Pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, le nombre de pensions distinctes perçues n'a en revanche que peu d'influence sur le niveau global de pension.

En termes de composition de la pension moyenne, les pensions publiques (versées par le SRE, la CNRACL, le FSPOEIE et l'ircantec) représentent logiquement l'intégralité des pensions des monopensionnés de la fonction publique, à l'exception des anciens contractuels pour lesquels l'ircantec n'est que le régime complémentaire : ils ne perçoivent en moyenne que 10 % de leur pension totale de ce régime à ce titre. Parmi les bipensionnés de la

fonction publique, la part des pensions publiques dans la pension totale moyenne se maintient entre 74 % (anciens militaires) et 90 % (anciens fonctionnaires civils de l'État) à l'exception des anciens contractuels pour lesquels cette part augmente à 34 % (leur second régime d'affiliation est ainsi souvent un régime public). Enfin, parmi les pensionnés percevant plus de deux pensions de base distinctes, cette part fléchit légèrement pour se situer entre 74 % (anciens militaires) et 82 % (anciens fonctionnaires civils de l'État et ouvriers d'État) tandis qu'elle diminue à hauteur de 34 % pour les anciens contractuels.

**Figure V 2.2-D : Décomposition de l'avantage principal de droit direct moyen versé aux pensionnés selon les régimes d'affiliation et le nombre de régimes de base**



Source : EIR 2012 (Drees, traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information).

Champ : Pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

Lecture : En 2012, un ancien ouvrier d'État percevant deux pensions de retraite perçoit en moyenne un avantage principal brut de droit direct (donc hors majoration et réversion et avant CSG et CRDS) de 1 979 euros par mois, dont 1 700 euros versés par le FSPOEIE.

\* Le régime complémentaire de l'Ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que les salariés des entreprises publiques ou semi-publiques.

# **Les rémunérations dans la fonction publique**



## Vue 3

# Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

Céline DENNEVAULT  
(Drees<sup>38</sup>)  
Natacha GUALBERT  
(DGAFP<sup>39</sup>)  
Safiedine HAMA  
(DGCL<sup>40</sup>)

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2014, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 661 euros. Il est de 3 002 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 257 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 675 euros dans la fonction publique hospitalière.

Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 205 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés (et le salaire net médian à 1 957 euros). Il s'élève à 2 477 euros mensuels dans la fonction publique de l'État (et le salaire net médian à 2 276 euros), à 1 877 euros dans la fonction publique territoriale (et le salaire net médian à 1 688 euros) et à 2 223 euros dans la fonction publique hospitalière (et le salaire net médian à 1 881 euros) et à 2 226 euros dans le secteur privé.

En 2014, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,7 %, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+1,0 %), en lien avec l'augmentation du taux de cotisation salariale pour les pensions des fonctionnaires et des contractuels. Dans un contexte de rebond après un ralentissement lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires, et suite notamment à la revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C, l'évolution du salaire net s'accélère en 2014 dans chacun des versants de la fonction publique.

Compte tenu du ralentissement de l'inflation (+0,5 % contre +0,9 % en 2013), le salaire net moyen augmente de 0,2 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique pour 0,6 % dans le secteur privé. Dans la fonction publique de l'État, il baisse de 0,2 % (après -0,7 % en 2013), et augmente de 0,8 % dans la fonction publique territoriale (après -0,1 % en 2013) et de 0,3 % dans la fonction publique hospitalière (après -0,5 % en 2013).

L'éventail des rémunérations, mesuré par le ratio entre le salaire au-delà duquel se situent les 10 % les mieux rémunérés et celui en deçà duquel se trouvent les 10 % les moins rémunérés, s'élargit très légèrement dans la FPE (+0,04), reste stable dans la FPT, et diminue dans la FPH (-0,03).

Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP), c'est-à-dire le salaire net moyen des personnes présentes tout au long de deux années consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail, a augmenté de 1,8 % en euros constants. Dans chaque versant, l'évolution de la RMPP a accéléré en valeur courante et bénéficié du ralentissement de l'inflation. Ainsi, elle augmente en pouvoir d'achat plus fortement dans la fonction publique de l'État (+1,6 % après +0,5 % en 2013) et la fonction publique territoriale (+2,1 % après +0,8 %) que dans la fonction publique hospitalière (+1,5 % après +0,9 %). Cette accélération s'explique notamment par un rééquilibrage après un ralentissement lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et par la revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C.

Toutefois, du fait des éléments variables de rémunération, 31 % des agents « en place » en 2013 et 2014 dans la fonction publique ont enregistré une baisse de salaire net en euros constants. C'est le cas de 37 % des agents dans la fonction publique de l'État, de 24 % dans la fonction publique territoriale et de

<sup>38</sup> Drees, bureau des professions de santé.

<sup>39</sup> DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

<sup>40</sup> DGCL, Département des études et des statistiques locales.

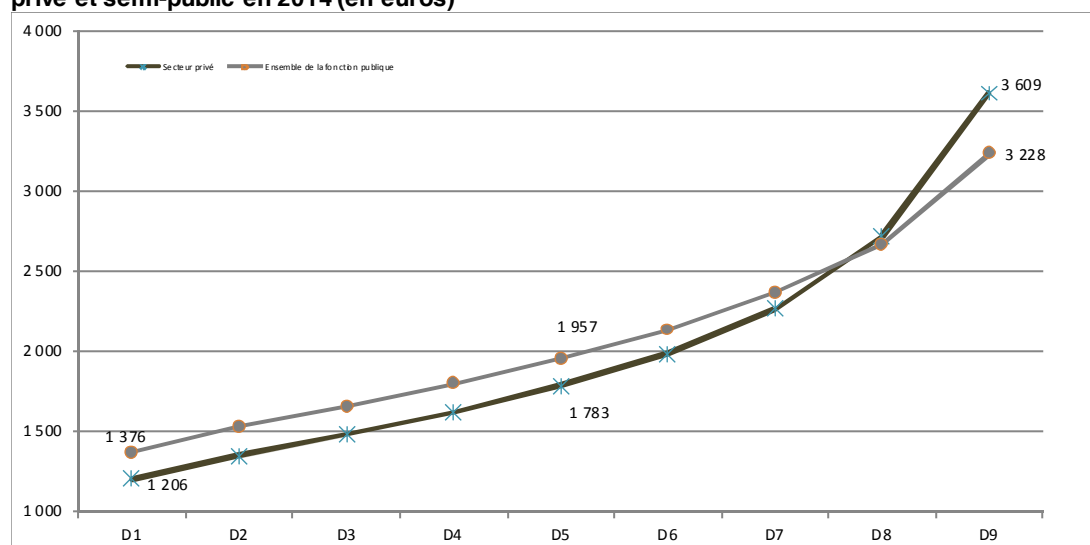
Cet article a bénéficié également des contributions d'Elise Coudin, Christophe Michel et Emmanuel Berger (Insee), Mathieu Baudry (OED), Pierrick Bonniou-Milot, Elie Gerschel, Jean-Éric Thomas, François Giquel, et Jean-Louis Pastor (DGAFP).

33 % dans la fonction publique hospitalière. Cette part recule fortement dans chacun des versants par rapport à l'année précédente, suite notamment au ralentissement de l'indice des prix à la consommation.

## La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé

En 2014, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 2 205 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés et le salaire net médian à 1 957 euros (Encadré 1). Hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen est de 2 232 euros et le salaire net médian de 1 979 euros par mois, soit 1 % supérieur aux salaires moyens et médians y compris contrats aidés. Dans le secteur privé, le salaire net moyen s'élève à 2 202 euros et le salaire net médian à 1 783 euros (Encadré 2).

**Figure V 3.1-13 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique et dans le secteur privé et semi-public en 2014 (en euros)**



Sources : DADS, SIASP, Insee.

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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Pour la fonction publique : hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors internes et externes. Pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

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

Le champ de suivi des salaires dans les trois versants de la fonction publique intègre depuis l'édition 2015 du rapport annuel des éléments sur les agents du secteur social et médico-social, ce qui a permis de publier pour la première fois en 2015 des éléments de salaire relatifs aux agents de la fonction publique hospitalière dans son ensemble et pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique. Pour la présente édition, la production des informations sur ce secteur a été systématisée, l'ensemble des informations sur la FPH est donc désormais disponible.

Par ailleurs, le passage des armées au système d'information « Louvois » avait fortement affecté la qualité des données relatives à 2012 et 2013 pour les militaires, empêchant leur exploitation. La qualité des données a retrouvé un niveau suffisant pour 2014 mais les principaux éléments présentés restent « hors militaires » pour permettre le calcul d'évolutions.

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

- dans la fonction publique de l'État (FPE), les enseignants des établissements privés sous contrat s'ajoutent aux agents des ministères et de leurs établissements publics administratifs. Les statistiques de salaire publiées dans les fiches thématiques (Fiches thématiques 6.4-2, 6.4-3 et 6.4-4) portant sur les fonctionnaires travaillant à temps complet en France métropolitaine sont également restreintes dans cette édition aux seuls civils, comme dans les deux précédents rapports.

Cependant, cette année, un encadré dédié est consacré aux salaires des militaires (voir Encadré 8 : **Les rémunérations des militaires de la FPE en 2014**).

- **dans la fonction publique territoriale (FPT)**, sont encore exclus les assistants maternels et familiaux, pour lesquels des travaux d'expertise se poursuivent. Enfin, la restriction aux seuls agents civils exclut également les marins pompiers de Marseille du fait de leur statut militaire.

- **dans la fonction publique hospitalière (FPH)**, les assistants maternels et familiaux, les internes et les externes sont exclus. Les bénéficiaires de contrats aidés sont inclus dans le champ depuis l'édition 2014 du rapport annuel. La production d'information sur le secteur médico-social permet désormais de fournir des informations sur les salaires de l'ensemble du versant.

Concernant la FPH, la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) a l'habitude de travailler sur deux secteurs : le secteur hospitalier d'une part et le secteur médico-social d'autre part :

- le **secteur hospitalier public (SHP)** : il appartient au secteur hospitalier, qui dans son ensemble représente 1,1 million d'équivalents temps plein annualisés dont environ 80 % se situent dans les établissements publics et 20 % se répartissent à parts égales dans les établissements privés à but lucratif et à but non lucratif. Le SHP comprend les établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z) ou relevant de la catégorie juridique « établissements d'hospitalisation » (7364). À ce titre, les établissements médico-sociaux rattachés aux centres hospitaliers sont comptabilisés dans le secteur hospitalier public. Le SHP inclut en outre quatre établissements hospitaliers classés dans la FPE (l'Institution nationale des Invalides, l'établissement public de santé national de Fresnes, le centre hospitalier national d'ophtalmologie des Quinze-Vingt et le CHU de Montpellier).

Les rémunérations prises en compte pour les agents du SHP sont uniquement celles versées par les établissements de santé. En particulier, le personnel hospitalo-universitaire (PU-PH) est inclus dans la catégorie des « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes), mais uniquement au titre de la rémunération qui leur est versée par les hôpitaux publics. Le revenu salarial des PU-PH, c'est-à-dire les salaires nets totaux perçus au titre de l'ensemble de leurs activités dans la fonction publique, se partageait en 2011 entre 54,6 % de revenus issus des activités relevant de la FPH et 45,4 % de revenus issus des autres versants. Les médecins de la FPH ne sont pas fonctionnaires. Pour tenir compte de leurs spécificités, ils ne sont pas classés avec l'ensemble du personnel contractuel, mais dans la catégorie « autres statuts ».

Compte tenu de leur faible poids dans l'ensemble et de leur proximité avec les autres, les établissements du SHP relevant de la FPE influencent peu les indicateurs de salaires établis sur l'ensemble du SHP.

- Le **secteur social et médico-social (SMS)** : il comprend les établissements dont la catégorie juridique ne relève pas des « établissements d'hospitalisation » (7364) et dont l'activité économique principale relève de :

- L'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes handicapés (NAF 8710C, 8720A, 8730B et 8810B).
- L'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants handicapés (NAF 8710B et 8891B).
- L'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants en difficulté sociale (NAF 8790A et 8899A).
- L'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes et de familles en difficulté sociale (NAF 8790B, 8899B et 8720B).
- L'accueil et l'hébergement de personnes âgées (NAF 8710A et 8730A).
- L'accueil de jeunes enfants (NAF 8891A).
- L'aide par le travail (NAF 8810C).
- L'aide à domicile (NAF 8810A).

Le SMS recoupe les trois versants de la fonction publique (voir Nahon, 2014).

Les statistiques produites sur la FPH n'incluent que les parties de ces deux secteurs relevant de la fonction publique hospitalière. Ainsi, Les établissements du SHP classés dans la FPE en sont exclus et l'essentiel des établissements du SMS pris en compte dans la FPH relèvent de l'accueil et de l'hébergement de personnes âgées, tandis que les secteurs "accueil jeunes enfants" et "aide à domicile" sont plus marginaux.

**Cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée.**

Les données présentées incluent désormais systématiquement les bénéficiaires de contrats aidés, et le traitement des valeurs aberrantes de salaires a été amélioré et harmonisé avec celui effectué dans la FPE et la FPT. Outre les militaires (FPE et marginalement FPT), restent exclus du champ les internes et externes (FPH) et les assistants maternels et familiaux (FPT et FPH).

D'autre part, le calcul des équivalents temps plein a été revu, là aussi dans un souci d'homogénéisation avec celui effectué dans les autres versants de la fonction publique.

Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

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

**Le champ de suivi des salaires ne couvre pas l'ensemble des rémunérations versées dans la fonction publique.** Il repose sur l'observation de postes (principaux, non annexes), conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur et exclut certains postes notamment lorsque des valeurs de salaire horaire, variable de contrôle, paraissent manifestement incohérentes. C'est la raison pour laquelle **il est fait mention dans certains tableaux « d'effectifs utilisés pour le calcul des salaires »**.

**Le champ de suivi des salaires du secteur privé** comprend l'ensemble des salariés du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. **Sont exclus les apprentis, les stagiaires**, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont provisoires pour l'année 2014.

**L'ensemble des salaires est exprimé en équivalent temps plein mensualisé** (voir définitions).

Les résultats de salaires publiés ici tiennent compte des révisions sur les emplois aidés (voir encadré de la vue 1.1 sur l'emploi dans la fonction publique en 2014).

Enfin, il faut noter que dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la RMPP brute apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

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

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

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

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

- la structure par catégorie socioprofessionnelle diffère entre la fonction publique et le secteur privé car on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé, davantage d'employés et d'ouvriers dans la FPT que dans le secteur hospitalier public. En outre, les exigences en matière de technicité (acquise lors de la formation initiale ou continue) peuvent être assez différentes selon les secteurs employeurs au sein même des catégories socioprofessionnelles ;

- l'ancienneté diffère car les salariés sont plus âgés en moyenne dans le public que dans le privé. En outre, les salaires progressent moins vite avec l'âge dans le public que dans le privé<sup>41</sup> ;

- 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.

<sup>41</sup> Voir Daussin-Benichou *et al.* (2014).

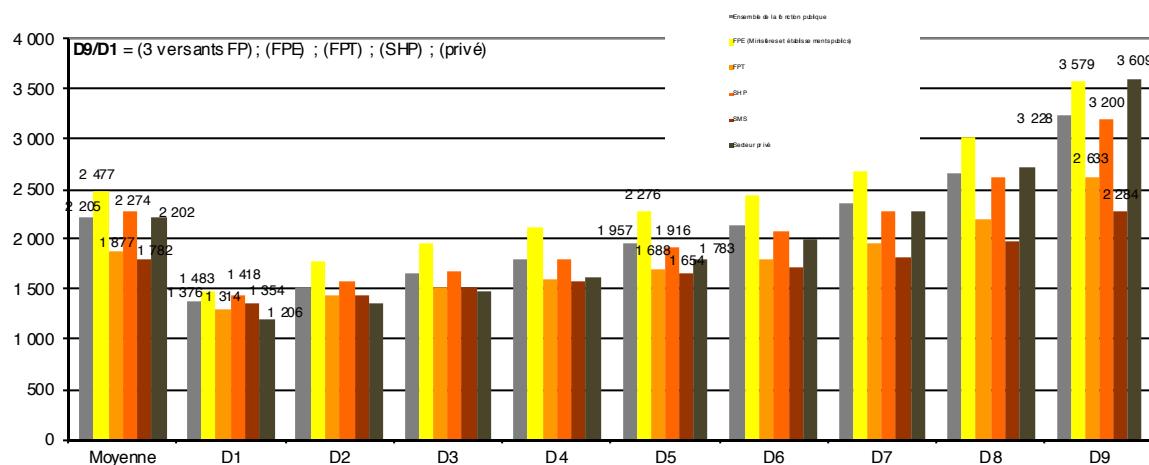


La comparaison des salaires entre secteurs public et privé constitue donc un exercice à considérer avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge des deux secteurs. Des analyses plus approfondies, 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.

Les salaires sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : en 2014, le rapport entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés est de 2,35 dans la fonction publique et de 2,99 dans le secteur privé. Par rapport à 2013, ce ratio, appelé rapport inter-déciles (D9/D1), est en léger recul dans la fonction publique (-0,01 point), les augmentations de salaire ayant profité davantage au bas de la hiérarchie salariale. Inversement, ce ratio est en augmentation dans le secteur privé (+0,04), les augmentations ayant été plus fortes dans le haut de la hiérarchie salariale.

Jusqu'au huitième décile, les salaires de la fonction publique sont supérieurs à ceux du secteur privé, en particulier les plus bas salaires (voir Figure V 3.1-14). 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 1 376 euros dans la fonction publique, contre 1 206 euros dans le secteur privé soit un écart de 14,1 % en faveur de la fonction publique. Cet écart se réduit progressivement pour s'annuler entre le septième et le huitième décile autour de 2 600 euros. Inversement, les salaires sont moins élevés dans la fonction publique que dans le privé dans le haut de la distribution, le neuvième décile de salaire net atteignant 3 228 euros dans la fonction publique contre 3 609 euros mensuels dans le secteur privé.

**Figure V 3.1-14 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2014 (en euros)**



Sources : DADS, SIASP, Insee.

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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont provisoires.

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

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

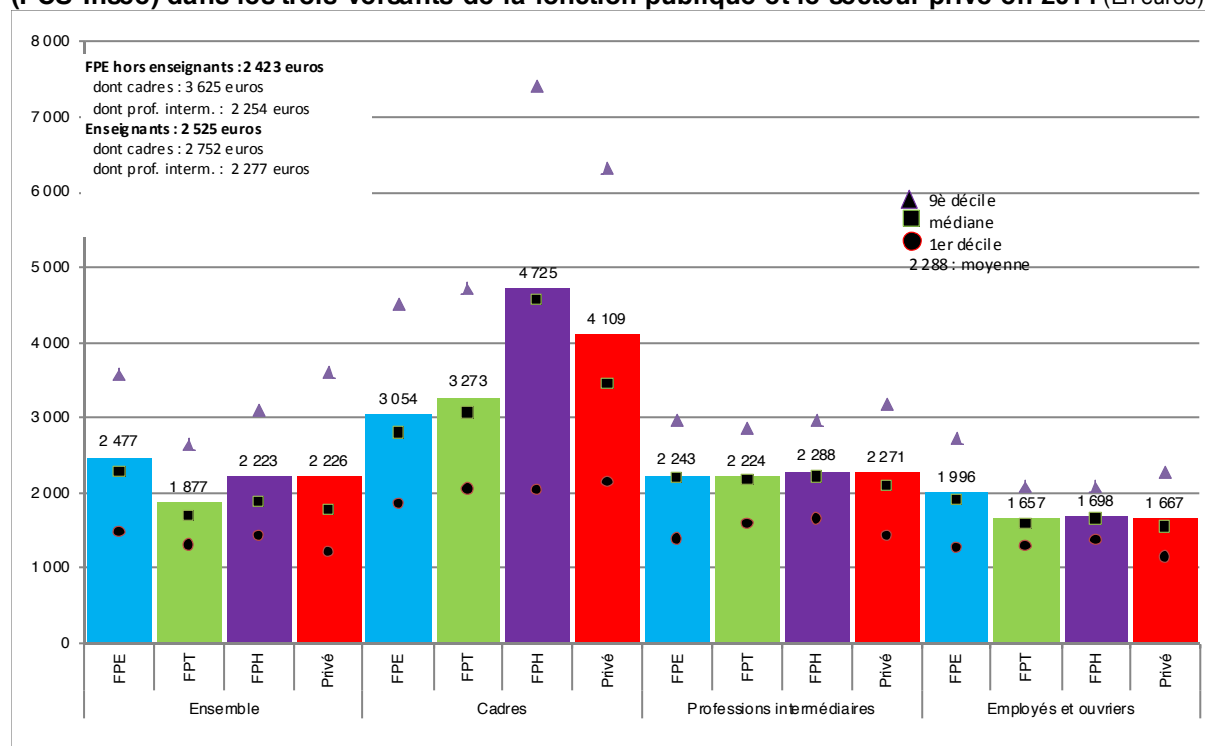
Au sein de la fonction publique, le salaire net mensuel moyen est plus élevé dans la fonction publique de l'État (2 477 euros en 2014, voir Figure V 3.1-15), que dans la fonction publique hospitalière (2 223 euros), et la fonction publique territoriale (1 877 euros). Le salaire net mensuel médian s'élève à 2 276 euros dans la FPE, 1 881 euros dans la FPH et 1 688 dans la FPT. L'éventail des salaires est plus important dans la FPE (rapport inter-déciles de 2,41 en 2014) et la FPH (2,16) et plus modéré dans la FPT (2,0). Cette dispersion augmente par rapport à 2013 dans la FPE (+0,04), reste stable dans la FPT, et diminue dans la FPH (-0,03).

Les écarts de salaire moyen résultent principalement d'effets de structure : on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État et l'hospitalière que dans la fonction publique territoriale et le secteur privé ; davantage d'employés et d'ouvriers dans la FPT que dans la FPH. En outre, les agents sont en moyenne plus

âgés dans la fonction publique et dans chacun des versants que dans le privé, ce qui contribue notamment à la surévaluation relative du salaire moyen dans la FPE.

La FPE propose des salaires plus élevés par rapport au privé pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés au sens de la PCS-Insee), les autres versants de la fonction publique leur offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé (voir Figure V 3.1-15). Ces catégories peuvent cependant exercer des métiers très différents. Les salaires moyens des professions intermédiaires (au sens de la nomenclature PCS de l'Insee) sont relativement proches dans les trois versants, avec toutefois des disparités entre secteurs au sein de la FPH.

**Figure V 3.1-15 : Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2014 (En euros)**



Sources : DADS, SIASP, Insee.

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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

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

En 2014, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents y compris bénéficiaires de contrats aidés s'élève à 2 661 euros, avec 3 002 euros dans la FPE, 2 257 euros dans la FPT et 2 675 euros dans la FPH (voir Figure V 3.1-16). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont supérieures de plus de 1 % et atteignent 2 694 euros dans l'ensemble de la fonction publique, avec 3 043 euros dans la FPE, 2 286 dans la FPT et 2 694 euros dans la FPH

**Figure V 3.1-16 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2014**

	FPE (Ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP				
	Structure des effectifs en ECTP (en %)	Salair e moyen	Salair e médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs en ECTP (en %)	Salair e moyen	Salair e médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs en ECTP (en %)	Salair e moyen	Salair e médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs en ECTP (en %)	Salair e moyen	Salair e médian	1er décile	9è décile
<b>Ensemble</b>	100,0	3 005	2 775	1 804	4 316	10,0	2 507	2 027	1 169	3 116	10,0	2 627	2 262	1 237	3 726	100,0	2 661	2 364	1 674	3 866
Fonctionnaires	78,1	3 195	2 907	2 154	4 498	7,8	2 596	2 109	1 200	3 274	7,5	2 701	2 316	1 433	3 745	76,7	2 716	2 427	1 681	3 877
dont catégorie A	47,4	3 489	3 139	2 582	4 954	7,4	3 916	3 645	2 954	4 491	19,4	3 015	2 771	2 168	4 014	36,6	3 459	3 192	2 316	4 514
dont catégorie B	14,7	2 907	2 897	2 213	3 985	11,4	2 709	2 703	2 116	3 429	17,3	2 819	2 839	2 117	3 417	13,8	2 838	2 839	2 147	3 407
dont catégorie C	11,5	2 291	1 801	1 401	2 833	69,4	2 098	1 983	1 099	2 601	30,3	2 129	2 027	1 162	2 891	35,2	2 110	2 035	1 207	2 938
Contractuels	18,5	2 416	2 195	1 460	3 935	1,6	2 047	1 799	1 014	2 816	1,8	1 946	1 827	1 090	2 847	16,4	2 258	1 864	1 461	3 313
Autres catégories et statuts	8,3	2 544	2 741	2 036	3 765	0,6	1 919	1 996	1 103	4 226	7,7	6 414	6 386	3 429	9 200	5,3	3 864	3 010	2 015	7 516
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	97,7	3 042	2 801	1 912	4 344	9,6	2 266	2 048	1 036	3 194	9,8	2 689	2 274	1 298	3 790	97,5	2 694	2 392	1 711	3 906
Bénéficiaires de contrats aidés	2,3	1 445	1 445	1 420	1 511	3,4	1 489	1 446	1 426	1 576	2,2	1 591	1 486	1 389	1 649	2,7	1 487	1 447	1 424	1 582
Femmes	60,0	2 916	2 651	1 734	3 995	5,8	2 167	1 956	1 087	3 024	7,7	2 342	2 042	1 296	3 424	63,0	2 928	2 596	1 664	3 950
Hommes	40,0	3 281	2 924	1 946	4 852	4,2	2 340	2 149	1 616	3 372	2,2	3 182	2 349	1 743	6 540	37,0	2 896	2 520	1 707	4 426
Moins de 30 ans	10,8	2 095	2 096	1 446	2 789	11,1	1 771	1 716	1 446	2 188	1,6	1 995	1 957	1 039	2 375	13,5	1 969	1 991	1 445	2 502
30-39 ans	24,8	2 084	2 324	1 833	3 455	20,1	2 164	1 997	1 035	2 838	24,7	2 247	2 209	1 754	3 194	23,5	2 456	2 312	1 715	3 278
40-49 ans	30,1	3 001	2 891	1 976	4 212	31,2	2 279	2 057	1 092	3 183	28,4	2 695	2 301	1 785	3 642	30,0	2 696	2 460	1 734	3 546
50-59 ans	27,1	3 406	3 154	2 064	4 932	31,2	2 406	2 158	1 050	3 433	26,6	3 044	2 615	1 800	4 267	27,7	2 963	2 699	1 754	4 394
60 ans et plus	6,6	3 966	3 645	2 169	6 091	5,9	2 640	2 259	1 095	4 114	4,0	4 199	3 235	1 892	8 377	4,7	3 678	3 229	1 822	6 099

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

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

Déduction faite des prélèvements sociaux à la source (cotisations sociales, CSG et CRDS), le salaire net mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 205 euros dans la fonction publique (voir Figure V 3.1-), avec 2 477 euros dans la FPE, 1 877 euros dans la FPT et 2 223 euros dans la FPH. Ceci représente des taux de cotisation moyens de 17,5 % dans la FPE, 16,8 % dans la FPT et 16,9 % dans la FPH, plus élevés dans la FPE notamment en raison du poids des rémunérations des agents non fonctionnaires plus fortement assujettis.

L'impact des bénéficiaires de contrats aidés sur le montant des salaires moyens net est identique à celui sur le salaire brut, c'est-à-dire d'environ +1,4 %.

Parmi ses fonctionnaires, l'Etat compte une grande proportion d'agents de catégorie A (composée notamment d'enseignants<sup>42</sup>). Cette proportion est presque trois fois plus élevée que dans la FPH et sept fois plus élevée que dans la FPT. Ainsi, le salaire net moyen des fonctionnaires est supérieur dans la FPE ; en 2014, il s'élève à 2 646 euros dans la FPE, 2 085 euros dans la FPH, et 1 952 euros dans la FPT. Le salaire médian est inférieur au salaire moyen de l'ordre de 7 % à 10 % selon les versants, mais suit la même hiérarchie.

Le salaire moyen des contractuels est également plus élevé dans la FPE, une plus grande partie d'entre eux étant assimilés à la catégorie A. En 2014, il est de 2 030 euros dans la FPE, de 1 670 euros dans la FPT, et de 1 591 euros dans la FPH. Les salaires médians sont proches : de 1 775 euros dans la FPE à 1 430 euros dans la FPH en raison d'une moindre dispersion dans les hautes rémunérations des contractuels que des fonctionnaires.

Les agents relevant des « autres catégories et statuts », correspondent à des situations spécifiques à chaque versant<sup>43</sup>, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

**Figure V 3.1-5 : Salaires nets mensuels en 2014 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi**

	FPE (Ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP				
	Structure des effectifs en ECTP (en %)	Salair e moyen	Salair e médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs en ECTP (%)	Salair e moyen	Salair e médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs en ECTP (%)	Salair e moyen	Salair e médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs en ECTP (%)	Salair e moyen	Salair e médian	1er décile	9è décile
<b>Ensemble</b>	100,0	2 477	2 276	1 488	3 579	10,0	1 877	1 688	1 314	2 633	100,0	2 223	1 881	1 437	3 105	100,0	2 205	1 957	1 376	3 228
Fonctionnaires	73,1	2 646	2 397	1 770	3 739	79,3	1 932	1 760	1 414	2 694	75,0	2 085	1 531	1 278	3 778	75,7	2 262	2 041	1 502	3 225
dont catégorie A	47,4	2 893	2 591	1 926	4 140	7,4	3 280	3 049	2 295	4 820	18,4	2 519	2 305	1 822	3 346	26,6	2 676	2 599	1 914	4 110
dont catégorie B	14,0	2 410	2 364	1 836	2 965	11,4	2 239	2 230	1 759	2 892	17,3	2 394	2 330	1 754	2 859	13,6	2 325	2 325	1 791	2 995
dont catégorie C	11,5	1 913	1 837	1 528	2 357	69,4	1 728	1 657	1 286	2 334	39,9	1 773	1 739	1 472	2 131	35,2	1 761	1 700	1 421	2 169
Contractuels	16,2	2 030	1 776	1 194	3 150	16,6	1 670	1 463	1 237	2 313	18,1	1 591	1 493	1 276	1 989	16,4	1 819	1 547	1 227	2 657
Autres catégories et statuts	8,1	2 260	2 161	1 603	3 082	0,6	1 671	1 770	1 027	3 468	7,0	5 347	5 299	2 832	7 697	5,1	3 147	2 395	1 608	6 257
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	97,4	2 511	2 299	1 578	3 602	96,4	1 902	1 707	1 352	2 656	98,4	2 239	1 891	1 456	3 123	97,3	2 232	1 979	1 416	3 222
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 199	1 183	1 153	1 231	3,6	1 212	1 183	1 161	1 292	1,6	1 241	1 216	1 140	1 349	2,7	1 211	1 183	1 159	1 294
Femmes	60,0	2 318	2 177	1 425	3 275	58,0	1 800	1 629	1 305	2 509	77,4	2 098	1 865	1 436	2 846	63,0	2 087	1 892	1 361	2 970
Hommes	40,0	2 715	2 466	1 606	4 883	42,0	1 994	1 789	1 333	2 807	22,6	2 653	1 951	1 442	5 465	37,0	2 406	2 087	1 410	3 684
Moins de 30 ans	10,8	1 721	1 715	1 183	2 284	11,7	1 466	1 415	1 182	1 813	1,6	1 650	1 614	1 317	1 982	13,5	1 625	1 561	1 188	2 068
30-39 ans	24,8	2 169	2 074	1 503	2 883	20,1	1 802	1 659	1 346	2 397	24,7	2 055	1 840	1 453	2 663	23,5	2 036	1 910	1 413	2 718
40-49 ans	30,7	2 522	2 372	1 637	3 496	31,2	1 898	1 716	1 363	2 649	28,0	2 238	1 915	1 488	3 040	30,6	2 295	2 036	1 438	3 190
50-59 ans	27,1	2 814	2 591	1 707	4 080	31,2	1 999	1 791	1 364	2 855	26,6	2 534	2 164	1 516	3 568	27,7	2 454	2 196	1 432	3 645
60 ans et plus	6,6	3 286	2 992	1 792	5 059	5,9	2 138	1 873	1 368	3 437	4,0	3 503	2 672	1 538	6 994	4,7	3 053	2 661	1 510	5 070

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

<sup>42</sup> En 2014 dans la FPE, le salaire net moyen de fonctionnaires de catégorie A s'élève à 2 893 euros, dont 2 546 euros pour les enseignants de catégorie A et 3 516 euros pour les agents de catégorie A hors enseignants.

<sup>43</sup> Dans la fonction publique de l'Etat, 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'Etat. Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet. Sur le champ du secteur hospitalier public (SHP) et du secteur social et médico-social (SMS), cette catégorie correspond quasi-exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

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

## La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit en moyenne à 22,8 % pour les fonctionnaires

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

### Encadré 4 : Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes moins importants en moyenne dans la fonction publique que dans le secteur privé.

L'écart de rémunération moyenne entre femmes et hommes est moins important dans la fonction publique (le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 13,3 % à celui des hommes en 2014) que dans le secteur privé (écart de 18,6 %). Au sein de la fonction publique (voir Fiche thématique 6.3-4), les écarts sont plus forts dans la FPH (20,9 % en 2014) en raison d'écarts importants dans le secteur hospitalier public (21,4 %) alors qu'ils sont réduits à 7,7 % dans le secteur médico-social. Viennent ensuite la FPE (14,6 %) et la FPT (9,3 %, fiche thématique 6.3-4).

La DGAFP et le Défenseur des droits ont financé un appel à projets de recherche sur la question des inégalités de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique<sup>44</sup>.

Les premiers enseignements en sont les suivants :

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

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

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

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

Lebon *et al.* (2015) analysent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en fonction de l'âge et de la catégorie hiérarchique. Dans l'ensemble de la fonction publique, l'écart de rémunération totale entre les femmes et les hommes s'accroît avec l'âge. À 25 ans, l'écart entre les femmes et les hommes serait de 6% à

<sup>44</sup> Pour la synthèse des résultats, voir DGAFP (2015). Pour les rapports complets de recherche, voir Meurs *et al.* (2015), Narcy *et al.* (2015) ainsi que Lebon *et al.* (2015).

8% selon la catégorie hiérarchique. Ces excédents de rémunération dont bénéficient les hommes doubleraient, voire plus pour la catégorie A, à l'âge de 50 ans. La proportion du différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes ayant pour origine les primes est beaucoup plus importante pour les catégories B et C, avec respectivement 42 % et 38 %, que pour la catégorie A où, à 50 ans, le manque à gagner moyen des femmes en termes de primes représente 20 % de l'ensemble des écarts de rémunération constatés.

En 2014, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 716 euros composé de 2 098 euros de traitement indiciaire brut et de 618 euros de primes et indemnités (voir Figure V.3.1-).

La part des primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) dans le salaire brut s'établit en moyenne pour les fonctionnaires à 22,8 %. Cette part est relativement homogène dans les trois versants, et s'élève à 22,0 % dans la FPE (20,2 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), soit moins que celles observées dans les deux autres versants : 23,5 % dans la FPT et 23,3 % dans la FPH. Hors enseignants, cette part est cependant plus importante dans la FPE (30,3 %). La rémunération des heures supplémentaires représente en moyenne 85 euros par mois dans la FPE, soit 12 % des primes et indemnités. Les heures supplémentaires sont probablement supérieures dans la FPT et la FPH, et le rachat de jours de repos épargnés est également supérieur dans la FPH. En revanche, compte tenu de l'implantation géographique plus concentrée en Île-de-France, l'indemnité de résidence est en moyenne certainement plus élevée dans la FPE.

Les prélèvements sociaux à la source représentent 16,9 % de la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE, soit un taux légèrement plus élevé que celui des fonctionnaires de la FPH (16,7 %) et de la FPT (16,5 %) en raison de la différence que représentent les primes relativement moins sujettes à cotisation que le traitement indiciaire.

**Figure V 3.1-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2013 et 2014 (en euros)**

	FPE		Dont ministères de la FPE		FPT		FPH		FP	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>3 149</b>	<b>3 182</b>	<b>3 110</b>	<b>3 143</b>	<b>2 287</b>	<b>2 338</b>	<b>2 469</b>	<b>2 502</b>	<b>2 679</b>	<b>2 716</b>
- Traitement brut	2 460	2 481	2 412	2 433	1 755	1 769	1 895	1 919	2 074	2 098
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	688	700	698	710	532	549	574	583	605	618
dont indemnité de résidence (1)	27	27	25	26						
dont supplément familial (1)	32	32	33	33						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence	630	641	639	651						
dont ensemble des heures supplémentaires	84	85	84	85						
dont heures supplémentaires exonérées	1	0	0	0						
Part des primes (en % du salaire brut)	20,0	20,2	20,6	20,7						
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	21,9	22,0	22,4	22,6	23,3	23,5	23,2	23,3	22,6	22,8
<b>Cotisations sociales (2)</b>	<b>522</b>	<b>536</b>	<b>516</b>	<b>530</b>	<b>371</b>	<b>386</b>	<b>404</b>	<b>417</b>	<b>440</b>	<b>454</b>
- Cotisations sociales salariées (b)	275	287	272	284	192	203	210	220	230	241
- CSG et CRDS (c)	247	250	244	247	179	183	194	196	210	213
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	<b>2 627</b>	<b>2 646</b>	<b>2 594</b>	<b>2 612</b>	<b>1 916</b>	<b>1 952</b>	<b>2 065</b>	<b>2 085</b>	<b>2 239</b>	<b>2 262</b>

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

## Augmentation du salaire net moyen de 0,2 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2014

En 2014, le salaire brut moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 1,0 % en euros courants (+1,4 % hors bénéficiaires de contrats aidés, voir Figure V.3.1-).

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<sup>er</sup> janvier 2014 (+0,27 point sur le traitement indiciaire brut) et des contractuels. Le salaire net moyen a ainsi augmenté de 0,7 % (+1,0 % hors bénéficiaires de contrats aidés) en euros courants. Dans le privé, il a augmenté de 1,1 %.

Les augmentations ont été plus fortes dans le bas de la hiérarchie salariale (+0,8 % pour le premier décile de salaire net) que dans le haut (+0,4 % au neuvième décile hors contrats aidés), en lien avec la revalorisation de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C qui a bénéficié à la quasi-totalité des agents de la catégorie.

L'évolution du salaire net moyen en valeur est plus favorable en 2014 qu'en 2013 dans chacun des versants de la fonction publique. Il a augmenté de 0,3 % dans la FPE (après +0,1 % en 2013), de +1,3 % dans la FPT (après +0,8 % en 2013) et de +0,8 % dans la FPH (après +0,4 % en 2013).

**Figure V 3.1-7 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2014 (en %)**

	Salaire moyen		Salaire médian		1er décile		9è décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
<b>Ensemble de la fonction publique</b>	1,0	0,7	1,1	0,9	1,3	0,8	0,8	0,4
<b>Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés</b>	1,4	1,0	1,5	1,1	2,2	1,7	0,9	0,6
FPE (Ministères et établissements publics)	0,7	0,3	1,1	0,7	-0,6	-1,2	0,7	0,4
FPT	1,7	1,3	2,1	1,7	1,4	1,0	1,3	1,0
FPH	1,2	0,8	1,4	1,1	2,1	1,7	0,6	0,2

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

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

Dans l'ensemble de la fonction publique, le niveau de rémunération en dessous duquel se trouvent les 10% d'agents les moins bien rémunérés, appelé 1<sup>er</sup> décile, augmente de 0,8 %. Le neuvième décile, qui à l'opposé correspond au niveau de rémunération au-dessous duquel se trouvent les 10 % d'agents les mieux rémunérés, augmente de 0,4 %.

Dans la FPE, le premier décile recule de -1,2 % malgré la revalorisation de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C qui favorise plutôt le bas de la hiérarchie salariale. Cette baisse s'explique par les recrutements de contrats aidés en 2014, lesquels perçoivent une rémunération relativement faible : hors bénéficiaires de contrats aidés, le premier décile augmenterait de +0,7 %, soit plus fortement que le haut de la distribution (+0,4 % pour le neuvième décile).

Dans la FPH, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le bas de la distribution (+1,7 % pour le premier décile contre +0,2% pour le neuvième décile de salaire net). Dans la FPT, l'évolution est exactement la même (+1,0%) pour le premier et le neuvième décile de salaire net.

Outre l'accélération de l'évolution nominale du salaire moyen, le pouvoir d'achat des salariés a bénéficié du ralentissement de l'inflation avec une évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) passant de +0,9 % en 2013 à +0,5 %. Ainsi, l'évolution du salaire net en euros constants est plus favorable aux agents qu'en 2013. Si le salaire net moyen continue de diminuer, de 0,2 % en euros constants dans la FPE (après -0,7 % en 2013), il augmente de 0,8 % dans la FPT (après -0,1 % en 2013) et de 0,3 % (après -0,5% en 2013) dans la FPH. Sur l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,2 % en euros constants.

**Figure V 3.1-8 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2014 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi**

	FPE (Ministères et établissements publics)				FPT				FPH				Ensemble FP				
	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile	
<b>Ensemble</b>	0,3	0,7	-1,2	0,4	1,3	1,7	1,0	1,0	0,8	1,1	1,7	1,7	0,2	0,7	0,9	0,8	0,4
Fonctionnaires	0,7	0,8	0,8	0,6	1,9	2,1	2,1	1,4	1,0	1,2	1,6	0,2	1,0	1,1	1,9	0,6	0,6
dont catégorie A	0,4	0,7	0,5	0,4	0,6	0,7	0,4	0,7	0,5	0,5	1,1	0,0	0,4	0,6	0,6	0,6	0,5
dont catégorie B	0,4	0,5	0,4	0,2	0,6	0,7	0,7	0,3	0,1	-0,1	0,5	0,0	0,4	0,3	0,4	0,4	0,3
dont catégorie C	1,8	1,7	2,4	1,5	2,0	2,1	2,0	1,7	1,7	1,9	1,9	1,3	1,8	2,0	2,1	1,4	1,4
Contractuels	1,3	1,1	0,7	0,6	0,2	1,0	1,6	-2,1	1,3	1,9	0,8	0,6	1,1	1,5	1,3	0,3	0,3
Autres catégories et statuts	0,2	0,2	-0,8	0,4	9,5	1,1	1,0	17,6	0,5	0,4	1,6	0,4	0,8	0,6	-0,7	0,7	0,7
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	0,7	1,0	0,7	0,5	1,7	2,0	1,8	1,2	1,0	1,2	2,0	0,3	1,0	1,1	1,7	0,6	0,6
Bénéficiaires de contrats aidés	-0,2	0,7	0,9	-2,1	0,5	0,7	0,4	0,3	1,0	1,1	0,9	0,9	0,3	0,7	0,7	0,0	0,0
Femmes	0,4	0,8	-1,3	0,5	1,7	2,1	1,1	1,2	1,0	1,2	1,7	0,3	0,9	1,0	0,9	0,7	0,7
Hommes	0,4	0,5	-0,1	0,4	1,0	1,2	0,2	0,8	0,5	0,9	1,6	0,1	0,4	0,7	0,6	0,3	0,3
Moins de 30 ans	-0,3	-0,6	0,6	2,6	-0,1	-0,1	0,7	-0,2	0,8	0,6	0,8	0,4	0,0	-0,1	-0,2	0,6	0,6
30-39 ans	0,1	0,5	-1,4	0,1	1,6	1,9	1,5	1,1	1,2	1,4	1,9	0,5	0,8	0,8	1,2	0,3	0,3
40-49 ans	0,3	0,5	1,0	-0,1	1,9	2,1	1,8	1,6	0,7	1,3	2,0	-0,3	0,9	1,3	1,7	0,4	0,4
50-59 ans	0,4	0,7	0,1	0,6	1,2	1,5	1,9	0,5	0,4	0,2	1,7	-0,2	0,4	0,3	1,5	0,2	0,2
60 ans et plus	-0,7	-0,7	-0,4	-0,9	0,5	1,2	1,6	-0,4	-2,2	-1,2	1,2	-1,3	-1,3	-1,4	0,4	-1,8	-1,8

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

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

Note de lecture : En 2014 dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de 0,3 % ; le salaire net médian a augmenté de 0,7 % ; celui du premier décile a diminué de -1,2 % et celui du neuvième décile a augmenté de 0,4 %.

## Pour les fonctionnaires de la FPE et de la FPT, les évolutions du salaire net sont plus particulièrement portées par l'évolution du traitement indiciaire

Le salaire net des fonctionnaires de la fonction publique augmente de 0,5 % en euros constants en 2014. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,6 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,2 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,4 % imputable à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % à l'augmentation des prélèvements sociaux.

L'évolution moyenne du traitement indiciaire en euros constants s'accélère en 2014 dans la FPE (+0,3 % après -0,2 % en 2013), et de manière plus prononcée dans la FPT (+1,4% après +0,7 % en 2013). Elle est de +0,7 % dans la FPH. Cette augmentation intervient alors qu'aucune revalorisation de la valeur du point d'indice fonction publique n'est intervenue en 2013 et 2014 (Encadré 6 : **Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique**). L'évolution des primes s'est également accélérée dans la FPE (+1,2 % après -0,5 % en 2013) et plus encore dans la FPT (+2,7 % après 0,7 %). Dans la FPH, les primes ont augmenté de 1,0 %. En 2013 plus encore qu'en 2012, leur évolution avait été affectée par la suppression de l'exonération de cotisation des heures supplémentaires<sup>45</sup>.

La part des primes (voir Figure V 3.1-6) a ainsi légèrement augmenté dans la rémunération des fonctionnaires de la FPE (+0,2 point après avoir reculé de 0,1 point en 2013), de la FPT (+0,2 point retrouvant ainsi son niveau de 2012) et de la FPH (+0,1 point).

Le taux de prélèvements sociaux pour les fonctionnaires est quasiment identique d'un versant à l'autre en raison du poids très proche des primes. Ainsi la hausse des cotisations liée à l'augmentation du taux de retenue pour pension civile a un impact sensiblement identique (+0,3 point) en 2014 dans chaque versant de la fonction publique.

L'évolution des cotisations sociales des fonctionnaires contribue à l'évolution du salaire net de -0,5 point dans l'ensemble de la fonction publique, évolution identique dans la FPE et la FPH et de -0,7 point dans la FPT.

**Figure V 3.1-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2014**

	FPE		Dont ministères		FPT		FPH		FP	
	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)
<b>Salaire brut (a)</b>	0,5	0,6	0,5	0,7	1,7	2,1	0,8	1,0	0,9	1,0
- Traitement brut	0,3	0,3	0,4	0,3	1,4	1,3	0,7	0,7	0,7	0,6
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	1,2	0,3	1,2	0,3	2,7	0,7	1,0	0,3	1,6	0,4
dont indemnité de résidence (1)	0,6	0,0	0,7	0,0						
dont supplément familial (1)	0,4	0,0	0,4	0,0						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence	1,3	0,3	1,2	0,3						
dont ensemble des heures supplémentaires dont heures supplémentaires exonérées	1,0	0,0	1,5	0,0						
<b>Cotisations sociales (2)</b>	2,3	-0,5	2,3	-0,5	3,6	-0,7	2,7	-0,5	2,7	-0,5
- Cotisations sociales salariées (b)	3,9	-0,4	3,9	-0,4	5,0	-0,5	4,3	-0,4	4,2	-0,4
- CSG et CRDS (c)	0,5	-0,1	0,6	-0,1	2,1	-0,2	0,8	-0,1	1,0	-0,1
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	0,2	0,2	0,2	0,2	1,4	1,4	0,5	0,5	0,5	0,5

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé, hors militaires.

Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,5 % en 2014).

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Note de lecture : Le salaire net moyen a évolué en euros constants de 0,2 % pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,6 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,3 % à

<sup>45</sup> Hors IR et SFT, les primes et indemnités dans la FPE ont augmenté en 2014 de 1,8 %, après +0,2 % en euros courants.

l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,3 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

### Encadré 6 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

- des mesures d'avancement individuelles (par exemple, changement d'échelon et promotion de grade ou de corps) ;
- des mesures générales (par exemple, revalorisation du point de la fonction publique) ;
- des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires (par exemple, revalorisation de la grille indiciaire de rémunération d'un grade).

**Dans la FPE, d'après la direction du budget**, près des trois quarts de la progression des rémunérations en 2014 provient des mesures individuelles (73 % des facteurs de progression hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET, en hausse par rapport à 2012), suivi par les mesures catégorielles (18 %) et les mesures générales (9 %) dont le poids recule par rapport à 2012.

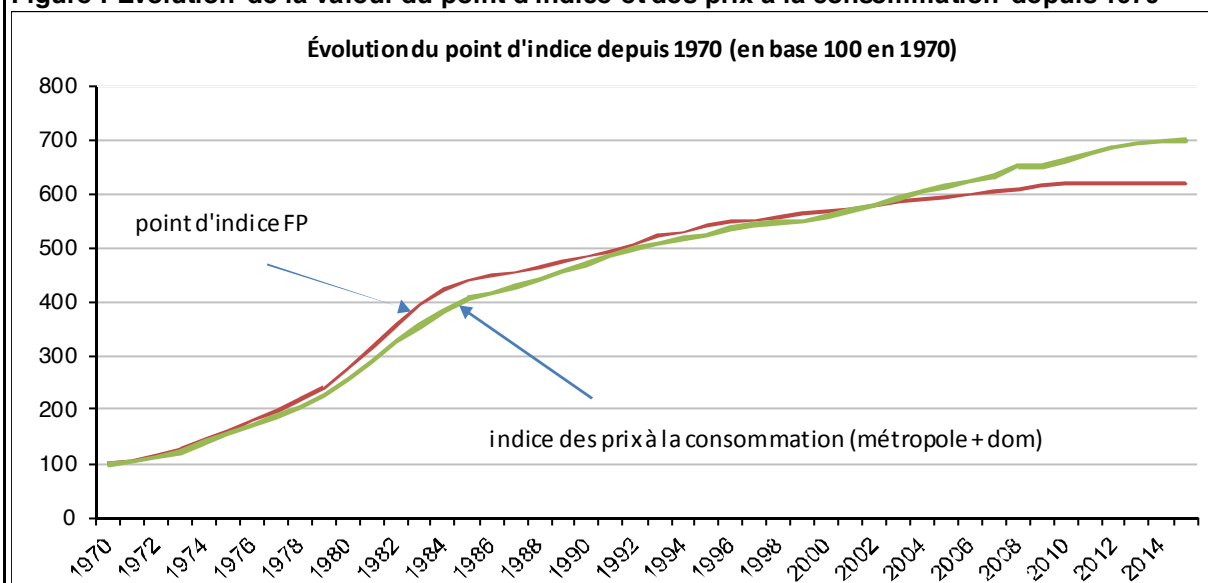
#### Les mesures générales

Les mesures générales peuvent passer soit par l'attribution de points uniformes, soit par l'augmentation de la valeur du point d'indice.

La valeur du point était bloquée depuis juillet 2010 ; le décret n° 2016-670 du 25 mai 2016, portant majoration de la rémunération des agents publics rémunérés sur la base d'un indice, prévoit une augmentation du point d'indice en deux étapes : +0,6 % au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et +0,6 % au 1<sup>er</sup> février 2017.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré, de 5 556,35 euros depuis juillet 2010, est portée à 5 589,69 euros au 1<sup>er</sup> juillet 2016, et passera à 5 623,23 euros à compter du 1<sup>er</sup> février 2017.

#### Figure : Évolution de la valeur du point d'indice et des prix à la consommation depuis 1970



Source : IPC, Insee ; DGAFP. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

En outre, aucune attribution générale de point d'indice n'a eu lieu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (attribution d'un point de l'indice majoré 308 à l'indice majoré 313).

#### Les principales requalifications statutaires intervenues dans les trois versants de la fonction publique ayant un impact sur les évolutions de 2014

- Le protocole d'accord du 2 février 2010 prévoit la mise en extinction progressive du corps des infirmiers diplômés d'État de catégorie statutaire B, remplacé par le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés classé en catégorie A. À compter du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> décembre 2010, ont pu opter soit pour la conservation de la catégorie active et le



maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps des infirmiers de soins généraux et spécialisés. À l'issue de la période pendant laquelle les infirmiers hospitaliers ont pu exercer leur droit d'option, 52 % d'entre eux ont choisi d'intégrer le corps classé en catégorie A, entraînant une modification de la répartition des agents par catégorie au sein de la FPH (la part des agents de catégorie A est ainsi passée de 18 % en 2010 à 29 % en 2011).

Ce dispositif a été adapté aux infirmiers de prévention de la fonction publique de l'État et aux infirmiers de la fonction publique territoriale.

Il a été mis en œuvre à l'identique au ministère de la Défense avec la création du corps des infirmiers civils en soins généraux et spécialisés du ministère de la Défense.

La transposition du dispositif aux infirmiers de la filière sapeurs-pompiers de la fonction publique territoriale est en cours (entrée en vigueur prévue au 1<sup>er</sup> juillet 2016).

Cette réforme est en cours de transposition aux corps des personnels de rééducation de la fonction publique hospitalière (qui relèvent actuellement de la catégorie B) suivants :

1° Le corps des pédicures-podologues ;

2° Le corps des masseurs-kinésithérapeutes ;

3° Le corps des ergothérapeutes ;

4° Le corps des psychomotriciens ;

5° Le corps des orthophonistes ;

6° Le corps des orthoptistes ;

ainsi qu'au corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale qui fait partie de la filière des personnels médico-techniques de la fonction publique hospitalière.

À ce stade, les agents appartenant au corps des ergothérapeutes ont été intégrés, dans les mêmes conditions que les infirmiers diplômés d'État, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015, dans le nouveau corps de catégorie A des ergothérapeutes.

Ainsi, à l'instar des infirmiers, les agents appartenant au corps des ergothérapeutes ont pu opter, soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps de catégorie A des ergothérapeutes.

- Le protocole relatif aux parcours-professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, issu de la négociation conduite par le ministre de la Fonction publique entre le 7 octobre 2014 et le 17 juillet 2015 avec les organisations syndicales représentées au Conseil commun de la fonction publique et les représentants des employeurs publics, prévoit que « les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation, à compter de 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées ». Le protocole précise que cette revalorisation sera réalisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale décrite ci-dessus. Les discussions avec les organisations syndicales relatives à la traduction de ces mesures dans les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois de la filière sociale débiteront à l'automne 2017, pour une publication des textes réglementaires au premier trimestre 2017.

### **Zoom : les mesures prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR)**

Le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) met en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C pour l'ensemble des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Sa mise en œuvre commence dès 2016 et s'étalera jusqu'en 2020.

Ces mesures comportent des revalorisations salariales, ainsi qu'un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire par la transformation d'une partie des primes en points d'indice. Les modalités de cette transformation ont été énoncées par l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et précisées par le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points ».

Une première étape de cette transformation a été engagée en 2016, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier.

Ce transfert primes/points se traduit par une majoration des indices de traitement des fonctionnaires s'élevant à :

- 4 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C dès 2017 (correspondant à un abattement sur la rémunération indemnitaire équivalent à 3 points d'indice majoré) ;
- 6 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie B dès 2016 (abattement équivalent à 5 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire) ;
- 9 points d'indice majoré pour les corps de la catégorie A (abattement équivalent à 7 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire).

Pour les corps de catégorie A, ce transfert sera réalisé en deux temps :

- pour les corps relevant des filières paramédicales et sociales : 4 points d'indice majoré en 2016 et 5 points d'indice majoré en 2017 ;
- pour les autres corps de catégorie A : 4 points d'indice majoré en 2017 et 5 points d'indice majoré en 2018 ;

Pour les fonctionnaires percevant un montant de primes inférieur au montant de l'abattement prévu, cette transformation se traduira par une augmentation nette de la rémunération perçue.

Les mesures du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » prévoient également, à compter de 2017, des mesures de revalorisation des grilles indiciaires en complément de l'opération de transfert primes/points. Ces mesures concernent l'ensemble des échelons des grilles, et particulièrement les débuts et fins de grille. Elles prévoient pour certains corps et cadres d'emplois la création de nouveaux échelons.

Le protocole a prévu par ailleurs des durées d'échelons fixes et harmonisées entre les versants de la fonction publique. Pour les corps de la fonction publique de l'État, il est prévu, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole, de recourir à des mesures statutaires transversales dès lors que les corps présentent de nombreuses caractéristiques communes (grilles de rémunération, modalités et niveau de recrutement, modalités d'avancement de grade).

## **Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette moyenne des personnes en place a augmenté en 2014 de 1,8 %**

Dans l'ensemble de la fonction publique, 67 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2013 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2013 et 2014 chez le même employeur, avec la même quotité de travail (69 % hors bénéficiaires de contrats aidés). Ils sont proportionnellement un peu plus nombreux dans ce cas dans la FPE et la FPH que dans la FPT<sup>46</sup>.

Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans ce cas, autour de 37 % sauf dans la FPH du fait du secteur médico-social. De même, les bénéficiaires de contrats aidés sont peu nombreux à remplir ces conditions, environ un sur dix dans chaque versant.

Les agents relevant des autres catégories et statuts sont dans des proportions très variables selon les versants, présents deux années complètes d'affilée chez le même employeur avec la même quotité de travail. Ils sont 73 % dans la FPE et 65 % dans la FPH, mais seulement 13 % dans la FPT.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes toute l'année en 2013 et 2014 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette a augmenté de 2,3 %, soit +1,8 % en pouvoir d'achat dans l'ensemble de la fonction publique (évolution identique hors contrats aidés). En pouvoir d'achat, l'évolution de la RMPP a accéléré fortement dans la FPE (+1,7 % après +0,5 % en 2013), plus encore dans la FPT (+2,1 % après +0,7 %) et dans une moindre mesure dans la FPH (+1,5 % en 2014 après +0,7 % en 2013).

La rémunération nette des personnes en place a diminué en valeur entre 2013 et 2014 pour 25,4 % des agents dans l'ensemble de la fonction publique : 29,4 % des agents de la FPE, 19,3 % de ceux de la FPT, et 27,6 % de ceux de la FPH (voir Figure V 3.1-1711). La part des personnes ayant subi une perte nominale de rémunération diminue ainsi dans chacun des versants d'environ 9 points par rapport à l'année précédente. Les baisses de salaire nets sont la conséquence de l'augmentation des cotisations sociales pour une petite partie seulement (4 à 6 % des agents selon les versants). Pour le reste, ces baisses observées chez les agents en place reflètent une grande hétérogénéité de situations : les salaires perçus l'année précédente ont pu être supérieurs dès lors que des rappels ont été perçus, le recours aux heures supplémentaires ou aux mesures de rachat de jours du compte

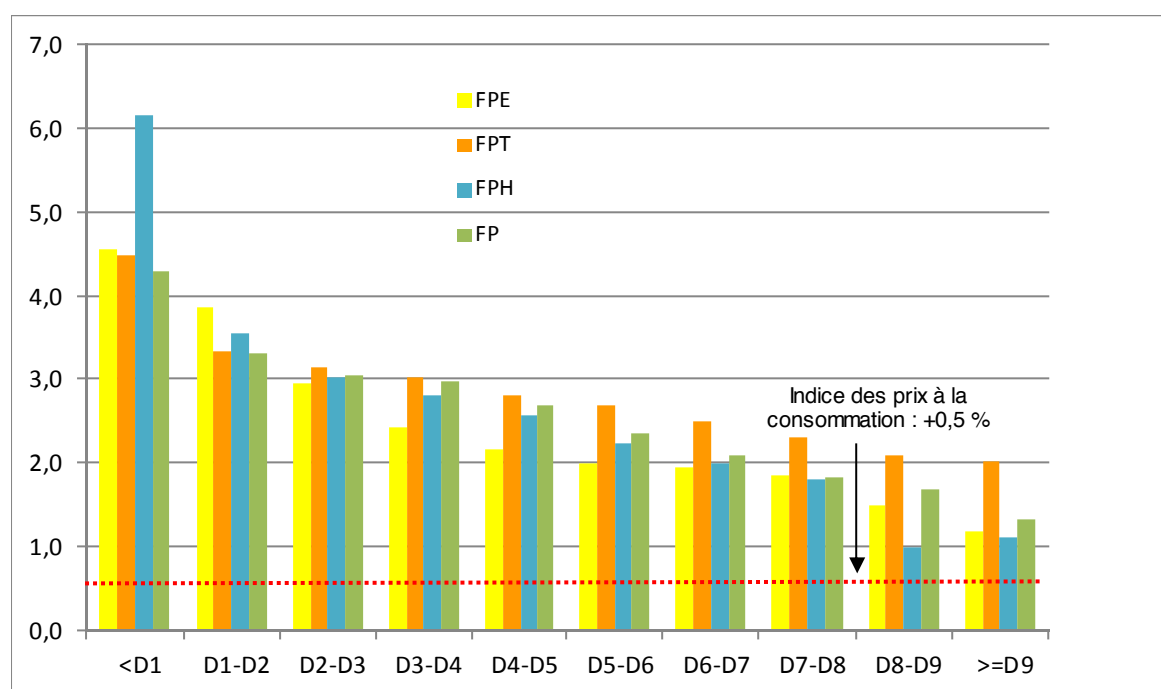
<sup>46</sup> Les changements d'employeurs de la FPT liés à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) sont neutralisés pour le calcul de la RMPP.

d'épargne temps a pu diminuer pour certains agents. Ces baisses salariales peuvent aussi correspondre à des situations d'arrêts maladie.

En 2014, la rémunération nette de 31,3 % des agents en place a augmenté moins vite que les prix dans l'ensemble de la fonction publique (voir Figure V 3.1-11). La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat recule pour la deuxième année consécutive ; elle était de près de 15 points supérieure en 2013. En lien avec la structure du personnel par catégorie et les revalorisations plus importantes dans le bas de l'échelle des rémunérations, ils sont plus nombreux dans ce cas dans la FPE (36,6 % soit 12,5 points de moins qu'en 2013), et la FPH (32,7 % soit 13,6 points de moins qu'en 2013) que dans la FPT (24,2 %, 7,9 points de moins qu'en 2013).

L'évolution de la rémunération nette pour les agents classés dans le premier décile en 2013 est plus importante que celle dont ont bénéficié ceux qui étaient relativement mieux positionnés dans la distribution (voir Figure V 3.1-1). Ainsi, la RMPP nette a progressé de 4,6 % et 4,5 % pour les agents en place de la FPE et de la FPT rémunérés en dessous du premier décile en 2013 et de 6,2 % pour ceux de la FPH. En particulier, les agents rémunérés en-dessous du premier décile correspondent essentiellement aux agents les plus jeunes, relevant de la catégorie C ou bénéficiaires de contrats aidés. L'évolution de la RMPP devient de moins en moins dynamique au fil de la distribution des niveaux de salaire initiaux.

**Figure V 3.1-10 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2013 et 2014 (1) selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2013 (en %)**



Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.

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

(1) Rémunération 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).

Note de lecture : Les 10% d'agents qui percevaient en 2013 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2014 une évolution de leur RMPP nette de +4,6 % dans la FPE, +4,5 % dans la FPT, et +6,2 % dans la FPH.

Les cadres et professions intellectuelles supérieures en place ont plus souvent que les autres connu une perte de pouvoir d'achat dans la FPE et la FPH (voir Fiche thématique 6.3-10). Ils sont 39,6 % parmi les cadres contre 37,7 % parmi les professions intermédiaires et 30,4 % parmi les employés et les ouvriers dans la FPE ; et 41,4 % contre 40,1 % parmi les professions intermédiaires et 25,3 % parmi les employés et les ouvriers dans la FPH. Dans la FPT, ce sont les professions intermédiaires qui ont la plus forte proportion d'agents dont la rémunération nette a augmenté moins vite que les prix, mais la proportion d'agents touchés (24,8 %) est plus faible que pour toutes les catégories des deux autres versants.

Quel que soit le versant, les fonctionnaires dans leur ensemble subissent un peu moins souvent des pertes de pouvoir d'achat que l'ensemble et plus particulièrement que les « autres catégories et statuts » autres que les contrats aidés

En lien avec la forme de la courbe générale de carrière, dans les trois versants, les proportions d'agents dont la RMPP nette a évolué moins que l'inflation augmentent avec l'âge. Parmi les agents âgés de moins de 30 ans, 27,2 % ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation (32,8 % dans la FPE, 28,3 % dans la FPH et 20,0 % dans la FPT). Ces proportions s'accroissent de près de 9 points dans la FPE et la FPT et de 15 points dans la FPH parmi les agents de 60 ans et plus.

**Figure V 3.1-17 : Proportion d'agents en place en 2013 et 2014 (1) et dont le salaire net a diminué en 2014 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi**

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Ensemble FP		
	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué moins que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué moins que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué moins que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué moins que l'inflation en 2014 (en %)
<b>Ensemble</b>	67,6	29,4	36,6	67,2	19,3	24,2	67,8	27,6	32,7	67,5	25,4	31,3
Fonctionnaires	75,1	28,7	36,0	76,0	18,9	23,8	75,8	26,6	31,7	75,1	24,7	30,6
dont catégorie A	73,8	31,7	39,2	75,0	21,5	28,2	72,2	30,3	35,9	73,3	30,6	37,8
dont catégorie B	78,5	28,1	36,2	74,6	24,1	31,0	74,5	35,8	42,7	75,7	29,2	36,7
dont catégorie C	77,2	18,1	23,1	76,4	17,7	22,0	78,0	21,1	25,3	78,3	18,7	23,1
Contractuels	37,2	27,9	33,3	36,8	23,0	27,7	34,8	28,2	33,4	39,1	25,0	29,9
Autres catégories et statuts	73,3	37,6	46,0	12,6	20,8	23,6	64,5	39,1	44,3	68,4	37,9	45,4
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	68,8	29,5	36,6	68,7	19,3	24,2	68,5	27,6	32,7	68,7	25,4	31,3
Bénéficiaires de contrats aidés	10,1	22,0	26,3	10,3	15,1	19,5	7,8	28,5	35,1	10,1	18,8	23,1
Femmes	64,6	27,6	35,5	61,1	17,4	22,0	66,0	27,4	32,6	63,8	24,3	30,4
Hommes	72,0	31,8	38,1	75,4	21,5	26,6	73,8	28,1	33,0	73,6	27,0	32,6
Moins de 30 ans	34,1	28,2	32,8	40,0	16,6	20,0	44,2	24,6	28,3	38,0	23,2	27,2
30-39 ans	63,0	27,8	33,9	63,7	15,9	19,9	60,1	24,7	28,8	61,5	23,3	28,3
40-49 ans	77,2	29,6	37,0	73,4	19,4	24,4	74,2	26,4	31,4	74,9	25,3	31,3
50-59 ans	78,6	30,0	38,1	76,2	21,3	26,7	81,5	30,3	36,6	79,8	26,8	33,5
60 ans et plus	50,0	33,7	41,5	47,0	22,5	28,2	78,6	38,3	44,9	60,2	30,9	37,7

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

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

(1) Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Note de lecture : 67,6 % des agents présents dans la FPE en 2014 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2013 et 2014. Le salaire net a diminué pour 29,4 % de ces agents et pour 36,6 % en euros constants.

Dans les trois versants, le pouvoir d'achat de la RMPP nette moyenne évolue de façon plus dynamique pour les agents des catégories A et C : la RMPP est logiquement plus élevée pour les catégories A du fait des déroulements de carrière plus favorable, celle des C est influencée cette année par les revalorisations catégorielles.

L'évolution de la RMPP nette des contractuels est plus dynamique que celle des fonctionnaires dans l'ensemble de la fonction publique, et plus particulièrement dans la FPE et la FPT, avec +2,8 % et +3,0 % en euros constants. Dans la FPH, elle est en revanche moins dynamique, avec +1,2 % en euros constants.

L'évolution de la RMPP des agents relevant des autres catégories et statuts est assez disparate selon les versants : dans la FPE et dans la FPH, elle est moins favorable que celle des fonctionnaires (respectivement +1,3 % et +1,1 % en euros constants). Dans la FPT, où cette catégorie est essentiellement constituée d'assistants maternels et familiaux, elle est en revanche de +6,1 % en euros constants.

Conformément à la forme générale des carrières salariales, ce sont les agents les plus jeunes, ceux âgés de moins de 30 ans en 2013, qui connaissent en 2014 les évolutions de RMPP nette les plus fortes (voir Figure V 3.1-11812). Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : +0,7 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus dans la FPE, +1,7 % en euros constants dans la FPT, et +0,2 % en euros constants dans la FPH.

**Figure V 3.1-118 : Évolutions en 2014 en euros constants du salaire net des agents en place en 2013 et 2014 (1) dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en %)**

	FFE (Ministères et établissements publics)				FPT				FPH				Ensemble FP			
	Salaire moyen (RMFP)	Distribution des évolutions individuelles			Salaire moyen (RMFP)	Distribution des évolutions individuelles			Salaire moyen (RMFP)	Distribution des évolutions individuelles			Salaire moyen (RMFP)	Distribution des évolutions individuelles		
		Médiane	1er décile	9è décile		Médiane	1er décile	9è décile		Médiane	1er décile	9è décile		Médiane	1er décile	9è décile
<b>Ensemble</b>	1,6	1,1	- 3,3	8,1	2,1	1,7	- 2,0	7,1	1,5	1,5	- 3,5	7,6	1,8	1,5	- 3,0	7,6
Fonctionnaires	1,6	1,2	- 3,2	7,8	2,0	1,7	- 2,0	6,7	1,6	1,6	- 3,3	7,5	1,7	1,5	- 2,8	7,3
dont catégorie A	1,6	0,9	- 3,7	8,5	2,2	1,8	- 1,3	7,0	1,8	1,3	- 3,9	8,5	1,7	1,6	- 2,9	11,1
dont catégorie B	1,1	0,9	- 2,3	5,6	1,7	1,4	- 2,0	6,3	1,0	0,7	- 3,6	7,3	1,2	0,4	- 4,5	9,3
dont catégorie C	2,1	2,0	- 2,0	7,3	2,1	1,8	- 2,1	6,8	1,8	1,9	- 2,9	7,2	2,0	0,2	- 2,8	9,5
Contractuels	2,8	1,3	- 3,6	12,6	3,0	1,8	- 2,3	11,2	1,2	1,2	- 3,5	6,7	2,8	1,1	- 3,6	8,3
Autres catégories et statuts	1,3	0,4	- 4,1	8,7	6,1	7,2	- 0,9	24,5	1,1	0,6	- 5,9	11,1	1,2	1,0	- 2,6	6,1
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	1,6	1,1	- 3,3	8,1	2,1	1,7	- 2,0	7,1	1,5	1,5	- 3,5	7,6	1,8	1,8	- 2,3	6,9
Bénéficiaires de contrats aidés	- 0,1	0,2	- 4,5	2,7	3,6	0,8	- 1,5	12,4	3,4	1,5	- 3,2	13,5	2,1	1,5	- 3,0	7,6
Femmes	1,8	1,2	- 3,0	8,3	2,3	1,8	- 1,7	7,0	1,5	1,5	- 3,5	7,5	1,9	1,9	- 3,7	9,7
Hommes	1,4	1,0	- 3,7	7,8	2,0	1,6	- 2,5	7,2	1,5	1,5	- 3,6	8,0	1,6	1,8	- 3,0	8,8
Moins de 30 ans	2,8	1,3	- 4,5	11,0	3,1	2,2	- 2,1	9,7	2,1	2,1	- 4,2	9,0	2,6	1,5	- 2,9	7,5
30-39 ans	2,2	1,5	- 3,6	9,3	2,8	2,0	- 1,6	8,1	2,3	1,9	- 3,7	9,0	2,4	1,2	- 2,8	6,7
40-49 ans	1,7	1,1	- 3,4	8,1	2,1	1,7	- 2,1	6,8	1,6	1,5	- 3,2	7,4	1,8	0,9	- 3,2	6,3
50-59 ans	1,3	0,9	- 3,0	7,1	1,8	1,5	- 2,2	6,4	1,1	1,1	- 3,3	6,6	1,4	1,5	- 2,8	7,7
60 ans et plus	0,7	0,5	- 3,4	6,2	1,7	1,4	- 2,1	6,5	0,2	0,4	- 4,1	6,1	0,8	1,4	- 3,2	7,6

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

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

(1) Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Note de lecture : Dans la FPE, parmi les agents en place en 2013 et 2014, le salaire net moyen a évolué de 1,6 %. Pour la moitié des agents en place en 2013 et 2014, le salaire net a augmenté de plus de 1,1 %. Il a diminué de plus de 3,3 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,1% pour 90 % des agents.

## Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon plus marquée en 2014 sur l'évolution du salaire moyen

En 2014, si la structure des emplois en termes de corps, grade et échelon était restée identique à celle de l'année précédente (salaire à structure constante)<sup>47</sup>, le salaire net moyen aurait augmenté dans la FPE de 0,4 % et de 1,9 % dans la FPH<sup>48</sup>. Ainsi, les changements dans la structure des qualifications, repérée par celle des grilles statutaires n'ont pas eu d'impact sur l'évolution du salaire moyen dans la FPE, mais ont contribué négativement à l'évolution du salaire net moyen à hauteur de -1,1 point pour la FPH (voir Figure V 3.1-13). Cette évolution de la structure des emplois est attribuable à plusieurs facteurs : l'effet du renouvellement des effectifs (entrées-sorties) d'une part, les promotions et avancements individuels des personnes en place d'autre part.

L'évolution, sur une période donnée, du salaire moyen par tête (SMPT) prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite), qui se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'agents en fin de carrière qui perçoivent un salaire relativement élevé et l'arrivée d'agents en début de carrière. Cet effet, également appelé « effet de noria » est plus fortement marqué dans la FPE en raison des écarts de salaires plus importants entre entrants et sortants (Encadré 7). Cette année comme en 2013, l'évolution des effectifs de l'État ne comprend pas de transferts notables de personnels alors que ces transferts avaient influencé l'évolution relative des salaires moyens au sein de chaque versant dans les années passées<sup>49</sup>.

Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse de façon plus marquée en 2014 que l'année précédente dans chacun des trois versant : -1,8 % après -1,3 % dans la FPE, -1,3 % après -0,8 % dans la FPT et -1,2% après -1,4 % dans la FPH.

<sup>47</sup> Le mode de calcul de l'indicateur à structure constante a été revu cette année, pour se rapprocher notamment de l'indicateur calculé par l'Insee pour le secteur privé. Jusqu'ici, l'effet à structure constante était calculé en faisant la moyenne des évolutions à structure constante et non pas l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre).

<sup>48</sup> Ces données ne sont pas disponibles pour le moment sur la FPT, mais des travaux sont actuellement menés par l'Insee et le département des études et des statistiques locales (DESL) de la DGCL, qui permettront à terme de produire également ces données pour ce versant.

<sup>49</sup> Le transfert massif dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation (environ 135 000 transferts sur la période 2006-2011) d'agents de catégorie C parmi les moins rémunérés depuis l'État vers les collectivités locales a eu un impact positif dans le passé sur l'évolution du salaire moyen de la FPE. Par ailleurs, ces transferts de personnels de la FPE (plus âgés en moyenne que leurs collègues territoriaux) vers la FPT ont entraîné un relèvement du niveau du salaire moyen des agents les moins qualifiés dans la territoriale.

**Figure V 3.1-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2014 (en %)**

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Ensemble FP	
	en euros courants	en euros constants (2)	en euros courants	en euros constants (2)	en euros courants	en euros constants (2)	en euros courants	en euros constants (2)
évolution 2014/2013 (en %)								
<b>Salaire moyen</b>								
Salaire brut	0,7	0,2	1,7	1,2	1,2	0,7	0,7	0,2
Salaire net de prélèvements	0,3	-0,2	1,3	0,8	0,8	0,3	1,0	0,5
dont : effet d'entrées-sorties	-1,8		-1,3		-1,2		-1,2	
dont : effet de structure	0,0				-1,1			
<b>Salaire à structure constante</b>								
Salaire brut	0,7	0,2			2,3	1,8		
Salaire net de prélèvements	0,4	-0,2			1,9	1,4		
Salaire brut des personnes en place (1)	2,5	2,0	3,0	2,5	2,4	1,9	2,6	2,1
Salaire net des personnes en place (1)	2,2	1,6	2,7	2,1	2,0	1,5	2,3	1,8

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

Champ pour la fonction publique : Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors internes et externes du SHP, y compris bénéficiaires de contrats aidés. FPE : hors militaires.

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

NB : l'effet d'entrées-sorties est calculé par solde entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution de la RMPP.

L'effet de structure est calculé par différence entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution du salaire à structure constante.

Le mode de calcul de l'indicateur à structure constante a été revu cette année, pour se rapprocher notamment de l'indicateur calculé par l'Insee pour le secteur privé. Jusqu'ici, l'effet à structure constante correspondait à la moyenne des évolutions à structure constante et non pas l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre).

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (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).

#### Encadré 7 : Les écarts de salaires entre les entrants et les sortants des fonctionnaires

L'effet d'entrées-sorties, également appelé « effet de noria », est généralement négatif du fait d'un niveau de salaires plus élevé des agents sortants que celui des agents entrants.

De manière simplificatrice, pour illustrer ce phénomène, des salaires d'entrées et de sorties ont été calculés en s'appuyant sur les concepts de flux d'entrées et de sorties en fin d'année, développés dans la vue « L'emploi public dans la fonction publique en 2014 ».

La notion d'entrant et de sortant inclut ici des agents qui peuvent avoir déjà travaillé dans la fonction publique et sont par exemple placés en congé non rémunéré à la fin de l'année considérée (disponibilité, congé parental, congé longue maladie par exemple). C'est la raison pour laquelle ces données peuvent apparaître particulièrement volatiles. L'inclusion ou l'exclusion de certains grades accessibles par exemple uniquement en promotion interne change sensiblement les résultats.

Le salaire mensuel net moyen des « sortants », population constituée ici des fonctionnaires présents au 31 décembre 2013 et absents au 31 décembre 2014, est de 2 681 euros dans l'ensemble de la fonction publique (-0,1 % par rapport à celui des sortants de 2013), de 3 153 euros dans la FPE (+0,2 %), 2 109 euros dans la FPT (+1,9 %) et 2 348 euros dans la FPH (-0,6 %). La moyenne d'âge des fonctionnaires « sortants » est de 54 ans dans l'ensemble de la fonction publique, et dans la FPE et la FPT, et de 51 ans dans la FPH. Ceci s'explique notamment par des départs à la retraite plus précoce dans la FPH que dans les autres versants (voir Vue sur les retraites).

L'écart de rémunération entre les « sortants » et les « entrants » est nettement plus élevé dans la FPE (+47%) que dans la FPH (+24%) et la FPT (+22 %) en raison de la part plus importante des catégories hiérarchiques plus élevées dans la FPE et donc ayant un déroulement de carrière plus dynamique.

Au total, l'effet de noria s'accroît avec l'écart de rémunération entre entrants et sortants et avec le turn-over des effectifs. Bien que le renouvellement soit proportionnellement plus important dans la FPT ou la FPH que dans la FPE, l'écart de rémunération creusé au long de la carrière l'emporte. Toutefois, cet écart étant relativement structurel, c'est l'évolution du volume de renouvellement des effectifs qui explique la plus grande part de la variabilité de l'effet d'entrées-sorties.

**Salaires mensuels moyens des fonctionnaires entrants et sortants en 2013 et 2014 dans chacun des versants de la fonction publique (1) :**

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				FP			
	Entrants		Sortants		Entrants		Sortants		Entrants		Sortants		Entrants		Sortants	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en EQTP)	16 997	17 645	29 954	30 127	13 935	13 001	17 580	18 932	7 809	6 476	9 539	10 266	38 741	37 122	57 073	59 325
Salaires mensuels nets moyens	2 300	2 145	3 148	3 153	1 690	1 730	2 070	2 109	1 883	1 902	2 362	2 348	1 996	1 958	2 684	2 681
Âge moyen	36	35	54	54	39	39	54	54	34	35	50	51	37	36	53	54

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

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

(1) Les entrants de 2014 sont définis comme les fonctionnaires absents de la fonction publique au 31 décembre 2013 et présents au 31 décembre 2014.

Les sortants de 2014 sont définis comme les fonctionnaires présents dans la fonction publique au 31 décembre 2013 et absents au 31 décembre 2014.

De manière à être plus directement interprétables, ces travaux devront être poursuivis pour isoler plus distinctement les agents publics recrutés dans l'année et leur rémunération en éliminant les « faux entrants » constitués par des agents de retour de congé en cours de carrière. Ce travail est plus complexe s'agissant des sortants puisque symétriquement il faudrait isoler les « faux sortants », ce qui nécessite une information annexe non disponible dans les fichiers courants.

**Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 0,1 % dans les ministères et diminue de 0,8 % dans les établissements publics administratifs**

Le salaire net moyen des agents civils des ministères s'élève à 2 531 euros en 2014. Celui des agents travaillant dans les établissements publics de l'État lui est inférieur de 8,8% (voir Figure V 3.1-14).

**Figure V 3.1-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2014**

	Ministères et établissements publics			Etablissements publics			Ministères		
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen en 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen en 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaires bruts (a)	3 002	0,2	0,2	2 821	-0,4	-0,5	3 061	0,4	0,5
Cotisations sociales (1)	525	2,0	-0,4	512	1,3	-0,3	529	2,2	-0,4
- Cotisations sociales salariées (b)	290	3,4	-0,4	291	2,7	-0,3	289	3,7	-0,4
- CSG et CRDS (c)	235	0,2	0,0	221	-0,4	0,0	240	0,4	0,0
Salaires nets de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 477	-0,2	-0,2	2 309	-0,8	-0,8	2 531	0,1	0,1
Salaires nets de prélèvements, personnels transférés exclus	2 477	-0,2	-0,2	2 306	-0,8	-0,8	2 531	0,1	0,1

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires, en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Note de lecture : Le salaire net moyen a évolué de -0,2 % en euros constants dans la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,2 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,4 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

La part moyenne de primes dans le salaire brut total des seuls fonctionnaires s'établit à 17,2 % pour les agents de catégorie A (31,6 % si on exclut les enseignants), 28,7 % pour ceux de catégorie B et 24,9 % pour ceux de catégorie C (voir Figure V 3.1-15).

L'importance de la rémunération indemnitaire est très variable d'un type de corps ou emploi à l'autre. Concernant les fonctionnaires à temps complet en métropole, les primes et indemnités représentent 44,9 % de la rémunération brute totale pour les agents relevant des emplois de l'encadrement supérieur et de direction (voir Fiche thématique 6.4-2<sup>50</sup>). La part de primes s'élève à 32,3 % de la rémunération totale pour les corps relevant

<sup>50</sup> Voir aussi l'étude de la DGAFFP sur l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique (Baradji *et al.*, 2015).

d'une grille indiciaire de catégorie A-type (attachés et inspecteurs), 27,2 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie B-type (contrôleurs et secrétaires administratifs) et 23,1 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie C-type (adjoints administratifs et techniques). Les enseignants de la catégorie A perçoivent des montants de primes différenciés, selon qu'ils relèvent de l'enseignement du premier ou du second degré : en moyenne, 14,4 % de primes pour les professeurs certifiés et agrégés et 5,3 % pour les professeurs des écoles. Les primes représentent 33,1 % de la rémunération totale des agents des corps d'encadrement et d'application de la police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.) qui relèvent de la catégorie B depuis 2005-2006.

**Figure V 3.1-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires en 2014**

	Ensemble			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 182	0,5	0,7	3 480	0,2	0,3	2 907	0,3	0,3	2 291	1,6	1,9
- Traitement brut	2 481	0,4	0,3	2 815	0,0	0,0	2 021	0,0	0,0	1 680	1,1	1,0
- Primes et rémunérations annexes, indemnités	701	1,1	0,4	665	1,1	0,3	886	1,1	0,3	611	3,1	1,9
- dont indemnité de résidence (1)	27	0,7	0,0	25	-0,2	0,0	27	2,9	0,0	21	1,5	0,0
- dont supplément familial (1)	32	0,4	0,0	37	-0,1	0,0	25	0,9	0,0	20	0,6	0,0
- dont primes et rémunérations annexes	641	1,2	0,3	595	1,3	0,3	835	0,7	0,2	570	2,8	0,6
dont ensemble de 8 heures supplémentaires	85	1,5	0,0	108	0,1	0,0	31	3,7	0,1	41	6,6	0,1
dont heures supplémentaires exonérées	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
Parties primes (en % du salaire brut)	20,2	-	-	17,2	-	-	28,7	-	-	24,9	-	-
Parties primes y.c. IJFet SFT (en % du salaire brut)	22,0	-	-	19,1	-	-	30,5	-	-	25,6	-	-
Cotisations sociales (2)	536	2,3	-0,5	587	2,0	-0,4	497	1,9	-0,4	378	3,6	-0,7
- Cotisations sociales salariales (b)	287	4,0	-0,4	314	3,6	-0,4	269	3,3	-0,4	198	5,5	-0,6
- CSG et CRDS (c)	251	0,6	-0,1	273	0,2	0,0	228	0,3	0,0	180	1,6	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 646	0,2	0,2	2 893	-0,1	-0,1	2 410	-0,1	-0,1	1 913	1,2	1,2

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

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé, hors militaires.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Note de lecture : Le salaire net moyen a évolué de 0,2 % en euros constants pour les fonctionnaires des ministères de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen en euros constants peut se décomposer ainsi : +0,7 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,3 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,3 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

### Encadré 8 : Les rémunérations des militaires de la FPE en 2014

Le « système d'information sur les agents des services publics » (SIASP, Insee) permet de produire des statistiques en niveau sur les rémunérations des militaires en 2014, mais pas sur les années antérieures du fait d'une qualité insuffisante des données.

Ainsi, dans la prochaine édition du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les statistiques d'évolution entre 2014 et 2015 pourront s'appuyer sur SIASP alors que dans la présente édition, le « recensement des agents de l'État » (RAE, Observatoire économique de la Défense) a exceptionnellement été mobilisé pour calculer des évolutions de rémunérations des militaires entre 2013 et 2014.

En 2014, les militaires (hors marins-pompiers de Marseille relevant de la fonction publique territoriale et hors militaires volontaires) ont perçu en moyenne un salaire brut de 2 999 euros par mois. Déduction faite des prélèvements sociaux, leur salaire net mensuel moyen s'élève à 2 526 euros par mois (voir Figure A). Le salaire net mensuel moyen des gendarmes est équivalent à celui des autres militaires de la FPE (2 547 contre 2 517 euros). Alors qu'il y a peu d'écart entre les sous-officiers de la gendarmerie et les autres sous-officiers (2 418 contre 2 407 euros), les officiers de la gendarmerie perçoivent en moyenne 475 euros de moins que les autres officiers. En moyenne, le salaire net des officiers est de 34 % supérieur à celui des fonctionnaires civils de catégorie A, celui des sous-officiers est identique à celui des B et celui des militaires du rang inférieur de 2 % à celui des C.

### Figure A : Salaires moyens nets de prélèvements pour les militaires en 2014



	Militaires	dont militaires hors gendarmes	dont gendarmes
Militaires	2 526	2 517	2 547
dont officiers	4 382	4 463	3 988
dont sous-officiers	2 412	2 407	2 418
dont militaires du rang	1 882	1 882	.

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

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Y compris les militaires sous contrat, hors les militaires volontaires.

Compte tenu de l'évolution des prix à la consommation, le salaire net moyen des militaires diminue en euros constants de 0,1 % en 2014. Cependant, cette baisse recouvre des situations très disparates : elle est de même ampleur pour les sous-officiers (-0,1 %), et légèrement plus forte pour les officiers (-0,2 %), ces deux populations pesant près de 80% de la masse salariale et 70% des effectifs (Figure B). À l'inverse, les militaires du rang connaissent pour leur part une augmentation de 1,3 % de leur salaire net moyen en euros constants.

Pour les seuls agents présents tout au long de 2013 et 2014, la rémunération nette moyenne des militaires progresse de 0,9 % en euros constants. L'évolution du pouvoir d'achat des militaires décroît avec le niveau hiérarchique, de +0,9 % pour les militaires du rang à +0,1 % pour les officiers.

**Figure B : Évolutions annuelles, en euros constants, du salaire net moyen par tête (SMPT net) et de la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP nette) des militaires de la FPE**

en euros constants	Évolution 2013-2014 en %	
	SMPT net	RMPP nette
<b>militaires</b>	-0,1	0,9
dont officiers	-0,2	0,1
dont sous-officiers	-0,1	0,7
dont militaires du rang	1,3	0,9

Champ : hors élèves, hors DGA, hors Volontaires. France entière hors Mayotte, COM et étranger

Source : RAE 2013 et 2014, Observatoire Économique de la Défense

Inflation : 0,5% entre 2013 et 2014

En 2014, le salaire net moyen augmente dans les ministères (+0,1 % en euros constants après -0,7 % en 2013, voir Figure V 3.1-14) mais diminue dans les établissements publics (-0,8 % en euros constants après -0,6 % en 2013). Ce recul du pouvoir d'achat du salaire moyen dans les EPA malgré le ralentissement de l'inflation est notamment lié à un tassement des effets de structure : d'une part, les effectifs des EPA se sont accrus (+2,5% entre fin 2013 et fin 2014) et les recrutements d'emplois aidés faiblement rémunérés en expliquent un peu plus de la moitié ; d'autre part, les transferts de personnels des ministères, relativement mieux rémunérés, vers les EPA continuent de se ralentir. Entre 2013 et 2014, environ 5 300 postes ministériels ont été transférés vers des EPA, soit un peu moins qu'en 2013 et 2012 (environ 6 500) et toujours en fort ralentissement par rapport aux années précédentes (33 000 en 2011 et 65 000 en 2010). Ces transferts n'ont désormais plus d'impact sur l'évolution du salaire moyen des établissements publics et des ministères.

### **Accélération des primes pour les fonctionnaires des ministères**

Comme vu plus haut, la part des primes dans la rémunération brute des fonctionnaires des ministères s'est accrue en 2014. Parmi les fonctionnaires de catégorie A des ministères, les primes ont augmenté en euros constants de 3,1 % pour les enseignants (après -1,9 % en 2013), suite à la mise en place de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) pour les personnels enseignants du premier degré (Décret n° 2013-790 du 30 août 2013) entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2013 et qui a joué à plein en 2014. Les primes ont augmenté moins rapidement pour les autres fonctionnaires de catégorie A (+0,3 % en euros constants, voir Figure V 3.1-15). Pour les fonctionnaires de catégorie B, les primes ont augmenté de 0,7 % en euros constants, une progression supérieure à celle qu'ils avaient connue en 2013 (+0,3 %), poussée par une reprise des heures supplémentaires. Pour les fonctionnaires de catégorie C, le pouvoir d'achat des primes augmente de 2,6 %, en forte accélération par rapport à 2013 (+0,8 %). Ceci s'explique en partie par la revalorisation des grilles indiciaires des agents de cette catégorie, une partie des primes étant indexée sur le traitement indiciaire, mais également

par une contribution forte de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (voir rapport annuel édition 2015) et dans une moindre mesure d'une reprise des heures supplémentaires.

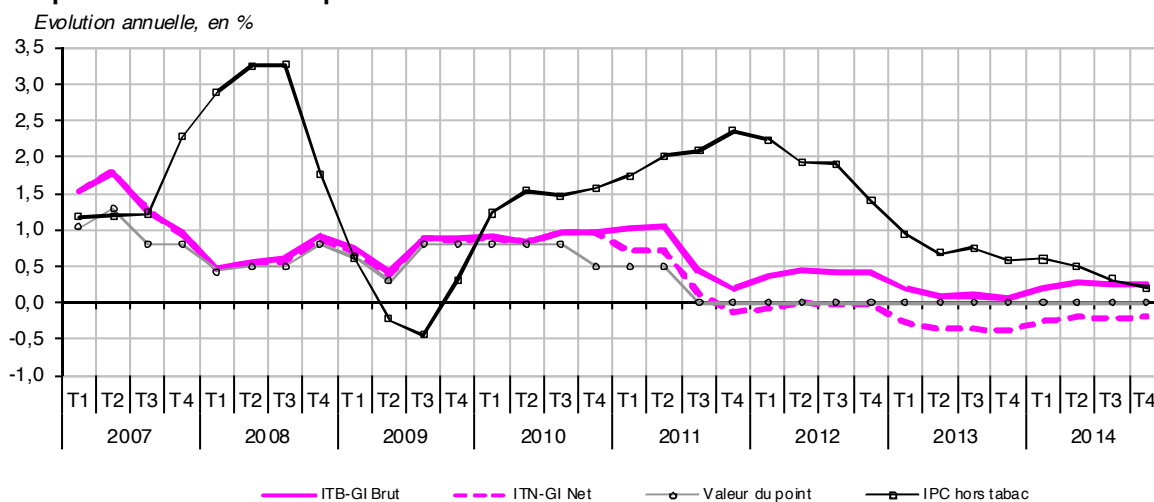
### Accélération des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État en 2014

Les mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire dont ont bénéficié les fonctionnaires de l'État ont globalement conduit à une augmentation indiciaire plus importante en 2014 qu'en 2013, ne suffisant pas à compenser la hausse des cotisations assises sur le traitement. Ces mesures ont conduit à une évolution en valeur à structure constante du traitement brut (mesuré par l'ITB-GI, voir définitions) en hausse de 0,3 % (voir Figure V 3.1-17), en accélération par rapport à 2013 (+0,1 %), et du traitement net à structure constante (ITN-GI) en baisse de 0,2 % (après -0,3 % en 2013)<sup>51</sup>.

Les fonctionnaires de catégorie A n'ont bénéficié d'aucune mesure générale ou catégorielle significative en 2014 si bien que leur traitement brut à structure constante est resté stable en valeur tandis que les B (+0,2) en ont bénéficié insuffisamment pour compenser les hausses de cotisations. Seul le traitement brut à structure constante de la catégorie C s'est accru en valeur au-delà des cotisations sociales (+1,3%).

Plusieurs éléments y ont concouru : la revalorisation indiciaire des corps et emplois des personnels des services actifs de la Police nationale et du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, la revalorisation de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C qui a bénéficié à la quasi-totalité des agents de la catégorie, et la revalorisation des deux premiers échelons du premier grade des corps de la catégorie B.

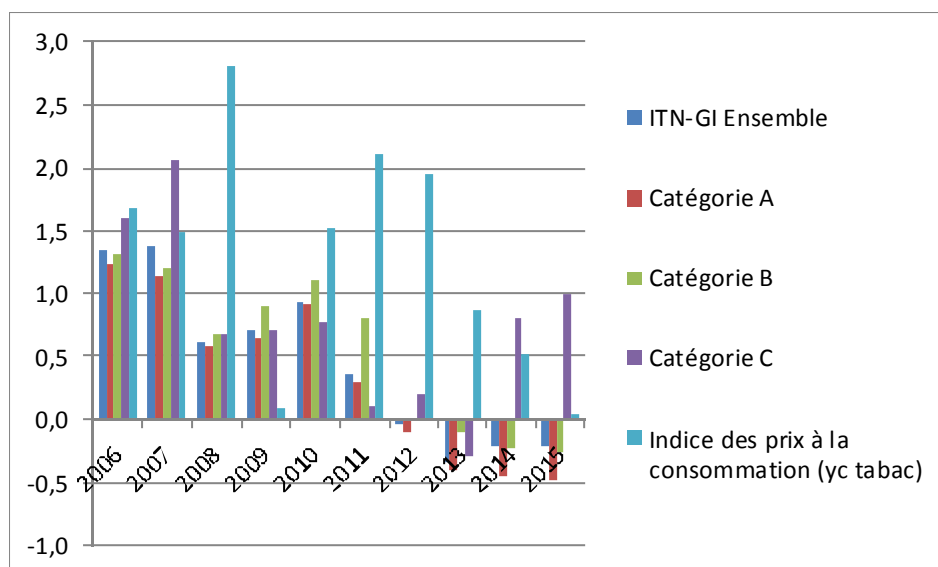
**Figure V 3.1-16 : Glissement annuel de l'ITB-GI, de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation**



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.  
 Fonctionnaires des ministères.  
 FPE : hors militaires.

**Figure V 3.1-17 : Évolution moyenne de l'indice de traitement net - grille indiciaire (ITN-GI) et de l'indice des prix à la consommation depuis 2006 (en %)**

<sup>51</sup> En 2015, l'ITB-GI augmente de 0,27 % et l'ITN-GI diminue de 0,22 %, l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) ayant augmenté de 0,04 % (pour en savoir plus, voir *Stats Rapides*, juin 2016 : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/ITBG/ITBGI-2016-T1.pdf>)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires des ministères. FPE : hors militaires.

### Accélération de la RMPP brute des agents des ministères

En 2014, la RMPP brute des agents des ministères a augmenté de 2,4 %, en accélération par rapport à 2013 (+1,8 %), soit +1,9 % en pouvoir d'achat après +0,9 %.

D'après les prévisions de la direction du budget, la RMPP brute progresserait dans l'ensemble de la FPE de 2,2 % en 2015 et 2016, soit +1,8 % en euros constants en 2015 et 2016 sur la base de l'évolution des prix intégrée dans les budgets économiques.

### La RMPP des fonctionnaires de l'État est davantage portée par les évolutions individuelles du traitement indiciaire liées à la carrière

La différence entre l'évolution de la RMPP brute et de l'ITB-GI peut s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents vingt-quatre mois consécutifs, hors effet imputable à la mise en œuvre de ces mesures. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour décomposer la RMPP brute des fonctionnaires présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles (l'ITBGI), une composante indiciaire liée à des effets individuels propres aux agents<sup>52</sup> et une composante liée à l'évolution des primes. Cette dernière composante peut elle-même être décomposée en une contribution des heures supplémentaires<sup>53</sup> et en une contribution de l'ensemble des autres primes et indemnités.

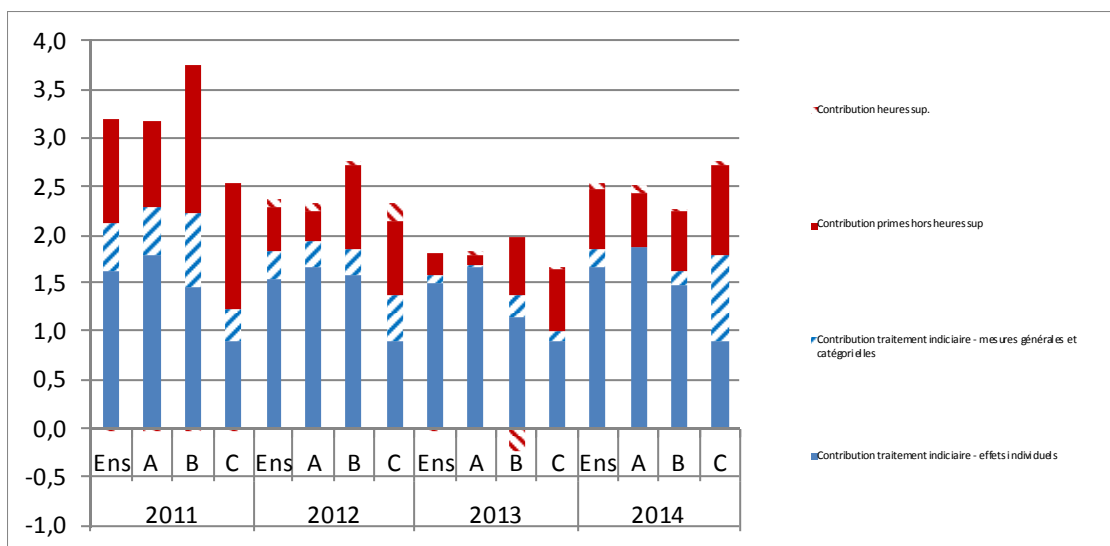
Ainsi, en 2014, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils est pour la troisième année consécutive essentiellement portée par le « glissement vieillesse-technicité » positif, c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de type avancement d'échelon, changement de grade ou de corps à l'occasion de promotion ou de concours (contribution en progression de +1,7 % après -1,5 % en 2013 et 2012). La contribution des primes (+0,7% en 2014, après +0,2 % en 2013) et des mesures générales portant sur le traitement indiciaire (+0,2 % après +0,1 % en 2013) augmentent également (voir Figure V 3.1-18).

L'accélération des primes bénéficie à l'accélération de la RMPP quelle que soit la catégorie. L'accélération des mesures portant sur le traitement indiciaire concerne particulièrement les fonctionnaires de catégorie C, dont la quasi-totalité a bénéficié cette année d'une revalorisation de leur grille indiciaire.

**Figure V 3.1-18 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils en place deux années consécutives depuis 2011**  
 (en %)

<sup>52</sup> Résultant notamment du passage automatique des échelons, des promotions et de la réussite aux concours. Cet effet est calculé par solde.

<sup>53</sup> Il s'agit de l'ensemble des heures supplémentaires, exonérées et non exonérées.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils présents vingt-quatre mois consécutifs (année n et n-1 pour la RMPP de l'année n) chez le même employeur avec la même quotité de travail.  
 Note de lecture : En 2014, la RMPP brute des fonctionnaires civils a augmenté de 2,5 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +1,7 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +0,2 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires, +0,6 % imputable à l'augmentation des primes hors heures supplémentaires et -0,2 % imputables à l'évolution des montants versés au titre de l'ensemble des heures supplémentaires (exonérées ou non).

### Encadré 9 : Éléments de comparaison internationale sur les rémunérations dans la fonction publique

Les comparaisons internationales sur les salaires dans la fonction publique sont extrêmement complexes à réaliser dans la mesure où le contour de la fonction publique peut différer sensiblement entre les pays d'une part, les classifications des agents s'opérant également de manière différente.

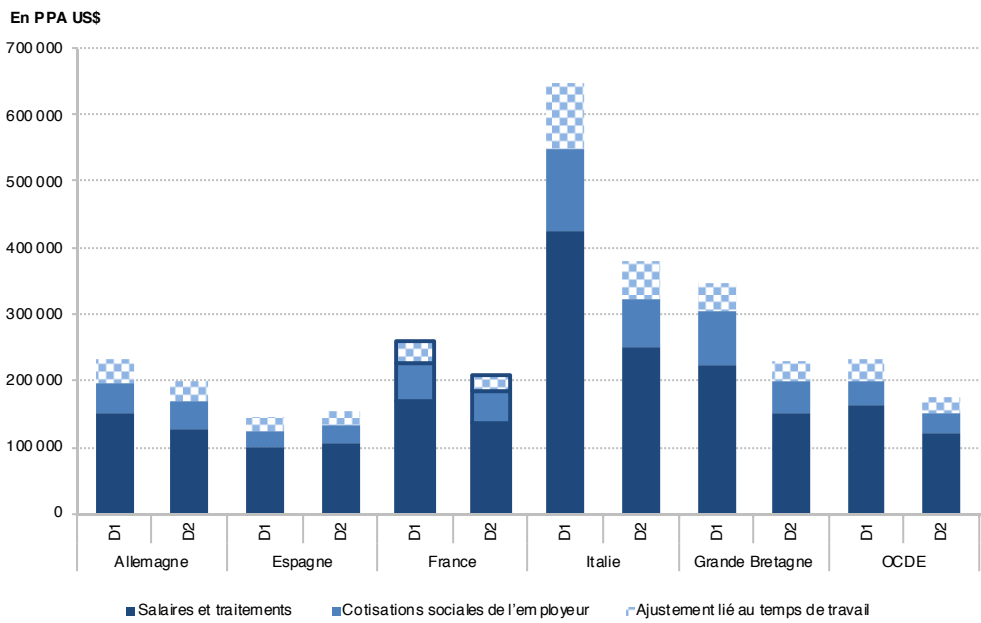
Toutefois, dans son *Panorama des administrations publiques* publié en 2013<sup>54</sup> (sur des données 2011), l'OCDE présente une comparaison internationale relative au niveau de rémunération de certaines catégories d'employés des administrations publiques centrales ou fédérales pour six ministères régaliens.

Afin de neutraliser l'effet et le poids des différents systèmes de protection sociale en fonction des pays, la comparaison porte sur la rémunération totale (ou « super brute » c'est-à-dire incluant la rémunération brute y compris avantages en nature type chèques vacances et les cotisations sociales à la charge des employeurs) hors rémunération des heures supplémentaires des agents à temps complet. Des ajustements liés au temps de travail sont réalisés afin de tenir compte des différences de temps effectivement travaillé suivant les pays<sup>55</sup>.

**Figure A : Rémunération annuelle moyenne des cadres supérieurs de l'administration centrale (2011)**

<sup>54</sup> Les prochaines données de ce type devraient être publiées dans le *Panorama des administrations publiques*, édition 2017 et porter sur l'année 2016.

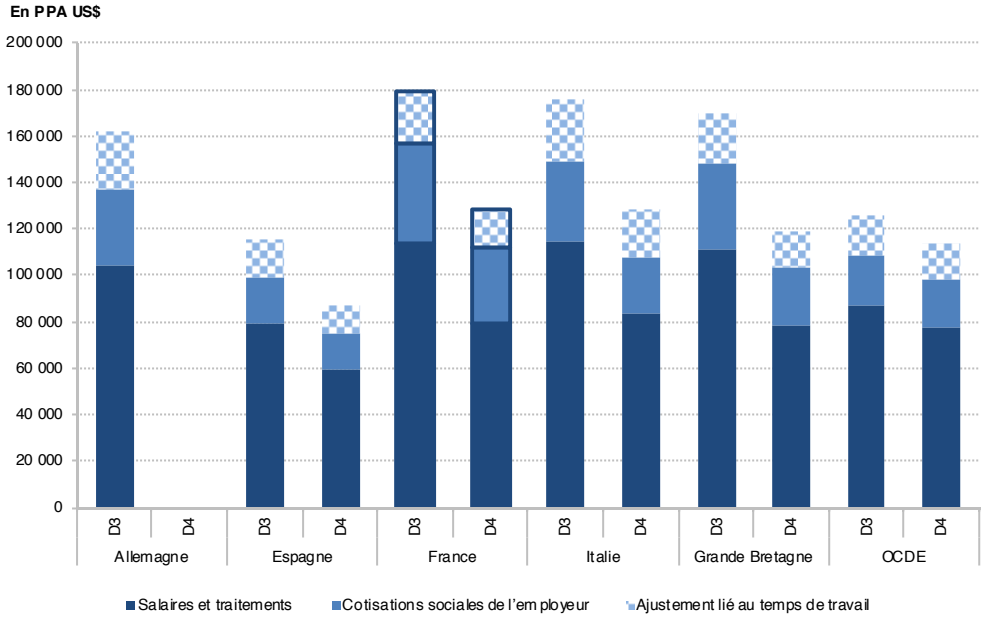
<sup>55</sup> Il est ainsi tenu compte des différences au niveau du temps de travail (nombre d'heures travaillées par semaine dans la fonction publique, durée légale ou moyenne des congés annuels et nombre de jours fériés dans l'administration) pour calculer une rémunération moyenne annuelle ajustée. Pour tous les cadres, étant donné que la durée hebdomadaire du travail s'applique de façon très inégale à cette catégorie d'agents, les données ont uniquement été ajustées pour les congés.



Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales (2012) ; OCDE, STAN / Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

La première catégorie étudiée par l'OCDE est celle des « cadres supérieurs »<sup>56</sup> (subdivisés en niveau D1 et D2 sur la Figure A), que l'on pourrait assimiler dans le contexte de la fonction publique de l'État française à des emplois de direction d'une part et de l'encadrement supérieur d'autre part. Les rémunérations des cadres supérieurs en France ainsi calculées ressortent légèrement supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE, très proches de celles des cadres supérieurs en Allemagne mais très inférieures à celles en Grande-Bretagne et en Italie.

**Figure B : Rémunération annuelle moyenne des cadres moyens de l'administration centrale (2011)**

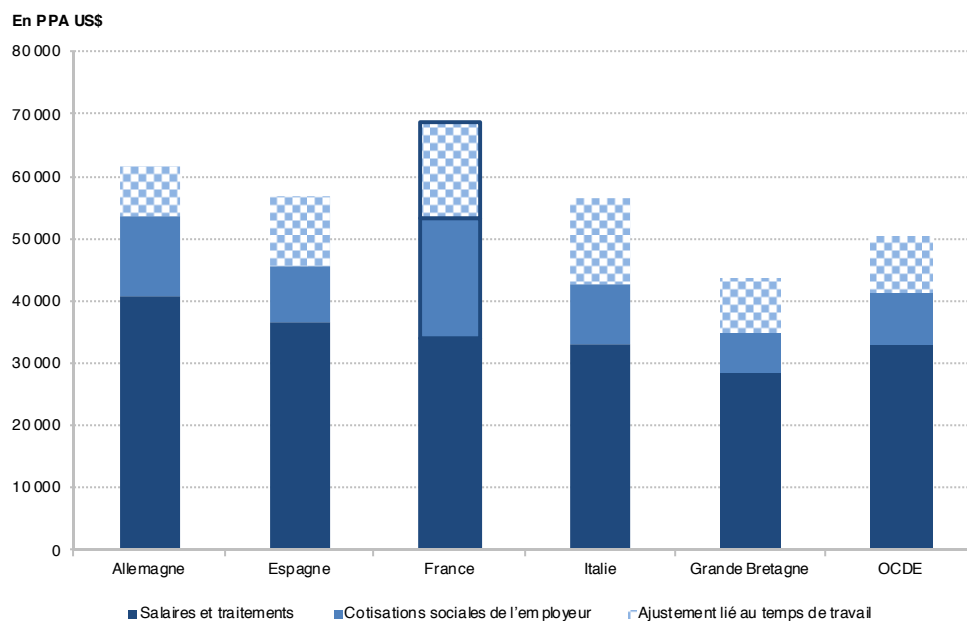


<sup>56</sup> Les **cadres de niveau D1** (qui relèvent de la catégorie 1112 de la CIP-08) sont des fonctionnaires de très haut rang situés juste en dessous du ministre ou du secrétaire d'État. Ils peuvent faire partie de la haute fonction publique et/ou être nommés par le gouvernement ou le chef du gouvernement. Les **cadres de niveau D2** (qui relèvent des catégories 11 et 12 de la CIP-08) sont situés immédiatement en dessous des cadres D1. Ils formulent et révisent les politiques et planifient, dirigent, coordonnent et évaluent les activités générales du ministère ou d'une direction/d'une unité, avec l'aide d'autres cadres.

Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales (2012) ; OCDE, STAN / Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

La seconde catégorie étudiée par l'OCDE est celle des « cadres moyens », que l'on pourrait assimiler dans le contexte de la fonction publique d'État française à la catégorie « A » hors encadrement supérieur et de direction, comprend des « A+ »<sup>57</sup> et d'autres agents de catégorie A. Les rémunérations des cadres moyens en France ressortent sensiblement supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE, un peu supérieures également à celles des cadres supérieurs en Allemagne mais relativement proches de celles en Grande-Bretagne (cf. Figure B).

**Figure C : Rémunération annuelle moyenne des fonctionnaires assurant des fonctions de secrétariat (2011)**



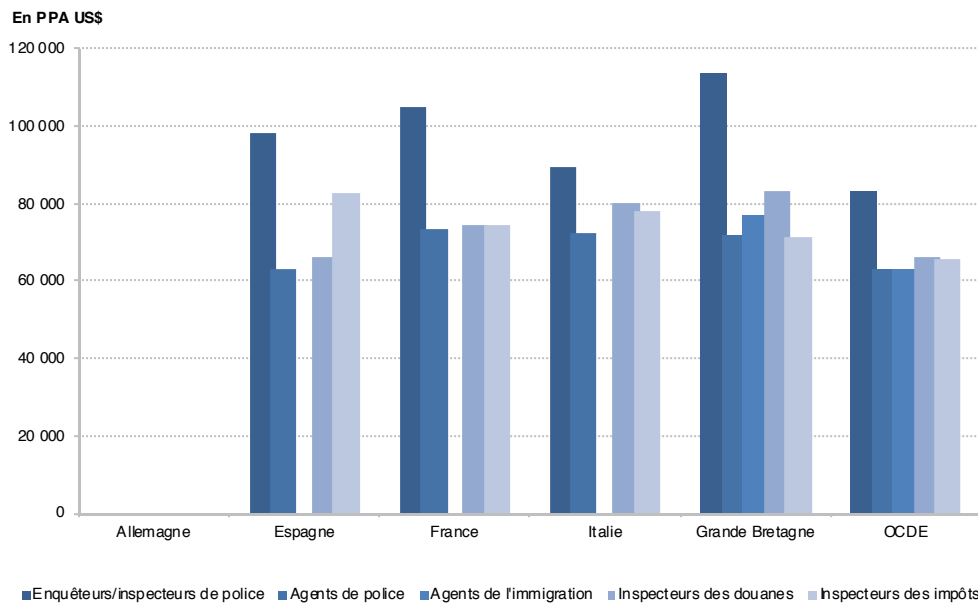
Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales (2012) ; OCDE, STAN / Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

Une autre catégorie étudiée par l'OCDE est celle du « personnel de secrétariat », que l'on pourrait assimiler dans le contexte de la fonction publique de l'État française aux agents de catégorie « C » de la filière administrative<sup>58</sup>. Les rémunérations du personnel de secrétariat en France ressortent, elles, très supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE, à la fois supérieures à celles du personnel de secrétariat en Allemagne et à celles en Grande-Bretagne (voir Figure C).

**Figure D : Rémunération annuelle moyenne des enquêteurs, agents et inspecteurs de police, agents de l'immigration, inspecteurs des douanes et inspecteurs des impôts (2011)**

<sup>57</sup> Les **cadres de niveau D3** (qui relèvent de la catégorie 12 de la CIP-08) sont situés immédiatement en dessous des cadres D2. Ils planifient, dirigent et coordonnent le fonctionnement général d'une direction/d'une unité administrative au sein du ministère, avec l'aide d'autres cadres, en suivant généralement les lignes directrices établies par un organe de direction. Les **cadres de niveau D4** (qui relèvent de la catégorie 121 de la CIP-08) sont situés immédiatement en dessous des cadres D3. Ils formulent et prodiguent des conseils d'action et assurent une planification stratégique et financière.

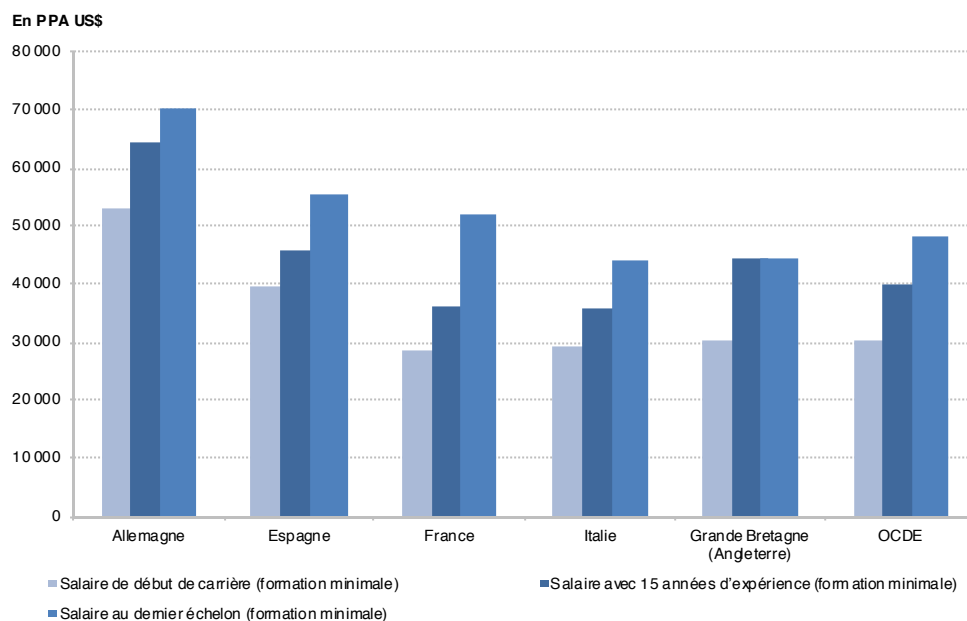
<sup>58</sup> Les secrétaires (employés de bureau, fonctions générales, qui relèvent des catégories 411 et 4110 de la CIP-08) ne sont généralement pas tenus d'avoir un diplôme universitaire, même s'ils sont nombreux à être diplômés de l'enseignement supérieur. Ils assurent un large éventail de tâches administratives en rapport avec des opérations de trésorerie, l'organisation de déplacements, des demandes d'information et l'organisation de rendez-vous. Ils enregistrent, préparent, trient, classent et saisissent des informations ; trient, ouvrent et envoient le courrier ; préparent des rapports et des courriers ; répondent aux demandes de renseignement par téléphone ou en ligne ou les transmettent à qui de droit ; saisissent des informations sur ordinateur et relisent et corrigent des épreuves.



Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales (2012) ; OCDE, STAN / Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

L'OCDE a également étudié une série de catégories d'agents de service public « au contact direct des usagers ». Il s'agit essentiellement, en France, d'agents de catégorie A assurant les fonctions régaliennes de l'État : enquêteurs, agents et inspecteurs de police, agents de l'immigration, inspecteurs des douanes et inspecteurs des impôts<sup>59</sup>. Les rémunérations de ces catégories de fonctionnaires en France ressortent nettement supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE (dont les données sont disponibles, dans toutes les catégories présentées) mais légèrement inférieures à celles des mêmes catégories en Grande-Bretagne (les données pour l'Allemagne ne sont pas disponibles, voir Figure D).

**Figure E : Salaires des enseignants du premier cycle du secondaire dans les établissements publics (2011)**



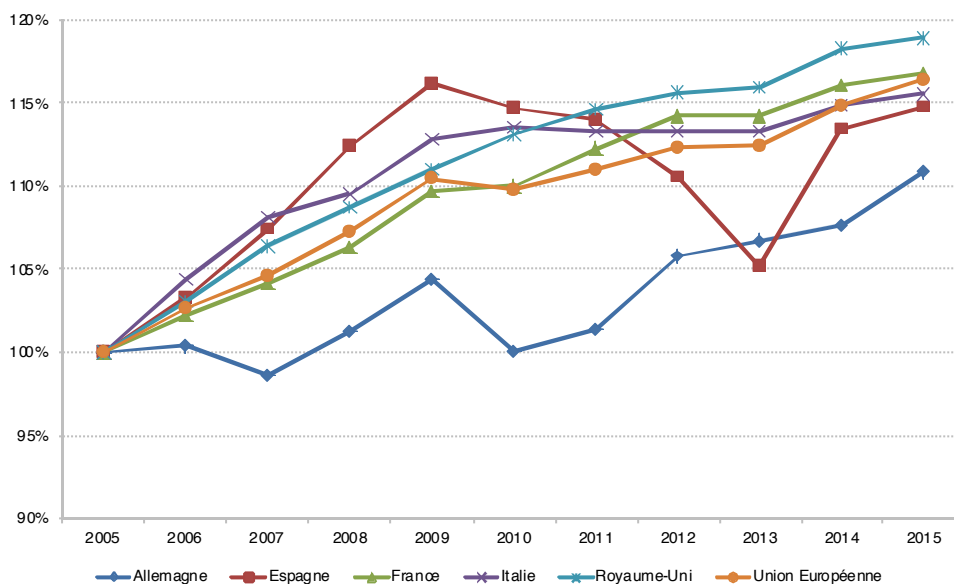
Source : OCDE (2013), Regards sur l'éducation 2013 : Les indicateurs de l'OCDE.

<sup>59</sup> Les données portent sur certains agents de service public au contact direct des usagers : enquêteurs, inspecteurs de police, agents de police, agents de l'immigration, inspecteurs des douanes et inspecteurs des impôts). La classification et la définition des professions sont une adaptation de la Classification internationale type des professions (CITP) établie par l'Organisation internationale du travail (OIT).

Dans une autre publication, et donc sur un champ différent, l'OCDE a aussi étudié la catégorie des enseignants, en particulier ceux du premier cycle du secondaire. Toutefois, la comparaison qu'elle propose porte non pas sur les salaires effectifs moyens des enseignants mais sur les salaires de début et de fin de carrière, ainsi que celui après quinze ans de services<sup>60</sup>, selon les grilles de rémunérations applicables dans chacun des pays de l'OCDE (ou les collectivités infranationales, lorsque l'éducation est de leur ressort). La rémunération théorique d'un enseignant du premier cycle du secondaire en France à l'issue de quinze ans d'expérience ressort sensiblement inférieure à la moyenne de l'OCDE, et de l'Allemagne en particulier (Figure E). Celle de début de carrière est néanmoins relativement proche de la moyenne de l'OCDE et celle de fin de carrière se situe au-dessus de cette moyenne. L'amplitude de rémunération sur une carrière totale (différence entre la rémunération d'entrée et de sortie) ressort ainsi 30 % plus élevée en France que dans la moyenne des pays de l'OCDE.

Au-delà de la comparaison en termes de niveaux, la comparaison en termes d'évolution permet de saisir les différences de dynamisme des rémunérations suivant les pays. Eurostat publie chaque année l'évolution des rémunérations nettes des « fonctionnaires d'administration centrale » estimées (et non forcément constatées comme c'est le cas dans les données SIASP présentées dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique) en valeur nominale (monnaie courante) et en valeur réelle (monnaie constante, c'est-à-dire monnaie courante déflatée de l'inflation) par pays en s'appuyant sur des cas-types<sup>61</sup>.

**Figure F : Évolution de la rémunération nette des fonctionnaires d'administration centrale en monnaie courante (base 100 en 2005) calculée à partir de cas-types**



Source : Eurostat (2016).

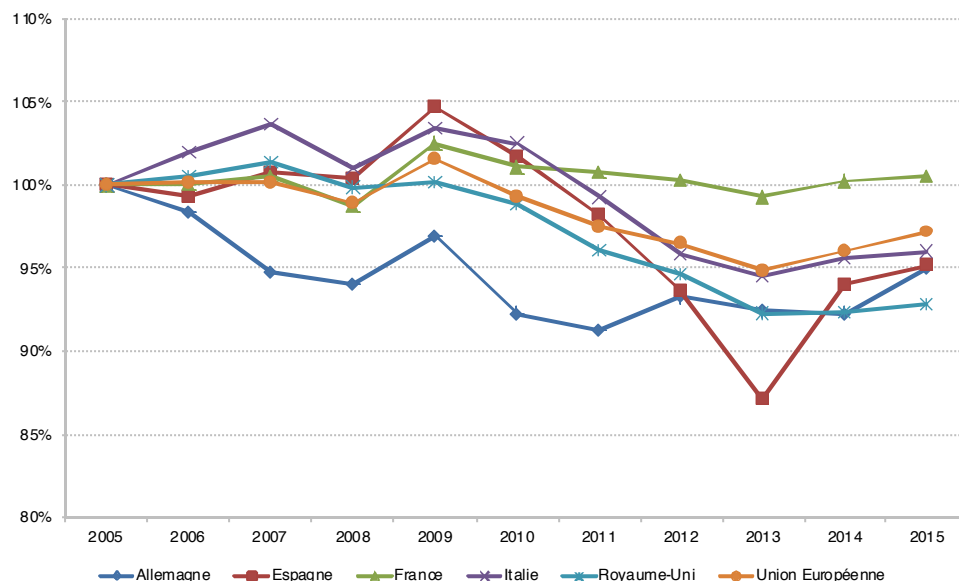
En monnaie courante, c'est-à-dire sans prendre en compte l'évolution concomitante des prix à la consommation, les rémunérations nettes des fonctionnaires d'administration centrale (calculées à partir de cas-type) ont progressé depuis 2005 dans l'ensemble des pays étudiés (Allemagne, Espagne, France, Italie, Royaume-Uni (Figure F). Elles ont toutefois fortement baissé entre 2009 et 2013 en Espagne, ainsi que dans une moindre mesure en 2010 en Allemagne.

<sup>60</sup> Les salaires statutaires correspondent ici aux salaires prévus par les barèmes de traitement officiels. Les salaires indiqués sont toujours les salaires bruts. Ils sont présentés pour un enseignant exerçant à plein temps et ayant la formation minimale nécessaire pour être pleinement qualifié, à trois stades : en début de carrière, au bout de quinze ans d'expérience et au niveau maximum (dernier échelon). Il convient d'effectuer une distinction entre les salaires statutaires mentionnés dans cet indicateur, d'une part, et les dépenses salariales des administrations et les salaires moyens des enseignants, d'autre part (comme dans les comparaisons précédentes).

<sup>61</sup> Chaque pays calcule des indicateurs de rémunération pour des cas-types de catégories « représentatives » de l'administration centrale (par exemple, « attachés et assimilés ») et pour deux situations familiales : « célibataire » et « marié avec deux enfants et dont le conjoint ne travaille pas ». Ces indicateurs comprennent le traitement indiciaire ainsi que les primes et les éventuelles allocations familiales, desquels sont déduits les prélèvements sociaux et l'impôt sur le revenu. Pour chaque pays, un indicateur pour l'ensemble des fonctionnaires nationaux d'administration centrale est ensuite calculé en pondérant chaque indicateur par les effectifs de chaque cas-type.



**Figure G : Évolution de la rémunération nette des fonctionnaires en monnaie constante (hors inflation, base 100 en 2005) calculée à partir de cas-types**



Source : Eurostat (2016).

En monnaie constante, c'est-à-dire hors inflation, les rémunérations nettes des fonctionnaires ont néanmoins baissé dans ces pays (et dans l'Union européenne en général) à l'exception de la France où elles sont globalement stable en 2015 par rapport à 2005 (Figure G).

### La part moyenne des primes s'élève à 23,5 % pour les fonctionnaires de la FPT

En 2014, le salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'élève à 1 952 euros. Les primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) représentent 29,9 % de la rémunération brute des agents de catégorie A, 24,2 % pour les agents de catégorie B et 21,8 % pour les agents de catégorie C (voir Figure V 3.1-19).

**Figure V 3.1-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires civils de la fonction publique territoriale en 2014**

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen
<b>Salaire brut (a)</b>	2 267	2 386	1,7	2,1	3 881	3 915	0,4	0,4	2 734	2 760	0,4	0,5	2 017	2 065	1,9	2,2
- Traitement brut	1 753	1 789	1,4	1,3	2 734	2 746	-0,1	0,0	2 075	2 091	0,3	0,3	1 581	1 614	1,6	1,5
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement dont heures supplémentaires exonérées	532	549	2,7	0,7	1 147	1 169	1,4	0,5	660	669	0,8	0,2	436	451	2,8	0,7
Part des primes (en % du salaire brut)	23,3	23,5			29,6	29,9			24,2	24,2			21,6	21,8		
<b>Cotisations sociales</b>	371	386	3,6	-0,7	621	635	1,8	-0,3	446	461	2,1	-0,4	327	342	3,9	-0,7
- Cotisations sociales salariales (b)	192	203	5,0	-0,5	318	328	2,7	-0,3	235	244	3,2	-0,3	170	180	5,5	-0,5
- CSG et CRDS (c)	179	183	2,1	-0,2	303	307	0,9	-0,1	214	217	0,9	-0,1	158	162	2,1	-0,2
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	1 916	1 952	1,4	1,4	3 261	3 280	0,1	0,1	2 285	2 298	0,1	0,1	1 689	1 723	1,5	1,5

Source : SIASP, Insee. Traitement DGCL - département des études et des statistiques locales.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Note de lecture : Le salaire net moyen a évolué de +1,4 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPT. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +2,1 points imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,3 points à l'évolution du traitement brut indiciaire, et +0,7 points à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,7 points imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

## Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente plus particulièrement dans les régions

En 2014, le pouvoir d'achat du salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'est accru de 1,4 %. La hausse de la rémunération totale en euros constants est très largement portée par l'évolution du traitement indiciaire (+1,4 point, voir Figure V 3.1-19). Le montant moyen des primes des fonctionnaires, est aussi en nette progression : +2,7 % en euros constants. Le montant moyen des primes augmente en euros constants pour toutes les catégories hiérarchiques : +1,4 % pour la catégorie A, +0,8 % pour la catégorie B et +2,8 % pour la catégorie C. Pour les agents de catégorie C, la revalorisation des grilles intervenue au 1<sup>er</sup> janvier 2014 (augmentation de 1,6% du traitement brut indiciaire) contribue très fortement à l'évolution plus dynamique de leur rémunération nette totale en euros constants, +1,5 %.

En 2014, c'est dans les régions que l'évolution du salaire net moyen des agents territoriaux tous statuts confondus est la plus forte (+1,5 % en euros constants, voir Figure V 3.1-). À l'inverse les départements et les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre connaissent une évolution de rémunération plus faible (+0,4 % en euros constants).

Le pouvoir d'achat de la rémunération moyenne nette des personnes en place augmente de façon plus dynamique qu'en 2013 dans tous les niveaux de collectivité. Il n'y a pas de grandes disparités entre les différentes catégories d'employeurs, cependant la hausse est plus marquée dans les communes (+2,4 % en euros constants contre +2,1 % pour l'ensemble de la FPT). C'est aussi dans cette catégorie d'employeurs que la part des agents présents tout au long des vingt-quatre mois de 2013 et 2014 est la plus élevée (55 % des effectifs de 2013 présents en 2014). En revanche, l'évolution de la RMPP est plus faible dans les départements (+1,5 % en euros constants).

**Figure V 3.1-190 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2014 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité**

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2014	Evolution du salaire net moyen 2014/2013 (en %)		RMPP nette 2014/2013 (2)			
	Structure des effectifs 2014 (en %)	Evolution 2014/2013 (en %)		En euros courants	En euros constants (1)	Proportion des agents de 2013 présents en 2014 (en %)	Evolution de la rémunération en euros courants (en %)	Evolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC (1)
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>2,3</b>	<b>1 877</b>	<b>1,3</b>	<b>0,8</b>	<b>100,0</b>	<b>2,7</b>	<b>2,1</b>	<b>19,3</b>
Communes	55,2	2,0	1 787	1,6	1,1	55,3	3,0	2,4	18,3
CCAS et caisses des écoles	6,8	3,3	1 677	1,6	1,1	5,3	2,5	2,0	19,1
EPCI à fiscalité propre	11,3	5,8	1 951	0,9	0,4	10,9	2,6	2,1	20,0
Autres structures intercommunales	3,5	0,2	1 845	1,4	0,9	3,0	2,4	1,9	20,5
Départements	14,5	0,8	2 089	0,9	0,4	15,7	2,0	1,5	23,4
Services départementaux d'incendie et de secours	2,9	1,1	2 540	0,9	0,4	3,8	2,3	1,8	19,3
Régions	4,6	1,7	1 957	2,1	1,5	5,0	2,7	2,2	14,2
Autres collectivités locales	1,2	4,1	2 086	0,8	0,3	0,9	2,3	1,8	25,6

Source : SIASP, Insee. Traitement DGCL - département des études et des statistiques locales.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, et assistants maternels et familiaux.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,5 % en 2014).

(2) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

## Dans la FPH, l'éventail des salaires est plus large dans le SHP que dans le SMS

Au sein de la FPH, le salaire net moyen du secteur hospitalier public (SHP, 2 274 euros pour l'ensemble des agents, 2 104 euros pour les fonctionnaires) est supérieur à celui du secteur social et médico-social (SMS, 1 782 euros pour l'ensemble des agents, 1 896 euros pour les fonctionnaires). L'éventail des salaires est plus important dans le SHP (rapport inter-déciles de 2,20) que dans le SMS (1,69), en diminution dans les deux secteurs (-0,02 dans le SMS et -0,03 dans le SHP).

**Figure V 3.1-21 : Salaire net moyen et RMPP nette par filières d'emploi et secteurs dans le SHP et le SMS**

	SHP					SMS				
	Salaire net moyen	Part des emplois en 2014 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2013 et 2014 parmi les présents en 2013 (en %)	Âge moyen au 31/12/2014	Salaire net moyen	Part des emplois en 2014 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2013 et 2014 parmi les présents en 2013 (en %)	Âge moyen au 31/12/2014
Personnels de direction et personnels administratifs	1 989	10,5	2,2	71,3	45	2 355	6,7	2,1	70,2	45
Personnels des services de soins	2 042	64,8	1,5	67,8	41	1 746	68,6	1,4	62,8	41
Personnels médico-techniques	2 280	4,4	0,9	69,2	41	1 839	0,2	1,3	54,8	41
Personnels éducatifs et sociaux	1 984	1,5	3,9	67,0	42	2 011	10,2	1,3	66,2	42
Personnels techniques et ouvriers	1 875	11,0	2,0	77,1	44	1 654	13,6	0,6	74,3	46
Personnel médical	5 360	7,8	1,2	64,8	47	3 755	0,7	-0,1	36,3	56

Source : SIASP, Insee. Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

Que ce soit dans le SHP ou dans le SMS, les médecins sont les mieux rémunérés (5 347 euros nets en moyenne dans la FPH avec 5 360 euros nets dans le SHP et 3 755 euros nets dans le SMS). Hors médecins, les personnels médico-techniques ont le salaire moyen le plus élevé (2 278 euros nets). Le salaire net médian de ces personnels est relativement plus élevé que celui des autres filières (2 305 euros contre entre 1 677 et 1 901 euros pour les autres filières). Les personnels techniques et ouvriers et les personnels éducatifs et sociaux ont les niveaux de rémunération les plus faibles. La dispersion des salaires nets, mesurée par le rapport inter-déciles, est relativement homogène entre les filières (entre 1,8 et 2,0) (Figure V 3.1-22).

**Figure V 3.1-22 : Distribution des salaires nets et bruts par filières d'emploi du personnel de la FPH**

	Salaire net en EQTP						Evolution de la RMPP nette entre 2013 et 2014
	Moyenne	Evolution en euros constants	D1	D5	D9	D9/D1	
Personnels de direction et personnels administratifs	2 013	0,7	1 351	1 730	2 650	2,0	2,2
Personnels des services de soins	2 012	0,5	1 494	1 880	2 731	1,8	1,5
Personnels médico-techniques	2 278	-0,7	1 512	2 305	2 908	1,9	0,9
Personnels éducatifs et sociaux	1 995	1,2	1 401	1 901	2 647	1,9	2,8
Personnels techniques et ouvriers	1 850	1,1	1 387	1 677	2 478	1,8	1,9
Médecins	5 347	0,0	2 832	5 299	7 697	2,7	1,2

Source : SIASP, Insee. Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

Que ce soit dans le SHP ou dans le SMS, l'âge moyen est plus élevé pour les personnels techniques et ouvriers (44,2 ans dans le SHP, 45,7 ans dans le SMS), les personnels de direction et personnels administratifs (44,5 ans dans le SHP, 45,4 ans dans le SMS), et particulièrement pour le personnel médical (47,3 ans dans le SHP, 55,6 ans dans le SMS). À l'inverse, les personnels des services de soins sont les plus jeunes (40,6 ans en moyenne dans le SHP). Dans le SMS, les personnels médico-techniques, et éducatifs et sociaux ont également une moyenne d'âge moins élevée.

En 2014, la part des primes et rémunérations annexes dans la rémunération brute totale des fonctionnaires de la FPH est, comme dans les autres versants, croissante avec la catégorie hiérarchique : elle passe ainsi de 21,4% en catégorie C à 26,5% en catégorie A.

**Figure V 3.1-23 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2014**

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
<b>Salaires brut (a)</b>	2 469	2 502	0,8	1,0	2 993	3 017	0,3	0,4	2 798	2 810	-0,1	-0,1	2 081	2 125	1,6	1,6
- Traitement brut	1 895	1 919	0,7	0,7	2 207	2 218	0,0	0,0	2 152	2 164	0,1	0,1	1 638	1 671	1,5	1,2
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement dont heures supplémentaires exonérées	574	583	1,0	0,3	786	799	1,1	0,4	647	646	-0,6	-0,2	444	454	1,7	0,4
Part des primes (en % du salaire brut)	23,2	23,3			26,3	26,5			23,1	23,0			21,3	21,4		
<b>Cotisations sociales (1)</b>	404	417	2,7	-0,5	488	500	1,9	-0,4	466	476	1,7	-0,4	337	352	3,7	-0,6
- Cotisations sociales salariées (b)	210	220	4,3	-0,4	253	263	3,4	-0,4	247	256	3,2	-0,4	174	185	5,6	-0,5
- CSG et CPDS (c)	194	197	0,8	-0,1	235	237	0,3	0,0	220	220	-0,1	0,0	163	167	1,6	-0,1
<b>Salaires net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	2 065	2 085	0,5	0,5	2 505	2 518	0,0	0,0	2 332	2 334	-0,4	-0,5	1 744	1 773	1,2	1,0

Source : SIASP, Insee. Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Note de lecture : Le salaire net moyen a augmenté de 0,5 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPH. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,0 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,7 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,3 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Globalement, la part des primes apparaît plus élevée dans le secteur hospitalier public. Le salaire brut mensuel moyen des fonctionnaires y est de 2 525 euros, composé de 1 936 euros de traitement indiciaire brut et de 589 euros de primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement). La part des primes y est de 23,3% (Figure V 3.1-24) contre 22,9% dans le secteur médico-social, où le salaire brut mensuel moyen s'élève à 2 270 euros pour 521 euros de primes (Figure V 3.1-25). Toutefois, une partie de cet écart provient d'effets de composition du personnel ; en effet, la part des primes est supérieure dans le SMS pour les fonctionnaires de catégorie A (31,8% contre 26,3% dans le SHP), équivalente pour les fonctionnaires de catégorie C et légèrement inférieure (en 2014 mais pas en 2013) pour les fonctionnaires de catégorie B. La part des primes, globalement équivalente dans les deux secteurs en 2013, augmente pour le SHP (23,3 %, +0,1 point par rapport à 2013) tandis qu'elle diminue dans le SMS (22,9 %, -0,4 point par rapport à 2013). Elle n'augmente de plus de 0,1 point que pour les agents de catégorie A du SHP, mais diminue, du fait de la progression de la partie indiciaire, de 0,3 point ou plus pour les B et C du secteur médico-social.

Figure V 3.1-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires du secteur hospitalier public en 2014

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
<b>Salaires brut (a)</b>	2 492	2 525	0,8	1,0	2 977	3 002	0,3	0,4	2 812	2 824	-0,1	-0,1	2 089	2 134	1,6	1,9
- Traitement brut	1 913	1 936	0,7	0,6	2 201	2 213	0,0	0,0	2 163	2 174	0,0	0,0	1 645	1 678	1,5	1,4
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement dont heures supplémentaires exonérées	579	589	1,2	0,3	776	789	1,2	0,4	649	650	-0,4	-0,1	445	456	2,0	0,5
Part des primes (en % du salaire brut)	23,2	23,3			26,1	26,3			23,1	23,0			21,3	21,4		
<b>Cotisations sociales (1)</b>	408	421	2,6	-0,5	486	498	1,9	-0,4	469	479	1,6	-0,3	339	353	3,7	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	213	223	4,3	-0,4	252	262	3,4	-0,3	248	257	3,1	-0,3	175	186	5,6	-0,6
- CSG et CPDS (c)	196	198	0,8	-0,1	234	236	0,3	0,0	221	222	-0,1	0,0	164	167	1,6	-0,2
<b>Salaires net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	2 084	2 104	0,5	0,5	2 491	2 504	0,0	0,0	2 343	2 345	-0,4	-0,4	1 750	1 781	1,2	1,2

Source : SIASP, Insee. Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensuel.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Figure V 3.1-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires du secteur médico-social en 2014

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
<b>Salaires brut (a)</b>	2 238	2 270	0,9	1,1	3 478	3 465	-0,9	-1,0	2 578	2 598	0,3	0,3	2 032	2 068	1,3	1,5
- Traitement brut	1 715	1 749	1,5	1,3	2 369	2 364	-0,7	-0,6	1 970	2 010	1,5	1,4	1 592	1 626	1,7	1,5
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement dont heures supplémentaires exonérées	523	521	-0,8	-0,2	1 110	1 101	-1,3	-0,5	607	588	-3,7	-1,0	440	441	-0,2	0,0
Part des primes (en % du salaire brut)	23,3	22,9			31,9	31,8			23,6	22,6			21,6	21,3		
<b>Cotisations sociales (1)</b>	361	374	3,2	-0,6	544	552	0,9	-0,2	425	439	2,8	-0,6	327	341	3,5	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	185	196	5,3	-0,5	271	280	2,7	-0,3	222	235	5,2	-0,5	168	178	5,7	-0,6
- CSG et CPDS (c)	176	178	0,9	-0,1	273	272	-0,9	0,1	202	204	0,3	0,0	160	162	1,3	-0,1
<b>Salaires net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	1 877	1 896	0,5	0,5	2 934	2 913	-1,2	-1,2	2 153	2 159	-0,2	-0,2	1 704	1 727	0,8	0,8

Source : SIASP, Insee. Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensuel.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

## Dans la FPH, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des fonctionnaires augmente de 0,5 %

Dans la FPH prise dans son ensemble, la rémunération moyenne des personnels médico-techniques a reculé en euros constants (-0,7 %, voir Figure V 3.1-22). Elle est restée stable pour les médecins et a progressé de 0,5% pour les personnels des services de soins. Les personnels techniques et ouvriers et les personnels éducatifs et sociaux, dont les niveaux de rémunération moyenne sont les plus faibles, ont connu les plus fortes progressions (respectivement +1,1 % et +1,2 %).

En 2014, le salaire net moyen des fonctionnaires de la FPH augmente de 0,5 % en euros constants (voir Figure V 3.1-23). Cet accroissement vient pour un peu plus de 0,70 point de la hausse du traitement indiciaire brut (+0,7 % en euros constants) et pour 0,3 point de la hausse des primes et rémunérations annexes (+1,0 % en euros constants) et pour -0,5 point de la hausse des prélèvements sociaux. Seuls les fonctionnaires de catégorie C ont enregistré une hausse moyenne du pouvoir d'achat de leur salaire. Il stagne en 2014 pour les fonctionnaires de catégorie A et recule de 0,4 % pour les fonctionnaires de catégorie B.

Le salaire brut moyen a augmenté pour les agents de catégories C (1,6 % en euros constants) et A (0,3 % en euros constants) mais a diminué pour les agents de catégorie B (0,1 % en euros constants). Ces évolutions différenciées s'expliquent par une augmentation plus importante du traitement indiciaire brut pour les catégories C (1,5 % en euros constants) que pour les catégories B (0,1 % en euros constants) ou A pour qui le traitement brut stagne entre 2013 et 2014 en euros constants, d'une part. D'autre part, les primes et rémunérations annexes (y compris indemnité de résidence et supplément familial) des agents de catégorie B reculent de 0,6 % en euros constants alors qu'elles progressent pour les catégories A (1,1 % en euros constants) et C (1,7 % en euros constants).

La part des agents qui ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2013 et 2014 chez le même employeur, avec la même quotité de travail est de 68 % dans le SHP et de 62 % dans le SMS (voir Figure V 3.1-26). Ces proportions reflètent des disparités selon le statut. Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans cette situation, mais également dans des proportions variables (36 % dans le SHP et 28 % dans le SMS). De même, c'est le cas de seulement un bénéficiaire de contrats aidés sur dix dans chaque secteur.

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette a augmenté +1,5 % dans le SHP (après +0,9 %) et de 1,3 % dans le SMS (après +1,0 %).

La RMPP nette a diminué entre 2013 et 2014 pour 28,0 % des agents du SHP et 23,6 % des agents du SMS (voir Figure V 3.1-26). En 2014, pour 33,2 % des agents en place dans le SHP (46,5 % en 2013) et 28,1 % dans le SMS (45,0 % en 2013), la rémunération nette a augmenté moins vite que l'indice des prix.

**Figure V 3.1-26 : Proportion d'agents en place en 2013 et 2014 dont le salaire net a diminué en 2014 dans le SHP et le SMS selon le statut ou la situation d'emploi**

	SHP				SMS			
	Evolution de la RMPP (1) en euros constants	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Evolution de la RMPP (1) en euros constants	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)
<b>Ensemble</b>	<b>1,5</b>	<b>68,4</b>	<b>28,0</b>	<b>33,2</b>	<b>1,3</b>	<b>62,0</b>	<b>23,6</b>	<b>28,1</b>
Fonctionnaires	1,6	75,5	26,9	32,1	1,4	78,4	23,4	27,8
dont catégorie A	1,7	72,2	30,4	35,9	2,0	72,5	29,4	34,7
dont catégorie B	1,0	74,4	36,6	43,8	1,4	76,0	23,1	26,9
dont catégorie C	1,9	77,8	20,8	25,0	1,3	79,6	22,8	27,2
Contractuels	1,2	36,2	28,9	34,1	0,9	27,8	24,3	29,8
Autres catégories et statuts	1,5	64,8	39,0	44,2	-	0,1	36,3	56,5
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>1,5</b>	<b>69,0</b>	<b>28,0</b>	<b>33,2</b>	<b>1,3</b>	<b>64,2</b>	<b>23,6</b>	<b>28,1</b>
Bénéficiaires de contrats aidés	3,8	7,4	28,5	35,2	2,6	8,7	28,6	34,9
Femmes	1,5	66,6	27,8	33,1	1,4	60,9	23,7	28,2
Hommes	1,5	74,5	28,5	33,4	1,0	66,5	23,1	28,1
Moins de 30 ans	2,2	45,7	24,9	28,6	2,0	31,6	21,0	24,5
30-39 ans	2,3	60,6	25,1	29,2	1,7	54,4	20,5	24,0
40-49 ans	1,6	74,8	26,7	31,8	1,4	69,6	23,7	28,4
50-59 ans	1,1	82,0	30,8	37,2	1,0	77,2	25,6	30,8
60 ans et plus	0,1	78,8	39,4	46,1	0,8	75,6	27,2	32,0

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

### Encadré 3 : 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 public (RAFP).

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution de l'indice majoré au 31 décembre d'une année, multiplié par la valeur du point fonction publique en moyenne annuelle (indépendamment de la quotité de temps de travail) sur une période de référence de quatre ans ; et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le traitement indiciaire ainsi calculé a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi évaluée (modulée par la quotité de temps de travail en fin de période) est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents sont exclus de l'assiette. Toutes les majorations et indexations relatives à l'outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour le calcul de la Gipa.

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé pour les années 2015 et 2016.

**Dans les ministères, 166 000 bénéficiaires civils de la Gipa en 2015 au titre de la période décembre 2010-décembre 2014 contre 161 000 en 2014 (au titre de décembre 2009-décembre 2013)**

En 2015, 144,2 millions d'euros ont été versés au titre de la Gipa relativement à la période décembre 2010 - décembre 2014, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la LOLF). Ce montant est en hausse par rapport à celui de 2014 consacré à la période décembre 2009 - décembre 2013 (131,9 millions d'euros).

Sur le champ des agents civils des ministères et des universités, la prime correspondant à la Gipa au titre de la période décembre 2010 - décembre 2014 a été versée à 166 000 agents en 2015, soit à un agent sur dix. Le nombre de bénéficiaires, après avoir fortement augmenté en 2014 (+54 %), augmente encore légèrement (+3 %). Le ministère de l'Éducation nationale représente 53 % des bénéficiaires et 66 % des montants versés en 2015.

**Figure A : Bilan des versements Gipa effectués en 2015 au titre de la période décembre 2010 – décembre 2014 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)**

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant moyen par agent (en euros)	Montant du premier décile (en euros)	Montant médian (en euros)	Montant du neuvième décile (en euros)
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>126,5</b>	<b>763</b>	<b>46</b>	<b>455</b>	<b>2 131</b>
Fonctionnaires de catégorie A	53,2	91,8	1 041	129	455	2 131
Fonctionnaires de catégorie B	12,5	6,9	333	6	217	1 347
Fonctionnaires de catégorie C	25,0	11,2	270	51	254	511
Fonctionnaires de catégorie inconnue	5,0	11,1	1 322	194	1 543	2 235
Contractuels	3,7	4,9	799	58	715	1 593
Statut non spécifié	0,5	0,7	769	20	346	2 131
moins de 30 ans	0,1	0,1	431	10	63	1 025
30 à 34 ans	9,5	6,9	436	341	455	455
35 à 39 ans	9,7	6,8	423	228	455	455
40 à 44 ans	8,2	6,6	484	55	364	1 445
45 à 49 ans	11,8	11,9	613	26	290	1 543
50 à 54 ans	16,9	19,7	702	20	269	1 791
55 ans et plus	43,7	74,5	1 028	51	511	2 235
Hommes	38,5	57,1	894	45	455	2 148
Femmes	61,5	69,4	681	51	455	1 791

Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Note de lecture : Les fonctionnaires de catégorie C représentent 25,0 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2015 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 11,2 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 270 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 51 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 254 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 511 euros.

La proportion des femmes parmi les bénéficiaires est conforme à leur proportion dans l'emploi, mais pour des montants versés nettement inférieurs (681 euros pour les femmes contre 894 euros pour les hommes) y compris au regard des écarts de rémunération. Le montant médian pour les hommes comme pour les femmes est de 455 euros. Après une période de 3 ans où les agents de catégorie C ont été les premiers bénéficiaires parmi les fonctionnaires, ce sont à nouveau les agents de catégorie A qui sont majoritaires en 2015 (53,2 %) (Figure B).

Les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (60,7 % des bénéficiaires de la mesure en 2015). Si l'on excepte les moins de 35 ans qui représentent un peu moins de 10 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 028 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

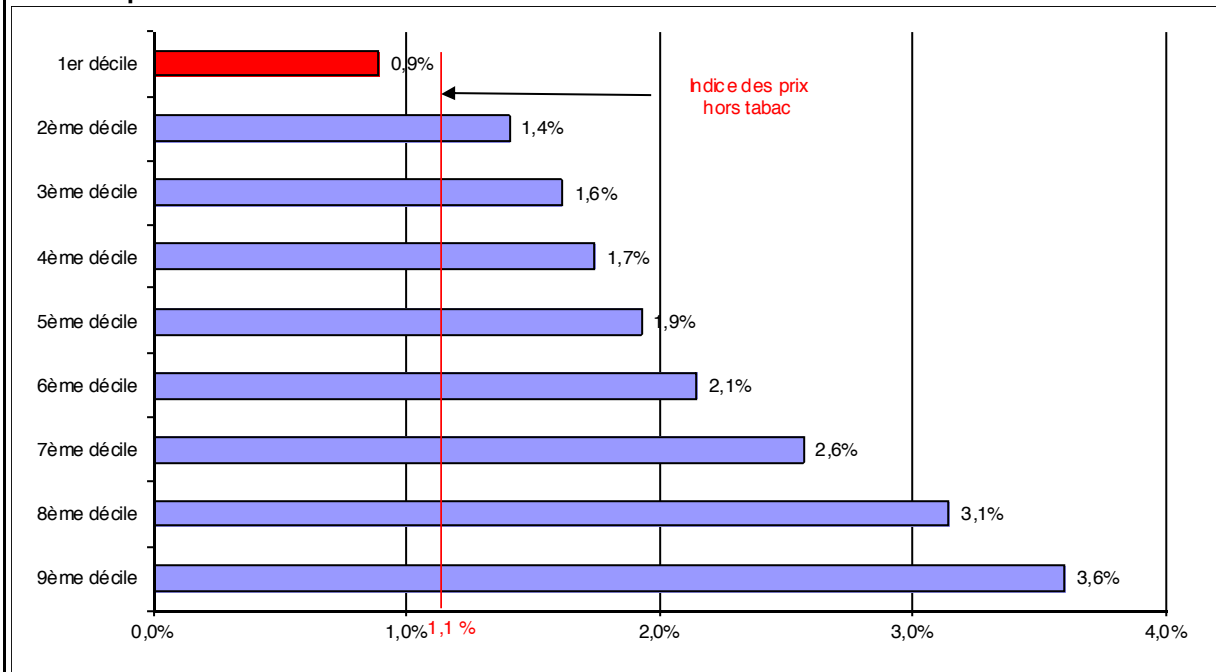
**Figure B : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la Gipa dans les ministères depuis 2009**



Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Afin de se rapprocher au plus près du mode de calcul de la prime versée au titre de la Gipa en 2015, des évolutions de traitements indiciaires bruts à temps complet ont été calculées pour les agents civils des ministères, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs entre décembre 2010 et décembre 2014. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire à temps complet supérieure à 7,9 % (soit 1,9 % en moyenne annuelle, **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**C). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 3,6 % (soit 0,9 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 15,2 % (soit 3,6 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 4,3 % sur la période, le traitement brut indiciaire à temps complet de 12,8 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

**Figure C : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut à temps complet des agents civils des ministères entre décembre 2010 et décembre 2014 calculée pour l'attribution de la GIPA**



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps complet progresser de moins de 0,9 % en moyenne par an entre décembre 2010 et décembre 2014 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps complet progresser de moins de 3,1 % en moyenne par an entre décembre 2009 et décembre 2014.

NB : Le montant versé au titre de la Gipa en 2015 est calculé sur la base de l'évolution entre décembre 2010 et décembre 2014 du traitement indiciaire à temps complet, calculé sur la base de l'indice majoré au 31 décembre valorisé au point fonction public en moyenne annuelle.

### Plus de 33 200 bénéficiaires de la Gipa parmi les militaires en 2015

En 2015, 15,0 millions d'euros ont par ailleurs été versés au titre de la Gipa au profit des personnels militaires. La prime correspondant à la Gipa a ainsi été versée à 33 200 militaires en 2015, soit 12,1% des effectifs.

Le montant moyen est sensiblement inférieur à celui des personnels civils avec une moyenne de 452 euros et un montant médian de 330 euros. Les montants moyens perçus par les hommes et les femmes sont relativement proches (respectivement 449 et 472 euros).

### La Gipa dans la fonction publique territoriale

Les éléments statistiques les plus récents concernant la Gipa dans la FPT sont issus d'une enquête ponctuelle et complémentaire aux bilans sociaux, menée en 2013. Ils concernent les montants versés en 2012 au titre de la période décembre 2007 - décembre 2011, qui a bénéficié à 159 000 agents (dont 150 000 fonctionnaires, voir Figure V 3.1-26 de l'édition 2013 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique), soit trois fois plus de bénéficiaires que lors du dispositif 2011, pour un montant moyen annuel de 477 euros. Ce sont principalement les fonctionnaires de catégorie C qui en ont bénéficié (cinq fois plus nombreux qu'en 2011).

### La Gipa dans le secteur hospitalier public

En 2014, on estime à 65,1 millions d'euros<sup>62</sup> le montant de la Gipa versé aux fonctionnaires du secteur hospitalier public pour la période décembre 2009 - décembre 2013, soit un montant en forte hausse de 79,8 % par rapport au montant versé en 2013 pour la période décembre 2008 - décembre 2012. Ce sont près de 163 000 fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu un montant de 399 euros en moyenne en 2014, soit 18,7 % des fonctionnaires du secteur hospitalier public.



### Encadré 5 : Le rachat de jours de repos placés dans les comptes épargne-temps

Dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, le compte épargne-temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Dans la FPT, la possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi-2004. Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée et les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant par jour est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 125 euros pour la catégorie A, 80 euros pour la catégorie B et 65 euros pour la catégorie C. Le nombre de jours est plafonné en fonction du stock acquis et du nombre de jours versés en fin d'année sauf en cas de cessation définitive d'activité ;
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Les agents ont eu jusqu'au 31 décembre 2009 pour décider de l'usage de leur stock acquis au 31 décembre 2008 et jusqu'au 31 janvier 2010 pour les jours déposés au titre de l'année 2009. Préalablement à cette refonte d'ensemble, plusieurs procédures de rachat avaient été proposées aux agents en 2007 (décret 2007-1597 du 12 novembre 2007) et en 2008 (notamment décrets 2008-1136 du 3 novembre 2008 et n° 2008-454 et n° 2008-455 du 14 mai 2008) permettant l'indemnisation de la moitié des jours épargnés au 31 décembre 2007 : au lieu d'un plafond à quatre jours/an, les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation plus rapide.

Deux types de CET coexistent aujourd'hui, le CET historique et le CET pérenne. Le CET dit « historique », ouvert avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009, ne peut toutefois plus être abondé.

Dans les deux cas, au-delà du seuil de vingt jours, les congés épargnés peuvent être stockés, utilisés sous forme de congés, indemnisés à un tarif forfaitaire fonction de la catégorie hiérarchique, transféré sous forme de droit dans le régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Le compte épargne-temps dit « historique » est régi par les dispositions du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature. Les jours accumulés peuvent être stockés sans limite de date ; l'indemnisation des jours au-delà de vingt ne pouvait se faire qu'à hauteur de quatre jours par an ou en quatre fractions identiques d'égal montant entre 2010 et 2013.

Le CET pérenne est le compte ouvert après le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Le stock accumulable est limité à soixante jours qui peuvent être indemnisés sans limitation de montant annuel.

**Dans la FPE**, l'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours CET pour l'année 2015 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. En 2015, sur ce périmètre, 66 300 agents ont racheté des jours de CET (soit +12,2 % par rapport à 2014) pour un montant total de 76,3 millions d'euros (+12,5 % par rapport à 2014), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 150 euros et un montant médian de 875 euros (voir **Erreur ! Source du renvoi introuvable**). Le dispositif a concerné un peu plus d'un agent sur vingt.

En 2015, comme les trois années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné dans la FPE une majorité d'hommes (64,1%). Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie A continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires même si, désormais, les agents de catégorie B sont les premiers bénéficiaires (voir **Erreur ! Source du renvoi introuvable**). Les principaux ministères concernés restent de loin ceux de l'Intérieur et de l'Économie et des finances. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, les agents de ce ministère sont notablement sous-représentés.

**Figure A : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) en 2015**

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant annuel moyen en euros	Montant annuel du premier décile en euros	Montant annuel médian en euros	Montant annuel du neuvième décile en euros
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>76,3</b>	<b>1 150</b>	<b>260</b>	<b>875</b>	<b>2 250</b>
Fonctionnaires de catégorie A	33,3	31,6	1 431	375	1 250	2 875
Fonctionnaires de catégorie B	40,9	26,7	985	240	800	2 000
Fonctionnaires de catégorie C	14,8	7,1	722	195	650	1 430
Fonctionnaires de catégorie inconnue	6,0	6,1	1 522	325	1 170	3 125
Contractuels	3,3	2,9	1 323	260	1 000	2 750
Autres	1,7	1,9	1 660	400	1 250	3 250
Moins de 30 ans	3,7	2,4	952	240	800	1 875
30 à 34 ans	10,0	6,8	1 031	250	800	2 080
35 à 39 ans	14,9	10,8	1 094	260	875	2 125
40 à 44 ans	17,1	12,9	1 138	313	880	2 240
45 à 49 ans	14,4	10,9	1 139	260	880	2 250
50 à 54 ans	16,4	12,5	1 146	260	875	2 375
55 ans et plus	23,6	20,1	1 286	250	880	2 625
Hommes	64,1	53,7	1 262	320	1 000	2 500
Femmes	35,9	22,7	951	240	720	1 880

Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

Note de lecture : En 2015, les fonctionnaires de catégorie B représentent 40,9 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours dans la FPE ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 26,7 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 985 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 240 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 000 euros.

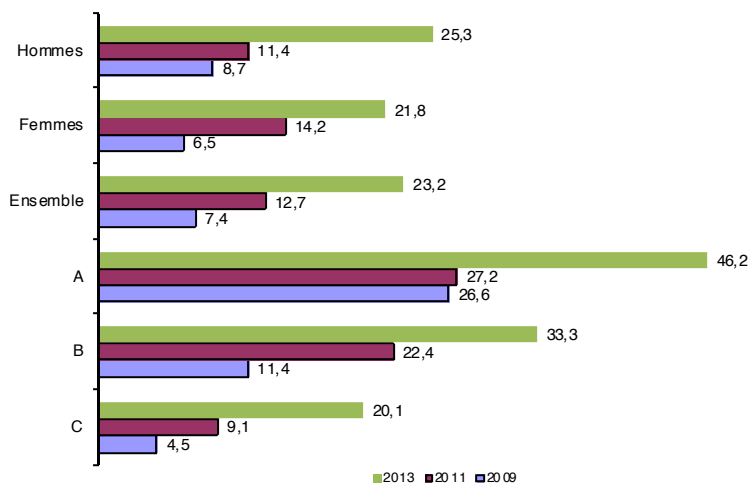
**Figure B : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) depuis 2009**



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

**Dans la fonction publique territoriale<sup>63</sup>**, fin 2013, on comptabilise environ 380 000 comptes épargne-temps (CET) ouverts dans la fonction publique territoriale depuis la mise en place du dispositif en août 2004. Parmi eux, 83 000 CET ont été ouverts au cours de l'année 2013, soit environ 20 000 CET de plus que pendant l'année 2011.

**Figure C : Nombre de CET ouverts pour 100 agents selon le sexe et la catégorie hiérarchique dans la FPT en 2009, 2011 et 2013**



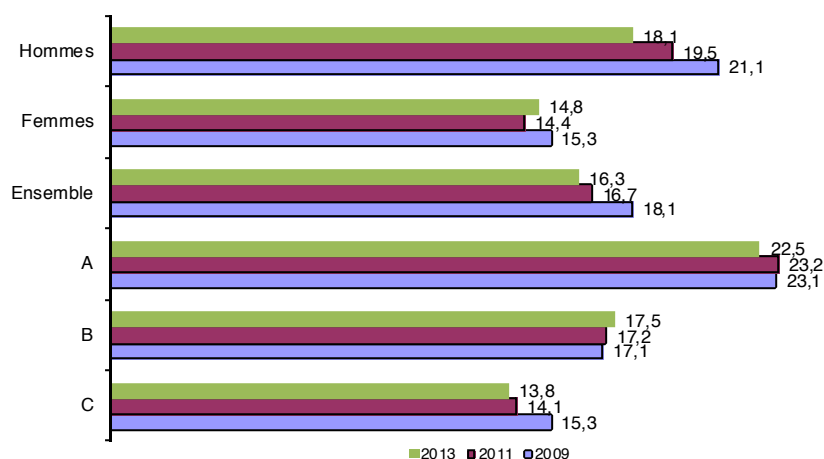
Source : DGCL, Bilans sociaux 2013, 9e synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales.

Note de lecture : Dans la FPT, en moyenne, on comptabilise 25,3 CET pour 100 hommes 2013.

En 2013, le nombre de CET s'établit toutes catégories confondues à 23 comptes pour 100 agents<sup>64</sup> (Figure C). Il est en forte progression par rapport à 2011. Ce sont les agents de catégorie A qui détiennent le plus de comptes épargne temps : 46 comptes pour 100 agents en 2013. Le nombre de CET par agent progresse nettement pour les agents de catégorie B, passant de 22 CET pour 100 agents en 2011 à 33 CET pour 100 agents en 2013. Bien que moins possesseurs d'un CET, avec seulement 20 comptes pour 100 agents en 2013, les agents de catégorie C voient leur nombre de CET ouverts doubler entre 2011 et 2013.

Le nombre de CET ouverts par agent est légèrement supérieur chez les hommes (25 pour 100 hommes en 2013) que chez les femmes (22 pour cent femmes). Les femmes de catégorie A (21,8 CET ouverts pour 100 femmes de catégorie A) et C (18 CET ouverts pour 100 femmes de catégorie C) sont moins détentrices d'un CET que les hommes de la même catégorie (respectivement 25,3 pour 100 agents et 23,2 pour 100 agents). À l'inverse chez les agents de catégorie B, le nombre de CET par femme est similaire à celui des hommes (33 CET ouverts pour 100 agents).

**Figure D : Nombre total de jours accumulés pour un CET par genre et catégorie hiérarchique dans la FPT en 2009, 2011 et 2013**



Source : DGCL, Bilans sociaux 2013, 9e synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales.

Note de lecture : Dans la FPT, les hommes ont 18,1 jours en moyenne sur leur CET en 2013.

Entre 2011 et 2013, le nombre de jours moyen accumulés, toutes catégories confondues, atteint 16,3 jours, en baisse de 0,4 jour par rapport à 2011, après une diminution de 1,4 jour entre 2009 et 2011 (Figure D). Il reste pratiquement stable chez les agents de catégorie B (17 jours) et baisse très légèrement chez les agents de catégories A et C.

Fin 2013, les hommes ont accumulé plus de jours que les femmes sur leur CET (respectivement 18 jours contre 15 jours).

Dans les **établissements de santé du secteur public**, la très forte hausse observée en 2013 se confirme avec plus de 398 000 jours rachetés par les agents en 2014 (contre 362 000 en 2013 et 16 000 en 2012), pour un montant total de 93,7 millions d'euros (85,9 millions en 2013), dont 85,7 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. Parmi les 33 300 bénéficiaires de ces rachats, près de 12 600 sont des fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu en moyenne un montant de 1 066 euros au titre du rachat de jours de CET.

Cette hausse s'explique presque intégralement par la mise en œuvre en 2013 du décret 2012-1481 du 27 décembre 2012 concernant les personnels médicaux. Ce décret leur permet, quel que soit leur niveau de rémunération, un rachat de jours épargnés au tarif de 300 euros par jour, y compris en cas de cessation définitive d'activité. Les médecins avaient souvent jusqu'à 200 jours ou plus stockés sur leur CET. Le décret prévoit de plus que le total des compteurs historiques et pérennes ne pourra plus excéder 206 jours à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 contre 300 jours jusqu'à fin 2015.

Outre les opérations de conversion effectuées en 2014 qui ont donné lieu à rachat par les agents, un report de jours non pris au 31 décembre 2013 et 2014 dans le CET « historique » pourrait expliquer cette très forte augmentation du nombre de jours de CET rachetés en 2013 et 2014.

## 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.

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](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/EMPSAL14c_D2_carrieres.pdf)

Hama S, Loquet J, Nahon S et Pouliquen E, (2014), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2013 », Vue 3.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2015*, DGAFP.

Bessièrè S. et Pouget J., (2007), « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », in *Les Salaires en France*, Insee Références.

DGAFP, (2015), « Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre », Études, recherches et débats.

DGAFP, (2014), « Décompte des emplois et mesure des salaires dans les trois versants de la fonction publique. Nouveaux compléments méthodologiques avec SIASP (Insee) 2011 », Documents et méthodes, novembre.

DGAFP, (2012) « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information SIASP (Insee) », Documents et méthodes, février.

DGAFP, (2013) « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information SIASP (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique », Documents et méthodes, mars.

« Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État - Grille Indiciaire – Premier trimestre 2016 », DGAFP, *Stats Rapides*, n° 20, juin 2016.

Insee, DGAFP, DGCL et Drees (2016), « Les salaires dans la fonction publique en 2014 (premiers résultats) », *Informations Rapides et Stats Rapides*, n° 21, mars.

Michel C., Gualbert N., (2016), « Les salaires dans la fonction publique d'État », *Insee première* n° 1612, juillet.

Lebon I., Bunel M., Chantreuil F., Gavrel F. et Guironnet J.P., (2015) « Décomposition des inégalités liées au genre au sein de la fonction publique », [http://crem.univ-rennes1.fr/Documents/Docs\\_eq\\_epcs/Decomposition\\_des\\_inegalites\\_liees\\_au\\_genre\\_au\\_sein\\_de\\_la\\_fonction\\_publique.pdf](http://crem.univ-rennes1.fr/Documents/Docs_eq_epcs/Decomposition_des_inegalites_liees_au_genre_au_sein_de_la_fonction_publique.pdf)

Meurs D., Fremigacci F., Gobillon L., Ponthieux S., Roux S., (2015), « Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France », [http://economix.fr/pdf/DMeurs\\_Rapport\\_final\\_141002.pdf](http://economix.fr/pdf/DMeurs_Rapport_final_141002.pdf)

Nahon S., (2014), « Les salaires dans la fonction publique territoriale. En 2012, les salaires baissent de 0,5 % en euros constants », *Insee Première* n° 1509.

Narcy M., Duvivier C., Duguet E. et Lanfranchi J., (2015). « Identification et quantification des sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de la fonction publique. L'apport de l'analyse non paramétrique », [http://www.cee-recherche.fr/sites/default/files/webfm/chercheurs/cv/rapport\\_final\\_cd\\_ed\\_jl\\_mn\\_v2.pdf](http://www.cee-recherche.fr/sites/default/files/webfm/chercheurs/cv/rapport_final_cd_ed_jl_mn_v2.pdf)

Pinel C. et Wilner L., (2014), « Salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques. En 2012, le salaire net moyen baisse de 0,4 % en euros constants », *Insee Première* n° 1528, Insee.



## **Partie 2 : Dossiers**





# **Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014**



## Dossier

# Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014

Salah IDMACHICHE  
DGAFP<sup>65</sup>

En 2014, 447 000 agents de la fonction publique ont changé d'employeur, de zone d'emploi, de statut ou de situation d'emploi tout en restant dans la fonction publique. Le taux de mobilité défini par la part des agents ayant connu au moins un de ces changements tout en restant dans la fonction publique, en 2014, est de 8,5 %. Ce taux est stable par rapport à 2013, en léger retrait de 0,2 point par rapport à 2012 et inférieur de 1,2 point par rapport à 2011.

Si la majorité des mobilités correspond à un seul changement de situation professionnelle, la moitié des changements d'employeur vont de pair avec une mobilité géographique bien que cette association soit plutôt rare en cas de restructurations (environ 10 %).

Hors restructurations, le taux de mobilité annuel s'établit à 7,5 % entre 2012 et 2014. Le taux de changement d'employeur se stabilise sur la période. Le taux de mobilité de 2011 reste atypique (8,7 %) du fait notamment d'une proportion exceptionnelle de bénéficiaires de contrats aidés devenant contractuels dans la fonction publique hospitalière (FPH) et la fonction publique territoriale (FPT) ainsi que d'une mobilité géographique plus fréquentes des agents du ministère de l'Éducation nationale cette année-là.

Que ce soit avec ou hors restructurations, chaque année, de 2011 à 2014, la fonction publique de l'État (FPE) affiche le taux de mobilité le plus élevé, suivi de la FPH et de la FPT (9,3 % hors restructurations en 2014 contre 6,7 % dans la FPH et 5,9 % dans la FPT). Cela résulte d'un taux de changement de zone d'emploi particulièrement élevé dans la FPE : respectivement deux fois et cinq fois plus haut que dans la FPT et la FPH en 2014. Le taux de changement de statut ou de situation d'emploi est par contre supérieur dans ces deux versants (3,8 % dans la FPT, 3,4 % dans la FPH et 2,7 % dans la FPE en 2014), et celui de changement d'employeur particulièrement élevé dans la FPH (3,7 % hors restructurations en 2014 dans la FPH, 2,9 % dans la FPT et 2,7 % dans la FPE).

Les mobilités inter-versants sont peu fréquentes (moins de 1 % des agents). La majorité des changements d'employeur de la FPE se fait au sein de chaque ministère et de ses différents établissements publics administratifs sous tutelle (57 % en 2014). Dans la FPT, les établissements intercommunaux accueillent quatre agents changeant d'employeur sur dix de ce versant en 2014.

Parmi les agents présents chaque année, de 2010 à 2014, 22 % ont été concernés par au moins un type de mobilité. Les changements d'employeur et de zone géographique sont les plus fréquents (11 % des agents) suivis par les changements de statut ou de situation d'emploi (8 %).

Quel que soit le type de changement professionnel, la mobilité décroît avec l'âge. Concernant plus spécifiquement les changements d'employeur, toutes choses égales par ailleurs, les femmes, les bénéficiaires de contrats aidés, les agents en catégorie A+ et ceux de la FPH et de la FPT sont les plus mobiles. La probabilité de changer de zone d'emploi est plus élevée pour les hommes, les contractuels et les agents de la FPE et décroît avec le niveau de la catégorie hiérarchique. Enfin, le taux de changement de statut est supérieur pour les femmes et les agents de la FPT. Néanmoins c'est logiquement le type de contrat qui est le plus déterminant, les contractuels et les bénéficiaires de contrats aidés changeant beaucoup plus fréquemment de situation d'emploi que les fonctionnaires.

<sup>65</sup> Direction générale de l'administration et de la fonction publique – département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

La mobilité sous ses différents aspects constitue l'un des axes principaux des politiques de gestion des ressources humaines et d'adaptation de la fonction publique. Le sujet a notamment donné lieu en 2013 à un rapport sur l'affectation et la mobilité des fonctionnaires réalisé par les inspections générales de l'administration, des finances et des affaires sociales

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels prévoit des dispositifs visant à supprimer les obstacles juridiques et statutaires à la mobilité des fonctionnaires : simplification et systématisation des possibilités de détachement et d'intégration des fonctionnaires dans des corps et emplois appartenant à la même catégorie, possibilité d'intégrer directement un autre corps lorsque les conditions pour y être détaché sont remplies et maintien des avantages acquis dans le cadre des différents emplois occupés pendant la mobilité.

Cette étude porte sur la mobilité des agents civils, tous statuts confondus, des trois versants de la fonction publique de 2011 à 2014. Elle s'appuie sur les données issues du système d'information sur les agents des services publics (SIASP) (Encadré 1) et approfondit l'analyse des statistiques sur la mobilité publiées chaque année dans le cadre du rapport sur l'état de la fonction publique. En particulier, on étudie pour la première fois l'évolution des mobilités sur plusieurs années. Les restructurations d'employeurs intervenues sur la période ont été identifiées (Encadrés 2 et 3) afin d'analyser, par versant, les mobilités en tenant compte de ces événements particuliers. Enfin, les caractéristiques des agents concernés par des mobilités individuelles sont étudiées en s'appuyant sur une analyse économétrique qui permet d'identifier les facteurs déterminants de la mobilité.

### Une mobilité et trois types de changements de situation professionnelle

La mobilité professionnelle est étudiée ici au sein de la fonction publique. Est appelée agent mobile, toute personne présente au cours de deux années successives dans la fonction publique et qui enregistre un changement conséquent de sa condition d'emploi caractérisé par un au moins des trois changements suivants (appelés actes de mobilité) : changement d'employeur, de zone d'emploi (mobilité géographique), de statut ou de situation d'emploi (voir définition dans l'Encadré 1). Un agent quittant la fonction publique, arrivant ou revenant après une année complète d'absence ne sera donc pas décompté dans les agents mobiles. La source statistique (SIASP) utilisée ne permet malheureusement pas d'identifier les mobilités fonctionnelles telles que les changements de poste : ce type de mobilité ne sera donc pas comptabilisé dans cette étude.

### La mobilité se stabilise en 2014 après un léger recul en 2013 et une forte baisse en 2012

En 2014, 447 000 agents ont connu au moins un acte de mobilité correspondant à un taux de mobilité de 8,5 % (Figure 1). Ce taux est stable par rapport à 2013, en léger retrait de 0,2 point par rapport à 2012 et inférieur de 1,2 point par rapport à 2011. Le niveau particulièrement haut de la mobilité en 2011 s'explique principalement par une proportion importante de changement de statut parmi les contrats aidés dans la FPT et la FPH. Cette année-là, le nombre de contrats aidés a très nettement baissé dans ces deux versants (-21 %) suite à la réduction des enveloppes consacrées à cette politique<sup>66</sup> : une part importante de bénéficiaires de contrats aidés ont été convertis en contractuels (27 % en 2011 contre 18 % en 2012 dans la FPT et 45 % en 2011 contre 28 % en 2012 dans la FPH). Dans une moindre mesure, la chute du taux de mobilité entre 2011 et 2012 provient de la baisse de la mobilité géographique en 2012 principalement attribuée à la diminution des changements géographiques parmi les agents du ministère de l'Éducation nationale<sup>67</sup>.

Parmi les agents mobiles en 2014, l'acte de mobilité le plus fréquent est le changement d'employeur (47 % des agents mobiles) suivi de près par le changement de zone d'emploi (46 %) et enfin par le changement de statut ou de situation d'emploi (38 %). Ce classement était identique en 2012 et 2013 même si la part des agents changeant d'employeur était supérieure de 4 à 5 points à celle des agents changeant de zone d'emploi. En 2011 ces deux parts étaient identiques (44 %).

Les trois types de changements peuvent se cumuler si bien qu'au total environ 586 700 actes de mobilité ont été effectués en 2014, en hausse de 1,6 % par rapport à 2013 mais toujours à un niveau inférieur au nombre d'actes de mobilité enregistrés en 2011. En moyenne, comme les années précédentes, un agent mobile est concerné par 1,3 acte de mobilité.

<sup>66</sup> Ernst et Dorothée (2013).

<sup>67</sup> D'après Djiriguian (2015), le taux de mobilité inter-écoles a diminué depuis 2009, avant de très légèrement augmenter à la rentrée 2014.

**Figure 20 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité de 2011 à 2014**

	2011	2012	2013	2014
Agents présents deux années consécutives	5 140 448	5 146 962	5 185 962	5 266 360
Agents ayant connu au moins un acte de mobilité	497 866	446 997	442 790	446 708
Taux de mobilité (en %)	9,7	8,7	8,5	8,5
Répartition des agents mobiles selon le type de changement				
Changement d'employeur (en %)	44	49	48	47
Changement de zone d'emploi (en %)	44	44	44	46
Changement de statut ou de situation d'emploi (en %)	39	36	38	38
Ensemble des actes de mobilité	632 245	578 086	577 645	586 714
Nombre moyen par agent mobile	1,3	1,3	1,3	1,3

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 46 % des agents mobiles en 2014, c'est-à-dire les agents ayant connu au moins un changement, ont changé de zone d'emploi. À noter qu'un changement de zone d'emploi peut se cumuler avec d'autres changements.

### Les mobilités liées à un seul changement de situation professionnelle sont les plus fréquentes

Les mobilités simples, c'est-à-dire qui ne concernent qu'un seul type de changement sont les plus fréquentes quelle que soit l'année. En 2014, 6,2 % des agents n'ont connu qu'une mobilité simple (Figure 2). Ce taux baisse de 0,1 point chaque année depuis 2012, après un net recul entre 2011 et 2012 (0,9 point) du fait notamment des nombreux emplois aidés qui ont exceptionnellement changé de statut en 2011 (voir supra). Les mobilités doubles concernent chaque année une proportion d'agents qui oscillent entre 1,8 % et 2 %. Enfin, seuls 0,4 % des agents effectuent une mobilité triple.

**Figure 21 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité de 2011 à 2014**

Type de changement	2011			2012			2013			2014			
	Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)	Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)	Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)	Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)	
Aucune mobilité	4 642 582	90,3		4 699 965	91,3	0,0	4 743 172	91,5		4 819 652	91,5		
Simple	Employeur	108 453	2,1	21,8	112 573	2,2	25,2	103 738	2,0	23,4	99 967	1,9	22,4
	Statut	148 997	2,9	29,9	114 867	2,2	25,7	120 348	2,3	27,2	117 327	2,2	26,3
	Zone d'emploi	124 568	2,4	25,0	106 944	2,1	23,9	102 330	2,0	23,1	107 960	2,0	24,2
	<b>Total</b>	<b>382 018</b>	<b>7,4</b>	<b>76,7</b>	<b>334 384</b>	<b>6,5</b>	<b>74,8</b>	<b>326 416</b>	<b>6,3</b>	<b>73,7</b>	<b>325 254</b>	<b>6,2</b>	<b>72,8</b>
Double	Employeur+ zone d'emploi	68 880	1,3	13,8	67 818	1,3	15,2	69 043	1,3	15,6	68 338	1,3	15,3
	Employeur+ statut	23 231	0,5	4,7	21 827	0,4	4,9	22 467	0,4	5,1	22 200	0,4	5,0
	Zone d'emploi+ statut	5 206	0,1	1,0	4 492	0,1	1,0	6 383	0,1	1,4	12 364	0,2	2,8
	<b>Total</b>	<b>97 317</b>	<b>1,9</b>	<b>19,5</b>	<b>94 137</b>	<b>1,8</b>	<b>21,1</b>	<b>97 893</b>	<b>1,9</b>	<b>22,1</b>	<b>102 902</b>	<b>2,0</b>	<b>23,0</b>
Triple	Employeur + zone d'emploi + statut	18 531	0,4	3,7	18 476	0,4	4,1	18 481	0,4	4,2	18 552	0,4	4,2
<b>Ensemble des agents mobiles</b>	<b>497 866</b>	<b>9,7</b>	<b>100,0</b>	<b>446 997</b>	<b>8,7</b>	<b>100,0</b>	<b>442 790</b>	<b>8,5</b>	<b>100,0</b>	<b>446 708</b>	<b>8,5</b>	<b>100,0</b>	
<b>Ensemble des agents présents</b>	<b>5 140 448</b>	<b>100,0</b>		<b>5 146 962</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>5 185 962</b>	<b>100,0</b>		<b>5 266 360</b>	<b>100,0</b>		

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents présents dans la fonction publique en 2013, 6,3 % ont connu une mobilité simple (un seul changement). Sur l'ensemble des agents mobiles, 23,4 % ont uniquement changé d'employeur, 15,6 % à la fois d'employeur et de zone d'emploi et pas de statut.

### Changement d'employeur et mobilité géographique vont souvent de pair...

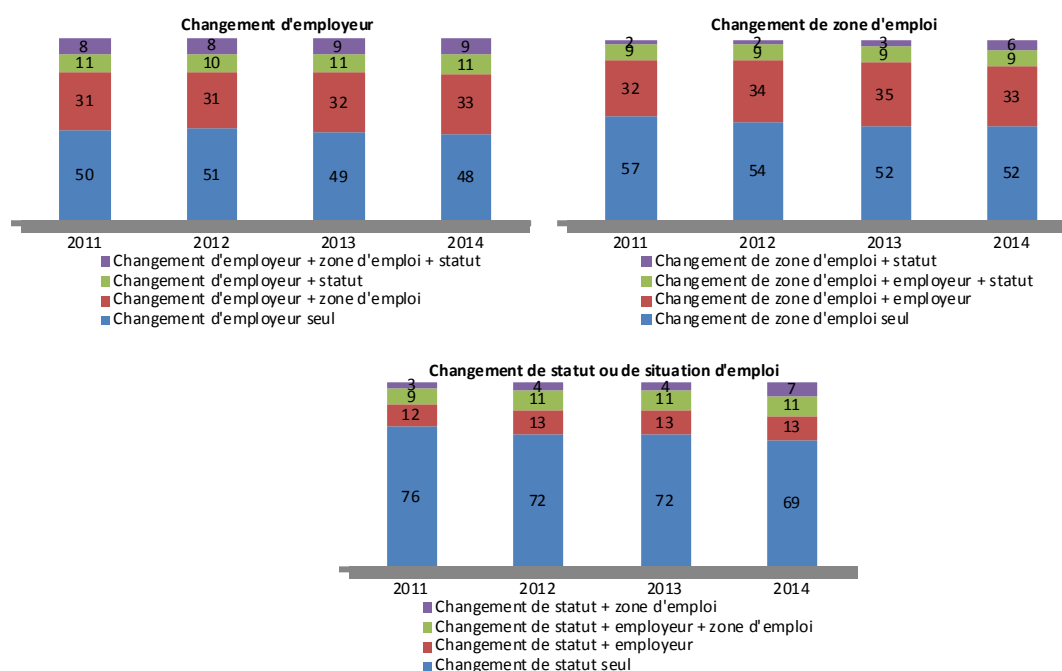
Chaque année depuis 2011, entre 48 % et 51 % des changements d'employeur ne sont associés à aucun autre type de changement, entre 31 % et 33 % s'accompagnent d'un changement de zone d'emploi et 11 % d'un changement de statut ou de situation d'emploi. La combinaison de ces trois facettes de la mobilité concerne 9 % des changements d'employeur en 2013 et en 2014 (-2 points par rapport à 2011 et 2012) (Figure 3).

La majorité des modifications de zone d'emploi ne se combine pas avec d'autres changements : 52 % en 2014 même si ce taux est en baisse par rapport à 2011 (57 %). Près d'un tiers sont toutefois également assortis d'un changement d'employeur et 9 % à la fois d'un changement d'employeur et de statut.

### ... et sept changements de statut ou de situation d'emploi sur dix s'effectuent sans aucune autre forme de changement

Les agents dont le statut ou la situation d'emploi (fonctionnaire, contractuel, bénéficiaire d'un contrat aidé, autre) est modifié restent majoritairement chez le même employeur et dans la même zone géographique. Ainsi, 69 % des changements de statut ou de situation d'emploi en 2014 ne sont pas associés à d'autres changements. Cette proportion a tout de même baissé de 7 points entre 2011 et 2014. De 12 à 13 % des changements de statut ou de situation d'emploi ont lieu à l'occasion d'un changement d'employeur et 9 à 11 % s'accompagnent d'une mobilité géographique. Sur la période 2011-2014 c'est surtout la part des changements de statut combinés uniquement avec un changement de zone d'emploi qui a le plus augmenté, passant de 3 à 7 %.

Figure 22 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples par type de changement de 2011 à 2014



Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : En 2014, 13 % des changements de statut ou de situation d'emploi s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur.

### Un peu plus des deux tiers des agents ayant changé de statut ou de situation d'emploi sont devenus fonctionnaires

Les agents de la FPT et de la FPH connaissent nettement plus souvent des changements de statut ou de situation d'emploi (respectivement 3,8 % et 3,4 % en 2014) que ceux de le FPE (2,7 %). La mobilité inter-fonctions publiques et le changement de statut ou de situation d'emploi vont souvent de pair : 38,4 % des agents qui ont changé de versant de la fonction publique en 2014 ont également changé de statut ou de situation d'emploi alors que cela ne concerne que 3 % des agents restés dans le même versant (Figure 4.6-16, fiche thématique).

Parmi les 170 400 agents de la fonction publique ayant connu un changement de statut ou de situation d'emploi en 2014, les trois quarts étaient contractuels, 15,3 % bénéficiaires de contrats aidés, et 4,2 % relevaient des autres catégories et statuts. Ils sont devenus fonctionnaires dans les deux tiers des cas, proportion en hausse de 2 points par rapport à 2013 et de 15 points par rapport à 2011.

Les 127 800 contractuels qui changent de statut deviennent dans 85 % des cas des fonctionnaires (proportion relativement stable sur la période étudiée), dont près de la moitié travaillent dans la

fonction publique territoriale. Il s'agit principalement dans ce versant de contractuels initialement recrutés sur des emplois d'adjoints techniques de 2<sup>ème</sup> classe non titulaires (13 800), d'adjoints administratifs de 2<sup>ème</sup> classe non titulaires (4 900) et d'adjoints territoriaux d'animation de 2<sup>ème</sup> classe non titulaires (3 400) qui intègrent respectivement les cadres d'emplois d'adjoints techniques territoriaux, d'adjoints administratifs territoriaux et d'adjoints territoriaux d'animation.

Dans la FPH, ces titularisations dans le secteur hospitalier correspondent pour une part importante à des contractuels sur des emplois d'aides-soignants de classe normale (6 500), d'infirmiers en soins généraux de grade 1 (5 200) et des agents des services hospitaliers qualifiés de classe normale (4 200) qui deviennent fonctionnaires.

Les titularisations au titre de la loi « Sauvadet » représentent environ 10 %<sup>68</sup> des transitions de contractuel à fonctionnaire globalement dont 16 % au sein de la FPE, 8 % dans la FPT et 6 % dans la FPH. De même, parmi les 26 000 bénéficiaires de contrats aidés ayant changé de situation d'emploi, la part de ceux qui deviennent contractuels est relativement stable (84 % en 2014).

Enfin, 5,6 % des changements de statut concernent des fonctionnaires (9 500 agents) qui deviennent contractuels pour la quasi-totalité. Il peut s'agir de situations très hétérogènes : des fonctionnaires tout juste retraités qui font des vacances l'année suivante, des élèves fonctionnaires de la FPE (École normale supérieure, par exemple) qui à la sortie de leur formation prennent un poste en tant que contractuels ou encore des agents qui reprennent leurs études comme doctorant. En outre, certains agents (notamment des infirmiers et des sages-femmes) quittent leur statut de fonctionnaire pour travailler dans le privé mais reviennent faire quelques vacances dans un établissement public administratif (EPA).

### **Hors restructurations d'employeurs, le taux de mobilité perd un point**

Certaines mobilités consécutives à des changements d'employeur s'inscrivent dans le cadre de restructurations d'employeurs. Ces changements sont évalués entre 62 800 en 2012 et 53 300 en 2013 et 2014. Il s'agit notamment des conséquences de la loi n°2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités pour la FPE conduisant à l'autonomie des universités, de la loi n°2010-1563 du 16 décembre 2010 portant réforme des collectivités territoriales qui favorise le regroupement de communes et de la loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires qui a abouti à la fusion d'établissements publics de santé. Ces mobilités sont atypiques dans la mesure où elles concernent généralement un nombre important d'agents employés dans une structure et sont plus souvent subies que choisies. Il convient de les identifier ([Encadré 3](#)) pour, d'une part, pouvoir les isoler afin de ne pas biaiser l'analyse de la mobilité individuelle des agents et, d'autre part, pouvoir étudier la population concernée par ces réorganisations. En effet, toutes choses égales par ailleurs, une hausse exceptionnelle du nombre des restructurations une année donnée augmentera temporairement le taux de changement d'employeur et donc, le taux de mobilité sans que cela ne corresponde à une modification du comportement des agents en matière de mobilité.

L'exclusion des changements d'employeurs liés à des restructurations gomme la baisse du taux de mobilité observée entre 2012 et 2013. Les taux de changement de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi sont par contre modifiés à la marge. Hors restructurations, le taux de mobilité devient ainsi stable à 7,5 % entre 2012 et 2014 ([Figure 4](#)). Le taux de changement d'employeur se stabilise sur la période avec tout de même un léger recul en 2014 (3,0 % en 2014 après 3,1 % en 2013). Hors effet des restructurations le taux de mobilité de 2011 reste atypique pour les raisons évoquées supra tandis que le taux de changement d'employeur qui était stable entre 2011 et 2012 y compris restructurations pour baisser en 2013 et 2014 recule désormais plus lisse, d'un dixième de point entre 2011 et 2012 puis entre 2013 et 2014.

---

<sup>68</sup> Sur la période 2013-2015, 14 500 agents ont été admis à la titularisation dans la FPE pour 24 300 postes offerts, 23 000 dans la FPT (dont 65 % en 2013) et 5 500 dans la FPH.

**Figure 23 : Évolution du taux de mobilité entre 2011 et 2014 (en %)**

	2011	2012	2013	2014
<b>Mobilité</b>	9,7	8,7	8,5	8,5
<i>Hors restructurations</i>	8,6	7,5	7,5	7,5
Changement d'employeur	4,3	4,3	4,1	4,0
<i>Hors restructurations</i>	3,2	3,1	3,1	3,0
Changement de zone d'emploi	4,2	3,8	3,8	3,9
<i>Hors restructurations</i>	4,2	3,8	3,7	3,8
Changement de statut ou de situation d'emploi	3,8	3,1	3,2	3,2
<i>Hors restructurations</i>	3,8	3,0	3,2	3,2

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014, 4 % ont changé d'employeur - 3 % sont des changements individuels et 1 % sont liés aux restructurations.

### Les agents de la FPE sont les plus mobiles

Que ce soit avec ou hors restructurations, chaque année, de 2011 à 2014, la fonction publique de l'État (FPE) affiche le taux de mobilité le plus élevé, suivi de la FPH et de la FPT.

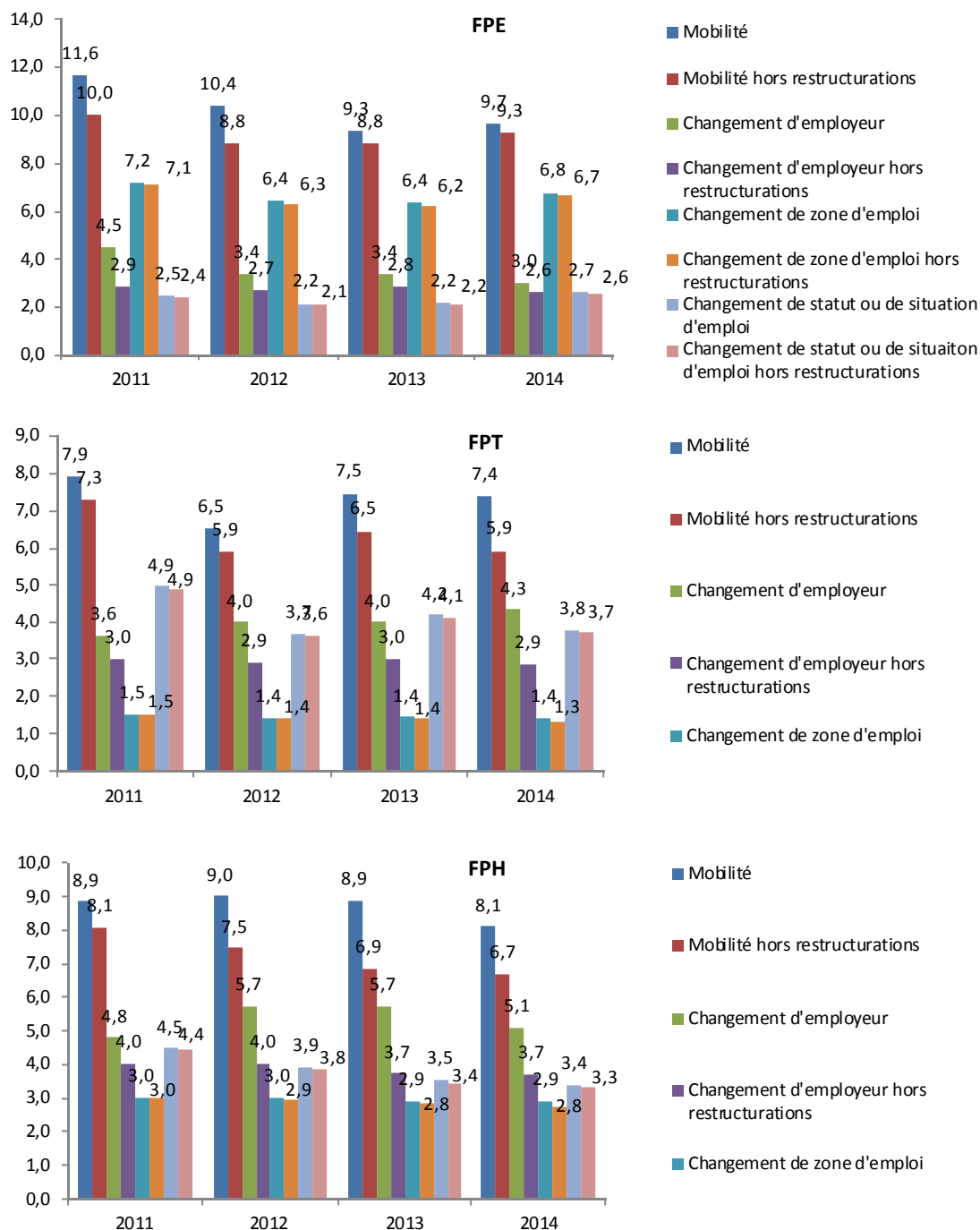
En 2014, le taux de mobilité de la FPE est de 9,7 %, en légère hausse par rapport à 2013 (9,3 %), mais plus bas qu'en 2011 (11,6 %) et 2012 (10,4 %) (Figure 5). Les réorganisations intervenues en 2011 et 2012 dans le cadre de la loi relative à l'autonomie des universités (Encadré 2), expliquent 1,6 point du taux de mobilité en 2011 comme en 2012. Si le taux de mobilité hors restructurations reste relativement élevé en 2011 (10 %) du fait en particulier d'une mobilité géographique plus forte des enseignants cette année-là, il est identique en 2012 et en 2013 (8,8 %). Il augmente ensuite en 2014 (9,3 %) notamment sous l'effet de la hausse du nombre de changements de statut suite à la titularisation des 15 000 contractuels admissibles en juin 2013 au concours du premier et du second degré (voir la vue 2.1 « Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014 »).

Le taux de mobilité des agents de la FPH est de 8,1 % en 2014, en baisse après une période de stabilité autour de 9 % entre 2011 et 2013. En excluant les mobilités liées à des réorganisations d'établissements de santé, le taux de mobilité décroît chaque année pour atteindre 6,7 % en 2014, en lien avec une diminution du nombre de changements de statut ou de situation d'emploi, dont les baisses les plus importantes sont enregistrées chez les bénéficiaires de contrats aidés.

Enfin, dans la FPT le taux de mobilité a enregistré un creux en 2012 (6,5 %), après avoir culminé à 7,9 % en 2011 et se rétablir à 7,5 % en 2013 puis 7,4 % des agents en 2014. Les réorganisations de plusieurs établissements intercommunaux augmentent mécaniquement les changements d'employeurs et donc la mobilité dans la FPT. Les restructurations expliquent une part croissante passant de 0,4 point en 2011 à 1,5 point en 2014 du taux de mobilité des agents de la FPT, lequel reste tout de même assez erratique en raison des changements de statut : nombre important d'agents en contrats aidés qui deviennent contractuels en 2011, hausse de 3 points du taux de changement de statut chez les contractuels et de 1,2 point chez les agents des autres catégories et statuts en 2013.



Figure 24 : Évolution de la mobilité entre 2011 et 2014 par versant (en %)



Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les présents dans la FPE en 2013 et en 2014, 9,7 % sont mobiles, 3 % ont changé d'employeur.

### Les agents de la FPE sont les plus mobiles géographiquement, ceux de la FPT les moins mobiles

L'organisation de l'État sur l'ensemble du territoire national favorise la mobilité géographique de ses agents (6,8 % en 2014), plus fréquente que parmi les deux autres versants (1,4 % et 2,9 % respectivement dans la FPT et la FPH) (Figure 5). Quel que soit le versant, la mobilité géographique est nettement plus fréquente lors de mobilités inter-versants. Ainsi, parmi les agents ayant quitté la

FPE en 2014, 44,3 % ont changé de zone d'emploi. C'est le cas de 45,3 % et 42,8 % des mobiles inter-versants de la FPT et de la FPH (Figure 4.6-14, fiche thématique).

Les agents du ministère de la Justice sont les plus mobiles géographiquement (10,7 %). Au sein de la FPT, les agents des établissements départementaux changent le plus souvent de zone d'emploi (3 %) alors qu'au sein de la FPH, ce sont les agents des hôpitaux (3 %).

### En 2014, un tiers des changements d'employeur de la FPT correspond à des restructurations

En 2014, un quart des changements d'employeur correspond à des restructurations, caractérisées par des départs massifs d'un employeur vers un autre (Encadré 3). Cette part est stable sur la période étudiée (Figure 6) malgré des disparités au sein de chaque versant de la fonction publique. En 2014, la part des changements d'employeur découlant de restructurations est moins importante dans la FPE (13 %) que dans les deux autres versants (28 % dans la FPH et 34 % dans la FPT).

Dans la FPE, les mobilités liées aux restructurations reculent progressivement de 35 300 en 2011 à 8 300 en 2014. Ainsi, cette proportion est en légère baisse par rapport à celle de 2013 (15 %) alors qu'elle était bien plus élevée en 2011 et 2012 (respectivement 36 % et 37 %) du fait de la mise en œuvre de la loi n°2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (Encadré 2).

Au sein de la FPT, les mobilités liées aux restructurations identifiées s'accroissent, passant de moins de 12 000 en 2011-2012 à 19 100 en 2013 et 28 500 en 2014 en lien avec la loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales qui favorise notamment le regroupement de communes. Parallèlement, les mobilités annuelles hors restructurations sont restées relativement stables entre 54 700 et 57 400.

Enfin, près d'un quart des changements d'employeur hospitalier en 2014 correspond à des restructurations. Les mobilités liées à des restructurations dans la FPH étaient évaluées à 8 600 en 2011 ; elles ont doublé en 2012 et presque triplé en 2013 par rapport à 2011 avant de retomber à 16 500 en 2014. La part de ce type de changement a ainsi nettement augmenté en 2012 et en 2013 (respectivement de 12 points et de 7 points). Ces hausses importantes s'expliquent essentiellement par les restructurations intervenues dans la FPH durant ces années. Il s'agit notamment de fusions d'hôpitaux après la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires. Parallèlement, les mobilités hors restructurations passaient d'environ 45 500 en 2011-2012 à 43 000 en 2013 et 2014.

**Figure 25 : Part des changements d'employeur correspondant à des restructurations et à des mobilités individuelles par versant de 2011 à 2014 (en %)**

	2011		2012		2013		2014	
	Mobilités individuelles	Restructurations	Mobilités individuelles	Restructurations	Mobilités individuelles	Restructurations	Mobilités individuelles	Restructurations
FPE	64	36	63	37	85	15	87	13
FPT	83	17	82	18	75	25	66	34
FPH	84	16	72	28	65	35	72	28
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>25</b>	<b>72</b>	<b>28</b>	<b>75</b>	<b>25</b>	<b>75</b>	<b>25</b>

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 75 % des changements d'employeur en 2011 correspondent à des mobilités individuelles.

### Les changements d'employeur liés à des restructurations s'accompagnent rarement de changement de zone d'emploi, contrairement aux mobilités individuelles

Dans le cadre d'une mobilité individuelle, plus de la moitié des changements d'employeur s'accompagnent d'un changement de zone d'emploi en 2014 (Figure 7). Cette part atteint 71 % dans la FPH alors qu'elle n'est que de 47 % dans la FPE et 44 % dans la FPT, ce qui traduit le fait que les établissements hospitaliers sont souvent dans des zones d'emploi différentes.

En revanche, seules 10 % des modifications d'employeur liées à des restructurations sont associées à une mobilité géographique même si cette part progresse régulièrement depuis 2011. Ainsi les fusions d'employeurs se font souvent entre entités proches géographiquement et certaines restructurations ne correspondent en fait qu'à un changement de statut juridique, voire en pratique de « lieu de rattachement en gestion ». Dans la FPE, les changements d'employeur issus d'opérations de restructurations apparaissent comme étant relativement souvent accompagnés d'un changement de

lieu de travail (entre un sur cinq et un sur quatre) entre 2013 et 2014 ce qui n'était pas le cas les années précédentes. Toutefois, ces résultats sont beaucoup plus stables en nombre (entre 1 800 et 2 800 mobilités géographiques lors de restructurations identifiées) dans le contexte de fort reflux des restructurations.

Dans la FPT, 6 % seulement des changements d'employeur issus de restructurations ont été associés à des changements de zone d'emploi en 2014 (+2 points par rapport à 2013). Cette proportion atteint 9 % pour les agents de la FPH (+5 points par rapport à 2013). Au total, en 2014, 5 100 mobilités géographiques seraient dues à des restructurations dans l'ensemble de la fonction publique en 2014, réparties à parts pratiquement égales entre les trois versants.

**Figure 7 : Part des changements de zone d'emploi parmi les changements d'employeur correspondant à des restructurations ou à des mobilités individuelles par versant (en %)**

		2011	2012	2013	2014
<b>FPE</b>	Mobilités individuelles	45	46	46	47
	Restructurations	6	7	25	22
	<b>Ensemble</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>43</b>	<b>44</b>
<b>FPT</b>	Mobilités individuelles	46	46	44	44
	Restructurations	3	2	4	6
	<b>Ensemble</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>34</b>	<b>31</b>
<b>FPH</b>	Mobilités individuelles	70	69	71	71
	Restructurations	1	3	4	9
	<b>Ensemble</b>	<b>59</b>	<b>51</b>	<b>47</b>	<b>54</b>
<b>Ensemble</b>	Mobilités individuelles	52	53	52	53
	Restructurations	4	5	8	10
	<b>Ensemble</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>41</b>	<b>42</b>

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 42 % des changements d'employeur en 2014 ont été accompagnés d'un changement de zone d'emploi. Parmi les changements individuels d'employeur, 53 % sont associés à des changements de zone d'emploi. Seuls 10 % des changements d'employeurs issus de restructurations sont associés à des changements de zone d'emploi.

### Les mobilités inter-versants sont peu fréquentes

Quel que soit le versant employeur, le taux de mobilité inter-versants est inférieur à 1 % (Figure 8) et évolue peu entre 2011 et 2014 alors que le taux de changement d'employeur intra-versant est plus contrasté d'un versant à l'autre et fluctue davantage (entre 2,5 % pour la FPE en 2014 et 5 % pour la FPH en 2013) du fait notamment des restructurations (Figure 9).

En 2014, le changement de versant employeur de la fonction publique a concerné 0,6 % des agents en 2014, soit environ 33 400 agents. Cette proportion est en retrait de 0,1 point par rapport à 2013.

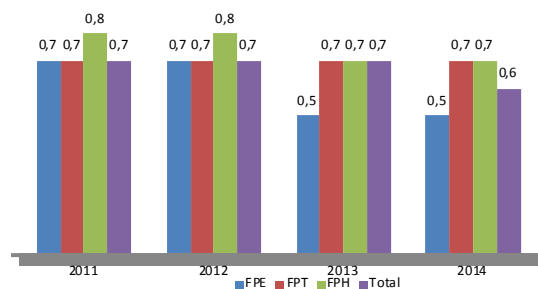
Dans la FPE, 0,5 % des agents ont changé de versant en 2013 et 2014 après 0,7 % en 2011 et 2012. Dans la FPH, le taux de changement de versants baisse. Il est de 0,7 % en 2013 et 2014 en recul de 0,1 point par rapport à 2012 et à 2011. Dans la FPT, la proportion des agents qui changent de versant est stable sur la période étudiée (0,7 %).

Le changement d'employeur intra-versants a concerné 3,4 % des agents en 2014, en léger recul par rapport aux années précédentes. Ce taux est plus important dans la FPH où il s'élève en 2012 et en 2013 respectivement à 4,8 % et 5,0 %, notamment sous l'effet des importantes restructurations des établissements hospitaliers. Ce taux se stabilise ensuite à 4,4 % en 2014. Hors restructurations ce taux est de 3,0 % en 2014 en baisse de 0,3 point par rapport à 2011.

Au sein de la FPE, le taux de changement d'employeurs est de 2,5 % en 2014. Ce taux était nettement plus élevé en 2011 et 2012 (respectivement 3,9 % et 3,7 %) consécutivement aux transferts liés à la loi relative à l'autonomie des universités. Hors restructurations, ce taux n'évolue que très peu : il oscille entre 2,1 % et 2,3 % sur la période 2011-2014.

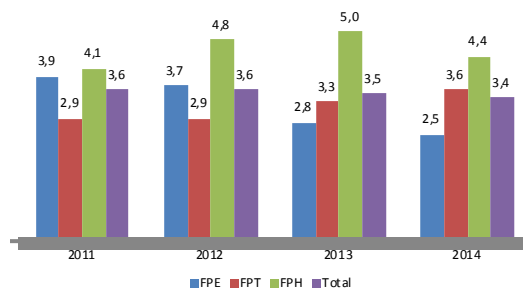
Enfin, au sein de la FPT, le taux de changement d'employeur augmente en 2013 : 3,3 % après 2,9 % en 2011 et en 2012. Il atteint 3,6 % en 2014. Cette évolution résulte des fusions des communes et des établissements intercommunaux intervenues en 2013 et en 2014. En dehors de ces fusions, ce taux est plus stable : 3,0 % en 2014 contre 3,3 % en 2011.

**Figure 8 : Taux de changement d'employeur inter-versants (en %)**



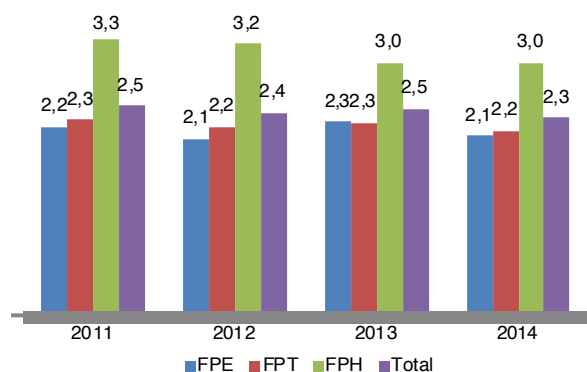
Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.  
 Lecture : Parmi les présents dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014, 0,5 % sont partis vers un autre versant en 2014.

**Figure 9 : taux de changement d'employeur intra-versant (en %)**



Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.  
 Lecture : Parmi les présents dans la FPE en 2013 et en 2014, 2,5 % ont changé d'employeur au sein de ce versant.

**Figure 10 : Taux de changement individuel d'employeur intra-versant (en %)**



Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.  
 Lecture : Parmi les présents dans la FPE en 2013 et en 2014, hors restructurations, 2,1 % ont changé d'employeur au sein de ce versant.

**La majorité des changements d'employeur de la FPE se fait au sein de chaque ministère et de ses différents établissements publics administratifs sous tutelle**

Dans la FPE, les différents employeurs sont identifiés par chacun des secrétariats généraux gestionnaires des moyens des ministères, soit « douze grands ministères » auxquels s'ajoutent les différents établissements publics administratifs sous tutelle (EPA).

En 2014, lorsque les agents de la FPE changent d'employeur c'est au sein du même ministère (EPA compris) que s'effectue la majorité des mouvements (voir Figure 4.6-10 de la fiche thématique 4.6) : 57 % dont 32 % entre les EPA du même ministère, 15 % d'un EPA du ministère vers le ministère de tutelle et 10 % du ministère de tutelle vers les EPA du même ministère. Seuls 26 % des changements d'employeur concernent des changements de ministère (EPA compris). Enfin, les agents de la FPE qui changent d'employeur pour partir vers un autre versant représentent 17 % des changements d'employeur : 13 % vers la FPT et 4 % vers la FPH.

Mais ces constats marquent de fortes disparités au sein des différents ministères. Ainsi, en 2014, au ministère de l'Écologie, les départs depuis le ministère vers les EPA sous sa tutelle représentent un

peu plus des deux tiers des mobilités inter-employeurs du ministère du fait du transfert d'agents vers le Cerema (17 % hors transferts) contre moins de 9 % pour les autres ministères.

En 2014, la mobilité interministérielle, c'est-à-dire le départ d'un ministère vers un autre ministère (hors EPA), est majoritaire aux Services du Premier ministre (près des deux tiers des changements d'employeurs) et fréquente aux ministères des Affaires étrangères (47 %), de l'Intérieur (47 %), de la Justice (43 %) et de la Défense (34 %). Les mouvements entre les EPA du même ministère sont particulièrement fréquents dans les ministères de l'Enseignement : ils correspondent essentiellement à des changements d'établissements scolaires ou d'université ; ils sont majoritaires au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (58 % des changements d'employeur) et ils représentent 35 % des changements d'employeur du ministère de l'Éducation nationale. Par ailleurs, les départs d'un ministère (y compris EPA) vers la FPT sont relativement nombreux parmi les mobilités inter-employeurs du ministère de la Culture (24 % des changements d'employeurs) et du ministère de l'Intérieur (27 %). Enfin, 17 % des agents qui changent d'employeur du ministère de la Santé vont dans la FPH alors qu'ils sont moins de 7 % dans les autres ministères excepté celui de la Défense (10 %).

Dans la FPT, les établissements intercommunaux accueillent quatre agents changeant d'employeur sur dix de ce versant en 2014 (figure 4.6-11 de la fiche thématique) et les communes 28 %. Seuls 10 % des mobilités d'employeur depuis la FPT se font vers un employeur de la FPE. Les départs d'une commune se font principalement vers d'autres communes (42 %) et un quart vers des établissements intercommunaux. Par contre les mobilités depuis les établissements intercommunaux vers les communes sont beaucoup moins fréquentes (13 %), les agents mobiles restant dans le cercle des employeurs intercommunaux (75 %). Les départs vers un employeur de la FPH sont particulièrement nombreux parmi les mobiles des établissements communaux (27,2 %).

Par ailleurs, les agents des départements réalisant une mobilité partent assez fréquemment vers d'autres départements employeurs (23,4 %), alors que ceux des régions vont rarement vers une autre région employeur (8 %) mais se dirigent plutôt vers la FPE (28 %), un département (19 %) ou une commune (20 %), sans doute du fait du nombre limité de régions et pour éviter des mobilités géographiques trop lointaines. À noter que près de deux agents mobiles sur dix issus des départements partent également vers un employeur de la FPE.

Enfin, près de huit agents mobiles sur dix de la FPH sont accueillis par des employeurs du secteur hospitalier, 8,5 % par des employeurs de la FPT et 6,5 % par les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA). Les agents des hôpitaux réalisant une mobilité restent essentiellement dans les structures hospitalières (82 %) alors que deux tiers des agents des EHPA en mobilité partent vers des hôpitaux ou un employeur de la FPT (respectivement 48 % et 20 %).

### **En cinq ans, plus d'un agent sur cinq a connu au moins une mobilité**

Parmi les agents présents en 2010 et 2011, seuls 35 % étaient également présents chaque année de 2012 à 2014 du fait notamment du renouvellement des effectifs (37 % parmi les fonctionnaires, 26 % parmi les contractuels, 13 % parmi les bénéficiaires de contrat aidé et 45 % parmi les autres statuts). Globalement 22 % des présents les cinq années ont été concernés par au moins un type de mobilité.

Les changements de statut ou de situation d'emploi sont les moins fréquents : ils ne concernent que 8 % des agents présents sur la période 2010-2014 et 1 % des agents en ont connu deux et plus (Figure 11). Les changements d'employeur et de zone géographique ont concernés chacun 11 % des agents (dont respectivement 2 % et 3 % de changements multiples).

Cependant, il y a de fortes disparités selon le type de contrat, certains ne pouvant pas être renouvelés. Ainsi les bénéficiaires de contrats aidés en 2010 et présents jusqu'en 2014 ont majoritairement changé de statut (86 % dont 94 % dans la FPH, 88 % dans la FPT et 78 % dans la FPE). C'est également le cas de 42 % des contractuels, surtout dans la FPH et la FPT (respectivement 57 % et 50 %) et nettement moins dans la FPE (26 %). Du fait de leur statut, les fonctionnaires qui sont majoritaires parmi les agents présents les cinq années sont très rarement concernés par ce type de mobilité (1,1 %).

De même, 41 % des bénéficiaires de contrats aidés en 2010, présents dans la fonction publique jusqu'en 2014, ont changé au moins une fois d'employeur contre près d'un quart des contractuels et 8 % des fonctionnaires. Les bénéficiaires de contrats aidés changent nettement plus souvent d'employeur dans la FPE (68 %) que dans la FPT et la FPH (28 % chacun). Il en est de même pour les contractuels mais dans une moindre mesure (26 % dans la FPE, 20 % dans la FPT et 19 % dans

la FPH). À l'inverse, les fonctionnaires présents de 2010 à 2014 changent plus souvent d'employeur dans la FPH (11 %), suivi de la FPT (8 %) et de la FPE (7 %).

Les bénéficiaires de contrats aidés et les contractuels en 2010 sont également ceux qui changent le plus souvent de zone d'emploi en cinq ans (respectivement 18 % et 15 %) par rapport aux fonctionnaires dont l'emploi est plus stable (9 %). Enfin, quel que soit le type de contrat, les changements de zone d'emploi sont nettement plus fréquents dans la FPE que ce soit pour les fonctionnaires (18 % contre 3 % dans la FPT et 4 % dans la FPH), les contractuels (26 % contre 8 % dans la FPT et 9 % dans la FPH) et les contrats aidés (35 %, 8 % dans la FPT et 10 % dans la FPH).

**Figure 11 : Fréquences des différents changements sur la période 2011-2014 (en %)**

		Au moins un type de changement			Changement d'employeur			Changement de zone d'emploi			Changement de statut ou de situation d'emploi		
		0	1	2 et +	0	1	2 et +	0	1	2 et +	0	1	2 et +
FPE	Fonctionnaires	77,3	17,6	5,1	92,9	6,2	1,0	82,4	13,7	3,9	99,1	0,5	0,4
	Contractuels	53,3	26,9	19,9	74,2	18,9	6,9	73,6	16,2	10,2	74,1	23,3	2,6
	Autres catégories et statuts	84,8	11,0	4,2	98,3	1,4	0,3	86,4	9,9	3,7	98,1	1,5	0,4
	Bénéficiaires de contrats aidés	11,9	54,2	33,9	32,4	52,5	15,1	64,7	27,7	7,5	22,1	60,1	17,8
	<b>Ensemble</b>	<b>74,2</b>	<b>18,6</b>	<b>7,2</b>	<b>90,3</b>	<b>7,9</b>	<b>1,8</b>	<b>81,4</b>	<b>13,9</b>	<b>4,8</b>	<b>95,0</b>	<b>4,1</b>	<b>0,8</b>
FPT	Fonctionnaires	90,6	7,9	1,5	91,9	7,2	0,9	96,9	2,7	0,3	98,5	0,9	0,6
	Contractuels	40,7	49,0	10,3	80,1	15,6	4,3	91,9	6,4	1,8	49,9	48,2	1,9
	Autres catégories et statuts	84,4	10,0	5,5	91,1	6,8	2,1	95,0	3,9	1,1	89,3	7,3	3,4
	Bénéficiaires de contrats aidés	8,5	54,2	37,3	72,2	21,2	6,7	92,0	6,2	1,8	11,8	59,6	28,7
	<b>Ensemble</b>	<b>81,3</b>	<b>15,1</b>	<b>3,6</b>	<b>89,7</b>	<b>8,7</b>	<b>1,5</b>	<b>96,0</b>	<b>3,4</b>	<b>0,6</b>	<b>89,2</b>	<b>9,4</b>	<b>1,4</b>
FPH	Fonctionnaires	88,6	10,3	1,0	89,5	9,8	0,7	95,7	3,9	0,4	99,1	0,7	0,2
	Contractuels	34,3	55,2	10,6	80,7	16,0	3,3	90,9	7,5	1,5	43,4	55,3	1,3
	Autres catégories et statuts	67,9	20,3	11,8	69,6	19,6	10,8	77,9	14,1	8,0	95,0	3,3	1,7
	Bénéficiaires de contrats aidés	4,2	53,1	42,7	71,9	21,8	6,3	89,2	8,6	2,2	6,5	61,8	31,7
	<b>Ensemble</b>	<b>78,2</b>	<b>18,1</b>	<b>3,7</b>	<b>86,3</b>	<b>11,7</b>	<b>2,0</b>	<b>93,3</b>	<b>5,4</b>	<b>1,3</b>	<b>89,8</b>	<b>9,4</b>	<b>0,8</b>
<b>Ensemble</b>	<b>Fonctionnaires</b>	<b>84,7</b>	<b>12,4</b>	<b>2,9</b>	<b>91,8</b>	<b>7,3</b>	<b>0,9</b>	<b>90,6</b>	<b>7,5</b>	<b>1,8</b>	<b>98,9</b>	<b>0,7</b>	<b>0,4</b>
	<b>Contractuels</b>	<b>44,0</b>	<b>42,0</b>	<b>14,0</b>	<b>78,0</b>	<b>16,9</b>	<b>5,1</b>	<b>84,7</b>	<b>10,4</b>	<b>4,9</b>	<b>57,6</b>	<b>40,3</b>	<b>2,0</b>
	<b>Autres catégories et statuts</b>	<b>79,7</b>	<b>13,6</b>	<b>6,7</b>	<b>88,7</b>	<b>7,6</b>	<b>3,7</b>	<b>85,2</b>	<b>10,2</b>	<b>4,6</b>	<b>95,8</b>	<b>2,9</b>	<b>1,2</b>
	<b>Bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>9,0</b>	<b>54,1</b>	<b>36,9</b>	<b>58,6</b>	<b>31,9</b>	<b>9,5</b>	<b>82,3</b>	<b>13,9</b>	<b>3,8</b>	<b>14,5</b>	<b>60,1</b>	<b>25,4</b>
	<b>Ensemble</b>	<b>77,6</b>	<b>17,2</b>	<b>5,1</b>	<b>89,2</b>	<b>9,0</b>	<b>1,8</b>	<b>89,3</b>	<b>8,2</b>	<b>2,5</b>	<b>91,8</b>	<b>7,2</b>	<b>1,0</b>

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ: Agents de la fonction publique présents cinq années de suite (de 2010 à 2014) dans un emploi principal en France, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 32,4 % des bénéficiaires de contrats aidés présents cinq années de suite dans la fonction publique n'ont pas connu de changement d'employeur.

### Les femmes, les jeunes, les bénéficiaires de contrats aidés et les catégories B changent plus souvent d'employeur

L'étude des caractéristiques des salariés favorisant la mobilité professionnelle a débuté en France à la fin des années 1960 en s'appuyant sur les premières enquêtes de l'Insee sur l'emploi et sur la formation et la qualification professionnelle<sup>69</sup>. Les auteurs s'intéressaient notamment à l'impact de l'âge, du sexe, du diplôme et de la catégorie socioprofessionnelle sur la mobilité professionnelle. Depuis, d'autres études ont approfondi le sujet en distinguant parfois la mobilité interne (changement d'établissement mais pas d'employeur) et la mobilité externe (dans l'emploi avec changement d'employeur, ou vers le chômage et l'inactivité)<sup>70</sup> mais la définition de la mobilité diffère très souvent d'une étude à l'autre. Dans ces travaux, la fonction publique est fréquemment exclue ou considérée comme un unique employeur. Le concept de changement d'employeur retenu dans la présente étude est donc différent puisque, d'une part, les mobilités hors de la fonction publique ne sont pas appréhendées, d'autre part, le niveau établissement (Siret) n'est utilisé ici que pour caractériser la mobilité géographique (si les zones d'emploi des établissements de départ et d'arrivée sont différentes), le concept de changement d'employeur interne à la fonction publique s'appuyant

<sup>69</sup> Voir Frisch (1969) et Thélot (1973).

<sup>70</sup> Voir Amossé (2003).

uniquement sur une identification des employeurs par leur Siren pour les EPA de la FPE, la FPT et la FPH ainsi que sur une partition de la FPE en grands ministères.

La mobilité individuelle s'inscrit dans la conciliation des stratégies individuelles et de ressource humaine de l'employeur et répond à des mécanismes économiques ou sociologiques directement liés aux caractéristiques de l'agent. À l'opposé, la mobilité découlant de restructurations est généralement subie par un groupe d'agents dont les caractéristiques ne sont qu'une résultante du type de structures concernées. C'est pourquoi dans la suite de cette étude, seul le lien entre les caractéristiques des agents et la mobilité individuelle sera étudié. Un focus a tout de même été conduit pour caractériser les individus touchés par les restructurations dans les différents versants de la fonction publique entre 2011 et 2014 ([Encadré 2](#)).

Hors restructurations, sur toute la période étudiée les femmes changent légèrement plus souvent d'employeur : 3,1 % en 2014 (contre 2,8 % des hommes) ([Figure 12](#)). Par ailleurs, plus les agents sont âgés, moins ils changent d'employeur : plus de 8 % des moins de 30 ans contre moins de 4 % des 30 ans et plus. Ceci s'explique notamment par des effets de structure, les agents en contrats courts étant généralement plus jeunes, mais également par des raisons économiques, les chances de valorisation de la mobilité en début de carrière étant plus importantes<sup>71</sup>. Ceci peut aussi être lié, côté employeur, aux incitations plus fortes à la mobilité en début de carrière et, côté salarié, au souhait de changer d'employeur après des premières affectations qui ne correspondaient pas à ses attentes.

La probabilité de changer d'employeur d'une année sur l'autre dépend notamment de la durée des contrats des agents. Ainsi, hors restructurations, les bénéficiaires de contrats aidés changent plus souvent d'employeur. En 2014, ils étaient 8,4 % hors restructurations à exercer chez un employeur différent de celui de l'année précédente, suivi des contractuels (8 %) et des autres catégories et statuts (5,8 %). Enfin, les fonctionnaires présents deux années consécutives ne changent d'employeur que dans 1,1 % des cas en 2014. Si les taux de changement d'employeur ont légèrement diminué depuis 2011 pour les fonctionnaires et les contractuels, ils sont en légère hausse pour les autres catégories et statuts et ont connu une évolution plus contrastée pour les bénéficiaires de contrats aidés avec un accroissement jusqu'en 2013 suivi d'une nette baisse en 2014.

Enfin, pour les agents classés dans une catégorie hiérarchique, il n'y a pas de lien évident entre la catégorie hiérarchique et le changement d'employeur, hormis les agents de catégorie B qui changent en moyenne chaque année plus souvent d'employeur que les agents de n'importe quelle autre catégorie hiérarchique.

---

<sup>71</sup> Pour plus de détails sur les raisons théoriques de la baisse de la mobilité avec l'âge, voir Duprayet Recotillet (2009).

**Figure 12 : Taux de changement d'employeur en fonction des caractéristiques des agents de 2011 à 2014 hors restructurations (en %)**

	2011		2012		2013		2014	
	Ensemble	... dont changements individuels	Ensemble	... dont changements individuels	Ensemble	... dont changements individuels	Ensemble	... dont changements individuels
<b>Statut de départ</b>								
Fonctionnaires	2,6	1,4	2,5	1,3	2,2	1,3	2,1	1,1
Contractuels	9,8	8,7	9,6	8,1	9,5	8,2	9,4	8,0
Autres catégories et statuts	5,3	5,0	6,2	5,5	6,2	5,4	6,4	5,8
Bénéficiaires de contrats aidés	12,2	10,8	13,8	12,5	14,7	12,7	10,3	8,4
<b>Sexe</b>								
Femmes	4,3	3,3	4,4	3,2	4,3	3,2	4,1	3,1
Hommes	4,2	2,9	4,1	2,8	3,9	2,9	3,8	2,8
<b>Age</b>								
Moins de 25 ans	12,7	11,5	12,8	11,7	13,6	12,3	12,6	11,2
25 à 29 ans	8,7	7,8	9,1	7,9	9,5	8,3	9,4	8,2
30 à 39 ans	4,3	3,3	4,3	3,2	4,2	3,2	4,1	3,1
40 à 49 ans	3,0	1,9	3,1	1,9	2,8	1,8	2,8	1,8
50 à 59 ans	2,3	1,2	2,4	1,2	2,2	1,2	2,0	1,1
60 ans et plus	3,6	1,6	3,7	1,5	2,4	1,5	2,0	1,3
<b>Catégorie hiérarchique de départ</b>								
A+	15,9	3,3	11,5	2,9	4,0	3,0	3,0	2,6
A	3,7	2,9	3,8	2,9	3,5	2,9	3,5	2,9
B	4,4	3,6	4,3	3,2	4,5	3,4	4,5	3,4
C	4,0	3,1	4,0	2,9	4,2	2,9	4,0	2,7
<b>Total</b>	<b>4,3</b>	<b>3,2</b>	<b>4,3</b>	<b>3,1</b>	<b>4,1</b>	<b>3,1</b>	<b>4,0</b>	<b>3,0</b>

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Hors restructurations, 2,8% des hommes présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014 ont changé d'employeur en 2014.

### Les hommes, les jeunes et les agents de catégories A changent plus fréquemment de zone d'emploi

La mobilité géographique est généralement étudiée sous l'angle du changement géographique du lieu de résidence<sup>72</sup> (région, département, zone urbaine,...). À l'influence sur la mobilité géographique des caractéristiques individuelles précédemment listées, s'ajoutent celle des caractéristiques propres au ménage comme la situation matrimoniale et le nombre d'enfants. Cette approche de la mobilité géographique diffère donc du concept retenu dans la présente étude qui considère qu'un agent est mobile géographiquement dès lors qu'il change de lieu de travail, dans un établissement situé dans une zone d'emploi différente du précédent. Ce changement de zone d'emploi peut ou non s'accompagner d'un changement de lieu de résidence.

Entre 2011 et 2014, quelle que soit l'année, les hommes changent plus souvent de zone d'emploi (4,1 % en 2014 contre 3,7 % des femmes) (Figure 13). Comme pour les changements d'employeur, ceux de zone d'emploi sont plus fréquents avant 30 ans. Environ une personne sur dix âgée de moins de 30 ans effectue une mobilité géographique contre moins de 5 % des agents de plus de 30 ans en 2014.

Comme pour les changements d'employeur, les fonctionnaires sont les moins mobiles géographiquement (2,9 % en 2014) suivis des bénéficiaires de contrats aidés (3,6 %), des contractuels (6,3 %) et des autres catégories et statuts (7,1 %).

Enfin, globalement plus la catégorie hiérarchique est élevée, plus les agents réalisent des mobilités géographiques, à l'exception des agents de catégorie A+ qui sont moins mobiles que les autres agents de catégorie A.

<sup>72</sup> Voir par exemple Brutel, Jegou et Rieu (2000).



**Figure 13 : Taux de changement de zone d'emploi en fonction des caractéristiques des agents de 2011 à 2014 hors restructurations (en %)**

	2011	2012	2013	2014
<b>Statut de départ</b>				
Fonctionnaires	1,4	1,3	1,3	1,1
Contractuels	8,7	8,1	8,2	8,0
Autres catégories et statuts	5,0	5,5	5,4	5,8
Bénéficiaires de contrats aidés	10,8	12,5	12,7	8,4
<b>Sexe</b>				
Femmes	3,3	3,2	3,2	3,1
Hommes	2,9	2,8	2,9	2,8
<b>Age</b>				
Moins de 25 ans	11,5	11,7	12,3	11,2
25 à 29 ans	7,8	7,9	8,3	8,2
30 à 39 ans	3,3	3,2	3,2	3,1
40 à 49 ans	1,9	1,9	1,8	1,8
50 à 59 ans	1,2	1,2	1,2	1,1
60 ans et plus	1,6	1,5	1,5	1,3
<b>Catégorie hiérarchique de départ</b>				
A+	3,3	2,9	3,0	2,6
A	2,9	2,9	2,9	2,9
B	3,6	3,2	3,4	3,4
C	3,1	2,9	2,9	2,7
Indéterminée	5,6	7,9	8,7	10,8
<b>Total</b>	<b>3,2</b>	<b>3,1</b>	<b>3,1</b>	<b>3,0</b>

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 4,1 % des hommes présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014 ont changé de zone d'emploi en 2014.

### **Les bénéficiaires de contrats aidés, les catégories C, les femmes et les jeunes sont plus concernés par les changements de statut ou de situation d'emploi**

Le taux de changement de situation d'emploi ou de statut varie fortement en fonction des situations initiales des agents (Figure 14). Il atteint 15,3 % chez les bénéficiaires de contrats aidés en 2014, en baisse régulière (15 points) depuis 2011 et 12,9 % chez les contractuels soit une proportion relativement stable sur la période étudiée. En revanche, les fonctionnaires ne changent de statut que dans 0,2 % des cas et les agents appartenant aux autres catégories et statuts dans 2 % des cas. Ces deux proportions sont stables dans le temps.

Quelle que soit l'année, les femmes changent plus fréquemment de statut ou de situation d'emploi (3,4 % en 2014 contre 2,7 % pour les hommes). Par ailleurs, le taux de changement de statut décroît avec l'âge. Cela s'explique notamment par le fait que la majorité des personnes en contrats aidés ont moins de 40 ans et sont nombreuses (84 % en 2014) à devenir contractuels.

Enfin, plus la catégorie hiérarchique est basse, plus les agents changent de statut ou de situation d'emploi. En particulier, les agents de catégorie C dans lesquels sont classés les bénéficiaires de contrats aidés changent plus fréquemment de statut ou de situation d'emploi.

**Figure 14 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en fonction des caractéristiques des agents de 2011 à 2014 hors restructurations (en %)**

	2011	2012	2013	2014
<b>Statut de départ</b>				
Fonctionnaires	0,8	0,3	0,3	0,2
Contractuels	13,0	11,9	13,2	12,9
Autres catégories et statuts	2,0	1,8	2,2	2,0
Bénéficiaires de contrats aidés	30,7	21,1	16,8	15,3
<b>Sexe</b>				
Femmes	4,1	3,3	3,4	3,4
Hommes	3,1	2,5	2,7	2,7
<b>Age</b>				
Moins de 25 ans	13,8	12,4	13,6	13,3
25 à 29 ans	7,0	6,6	7,0	7,2
30 à 39 ans	3,5	3,0	3,3	3,3
40 à 49 ans	2,7	2,0	2,0	2,0
50 à 59 ans	2,1	1,4	1,3	1,2
60 ans et plus	2,4	1,9	1,6	1,6
<b>Catégorie hiérarchique de départ</b>				
A+	1,3	0,8	0,8	0,6
A	1,2	1,5	1,6	2,3
B	3,6	2,0	2,4	2,7
C	5,3	4,4	4,4	3,9
<b>Total</b>	<b>3,8</b>	<b>3,0</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 2,7 % des hommes présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2014.

Les statistiques descriptives précédentes peuvent masquer des effets de structure comme le fait que les femmes et les jeunes sont plus nombreux parmi les contrats aidés. Pour dégager les effets propres à chaque caractéristique et les quantifier, des analyses multivariées ont été conduites sur la période 2011-2014 pour chaque type de mobilité individuelle. Globalement, cette modélisation économétrique conforte les constats précédents.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de changer d'employeur au sein de la fonction publique est légèrement plus élevée pour les femmes que pour les hommes. Ce résultat est relativement atypique dans la littérature puisque les études menées sur l'ensemble des salariés mettent plutôt en évidence une mobilité plus fréquente chez les hommes. Cela peut tout de même traduire certaines spécificités de la fonction publique. Des travaux ont en effet mis en évidence que toutes choses égales par ailleurs, sur l'ensemble des salariés en France métropolitaine, les hommes décident nettement plus souvent de changer d'employeur que les femmes pour des raisons salariales<sup>73</sup>. Or du fait des carrières des fonctionnaires qui reposent essentiellement sur des grilles statutaires, l'avantage salarial à changer d'employeur pourrait être moindre par rapport au privé. Une autre raison mise en avant pour expliquer la mobilité moins fréquente dans le privé des femmes est la stabilité économique que suppose l'éducation d'un enfant, laquelle inciterait à la prudence dans ses choix professionnels de mobilité. Or les femmes y seraient plus sensibles d'après des analyses quantitatives<sup>74</sup>. Le fait que les changements d'employeur dans la fonction publique ne présentent pas les mêmes risques que dans le privé pourrait expliquer qu'elles y soient plus favorables.

On retrouve aussi le résultat classique que plus les agents sont âgés, moins ils sont enclins à changer d'employeur. Toutes choses égales par ailleurs, le statut et la situation de l'emploi jouent également fortement sur la probabilité de changer d'employeur : 3,6 fois plus faible pour les fonctionnaires par rapport aux contractuels et près de 5 fois par rapport aux contrats aidés. Sans doute pour des raisons de carrière, les agents de catégorie A+ changent plus souvent d'employeur que ceux de catégories A et B (environ 2,5 fois plus) et de catégorie C (3,6 fois plus). Probablement du fait du nombre réduit de ministères et d'EPA, la FPE est le versant le moins concerné par des changements d'employeur.

<sup>73</sup> Filatriau et Nouël de Buzonnière (2011).

<sup>74</sup> Amossé (2003), Op. cit.

Enfin, la probabilité de changer d'employeur était légèrement moins forte en 2012 et 2013 qu'en 2011 (-3 %) mais plus qu'en 2014 (+0,8 %)

Concernant les changements de zone d'emploi, les hommes sont par contre plus mobiles que les femmes. Toutes choses égales par ailleurs, l'impact de l'âge sur ce type de mobilité reste prépondérant puisqu'avant 30 ans les agents changent plus de 2 fois plus fréquemment de zone d'emploi. Par contre le statut joue peu sur la mobilité géographique, même si les fonctionnaires et les bénéficiaires de contrats aidés changent moins souvent de zone d'emploi toutes choses égales par ailleurs que les contractuels. Les agents de la FPE ont une probabilité de changer de zone d'emploi nettement supérieure à ceux de la FPT (3,7 fois plus) et de la FPH (2,4 fois plus). Par ailleurs, plus le niveau hiérarchique est élevé, plus les changements de zone d'emploi sont probables. Enfin, *ceteris paribus*, la mobilité géographique est quasiment identique entre 2012 et 2014 et légèrement plus élevée en 2011 (10 % en plus).

Les agents qui changent de situation d'emploi ou de statut connaissent 4 fois plus souvent un changement d'employeur ou une mobilité géographique. La modélisation mise en œuvre ne permet toutefois pas de conclure si ce lien est causal ou non.

Le changement de statut ou de situation d'emploi est une mobilité professionnelle particulière puisqu'elle correspond surtout à des titularisations de contractuels ou à des transformations de contrats aidés en contractuels, les fonctionnaires étant très marginalement concernés : il y a 49 fois plus de chance de changer de statut ou de situation d'emploi pour les bénéficiaires de contrats aidés par rapport aux fonctionnaires et 27 fois plus pour les contractuels. Ainsi le fait que les femmes soient plus souvent concernées par ce type de mobilité (probabilité de changement supérieure de 14 %), peut s'expliquer par une aversion plus importante des femmes<sup>75</sup> pour les incertitudes du marché du travail privé. Les femmes préféreraient donc rester dans la fonction publique. Comme pour les autres actes de mobilités, plus l'âge augmente, moins il y a de changement, en particulier après 30 ans. La probabilité de changer de statut ou de situation d'emploi est très inférieure dans la FPE par rapport aux deux autres versants de la fonction publique (-40 %). Enfin, toutes choses égales par ailleurs, l'année 2011 reste atypique avec une probabilité de changement de statut supérieur d'environ 30 % par rapport à 2012-2014 en lien avec les nombreux bénéficiaires de contrats aidés qui sont devenus contractuels cette année-là.

---

<sup>75</sup> Singly et Thélot (1988).

**Figure 15 : Modélisation de la probabilité de changer d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi, hors restructurations (probabilité/probabilité de la référence)**

	Changement d'employeur	Changement de zone d'emploi	Changement de statut ou de situation d'emploi
Probabilité de la situation de référence	2,1%	1,6%	0,6%
<b>Sexe</b>			
Hommes	0,98***	1,16***	0,88***
Femmes	Ref,	Ref,	Ref,
<b>Age</b>			
Moins de 25 ans	1,9***	2,4***	1,2***
25 à 29 ans	1,8***	2,1***	1,3***
30 à 39 ans	Ref,	Ref,	Ref,
40 à 49 ans	0,7***	0,6***	0,8***
50 à 59 ans	0,4***	0,4***	0,6***
60 ans et plus	0,4***	0,3***	0,6***
<b>Statut ou situation d'emploi</b>			
Contractuels	3,6***	1,1***	27,4***
Fonctionnaires	Ref,	Ref,	Ref,
Bénéficiaires de contrats aidés	4,9***	0,9***	48,6***
Autres catégorie et statut	3,6***	1,7***	5,3***
<b>Versant</b>			
FPE	0,8***	3,7***	0,6***
FPH	1,1***	1,5***	0,99***
FPT	Ref,	Ref,	Ref,
<b>Catégorie hiérarchique</b>			
A+	2,4***	1,3***	
A	0,96***	1,3***	
B	Ref,	Ref,	
C	0,7***	0,7***	
<b>Année</b>			
2011	1,03***	1,1***	1,28***
2012	Ref,	Ref,	Ref,
2013	n.s,	0,98***	1,04***
2014	0,93***	1,01***	0,97***
<b>Changement de statut ou de situation d'emploi</b>			
Changement	4,01***	4,1***	
Pas de changement	Ref,	Ref,	

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ: Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

\*\*\* : Significatif au seuil de 1 % ; \*\* : significatif au seuil de 5 % ; \* : significatif au seuil de 10 %

n.s. : non significatif.

Les modélisations économétriques sous-jacentes correspondent à des régressions logistiques.

Lecture : Pour le modèle «Changement d'employeur», la probabilité de changer d'employeur pour la personne de référence (une femme, âgée de 30 à 39 ans, fonctionnaire de catégorie B de la FPT en 2012) est de 2,1 %. Si cette personne de référence était bénéficiaire de contrat aidé cette probabilité serait multipliée par 4,9. De même, à caractéristiques de référence identiques, la probabilité de changer d'employeur en 2012 est 1/0,93=1,08 fois plus élevée par rapport à 2014.

### **Encadré 1 : Définitions et méthodes**

La mobilité professionnelle des agents de la fonction publique a de multiples facettes dont il n'existe pas de définition dans les textes législatifs ou réglementaires. Ainsi par exemple, la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 ne définit pas précisément la notion de mobilité alors même qu'elle consacre explicitement un « droit à la mobilité » pour les agents de la fonction publique.

On peut qualifier de mobilité l'action pour un agent de la fonction publique de changer substantiellement de conditions d'emploi. Parmi les éléments déterminants des conditions d'emploi dont le changement peut être considéré comme une mobilité, on peut retenir l'employeur, le lieu géographique d'exercice de son activité, le lien juridique entre l'employeur et l'employé ainsi que le métier exercé ou le poste occupé. Dans le cadre des travaux présentés ici, à défaut de pouvoir observer l'ensemble de ces facettes, seules les trois premières facettes sont retenues. Pour chacune de ces trois facettes, plusieurs niveaux de détail peuvent être choisis pour déterminer si un changement relève ou non d'une « mobilité ».

Par exemple, pour la mobilité géographique, on peut se demander si changer de commune ou de département sont respectivement des changements substantiels que l'on peut qualifier de mobilité. Dans le même ordre d'idée, le changement d'employeur commence-t-il avec un changement de service, de direction ou de ministère ? Enfin, le détail de description du cadre juridique du lien professionnel commence-t-il au statut d'emploi, au corps ou grade, à la position statutaire ? Par ailleurs, le changement de filière, généralement liée au corps ou cadre d'emplois, constitue un véritable changement professionnel.

Dans le cadre des travaux statistiques de la DGAFP sur la mobilité, compte tenu des données disponibles, certains choix ont dû être opérés pour décrire la mobilité.

On considèrera qu'un changement de conditions d'emploi se traduit par une mobilité :

- d'employeur dès lors que l'agent change d'employeur. La notion d'employeur se réfère généralement à l'unité légale à laquelle correspond un identifiant appelé Siren, attribué par l'Insee. C'est le cas de chaque employeur public de l'État, des collectivités locales ou hospitalier. Dans le cas des ministères, afin de pallier les difficultés liées l'organisation du gouvernement, l'employeur est identifié par chacun des secrétariats généraux gestionnaires des moyens des ministères, soit « douze grands ministères »,
- géographique dès lors que l'agent change de lieu de travail, dans un établissement situé dans une zone d'emploi différente du précédent. Cette définition du changement de lieu de travail est plus cohérente avec la réalité économique que l'ancienne qui se rapportait au département. La zone d'emploi est le découpage géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper des emplois offerts.
- du lien juridique dès lors que la personne change de statut ou de situation d'emploi défini par : fonctionnaire civil, contractuel, autres catégories et statuts et bénéficiaire de contrats aidés. Ce terme est privilégié pour se distinguer aussi clairement que possible de la mobilité au sens des « positions statutaires » relatives à la position d'activité, les détachement... par exemple suivie dans l'enquête « transparence de l'emploi et mobilité statutaire » (enquête TEMS).

À terme, il serait souhaitable de suivre dans un cadre commun la facette relative à la mobilité fonctionnelle permettant ainsi d'associer les changements de filière professionnelle à l'approche d'ensemble de la mobilité.

#### **Agent mobile/acte de mobilité**

La mobilité professionnelle est étudiée ici au sein de la fonction publique. Aussi, est appelée agent mobile, toute personne employée deux années successives dans la fonction publique et qui enregistre une mobilité ou un acte de mobilité entre la dernière situation connue de l'année et de l'année précédente. On considère comme mobilité (ou acte de mobilité) tout changement conséquent de la condition d'emploi d'une personne au sein de la fonction publique, caractérisé par au moins un des changements suivants : changement d'employeur, de zone d'emploi, de statut ou de situation d'emploi. Le taux de mobilité une année donnée représente la part des personnes repérées comme mobiles (taux de mobilité des agents) ou des changements enregistrés (employeur, zone d'emploi,

statut ou situation d'emploi) au cours d'une année donnée au sein de l'ensemble des personnes employées dans la fonction publique au cours de cette année et de l'année précédente. La mobilité comme le taux de mobilité peuvent ainsi se décliner selon chacune des facettes étudiées de la mobilité (changement d'employeur, changement de zone d'emploi et changement de statut ou de situation d'emploi).

### Date de la mobilité

Afin de mieux dater la mobilité, on considère qu'une mobilité a lieu au cours d'une année donnée si les conditions d'emploi au dernier jour d'emploi de cette année (emploi principal final de l'année) diffèrent de celles au dernier jour d'emploi l'année précédente (emploi principal final de l'année précédente).

Cet emploi peut être actif ou pas au 31 décembre. Le fait de retenir l'emploi principal final de chaque année plutôt que l'emploi principal de chaque année permet de mieux cibler les changements ayant lieu au cours de l'année civile retenue.

### Source

Les données sont établies à partir du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees, depuis l'exercice 2009. Cette source rend désormais possible un suivi homogène et sans double compte de l'emploi et des salaires dans les trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière). Elle offre la possibilité de suivre pendant deux années successives l'emploi des différents agents rétribués par des employeurs publics et donc la possibilité de repérer les changements de situations entre deux dates ou au cours de deux années successives de personnes quel que soit le versant de la fonction publique qui l'emploie.

### Champ

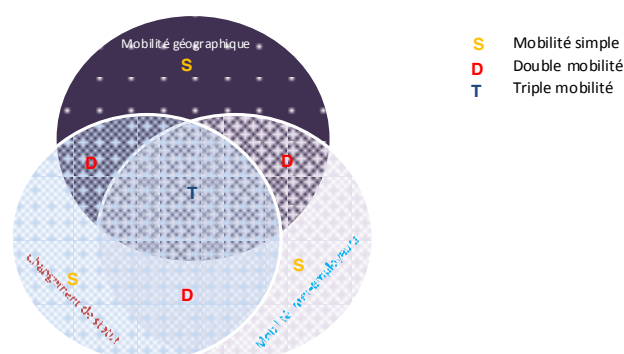
Ensemble des agents présents deux années de suite dans l'emploi civil (y compris emplois aidés) sur le territoire national. Ainsi sont exclues les personnes partant en disponibilité hors du champ de la fonction publique ou en détachement dans l'administration communautaire alors qu'elles figurent dans les statistiques de l'enquête « transparence de l'emploi et mobilité statutaire ». Les militaires ne figurent pas dans le champ, de même que les personnes en congé longue durée, congé de fin d'activité, congé familial... durant une année complète.

Sont également exclus les agents en poste dans une ambassade car les fichiers ne comprennent que les agents affectés sur le territoire national (métropole + DOM). Sont ainsi comprises dans le champ de l'étude de la mobilité les personnes présentes au cours de deux années consécutives dans un emploi civil principal de la fonction publique. Ces personnes peuvent avoir au cours des deux années des périodes d'interruption d'activité qui ne conduiront pas à l'enregistrement d'une mobilité si les conditions d'emploi avant et après l'interruption sont identiques au regard des critères de mobilité retenus.

### Les interactions entre les diverses composantes de l'acte de mobilité

Un agent mobile peut effectuer divers changements cumulables. La mobilité d'un agent peut être simple c'est-à-dire qu'elle n'est composée que d'un seul type de changement. Elle peut également être composée d'un double ou triple changement (Figure C).

Figure C : Les interactions entre les diverses composantes de l'acte de mobilité

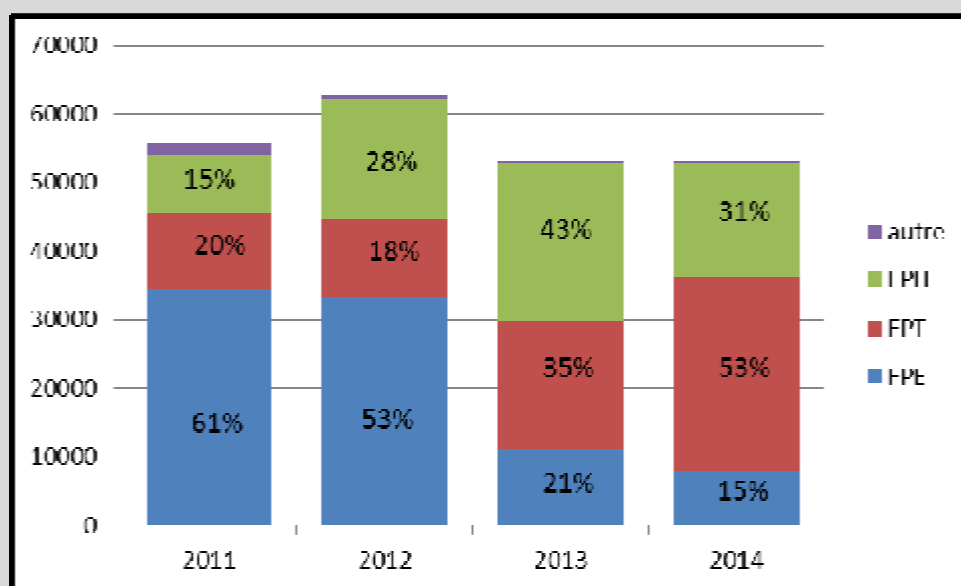


Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

## Encadré 2 : Les principales restructurations intervenues entre 2011 et 2014

De nombreux changements d'employeurs intervenus entre 2011 et 2014 correspondent à des restructurations, caractérisées par des départs massifs d'un employeur vers un autre. En 2011 et 2012, ces mouvements spécifiques s'expliquent majoritairement par les derniers transferts de personnels dans le cadre de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) (Figure A). À partir de 2012, le regroupement des établissements hospitaliers et leur réunification dans une même entité juridique monte en charge (loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires). Par ailleurs, les changements issus de restructurations des employeurs de la FPT s'accroissent depuis 2012 : ils représentent un peu plus d'un tiers de l'ensemble des changements d'employeurs issus de restructurations en 2013 et un peu plus de la moitié en 2014 en lien avec la mise en œuvre de la loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 portant réforme des collectivités territoriales.

Figure A : Nombre de changements d'employeur issus des restructurations



Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : En 2012, 62 800 changements d'employeur sont issus de restructurations dont 53 % au sein de la FPE, 18 % de la FPT, 28 % de la FPH, et 1 % des changements d'employeurs issus de restructurations se font entre les différents versants.

Les caractéristiques des agents dont le changement d'employeur est issu d'une restructuration diffèrent selon le versant et selon les années, en fonction du type d'employeur concerné. En 2011, les moins de 30 ans représentent 14 % des agents mobiles suite à une restructuration contre 18 % en 2014 (Figure B). La part des femmes s'établit à 64 % en 2014 du fait notamment des restructurations des universités et des centres hospitaliers au sein desquels les femmes sont majoritaires, elle était de 57 % en 2011. La même année, les agents de catégorie A (y compris A+) représentent 45 % des agents ayant effectué un changement d'employeur suite à une restructuration, en lien avec la loi LRU, elle est de 19 % en 2014. La proportion des fonctionnaires parmi les restructurations baisse de 10 points entre 2011 (76 %) et 2014 (66 %) alors que celle des contractuels augmente (24 % en 2014 contre 19 % en 2011). Au sein de la FPE, près de neuf changements d'employeur issus de restructurations sur dix en 2011 et 70 % en 2012 concernent les agents du ministère de l'Enseignement supérieur (loi LRU). Ces parts s'établissent ensuite à 22 % en 2013 et à 12 % en 2014 avec la montée en charge des restructurations au ministère de l'Écologie et dans les EPA du ministère de l'Éducation. Au sein de la FPT, la part des établissements intercommunaux dans les restructurations augmente (de 27 % en 2011 à 82 % en 2014) au fur et à mesure que recule celle des communes et établissements communaux (de 61 % à 17 %). Enfin, la part des agents restructurés de la FPH passe de 15,5 % de l'ensemble des restructurations de la fonction publique à 31,1 % en 2014 en passant par 43,5 % en 2013.

**Figure B : Les caractéristiques des changements d'employeur issus des restructurations de 2011 à 2014 (en %)**

	2011				2012				2013				2014			
	Ensemble FP	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	FPE	FPT	FPH
<b>Statut de départ</b>																
Fonctionnaires	76,3	82,8	62,7	68,3	71,3	73,1	69,6	69,1	66,7	56,6	68,9	69,8	66,1	46,4	67,5	73,6
Contractuels	18,7	14,7	29,2	21,0	22,7	23,2	24,9	20,1	23,7	27,1	26,4	19,9	24,1	35,8	26,1	14,8
Autres catégories et statuts	1,7	0,1	1,7	8,6	3,4	0,5	2,9	9,5	5,4	4,0	1,8	9,1	4,2	2,0	1,3	10,2
Bénéficiaires de contrats aidés	3,2	2,4	6,4	2,1	2,6	3,2	2,6	1,3	4,1	12,2	2,9	1,2	5,6	15,8	5,1	1,4
<b>Sexe</b>																
Femmes	56,7	49,0	63,6	78,8	60,3	54,3	55,1	75,5	66,0	47,0	62,3	78,1	64,4	56,8	58,0	79,1
Hommes	43,3	51,0	36,4	21,2	39,7	45,7	44,9	24,5	34,0	53,0	37,7	21,9	35,6	43,2	42,0	20,9
<b>Âge</b>																
Moins de 25 ans	5,9	5,4	6,4	7,4	4,4	2,8	6,2	6,4	6,4	6,4	6,8	6,0	7,3	10,6	6,7	6,8
25 à 29 ans	8,1	7,3	8,8	10,5	9,7	8,3	8,3	13,3	10,7	10,3	8,2	12,9	10,7	11,9	8,4	14,1
30 à 39 ans	24,0	23,7	24,5	24,5	23,1	21,7	22,6	26,4	23,5	20,2	24,1	24,6	24,5	24,7	24,8	24,1
40 à 49 ans	30,3	29,7	32,8	28,9	29,4	29,1	32,3	28,0	28,6	27,9	31,0	26,9	29,6	26,1	31,7	27,7
50 à 59 ans	25,7	25,8	25,0	25,9	27,0	28,6	27,6	23,4	27,3	30,2	26,5	26,5	24,7	22,2	25,4	24,5
60 ans et plus	6,0	8,1	2,4	2,7	6,4	9,5	3,0	2,6	3,6	5,0	3,4	3,1	3,2	4,5	3,0	2,8
<b>Catégorie hiérarchique de départ</b>																
A+	23,1	36,2	0,3	0,5	15,9	29,1	0,8	0,4	2,2	9,3	0,4	0,4	1,0	3,8	0,4	0,5
A	22,0	28,1	7,1	16,9	22,9	24,1	8,0	30,6	17,4	13,6	9,4	25,9	18,1	23,2	9,7	29,8
B	14,6	10,3	17,3	28,3	14,9	14,6	11,9	17,6	19,3	20,6	14,0	22,9	19,5	36,1	15,2	18,6
C	39,2	25,3	71,1	53,0	41,6	24,2	77,4	51,4	58,6	49,7	73,1	50,8	60,1	30,1	74,0	51,1
Indéterminée	1,1	0,0	4,2	1,3	4,7	8,0	2,0	0,0	2,5	6,8	3,1	0,0	1,4	6,8	0,7	0,0
<b>Catégorie d'employeur</b>																
Écologie, développement durable	0,0	0,0			0,3	0,5			7,8	37,5			5,8	37,2		
EPA - Éducation	3,3	5,2			3,2	5,9			5,9	28,6			6,3	40,8		
Enseignements supérieurs	50,6	79,7			14,8	27,6			4,3	20,9			0,2	1,6		
EPA - Enseignement supérieur	5,9	9,3			23,0	42,9			0,3	1,5			1,6	10,5		
EPA - Ministères sociaux	0,7	1,1			9,6	17,8			0,2	0,7			0,7	4,3		
Autres employeurs FPE	3,0	4,7			2,8	5,3			2,2	10,7			0,8	5,5		
Communes	8,1		38,2		6,1		32,9		7,4		20,7		6,4		12,0	
Établissements communaux	4,9		23,3		2,6		14,1		4,9		13,8		2,8		5,3	
Établissements intercommunaux	5,6		26,7		9,1		49,1		23,3		65,0		4,3		81,9	
Autres employeurs FPT	2,5		11,8		0,7		3,9		0,2		0,5		0,4		0,8	
Hôpitaux	13,6			87,6	25,2			90,8	41,4			95,2	28,9			93,0
Autres employeurs FPH	1,9			12,4	2,5			9,2	2,1			4,8	2,2			7,0

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : En 2011, 43,3 % des agents ayant connu des changements d'employeur issus de restructurations sont des hommes.

- **En 2011**, parmi l'ensemble des changements d'employeur issus des restructurations, 61 % sont enregistrés au sein de la FPE, 20 % au sein de la FPT et 15 % au sein de la FPH.

Dans la **FPE**, 80 % de ces mouvements s'effectuent depuis le ministère de l'Enseignement supérieur vers les EPA de ce ministère ce qui correspond aux derniers transferts liés à la loi relative à l'autonomie des universités.

Parmi les changements d'employeur liés à des restructurations dans la FPT, ceux depuis des communes sont les plus nombreux, suivis par ceux depuis des établissements intercommunaux et enfin par ceux issus des établissements communaux. Les quelques changements inter-versants vont principalement d'établissements territoriaux vers la fonction publique hospitalière.

- **En 2012**, un peu plus de la moitié des changements d'employeurs issus de restructurations sont enregistrés dans la FPE, 28 % dans la FPH et 18 % dans la FPT.

Dans la **FPE**, 43 % de ces changements correspondent à des basculements d'un EPA à un autre sous tutelle de l'Enseignement supérieur. Il s'agit essentiellement de la réunification des trois universités d'Aix-en-Provence, devenue effective au 1<sup>er</sup> janvier 2012 avec la création d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) dénommé « université d'Aix-Marseille », regroupant les universités Aix-Marseille-I, Aix-Marseille-II et Aix-Marseille-III. Ces restructurations intègrent également la création d'un grand établissement, l'université de Lorraine fruit de la fusion de quatre établissements (les universités de Metz, de Nancy-I, de Nancy-II et l'Institut national polytechnique de Lorraine).

Les établissements intercommunaux concentrent l'essentiel de l'origine des restructurations de la **FPT** (49 %). Les plus importantes sont la création de la métropole Nice-Côte d'Azur fin 2011 suite à la fusion de communauté urbaine Nice-Côte d'Azur avec la communauté de communes de La Tinée, la communauté de communes des stations du Mercantour et la communauté de communes de Vésubie-Mercantour.

Dans la **FPH**, 91 % des changements d'employeurs issus de restructurations concernent les hôpitaux : c'est le cas du CHU de La Réunion, résultat de la fusion du centre hospitalier Félix-Guyon de Saint-Denis et du centre hospitalier Sud Réunion.

- **En 2013**, parmi les changements d'employeur issus de restructurations, ceux observés au sein



de la FPH dominant : ils représentent 43 % contre 35 % dans la FPT et 21 % dans la FPE.

Dans la **FPH**, il s'agit dans plus de neuf cas sur dix de restructurations d'établissements hospitaliers comme le regroupement de plusieurs hôpitaux de la Martinique (CHU de Fort-de-France, centre hospitalier du Lamentin) pour former le CHU de la Martinique.

Par ailleurs, plus de six changements d'employeur sur dix issus de restructurations au sein de la **FPT** correspondent, comme en 2012, à des restructurations des établissements intercommunaux. C'est le cas par exemple de la communauté d'agglomération Caen la Mer qui a absorbé les effectifs de la communauté de communes Rives de l'Odon, de la commune de la Caine et d'un syndicat intercommunal à vocation unique (SIVU). La nouvelle communauté d'agglomération Reims métropole a également été constituée en 2013 par la fusion de l'ancienne communauté d'agglomération du même nom mais de Siren différent, laquelle représente 95 % des agents de la nouvelle structure, de la communauté de communes de Tassy ainsi que du rattachement de trois autres communes.

La principale restructuration de la **FPE en 2013**, correspond au transfert d'environ 4 000 agents du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie vers l'EPA Voies navigables de France (VNF). Par ailleurs, on observe les derniers transferts liés à la loi relative à l'autonomie des universités depuis l'Enseignement supérieur vers les universités des Antilles et de La Réunion.

- **En 2014**, un peu plus de la moitié des changements d'employeurs issus de restructurations sont observés dans la FPT, 31 % dans la FPH et 15 % dans la FPE.

Dans la **FPT**, il s'agit dans huit cas sur dix des restructurations des établissements intercommunaux. La communauté d'agglomération de Metz Métropole a notamment fusionné avec la communauté de communes du Val Saint-Pierre en 2014 et Grenoble-Alpes Métropole a succédé à la communauté d'agglomération du même nom.

Dans la **FPH**, 93 % des restructurations concernent des établissements hospitaliers. Ainsi par exemple, le centre hospitalier régional de Nancy constitué à 95 % par les effectifs de l'ancien centre hospitalier de Nancy lui succède. Enfin 3 % des restructurations de la **FPE**, proviennent du départ de 3 100 agents du ministère de l'Écologie vers le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema) alors créée.

### **Encadré 3 : Identification statistique des restructurations dans le système d'information sur les agents des services publics (Siasp)**

Le changement d'employeur peut résulter de deux démarches totalement différentes, l'une individuelle de mobilité professionnelle, généralement volontaire mais pas nécessairement, l'autre collective suite à des opérations de restructurations d'employeurs. Ce dernier cas est caractérisé par des départs massifs d'un employeur vers un autre.

Les données mobilisées dans le cadre de cette étude ne permettent pas de repérer de façon directe l'origine des changements d'employeur alors que cette distinction est essentielle pour l'interprétation de l'évolution de la mobilité. Une recherche des mouvements de restructuration serait trop lourde pour mener à bien cette distinction formelle aussi, une démarche statistique est utilisée pour isoler les deux phénomènes.

La combinaison de plusieurs critères permet d'identifier si une mobilité d'un employeur de départ vers un employeur d'arrivée correspond à une restructuration.

D'abord, la part que représentent les mobilités vers l'employeur d'arrivée parmi l'ensemble des mobilités de l'employeur de départ a été calculée. Au-dessus d'un certain seuil (fixé ici à 50 % = critère 1), on considère que les mobilités de l'employeur de départ vers l'employeur d'arrivée correspondent à une restructuration.

Cependant, certains employeurs sont des destinations de mobilité plus évidentes pour les agents de certaines structures. Par exemple, la part des mobilités d'un EPA vers son ministère de tutelle excède souvent 50 % sans que cela corresponde à une restructuration. Pour éviter de classer à tort

certaines mobilités individuelles parmi les restructurations, on s'appuie, en plus du critère 1, sur la part des mobiles de l'employeur de départ parmi ses effectifs. Ainsi, si ce ratio est supérieur à un certain seuil (fixé ici à 5 % = critère 2) et que le critère 1 est rempli, les mobilités concernées sont classées parmi les restructurations.

Enfin, si le critère 1 n'est pas rempli mais que plus de 50 % des effectifs de l'employeur d'arrivée sont constitués des mobilités de l'employeur de départ vers l'employeur d'arrivée, alors ces dernières sont considérées comme en lien avec une restructuration (critère 3).

Pour éviter des effets de seuils qui conduiraient à classer trop fréquemment des mobilités en restructuration pour les petites structures, les mobilités des employeurs qui en comptent moins de cinq l'année considérée sont classées en mobilités individuelles. Enfin des tests de robustesse ont été menés pour valider les seuils retenus. Cette démarche statistique a permis de repérer les agents ayant changé d'employeur suite aux principales restructurations intervenues dans la fonction publique (Encadré 2). Cependant, elle ne permet pas de classer parfaitement toutes les mobilités. Elle est tout de même construite pour réduire le risque de classer à tort des mobilités individuelles en restructuration. C'est pourquoi certaines restructurations ont parfois été identifiées manuellement et le classement a été modifié en conséquence.

À noter que les données mobilisées ne permettent pas d'analyser les départs vers le privé issus des restructurations des employeurs de la fonction publique. Le champ intègre uniquement les agents présents dans la fonction publique deux années consécutives.

#### **Encadré 4 : Les mobilités des fonctionnaires stagiaires**

Les fonctionnaires stagiaires sont comptabilisés parmi les fonctionnaires dans la présente étude. Ils ne peuvent plus être identifiés dans Siasp depuis l'année 2012. Leur mobilité n'est atypique que dans la FPE mais leur faible nombre ne biaise pas les analyses.

En effet, parmi les agents présents en 2011 et 2012, on compte 2 900 fonctionnaires stagiaires dans la FPE, parmi lesquels 20,4 % ont changé d'employeur et 20,5 % de zone d'emploi (contre respectivement 2,6 % et 5,9 % pour les autres fonctionnaires. Dans la FPT et les FPH, ils sont nettement plus nombreux (respectivement 55 800 et 68 800) mais avec des taux de changement d'employeur et de zone d'emploi supérieurs de seulement 0,1 point à ceux des autres fonctionnaires.

#### **Bibliographie**

Amossé T., (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première* n° 921.

Brutel C., Jegou M. et Rieu C., 2000, « La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés : une analyse par aire urbaine », *Économie et statistique* n° 336, Insee.

Djiriguian J., 2015, « La mobilité inter-écoles des enseignants du premier degré public », *Note d'information*, n° 28, DEPP, septembre 2015.

Dorothee O., Idmache S. et Pouliquen E., 2013, « La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2013.

Dupray A. et Recotillet I., 2009, « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Economie et statistique*, n° 423, Insee.

Duval J. et Sénigout E., 2015, « L'emploi dans la fonction publique en 2013 », *Insee Première*, n° 1544, Insee, avril 2015.

Ernst E. et Dorothee O., 2013, « L'emploi dans la fonction publique en 2011 », *Insee Première* n° 1460.

Filatriau O. et Nouël de Buzonnière C., 2011, « Les mobilités inter-entreprises choisies et contraintes », *Emploi et salaires*, édition 2011, *Insee Références*.

Frisch J., 1969, « La mobilité des différentes catégories professionnelles selon la formation et la taille de l'établissement d'arrivée, 1959-1964 », Paris, Commissariat général du plan et de la productivité, Centre national de la recherche scientifique, Centre d'étude sociologique.

Hilary S. et Louvet A., 2013, « La mobilité géographique des enseignants du second degré public », *Note d'information*, n° 18, DEPP, septembre 2013.

Idmachiche S., 2014, « Mobilité inter-versants de la fonction publique des agents titulaires civils », *Point Stat*, n° 13, DGAFP, mars 2014.

Idmachiche S., 2008 « Les mobilités des agents titulaires civils des ministères », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Fais et chiffres 2007-2008, DGAFP.

IGF – IGA – IGAS, 2013, « Affectation et mobilité des fonctionnaires sur le territoire », Rapport, Septembre 2013.

Singly (de) F. et Thélot C., 1988, *Gens du privé. Gens du public. La Grande Différence*, Paris, Dunod.

Thélot C., 1973, « Mobilité professionnelle plus forte entre 1965 et 1970 qu'entre 1959 et 1964 », *Économie et statistique* n° 51, Insee.



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



## Dossier

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

Emmanuel BERGER, Élise COUDIN, Christophe MICHEL  
Insee

En 2013, les salariés de 50 ans et plus contribuent pour près d'un quart au volume de travail salarié total. Ils forment un groupe hétérogène dont la composition évolue fortement selon l'âge au fil des sorties de l'activité salariée et des départs à la retraite : à chaque âge, les salariés sont plus souvent cadres, à temps partiel, et travaillent plus souvent dans de petites entreprises du privé que ceux d'un an leurs cadets. En effet, les salariés moins qualifiés et les catégories « actives » de la fonction publique sortent du salariat et partent à la retraite plus tôt que les plus qualifiés et les catégories « sédentaires ». Cette sélection dans l'emploi salarié des salariés les plus qualifiés au fil des âges conduit à une forte augmentation du salaire moyen selon l'âge.

Sur le champ des personnes stables en emploi (observées au moins six ans comme salarié après 50 ans entre 1995 et 2013), 13,4 % des salariés de 50 ans ou plus ont changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans en considérant quatre groupes au sein même de la fonction publique (enseignants, fonction publique de l'État hors enseignants, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière), et deux dans le privé (« grandes » et « petites » entreprises).

Les salariés des petites entreprises du privé et ceux de la FPE hors enseignants sont les plus mobiles, à l'inverse des salariés de la FPT. Les cadres sont plus mobiles que les employés et les professions intermédiaires.

Les mobilités entre groupes d'employeurs diminuent jusqu'à 59 ans, mais l'effet de l'âge s'inverse ensuite. Les changements de groupe d'employeurs s'intensifient après 60 ans, ce qui suggère, en plus des effets de sélection dans l'emploi liés à l'âge, l'existence de situations de cumuls emploi-retraite qui peuvent conduire à changer de type d'employeur.

Les mobilités entre groupes d'employeurs s'accompagnent en moyenne d'une baisse prononcée du salaire journalier (-23 %), mais celle-ci s'explique notamment par une baisse du volume de travail. Cet effet s'accroît avec l'âge. Environ un tiers des salariés à temps complet qui changent de groupes d'employeurs passent à temps partiel. Concernant les seuls salariés à temps complet qui restent à temps complet, la baisse du salaire journalier n'est que de 4 %.

Les mobilités entre groupes d'employeurs publics et privés<sup>76</sup> n'ont pas les mêmes incidences salariales si elles sont contraintes ou choisies par les salariés. Si elles sont contraintes (fin de contrat, licenciement), elles peuvent s'accompagner entre autres de baisse salariale ; si au contraire elles sont choisies par les salariés, c'est qu'elles permettent d'améliorer leurs conditions d'emploi (au sens large : salaire, carrière, conditions de travail, temps de travail, localisation géographique). Daussin Benichou *et al.* (2014) concluent que les mobilités des salariés en milieu de carrière entre 30 et 45 ans conduisent en France à un gain en termes de salaire journalier à moyen terme dans la plupart des cas et même la première année pour les salariés qui passent dans la fonction publique de l'État, notamment pour devenir enseignants. Qu'en est-il après 50 ans dans un contexte de carrière de moins en moins linéaire et de progression de l'âge moyen de départ à la retraite ? Les mobilités entre groupes d'employeurs publics et privés après 50 ans s'accompagnent-elles aussi d'un gain salarial ? Les raisons qui poussent à changer de groupe d'employeurs après 50 ans peuvent en effet être différentes de celles des plus jeunes : par exemple, anticipations liées aux droits aux pensions, adaptation du volume de travail pour préparer progressivement un départ à la retraite, mobilité géographique en prévision de sa retraite, ou encore retour à l'emploi vers un deuxième groupe d'employeurs après avoir liquidé ses droits dans un premier (cumul emploi-retraite).

Ce dossier vise à donner un éclairage sur la situation professionnelle et salariale des salariés de 50 ans et plus, leurs mobilités entre groupes d'employeurs publics et privés et leurs conséquences en termes de rémunération. Les mobilités étudiées sont celles entre la fonction publique répartie en quatre groupes - fonction publique de l'État (FPE) hors enseignants, enseignants, fonction publique territoriale (FPT) et fonction publique hospitalière (FPH) - et le secteur privé, celui-ci étant décliné en deux groupes : les entreprises de cent salariés et plus (« grandes » entreprises) et celles de moins de cent salariés (« petites » entreprises). Les mobilités vers ou depuis le non-salariat ne sont pas appréhendées ici, faute de données. Après un panorama descriptif du groupe que forment ces salariés de 50 ans et plus et de leurs rémunérations selon leur groupe d'employeurs, on étudie les gains ou les pertes salariales qu'entraînent ces mobilités.

Ce dossier mobilise le panel tous salariés en 2013 pour le panorama sur les salariés de 50 ans et plus et leurs rémunérations, puis de 1995 à 2013 pour l'analyse des mobilités entre groupes d'employeurs (voir encadré 1). Le salaire étudié est le salaire net de cotisations salariales, net de contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Ce salaire net est exprimé en équivalent temps plein (EQTP) dans le panorama, c'est-à-dire qu'il est converti à un temps plein toute l'année. Dans l'analyse des mobilités, on utilise le salaire net journalier<sup>77</sup>, salaire net rapporté au nombre de jours rémunérés, qui au contraire dépend du temps de travail de l'individu (**Encadré 1**).

---

<sup>76</sup>

Dans cette étude, les différents groupes d'employeur de la fonction publique considérés sont la fonction publique d'État hors enseignants, le groupe des enseignants, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

<sup>77</sup>

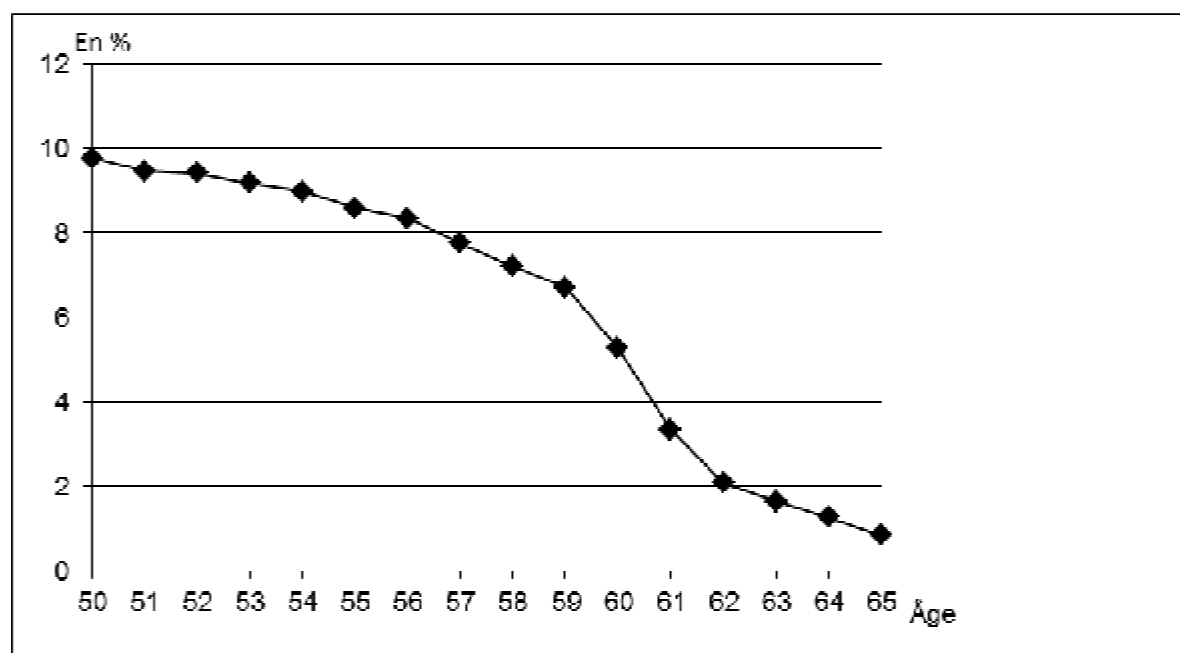
Les informations disponibles dans le panel avant 2009 ne permettent pas de reconstruire un salaire en équivalent temps plein de manière tout à fait homogène dans le temps sur l'ensemble du champ.



## Les sorties d'activité après 50 ans modifient la structure de l'emploi salarié : les salariés les plus âgés sont plus souvent cadres, à temps partiel et dans de petites entreprises du privé

En 2013, les salariés de 50 ans et plus représentent 26 % de l'ensemble des salariés et contribuent pour 24 % au volume de travail total en EQTP. Au fur et à mesure des sorties de l'activité salariée et des départs à la retraite, les salariés plus âgés contribuent de moins en moins au volume de travail : les salariés de 50 ans contribuent à presque 10 % au volume de travail total des 50-65 ans en 2013, alors que ceux de 60 ans n'y contribuent plus qu'à moins de 5 % et cette part passe en dessous de 2 % après 62 ans (**Figure 1**).

**Figure 1 : Répartition par âge du volume de travail des seniors en 2013**



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

Lecture : les salariés de 50 ans contribuent à 9,8 % du volume de travail total des salariés de 50 ans et plus.

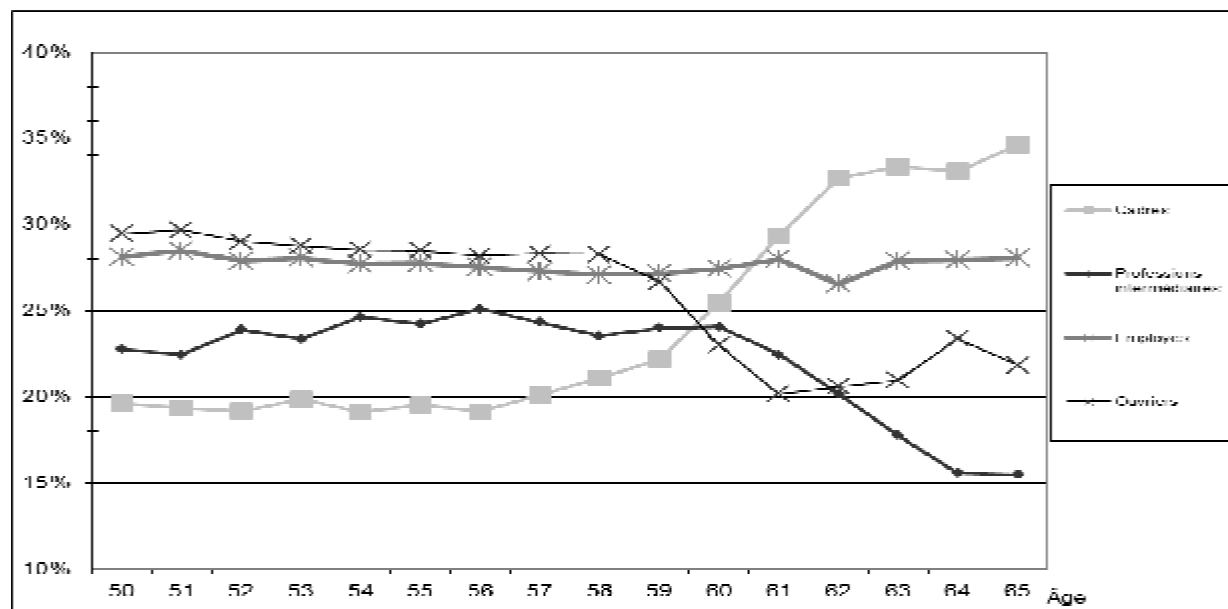
Réunis ici sous le nom de « seniors », les salariés de 50 ans et plus forment cependant un groupe hétérogène, dont la composition évolue fortement selon l'âge au fil des sorties de l'activité salariée et des départs à la retraite. Âge après âge, les modifications les plus marquées de la structure de ce groupe concernent les qualifications, notamment du fait des liquidations de retraite plus tardives chez les cadres que chez les ouvriers<sup>78</sup>. La part des cadres dans l'emploi salarié s'accroît au fil des âges, à l'inverse, celle des ouvriers décroît. Si 20 % des salariés de 50 ans comme ceux de 57 ans sont des cadres<sup>79</sup>, un quart des salariés de 60 ans le sont, et un tiers de ceux de 62 ans et plus (**Figure 2**). À l'inverse, les ouvriers, qui représentent jusqu'à 58 ans un quart des salariés, voient leur part diminuer jusqu'à ne former plus que 20 % des salariés de 61 ans. La part des professions intermédiaires connaît aussi une forte diminution après 61 ans. À chaque âge, les employés représentent un peu

<sup>78</sup> Âge de liquidation en moyenne plus tardif chez les cadres que chez les ouvriers, que ce soit chez les hommes comme chez les femmes, chez les salariés du privé comme ceux du public, voir Andrieux et Chantel (2013) pour une analyse sur la génération née en 1942.

<sup>79</sup> Très précisément, les cadres représentent 20 % du volume de travail en EQTP des salariés de ces âges. La précision « en volume de travail EQTP » est omise dans la suite de l'étude pour plus de lisibilité.

plus d'un quart des salariés, la diversité des métiers et des secteurs couverts par cette catégorie lissant les dynamiques de l'ensemble de ce groupe.

**Figure 2 : Répartition des salariés de 50 ans et plus selon la catégorie socioprofessionnelle en 2013**



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

Lecture : Les cadres et les chefs d'entreprises contribuent à 19,6 % au volume de travail en EQTP des salariés de 50 ans.

Ce constat se retrouve encore plus marqué dans la fonction publique, au sein de laquelle les âges de départ à la retraite diffèrent nettement entre les catégories d'agents dites « sédentaires » et les catégories « actives ». Ces dernières rassemblent des agents de catégorie B ou C dont l'emploi présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ anticipé à la retraite<sup>80</sup>. Si, en moyenne, les agents de catégorie A représentent un peu moins de 30 % des salariés de la FPE hors enseignants de 50 à 59 ans, ils représentent près de la moitié des salariés de 62 ans et plus, (Figure 3).

<sup>80</sup>

selon la « catégorie active » et la génération de naissance dès 50-52 ans ou 55-57 ans, voir fiche thématique 5.1 et COR, 2016.

Figure 3 : Répartition des salariés de 50 ans et plus par catégorie hiérarchique dans la FPE hors enseignants en 2013

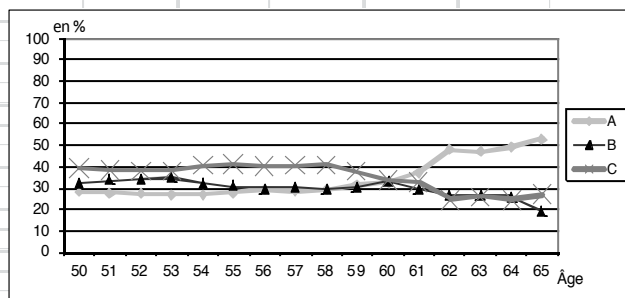


Figure 4 : Répartition des salariés de 50 ans et plus par catégorie hiérarchique dans la FPH en 2013

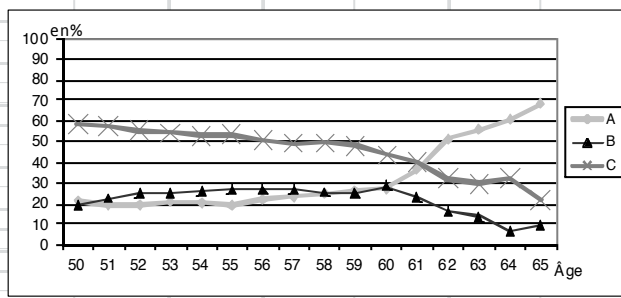


Figure 5 : Répartition des salariés de 50 ans et plus par catégorie hiérarchique dans la FPT en 2013

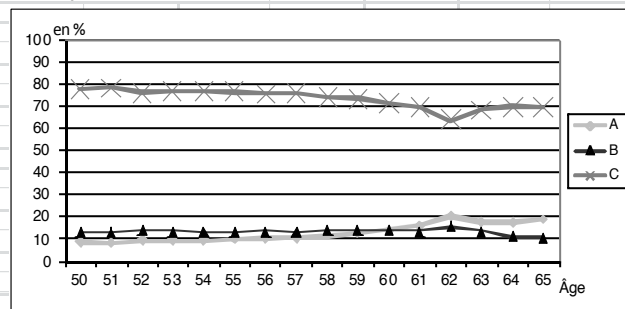
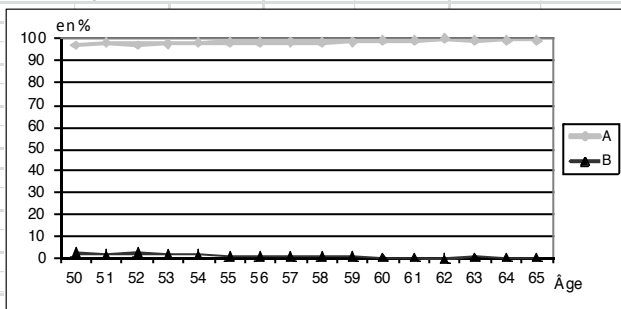


Figure 6 : Répartition des salariés de 50 ans et plus par catégorie hiérarchique chez les enseignants en 2013



Source : Insee, panel tous salariés.

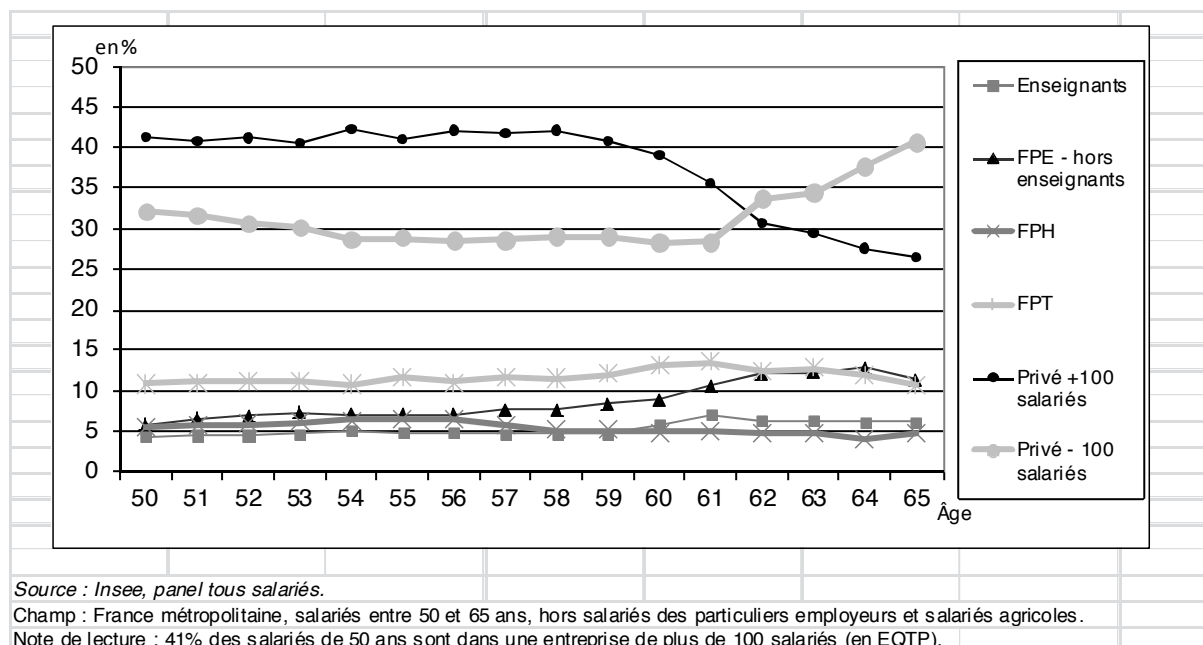
Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

Lecture : Les agents de catégorie A contribuent à 27,9 % au volume de travail en EQTP des salariés de 50 ans de la FPE.

Dans la FPH, les agents de catégorie A (pour moitié des médecins, soit une catégorie « sédentaire »), forment 20 % des effectifs de 50 ans, et plus de la moitié de ceux de 62 ans et plus (**Figure 4**). La proportion d'agents de catégorie B (pour moitié des infirmiers et assimilés en catégorie « active ») chute après 60 ans. La proportion d'agents de catégorie C (40 % d'aides-soignants et assimilés en catégorie « active ») diminue quant à elle plus progressivement dès 50 ans et fortement après 55 ans. Du fait de ces caractéristiques, la part des agents de catégorie C diminue dès 55 ans dans la FPT mais elle reste majoritaire à tout âge (**Figure 5**). Ces effets sont sans objet chez les enseignants qui, à quelques exceptions près, sont quasiment tous agents de catégorie A (**Figure 6**).

Parallèlement, la répartition des salariés de 50 ans et plus selon leur groupe d'employeurs publics ou privés évolue selon l'âge (**Figure 7**). Chez les salariés de 50 ans, environ 5 % travaillent dans l'enseignement, des proportions similaires travaillent dans la FPH et dans la FPE hors enseignants, le double travaille dans la FPT, un tiers dans les entreprises du privé de moins de cent salariés et plus de 40 % dans celles de plus grande taille. Ces ordres de grandeur se retrouvent chez les salariés de 60 ans avec une part un peu plus élevée des agents de la FPT et de ceux de l'État et des parts moins élevées des salariés du privé. Au-delà de 62 ans, et en lien avec des départs à la retraite plus tardifs, la part des salariés du privé travaillant dans les entreprises de moins de cent salariés dépasse celle des plus grandes, et la part des agents de la FPE (qui comprend plus de cadres susceptibles de prolonger leur activité) dépasse celle de la FPT (**Figure 7**).

**Figure 7 : Répartition des salariés de 50 ans et plus selon le groupe d'employeurs en 2013**

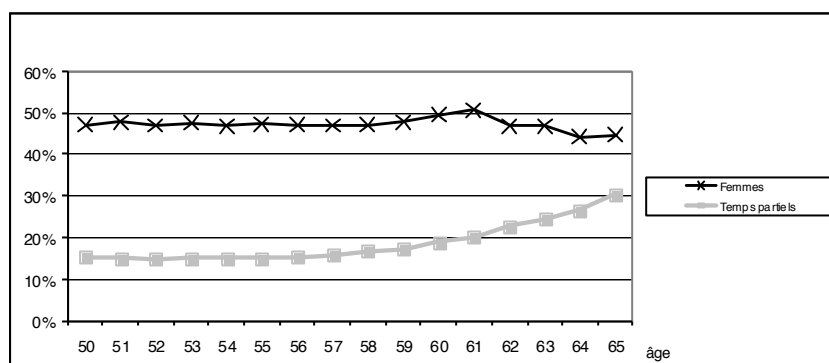


Les écarts d'âge de départ à la retraite entre les hommes et les femmes se traduisent aussi par une modification de la structure de l'emploi salarié des 50 ans et plus selon le sexe (**Figure 8**). Les femmes représentent 47 % des salariés de 50 ans et cette proportion reste stable jusqu'à 59 ans. Puis, elle augmente fortement entre 59 ans et 61 ans, où elle dépasse 50 %, ce qui peut traduire des carrières plus étalées chez les femmes qui ont connu des interruptions de carrière que chez les hommes. Enfin la part des femmes décroît jusqu'à 45 % chez les 65 ans probablement parce que celles-ci sont moins nombreuses dans les groupes de salariés qui continuent généralement de travailler au-delà de 62 ans.

La part des temps partiels augmente progressivement au fil des âges. Les salariés à temps partiel contribuent à 15 % au volume de travail des salariés de 50 ans, à 19 % chez ceux de 60 ans, et à plus d'un quart chez ceux de plus de 62 ans<sup>81</sup>. Cette progression peut illustrer des comportements d'aménagement du temps de travail pour anticiper un départ à la retraite ou encore des retours en emploi à temps partiel de jeunes retraités.

**Figure 8 : Part des femmes salariées et des salariés à temps partiel de 50 ans et plus en 2013**

Figure 8 : Part des femmes et des salariés à temps partiel en 2013



Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.  
 Note de lecture : les femmes représentent 47% des salariés de 50 ans. Les salariés à temps partiel contribuent à 15% au volume de travail en EQTP des salariés de 50 ans.  
 Source : Insee, panel tous salariés

<sup>81</sup>

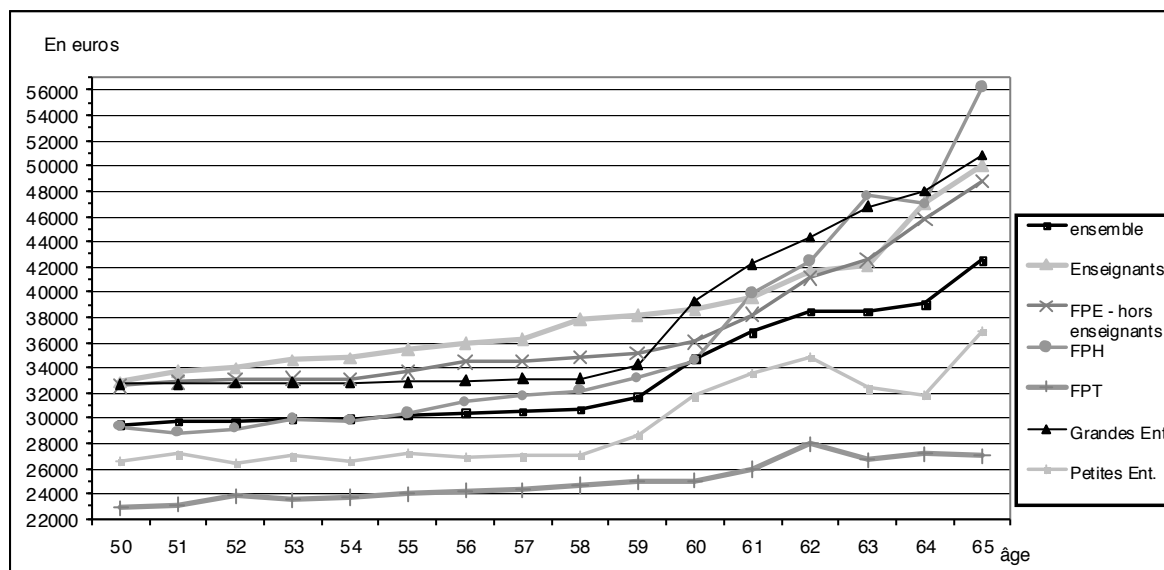
Voir Lainé, 2003 qui documente notamment la montée du temps partiel dans le privé pour les plus de 55 ans et Baradj, Davie et Duval (2016) qui mettent notamment en évidence l'augmentation avec l'âge du temps partiel choisi pour raison de santé, pour dégager du temps libre, et du temps pour les travaux domestiques.

## Les sorties d'activité plus tardives des plus qualifiés font artificiellement augmenter les moyennes des salaires chez les plus de 60 ans

En 2013, quel que soit le groupe d'employeurs, les salaires en EQTP sont en moyenne plus élevés chez les salariés plus âgés que chez les salariés d'un an leurs cadets (**Figure 9**).

### Figure 9 : Salaires nets annuels moyens des salariés de 50 ans et plus en EQTP selon le groupe d'employeurs et l'âge en 2013

Figure 9 : salaires nets annuels moyens en EQTP selon le groupe d'employeurs et l'âge en 2013



Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles

Note de lecture : A l'âge de 50 ans, les salariés de la FPT touchent en moyenne un salaire net EQTP annuel de 22 900€

Source : Insee, panel tous salariés

Cette différence selon l'âge est relativement faible et stable pour les salariés entre 50 et 59 ans. Les salariés de 50 ans gagnent en moyenne 29 500 euros par an en équivalent temps plein, ce qui correspond à 2 460 euros par mois et ceux de 59 ans 38 200 euros par an, soit 2 640 euros par mois. Entre ces âges, la progression reflète notamment les évolutions des carrières et la valorisation de l'ancienneté des individus. Elle n'est pas due à des effets de génération : on retrouve cette progression si l'on suit année après année une cohorte d'individus nés la même année (**Encadré 2**).

La forte augmentation du salaire moyen selon l'âge autour des âges de départ à la retraite et après ne provient pas de l'augmentation des rémunérations des individus, mais essentiellement des changements profonds de la composition de la population salariée qui reste en emploi. Les salariés moins qualifiés et les catégories « actives » pour la fonction publique sortent du salariat et partent à la retraite alors que les plus qualifiés et les catégories dites « sédentaires » restent en emploi plus longtemps. Ces changements de composition sont particulièrement marqués dans la FPH, les entreprises du privé de plus de cent salariés et la FPE hors enseignants. On observe un effet comparable dans les petites entreprises mais un peu plus tardivement.

## **Les différences de salaires des seniors entre groupes d'employeurs reflètent principalement les écarts de qualification moyenne des salariés**

En 2013, compte tenu de leur niveau de qualification, les enseignants sont en moyenne plus rémunérés que les salariés seniors des autres groupes (**Figure 9**). Les salariés des grandes entreprises du privé arrivent en deuxième position. À 50 ans, les enseignants (essentiellement en catégorie A) gagnent en moyenne 32 800 euros par an en EQTP, soit 2 740 euros par mois contre 32 700 euros par an (2 730 euros par mois) pour les salariés des grandes entreprises du privé, 32 500 euros par an (2 710 euros par mois) pour les salariés de la FPE hors enseignants, 29 300 euros par an (2 440 euros par mois) dans la FPH, 26 600 euros par an (2 210 euros par mois) dans les petites entreprises du privé et 22 900 euros par an (1 910 euros par mois) dans la FPT. Les écarts de salaires moyens entre groupes reflètent essentiellement la qualification : les répartitions statutaires ou par catégorie socioprofessionnelle différentes selon le groupe d'employeurs. Ainsi, les agents de catégorie C contribuent à presque 80 % au volume de travail en EQTP dans la FPT, à presque 60 % dans la FPH, et 40 % dans la FPE hors enseignants, alors que les ouvriers et les employés représentent un peu plus d'un salarié sur deux dans les entreprises de plus de cent salariés et plus de deux salariés sur trois dans les plus petites.

Ces différences entre groupes d'employeurs évoluent au fil des âges suite aux sorties d'activité et au poids de plus en plus fort des plus qualifiés parmi les salariés plus âgés.

### **Dans l'échantillon d'étude, 13,4 % des salariés changent au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans**

Dans cette partie, on étudie les mobilités après 50 ans entre groupes d'employeurs. On exploite ici la dimension panel des données. On se concentre sur la première mobilité après 50 ans pour les salariés dont on observe la trajectoire individuelle entre 1995 et 2013, en retenant un seuil de présence en emploi salarié suffisant pour se prêter à une analyse des carrières après 50 ans (ce seuil est fixé à six années de manière à pouvoir étudier sur une durée suffisamment longue les transitions ; de ce fait l'échantillon d'étude est plus stable dans l'emploi salarié que l'ensemble des individus, salariés au moins une fois après 50 ans entre 1995 et 2013, voir encadré 1). Les salariés travaillant la même année pour plusieurs employeurs<sup>82</sup> différents sont exclus du groupe d'étude sauf lorsque cet enchaînement d'employeurs reflète une mobilité entre groupes<sup>83</sup> (voir **encadré 3** pour une description des salariés travaillant pour plusieurs groupes d'employeurs la même année). Rappelons enfin que le panel ne fournissant pas d'information sur le non-salariat, on ne sait pas si un salarié a en parallèle une activité non salariée (profession libérale, dirigeant d'entreprise non-salarié, autoentrepreneur, etc.) ni, s'il quitte son activité salariée, si c'est pour sortir de l'emploi ou pour exercer une activité non salariée. Le panel ne renseigne pas non plus sur les salariés qui partent travailler à l'étranger. Pour

---

<sup>82</sup> Plus précisément, pour des regroupements différents d'employeurs selon le secteur d'activité pour le privé, et le statut d'emploi pour les fonctions publiques.

<sup>83</sup> et par symétrie lorsque cette situation ne se produit qu'une année même si elle n'engendre pas une mobilité.

cette sous-population, plus stable en emploi que l'ensemble des salariés, 13,4 % ont changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans (**Tableau 1**). Ce chiffre n'est pas comparable à ceux de Daussin-Benichou *et al.* (2014) qui s'intéressent uniquement aux changements durables dans le temps de groupes d'employeurs des 30 et 45 ans. À titre de comparaison sur un groupe des 40-49 ans et selon une définition de la mobilité comparable à celle étudiée ici, 17,9 % des salariés ont changé au moins une fois de groupe d'employeurs entre 40 et 49 ans.

### 60 ans, un âge charnière pour la mobilité entre groupes d'employeurs

Les salariés qui changent au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans ont des profils particuliers, en termes d'âge, de statut, de catégorie socioprofessionnelle ou encore de groupe de départ (**Tableau 1**).

**Tableau 1 : Part dans l'échantillon d'étude des salariés ayant changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans**

Par sexe	Ei %
Femme	12,1
Homme	13,6
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>	
Cadres	12,3
Professions intermédiaires	11,1
Employés	12,7
Ouvriers	13,7
<b>Groupe de départ</b>	
FPE hors contractuels	13,4
FPT	7,2
FPH	8,7
Professeurs	10,7
Privé + 100 salariés	12,1
Privé - 100 salariés	17,2
<b>Âge moyen à la première mobilité</b>	<b>54,5 ans</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13,4</b>

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 59 ans, hors salariés des part culers employeurs et salariés agricoles. Échantillon d'étude de lecture : Dans l'échantillon d'étude, 12,9 % des femmes ont changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans.

Toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire en contrôlant l'âge, le groupe de départ, le fait d'être contractuel dans la FPE, le niveau et la dynamique salariale (pente salariale) avant une potentielle mobilité, ainsi que le sexe, les cadres ont 1,3 fois plus de chances de changer au moins une fois de secteur après 50 ans que les employés ou les professions intermédiaires (**Tableau 2**).

**Tableau 2 : Déterminants du fait d'avoir changé de groupe d'employeurs au moins une fois après 50 ans : analyse logistique**

	Probabilité / probabilité de la référence	Niveau de significativité
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>		
Cadres	1,3	***
Professions intermédiaires	1,0	***
Employés	ref.	
Ouvriers	1,2	***
<b>Sexe</b>		
Femme	0,9	***
Homme	ref.	
<b>Groupe d'employeurs au départ</b>		
Enseignants	1,0	**
FPE hors enseignants	1,3	***
FPH	0,8	***
FPT	0,5	***
Privé - 100 salariés	1,3	***
Privé + 100 salariés	ref.	
<b>Contractuel de la FPE</b>	1,5	***
<b>Âge</b>		
50 ans	ref.	
51 ans	0,9	***
52 ans	0,8	***
53 ans	0,8	***
54 ans	0,7	***
55 ans	0,9	***
56 ans	0,8	***
57 ans	0,8	***
58 ans	0,8	***
59 ans	0,8	***
60 ans	1,5	***
61 ans	1,7	***
62 ans	1,6	***
63 ans	1,3	***
64 ans	1,3	***
<b> Salaire passé et dynamique salariale</b>		
Log salaire journalier avant la mobilité	0,96	***
Dynamique salariale passée	0,99	***

Les seuils de significativité sont les suivants

\*\*\*  $p\text{-value} \leq 0,01$

\*\*  $0,01 < p\text{-value} \leq 0,05$

\*  $0,05 < p\text{-value} \leq 0,10$

ns : non significatif à 10%

Autres contrôles : année de changement de groupe d'employeurs

Source : Insee, panel tous salariés.

Lecture : La référence est un employé de 50 ans dans une entreprise du privé de plus de 100 salariés, payé le salaire moyen et ayant une progression salariale moyenne. Cet individu a 8,7 % de chances de changer de groupe d'employeurs l'année suivante. S'il était cadre, il aurait 1,3 fois plus de chances de changer de groupe. S'il était payé 10 % de salaire en plus, sa probabilité de changer serait multipliée par 0,96, et par 0,99 si sa pente salariale était 25% plus favorable.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, échantillon d'étude.

Les ouvriers sont presque aussi mobiles que les cadres<sup>84</sup>.

Le type de contrat de travail est aussi un déterminant important de la mobilité : par exemple, les contractuels de la FPE<sup>85</sup> ont toutes choses égales par ailleurs 1,5 fois plus de chances de changer de secteur après 50 ans que les autres.

<sup>84</sup>

Par ailleurs des analyses complémentaires menées sur des populations plus restreintes montrent également une plus grande propension à changer au moins une fois de secteur après 50 ans chez les salariés les plus diplômés (plus que le Bac).



Toutes choses égales par ailleurs, les salariés âgés de 50 ans ont plus de chances de changer de groupe d'employeurs l'année suivante que leurs aînés de 51 à 59 ans. Mais l'effet de l'âge n'est pas aussi régulier : les salariés âgés de 60 à 62 ans ont 1,6 fois plus de chances de changer de groupe d'employeurs l'année suivante que ceux de 50 ans et ceux de 63 ans, 1,3 fois plus<sup>86</sup>. Cet effet qui se retrouve aux âges de départ à la retraite peut illustrer des situations de cumul emploi-retraite : après avoir liquidé leurs droits à la retraite pour un groupe d'employeurs, certains salariés recommencent à travailler pour un autre (possiblement à temps partiel comme peut le suggérer la forte proportion de temps partiels à ces âges). D'ailleurs des analyses complémentaires (non reportées ici) suggèrent que toutes choses égales par ailleurs, les salariés déjà à temps partiel ont de plus fortes chances de bouger que ceux à temps complet et que les salariés travaillant en Île-de-France ont une probabilité plus forte de changer de groupe d'employeurs que ceux des autres régions.

Le niveau de salaire et sa dynamique ont aussi une incidence sur la mobilité entre groupes mais elle est faible. Les salariés les mieux payés et pour lesquels la dynamique salariale est la plus favorable au cours des deux dernières années, tendent toutes choses égales par ailleurs à être légèrement moins mobiles que ceux qui connaissent un contexte salarial moins porteur au sein de leur entreprise ou de leur fonction publique.

Enfin, les femmes sont légèrement moins mobiles que les hommes.

### **Des salariés plus mobiles dans le secteur privé et dans la FPE et moins dans la FPT**

Toutes choses égales par ailleurs, les salariés des entreprises de moins de cent salariés ont 1,3 fois plus de chances de changer au moins une fois de secteur après 50 ans que ceux des entreprises de plus de cent salariés. Les enseignants ont autant de chances de changer de secteur que les salariés des entreprises du privé de plus de cent salariés ; les agents de la FPH, 20 % de chances de moins que les salariés des « grandes » entreprises (soit une probabilité de 6,6 % contre 8,7 % pour la référence, toutes choses égales par ailleurs), et ceux de la FPT, 50 % de moins (soit une probabilité de 4,6 % toutes choses égales par ailleurs). En revanche, les agents de la FPE hors enseignants ont 1,3 fois plus de chances de changer de groupe que les salariés des « grandes » entreprises du privé. Une grande partie de ces mouvements observés dans la FPE résulte de la deuxième vague de décentralisation qui entraîna entre 2006 et 2010 un transfert des agents de l'État (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement) vers la fonction publique territoriale. Selon la Direction générale des collectivités locales (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées entre 2006 et 2010 de la FPE (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, du Développement durable, des

---

<sup>85</sup> Ce sont les seuls que l'on sache identifier de manière homogène sur l'ensemble de la période d'étude. De même, l'information sur le contrat de travail dans le privé n'est disponible que depuis 2005 dans le panel.

<sup>86</sup> Une analyse complémentaire où l'on contrôle de l'année de naissance plutôt que de l'année de changement pour capter les effets générations confirme l'existence de ces effets différenciés de l'âge avant et après 60 ans.

Transports et du Logement) vers la FPT. Les transferts d'agents TOS du ministère de l'Éducation nationale et d'agents techniques du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable, des Transports et du Logement, amorcés en 2006, s'étaient amplifiés en 2007, 2008 et ralentissent depuis 2009<sup>87</sup>.

Plus généralement, certains changements de groupe d'employeurs sont plus fréquents que d'autres (**Tableau 3**). Ainsi, plus de huit salariés du privé sur dix qui ont changé de groupe restent dans le privé, passant d'une entreprise de plus de cent salariés à une entreprise plus petite ou l'inverse. Au sein de la fonction publique, les agents de la FPT et de la FPH qui changent de groupe vont huit fois sur dix dans le privé alors que ce n'est le cas que pour un tiers des agents de la FPE. Dans la FPH, ce sont souvent des agents de catégorie A qui changent de groupe : médecins hospitaliers ou infirmiers pouvant aller travailler en cliniques privées<sup>88</sup>.

Les agents de la FPE qui ont changé de groupe se retrouvent principalement dans la FPT en lien avec la vague de décentralisation citée ci-dessus. Les enseignants qui ont changé de groupe vont le plus souvent dans la FPE hors enseignants<sup>89</sup>.

**Tableau 3 : Changements de groupe d'employeurs après 50 ans**

En %		Groupe d'arrivée						
		Enseignants	FPE hors enseignant	FPH	FPT	Privé +100 salariés	Privé -100 salariés	Ensemble
Groupe de départ	Enseignants	-	55,9	2,0	10,9	7,9	23,2	100,0
	FPE hors enseignants	14,1	-	1,4	50,5	13,7	20,4	100,0
	FPH	0,8	5,6	-	10,3	40,5	42,8	100,0
	FPT	1,2	8,4	6,5	-	33,4	50,5	100,0
	Privé + 100 salariés	0,7	6,3	2,1	7,5	-	83,4	100,0
	Privé - 100 salariés	0,7	4,6	2,6	10,0	82,1	-	100,0
	Ensemble	2,1	7,2	2,4	12,8	38,3	37,3	-

Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, échantillon d'étude.

Lecture : 55,9 % des enseignants qui ont changé de groupe d'employeurs sont passés dans la FPE.

### Les mobilités s'accompagnent d'une baisse du volume de travail conduisant à un salaire journalier plus bas, et cet effet s'accroît avec l'âge

Toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire en contrôlant notamment l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, le groupe d'employeurs au départ, la dynamique salariale passée, le sexe, une mobilité entre secteurs s'associe en moyenne à une diminution du salaire journalier de 23 %. Ceci s'explique en grande partie par le fait que les salariés qui changent de groupe vont souvent vers un poste où le volume de travail est plus bas qu'auparavant. Ainsi, un tiers des salariés à temps complet

<sup>87</sup> Voir « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Faits et chiffres », DGAFP, édition 2015.

<sup>88</sup> Le panel tous salariés ne suit pas l'activité non salariée, dont entre autres, l'exercice libéral.

<sup>89</sup> Les mobilités entre la FPE hors enseignants et les enseignants peuvent être surestimées en lien avec le codage des directeurs d'établissement parfois classés en enseignants selon leur exercice antérieur d'une activité d'enseignement. Ainsi, environ 24 % des mobilités FPE hors enseignants vers enseignants concernent des arrivées sur des postes de directeurs d'établissement pourtant codés enseignants.

qui changent de groupe d'employeurs passent à temps partiel. Si l'on analyse uniquement les mobilités des salariés qui restent à temps complet avant et après leur mobilité, la perte salariale n'est plus que de 4 % en moyenne (**Tableau 4**).

**Tableau 4 : Gains ou pertes de salaire journalier suite à une mobilité des salariés de 50 ans et plus**

Analyse des corrélations		Enseignants	FPE hors ens.	FPH	FPT	Privé +100 salariés	Privé - 100 salariés	Ensemble
Tous les salariés	selon le groupe de départ	-56%	-20%	-51%	-23%	-29%	-11%	-23%
	arrivée	-37%	-32%	-13%	-24%	-11%	-32%	-23%
Temps complet	selon le groupe de départ	ns	ns	-9%	ns	-10%	ns	-4%
	arrivée	ns	-4%	-13%	-2%	ns	-10%	-4%
<b>Analyse causale</b>								
Tous les salariés	selon le groupe de départ	-61%	-29%	-52%	-34%	-31%	-18%	
	arrivée	-40%	-36%	-22%	-33%	-16%	-34%	
Temps complet	selon le groupe de départ	-3%	-2%	-10%	-6%	-10%	-5%	
	arrivée	ns	-5%	-18%	-7%	-4%	-10%	

Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, présents au moins six années dans le panel, échantillon d'étude comparable à celui de l'analyse causale.

Note : Résultats de l'analyse des corrélations issus de régressions linéaires où la différence de log salaire journalier entre l'année t+1 et l'année t est expliquée par l'année, la catégorie sociale, le sexe, le groupe d'employeurs, le log salaire et sa dynamique passée l'âge et son carré, le fait d'être contractuel dans la FPE, observés l'année t et le fait de changer de groupe d'employeurs entre t et t+1 (interagi si besoin avec le groupe d'employeurs l'année t+1). "ns" non significatif à 5%.

Note : Résultats de l'analyse causale voir encadré 4 pour la méthodologie. "ns" non significatif à 5%.

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, le salaire journalier des salariés qui ont changé de groupe d'employeurs a baissé de 23%. Pour les salariés à temps complet qui le sont restés, la baisse n'est que de 4%.

On détaille ensuite les mobilités selon les groupes d'employeurs de départ des salariés, puis selon les groupes d'arrivée. Les baisses de salaires journaliers sont conséquentes pour les agents de la fonction publique mais elles s'expliquent en grande majorité par une baisse du temps de travail quel que soit le groupe de départ. Seules les mobilités des temps complets depuis la FPH conduisent à une baisse de salaire journalier qui reste significative (-9 %). Dans les entreprises de moins de cent salariés du privé aussi, la baisse du salaire journalier de 11 % pour l'ensemble des mobilités ne se retrouve pas sur les seuls salariés à temps complet qui restent à temps complet. Mais pour les entreprises du privé de plus de cent salariés, le temps de travail semble un peu moins expliquer les baisses du salaire journalier : le salaire journalier suite à une mobilité depuis une entreprise du privé de plus de cent salariés baisse en moyenne de 29 % et de 10 % pour les salariés à temps complet.

Le constat est similaire selon le groupe d'employeurs à l'arrivée. On observe des baisses importantes du salaire journalier quel que soit le groupe d'arrivée en considérant l'ensemble des mobilités. Mais lorsqu'on se restreint aux mobilités des temps complets qui restent à temps complet, les baisses de salaire journalier sont généralement plus faibles en moyenne : 13 % pour ceux qui arrivent dans la FPH, 10 % pour ceux qui arrivent dans les entreprises du privé de moins de cent salariés, et moins de 4 % dans les autres cas. Cependant, quel que soit leur temps de travail les salariés qui arrivent dans la FPH connaissent une baisse de leur salaire journalier dépassant en moyenne 13 %.

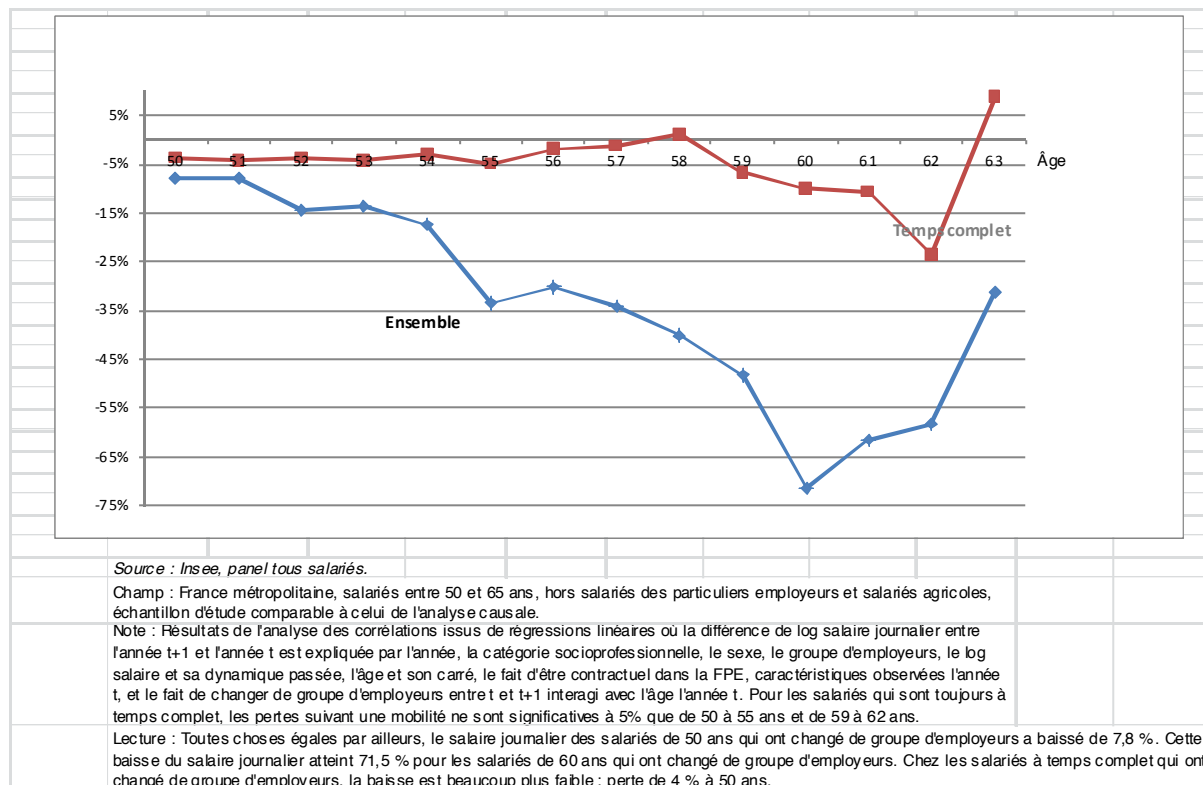
La baisse du salaire journalier des salariés qui changent de groupe est de plus en plus importante avec l'âge du salarié (**Figure 10**) surtout jusqu'à 60 ans, puis son ampleur diminue au-delà. Elle passe ainsi de -7,8 % pour les salariés mobiles à 50 ans à -71,5 % à 60 ans. Il n'en est pas de même pour les salariés à temps complet. Ces derniers lorsqu'ils changent de groupe avant 60 ans connaissent une perte en termes de salaire le plus souvent inférieure à 5 % avant 60 ans, voire nulle à 58 ans. Ainsi entre 50 ans à 60 ans, la baisse de plus en plus forte du salaire journalier est quasi majoritairement imputable à une baisse concomitante et de plus en plus conséquente du volume de

travail de ces salariés<sup>90</sup>.

À partir de 60 ans, même les salariés qui restent à temps complet connaissent des baisses du salaire journalier d'au moins 5 %.. Cette baisse pourrait illustrer des situations de cumul emploi-retraite, pour lesquelles les versements de pension compenseraient en partie les baisses salariales.

Enfin, la progression du salaire journalier qui s'observe pour les salariés à temps complet de 63 ans qui ont changé de groupe et la moindre baisse pour l'ensemble proviennent de l'effet de sélection des plus qualifiés dans l'emploi salarié à ces âges avancés.

**Figure 10 : Gains et pertes salariales des salariés de 50 ans et plus selon l'âge : analyse des corrélations**



Aucun de ces éléments ne peut s'interpréter cependant de manière causale. En effet, même en contrôlant les caractéristiques observables, les salariés qui changent de groupe restent différents de ceux qui ne changent pas. L'analyse causale reportée dans la deuxième partie du tableau 4 cherche à pallier ce défaut en comparant les salariés mobiles à ceux stables mais avec la même histoire salariale dans le même groupe d'employeurs de départ. Elle confirme que les baisses de salaire journalier observées sur l'ensemble sont beaucoup moins importantes sur les seuls salariés à temps complet, suggérant qu'en très grande partie celles-là sont dues à une réduction du volume de travail.

<sup>90</sup> Sous l'hypothèse que les conditions de rémunération horaire des salariés qui restent à temps complet soient les mêmes que celles des salariés qui passent à temps partiel.

### **Encadré 1 : Sources, champ et mesures**

Cette étude mobilise le panel tous salariés. Ce fichier longitudinal est extrait de plusieurs sources administratives et suit les périodes d'emploi, les caractéristiques des employeurs et les salaires d'un échantillon au 1/24<sup>e</sup> de la population salariée depuis 1967, au 1/12<sup>e</sup> de la population salariée depuis 2002. Ces sources administratives sont les déclarations annuelles de données sociales (DADS), les fichiers de paie des agents de l'État, et le système d'information des agents des services publics (SIASP). Existant depuis 1967 sur le secteur privé, le panel tous salariés couvre l'ensemble du champ salarié depuis 1988, à savoir le secteur privé et la fonction publique (fonction publique d'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière). Pour chaque poste occupé par un salarié de l'échantillon chez un employeur donné au cours d'une année, le panel tous salariés donne des informations notamment sur la rémunération nette versée par l'employeur, le nombre de jours de rémunération dans l'année, ainsi que le sexe, l'année de naissance et la condition d'emploi du salarié.

Le champ de l'étude couvre l'ensemble des salariés de 50 ans à 65 ans en France métropolitaine, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles. Le panel tous salariés ne renseigne que sur les périodes d'emploi salarié. Il n'y a aucune information sur les indépendants (ni même de potentielles périodes d'emploi non salarié des salariés) qu'il s'agisse d'entrepreneurs individuels, de professions libérales, d'autoentrepreneurs, de dirigeants non salariés d'entreprise, etc.

Ce dossier mobilise le panel tous salariés depuis 1995, année à partir de laquelle les heures rémunérées sont disponibles pour les observations issues des DADS, ce qui permet de calculer un volume de travail en équivalent temps plein. Pour la fonction publique de l'État, les heures rémunérées ne sont disponibles que depuis 2009 avec la mise en place de SIASP. Pour les années antérieures à 2009, le volume de travail en EQTP dans la FPE s'obtient à partir du nombre de jours rémunérés dans l'année corrigé de la quotité de temps de travail (variable issue de l'ancien panel État).

#### **Salaire net en équivalent temps plein et salaire net journalier**

On étudie le salaire net de cotisations salariales, de CSG et de CRDS. Depuis 2013, le salaire net calculé à partir des DADS comprend les cotisations patronales pour la complémentaire santé obligatoire alors qu'il ne les couvrait pas auparavant.

Dans la partie de l'étude qui porte sur le panorama 2013, le salaire net analysé est exprimé en équivalent temps plein, c'est-à-dire qu'il est converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Le salaire net en EQTP correspond à un « prix » : il correspond à une unité de volume de travail (un équivalent temps plein), il permet de comparer des emplois de durée et de temps de travail différents sans refléter le temps de travail effectif. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire net en EQTP est de  $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$  euros par an.

Dans la partie sur l'analyse des gains et des pertes salariales suite à une mobilité, comme le calcul des EQTP n'est pas homogène avant et après 2009 dans la FPE, on étudie plutôt le salaire net journalier, soit le salaire net rapporté à la durée de paie. Contrairement au salaire en EQTP, le salaire

journalier ne correspond pas exactement à un prix par unité de volume de travail : il reflète aussi le temps de travail du salarié.

#### **Mobilités entre groupes d'employeurs et échantillon d'étude**

Un salarié est mobile lorsqu'il change, entre deux années ou en cours d'année, de groupe d'employeurs : enseignants, FPE hors enseignants, FPT, FPH, entreprises du privé de moins de cent salariés dans le privé ou entreprises du privé de cent salariés ou plus. Pour éviter de générer de fausses mobilités entre entreprises du privé de plus ou de moins de cent salariés lorsqu'au cours du temps la taille de l'entreprise passe au-dessus ou en dessous de ce seuil, c'est la taille de l'entreprise à l'embauche du salarié (ou lors de sa première observation dans l'échantillon d'étude) qui est retenue.

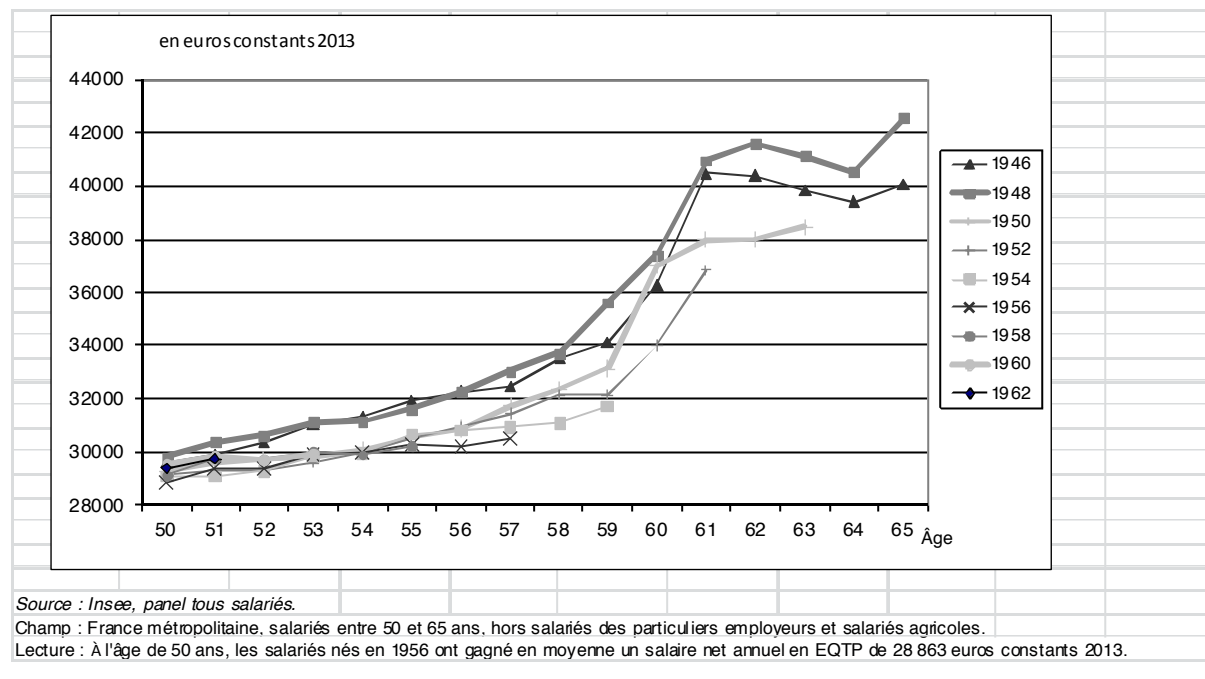
L'analyse des mobilités entre groupes d'employeurs après 50 ans est conduite sur les salariés de 50 à 65 ans présents au moins six années dans le panel après 1995, un champ proche de celui de l'analyse des effets de la mobilité sur le salaire. En effet, pour analyser les effets d'une mobilité sur l'évolution salariale future il est nécessaire de disposer d'assez d'observations par individu avant et après la mobilité pour être en mesure d'estimer à la fois le passé salarial (niveau et pente) et le futur salarial (niveau et pente), soit au moins deux observations avant la mobilité, et deux après, voire trois pour 2013, année pour laquelle la mesure du salaire net est différente des précédentes, ce dont on doit tenir compte. Une restriction de champ similaire est réalisée sur les individus stables, en mobilisant l'année de changement simulée (**Encadré 4**).

Les salariés qui ont travaillé dans plusieurs regroupements (par secteur d'activité pour le privé et statut d'emploi dans le public) d'entreprises la même année (**Encadré 3**), s'ils l'ont fait de manière répétée dans le temps sont exclus de l'échantillon d'étude. Les salariés qui ont travaillé dans plusieurs regroupements une seule année sont inclus dans l'échantillon d'étude car ce phénomène illustre pour certains d'entre eux une mobilité entre groupe d'employeurs.

## Encadré 2 : Les carrières salariales par génération

Le panorama en coupe sur l'année 2013 combine les salaires d'individus de générations différentes. L'évolution selon l'âge qui est y reportée ne retrace donc pas les trajectoires salariales individuelles. En effet, selon leur année de naissance, les salariés ne sont pas soumis aux mêmes conditions démographique, institutionnelles ou économiques, au même moment de leur carrière, conditions qui en théorie peuvent influencer sur l'intégralité de leur futur parcours professionnel (voir Koubi, 2003 ou Maurin et McSally, 2008, qui étudient les carrières des générations ayant passé des examens en 1968). Autre exemple, certaines générations entrent sur le marché du travail dans une période de bonne conjoncture alors que d'autres y entrent en bas du cycle économique et dans certains pays (mais pas en France<sup>91</sup>), ces différences continuent d'expliquer des écarts de salaire bien plus tard dans la carrière (voir Gaini *et al.* 2013 pour la revue de littérature et des résultats sur la France). Dans cet encadré, on reprend l'analyse du salaire net par âge détaillé mais en suivant les individus des mêmes générations année après année, à savoir, de la génération née en 1946 qui a eu 51 ans en 1996 et 65 ans 2011, à la génération née en 1962 qui a fêté ses 51 ans en 2013. Quelle que soit la génération considérée, l'analyse par génération conforte celle en coupe : les salaires moyens en EQTP par âge progressent régulièrement entre 50 et 59 ans puis cette progression s'accélère après 59 ans artificiellement du fait des départs à la retraite et des profonds changements qu'ils provoquent dans la structure de la population restant en emploi (**Figure E1**). Chaque génération a cependant ses particularités. Les salariés nés en 1948 et avant ont ainsi à chaque âge des salaires plus élevés que les générations nées après 1950.

**Figure E1 : Salaires nets annuels moyens des 50 ans et plus en EQTP : analyse par génération**



91

En France, au contraire, Gaini *et al.* (2013) comme Ananian et Calavrezo (2012) montrent que les différences de salaire à l'embauche dues à l'évolution de la conjoncture s'estompent rapidement dans la carrière.



**Encadré 3 : 9,0 % des salariés de 50 ans et plus travaillent dans au moins deux regroupements d'employeurs une même année**

Le panel tous salariés ne permet pas de mesurer la multiactivité entendue comme activité *simultanée* pour deux employeurs différents. Il est en revanche possible de repérer les salariés qui ont travaillé pour deux employeurs différents la même année avec, de ce fait, une part de multiactifs et une part qui, sans cumuler d'emplois, connaît une mobilité au cours de l'année, enchaînant des périodes d'emploi avec des employeurs différents.

Reprenant la typologie définie par Daussin-Benichou *et al.* (2014), on choisit de regrouper les périodes d'emploi des salariés dans des sous-secteurs ou « regroupements d'employeurs (et de statut) » qui distinguent les enseignants de la FPE, les autres salariés de la FPE et ceux de la FPT en fonction de leur statut (titulaires, non-titulaires, stagiaires, ou autres) tandis que les employeurs des salariés du privé sont distingués selon leur secteur d'activité : agriculture, industrie, construction, commerce, services. Au total, les salariés qui ont travaillé pour au moins deux de ces regroupements d'employeurs (et de statut) représentent 9,0 % des salariés de plus de 50 ans.

L'étude se concentre ici uniquement sur les deux principaux postes de ces salariés : s'ils en occupent un troisième mais qui leur rapporte moins de rémunération on néglige cette information. Le poste principal du salarié est celui qui rapporte la rémunération la plus élevée.

Ceux de ces salariés dont le poste principal est dans le secteur privé, occupent majoritairement (plus de 60 %) un deuxième poste dans le secteur privé également, ceux de la FPH encore plus : 71 % d'entre eux occupent leur deuxième poste dans le secteur privé (**Tableau E3**). En revanche, pour les salariés de la FPE et de la FPT, le deuxième poste est majoritairement dans le public.

**Tableau E3 : Part des salariés de 50 ans et plus ayant travaillé dans au moins deux regroupements d'employeurs la même année**

En %		Poste 2						
		Enseignants	FPE hors enseignants	FPH	FPT	Privé +100 salariés	Privé -100 salariés	Ensemble
Poste principal	Enseignants	6,3	10,1	13,5	9,1	26,5	34,4	100,0
	FPE hors enseignants	22,8	6,8	8,5	14,5	23,2	24,2	100,0
	FPH	8,7	9,7	0,0	10,9	43,1	27,7	100,0
	FPT	32,5	15,3	3,4	0,0	23,0	25,8	100,0
	Privé +100 salariés	8,9	7,6	11,5	11,0	25,4	35,6	100,0
	Privé -100 salariés	12,1	7,1	4,9	15,1	19,5	41,2	100,0
	Ensemble	15,6	8,8	6,8	11,2	23,0	34,6	100,0

Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles

Lecture : Parmi les enseignants ayant occupé plusieurs postes la même année, 6,3 % avaient un deuxième poste d'enseignant (avec un statut différent); 10,1 % étaient aussi salariés de la FPE hors enseignants.

La moitié des salariés qui ont travaillé dans deux regroupements différents d'employeurs la même année sont à temps complet pour l'un des postes et à temps partiel pour l'autre. Dans 30 % des cas, ils sont à temps partiel sur les deux postes, et seulement dans 20 % des cas, à temps complet sur les deux postes. Parmi les cadres (respectivement des ouvriers) sur leur poste principal, 60 % sont aussi cadres (respectivement ouvriers) sur leur deuxième poste. Ce n'est le cas que pour 40 % des employés sur le poste principal.

#### Encadré 4 : La méthodologie de l'analyse causale

L'analyse causale des gains et des pertes salariales suite à une mobilité sectorielle suit pas à pas celle de Daussin-Benichou *et al.* (2014). Les salariés connaissant une mobilité sectorielle ne sont pas directement comparables aux salariés qui ne changent pas de secteur. Même une fois contrôlées les caractéristiques observables comme l'âge, le sexe, le secteur de départ, ou même le niveau de salaire passé (analyse des corrélations), il peut rester des différences en termes de caractéristiques inobservables empêchant les comparaisons entre salariés connaissant une mobilité et ceux qui n'en connaissent pas. Il est nécessaire de mener une analyse contrefactuelle en comparant le salaire des salariés qui ont changé de secteur à celui qu'ils auraient eu s'ils étaient restés dans le même secteur. La stratégie développée par Daussin-Benichou *et al.* (2014) pour réaliser cette analyse contrefactuelle repose sur une description très individualisée du salaire (effets individuels fixes dans le temps et pentes de progression salariale individuelles) et la constitution d'un groupe de contrôle dont les salaires suivent les mêmes dynamiques individualisées dans le secteur de départ que ceux qui vont changer de secteur.

On se concentre sur la première mobilité après 50 ans. Pour chaque individu  $i$  qui change de secteur (groupe M) à la date  $t_{ci}$ , on va décomposer le (log du) salaire  $w_{it}$  qu'il avait les années précédentes (après 45 ans) en deux termes, un effet individuel fixe dans le secteur de départ  $\alpha_{1i}$  et une progression annuelle aussi individualisée  $\beta_{1i}$  :

$$w_{it} = \alpha_{1i} - \beta_{1i}(t - t_{ci}) + \varepsilon_{1it}, \quad \forall i \in M, t < t_{ci}$$

De même, le salaire qu'il reçoit après le changement de secteur est décomposé en un effet individuel fixe dans le secteur d'arrivée et une progression salariale individuelle après le changement de secteur

$$w_{it} = \alpha_{2i} + \beta_{2i}(t - t_{ci}) + \varepsilon_{2it}, \quad \forall i \in M, t \geq t_{ci}$$

Ce que l'on peut résumer par

$$w_{it} = \alpha_{1i} + \alpha_{2i} \mathbf{1}_{\{t \geq t_{ci}\}} - \beta_{1i}(t - t_{ci}) + \beta_{2i}(t - t_{ci}) \mathbf{1}_{\{t \geq t_{ci}\}} + \varepsilon_{it}, \quad \forall i \in M$$

On estime alors individu par individu les quatre paramètres de cette équation. Le groupe de contrôle s'obtient à partir des individus qui ne changent jamais de secteur (au cours de leur carrière complète) (groupe S). Pour chaque individu  $j$  qui ne change pas de secteur, on impute aléatoirement (tirage uniforme dans toutes les années de présence de l'individu) une pseudo-année de changement de secteur  $t_{cj}$  pour être en mesure de décomposer aussi pour ce groupe le salaire et d'estimer les quatre paramètres  $\alpha_{1j}, \alpha_{2j}, \beta_{1j}, \beta_{2j}$  :

$$w_{jt} = \alpha_{1j} + \alpha_{2j} \mathbf{1}_{\{t \geq t_{cj}\}} - \beta_{1j}(t - t_{cj}) + \beta_{2j}(t - t_{cj}) \mathbf{1}_{\{t \geq t_{cj}\}} + \varepsilon_{jt}, \quad \forall j \in S$$

Ensuite, on régresse pour l'ensemble des individus qui changent ou non de secteur le gain ou la perte salariale à un an suite à une mobilité (ou à une pseudo-mobilité pour les individus du groupe de contrôle) suivant

$$w_{it_{ci}} - w_{it_{ci}-1} = \sum_s \gamma_{1s} \mathbf{1}_{\{secta_i=s\}} + \gamma_2 X_i + \delta \beta_{i1} + u_{it_{ci}}, \quad \forall i \in M \text{ ou } S$$

Où  $Secta_i$  est le secteur d'arrivée (qui est le même que celui de départ pour les individus qui ne changent pas de secteur),  $X_i$  rassemble le salaire avant la (pseudo)-mobilité, l'âge à la (pseudo)-mobilité, l'année de la (pseudo)mobilité. L'estimation est réalisée séparément pour chaque secteur de départ. Cette démarche permet d'estimer un effet causal lié à la mobilité sur le salaire à condition de supposer qu'une fois contrôlé par le niveau du salaire avant changement et sa progression tendancielle avant changement dans le secteur de départ, le changement de secteur, la date au changement et l'âge au changement ne sont pas corrélés avec l'erreur  $u_i$ .

## Remerciements

Les auteurs remercient très chaleureusement J.-M. Daussin-Benichou, M. Koubi, A. Leduc et B. Marc qui leur ont fourni les programmes d'analyse.

## Bibliographie

Ananian S. et Calavrezo O., 2012, « Les trajectoires salariales des jeunes entrés sur le marché du travail entre 1995 et 2002 selon leur premier salaire », *Document d'études* n° 170, Dares.

Andrieux V. et Chantel C., 2013, « Espérance de vie, durée passée à la retraite », *Dossier Solidarité et Santé* n° 40, Drees, juin 2013.

Baradji E., Davie E. et Duval J., 2016, « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point Stat* n° 21, DGAFP.

Conseil d'orientation des retraites, 2016, « Les catégories actives de la fonction publique », *Document de travail* n° 3, séance plénière du 25 mai 2016.

Daussin-Benichou J., Koubi M., Leduc A. et Marc B., 2014, « Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008 », *Emploi et salaires édition 2014*, collection Insee Références, Insee.

Gaini M., Leduc A., Vicard A., 2013. « Peut-on parler de "générations sacrifiées" ? Entrer sur le marché du travail dans une période de mauvaise conjoncture économique », *Économie et statistique*, n° 462-463, 2013. pp. 5-23.

Koubi M., 2003 « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Économie et statistique* n° 369-370.

Maurin E. and McSally S., 2008, "Vive la Révolution! Long-Term Educational Returns of 1968 to the Angry Students", *Journal of Labor Economics*, vol 26, n° 1.

Lainé F., 2003, « La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS », *Document d'études* n° 66, Dares, mars 2003.

« Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Faits et chiffres », DGAFP, édition 2015.



## **Partie 3 : Fiches thématiques**



## Thème 1 Emploi public et fonction publique

Fiche thématique 1.1 : Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Fiche thématique 1.2 : Fonction publique

Fiche thématique 1.3 : Fonction publique de l'État

Fiche thématique 1.4 : Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs  
dans les ministères et emplois en loi de finances

Fiche thématique 1.5 : Fonction publique territoriale

Fiche thématique 1.6 : Fonction publique hospitalière

### Présentation

Dans une acception juridique, un agent de la fonction publique travaille dans un organisme public à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. C'est ainsi qu'ont été décomptés les 5,4 millions d'agents qui travaillent dans l'un des trois versants de la fonction publique fin 2014.

Les effectifs de la fonction publique étudiés dans ce rapport comprennent les individus présents au 31 décembre, en emploi principal, de métropole et des départements d'outre-mer (hors Mayotte), **hors des collectivités d'outre-mer et de l'étranger**, et hors bénéficiaires de contrats aidés.

Les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux constituent la fonction publique de l'État. Les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes) et les EPA locaux forment la fonction publique territoriale. Enfin, les hôpitaux publics y compris les syndicats inter-hospitaliers, intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière depuis 2009 (voir [décompte des emplois et évolution des salaires dans les trois versants de la fonction publique](#)), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, à budget autonome, et médico-sociaux, qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales, et les établissements publics locaux sociaux, constituent la fonction publique hospitalière. Néanmoins, certaines missions de service public sont assurées en dehors de la fonction publique.

Les résultats présentés dans ces fiches thématiques sont issus exclusivement du Système d'information sur les agents des services publics (SIASP), produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees depuis 2009. Pour ce qui concerne les séries longues, ces données sont combinées avec d'autres sources d'information utilisées antérieurement, notamment le fichier général de l'État de l'Insee, historiquement utilisé pour la fonction publique de l'État.

Les résultats antérieurs à 2009 relatifs à la fonction publique de l'État ont été établis à partir du fichier général de l'État de l'Insee (issu des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales - DADS\*), tout particulièrement pour les établissements publics : sont définis comme agents des établissements publics nationaux les agents rémunérés sur le budget propre de ces établissements. Ceux relatifs à la fonction publique territoriale ont été établis à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS), exploitées par l'Insee, et de l'enquête – supprimée en 2009 – sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter) de l'Insee. Enfin, les résultats relatifs à la fonction publique hospitalière ont été établis à partir de l'enquête SAE (Statistique annuelle sur les établissements de santé) de la Drees, complétée par l'enquête SPE (Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé) de la DGOS, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) exploitées par l'Insee.

Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale (8 100 fin 2014 sur le territoire national), qui figuraient anciennement parmi les bénéficiaires d'emplois aidés, sont comptabilisés dans les séries d'effectifs de non-titulaires de la FPE depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». Cette analyse intègre également depuis 2006 les volontaires militaires (15 800 agents fin 2014 sur le territoire national).

La deuxième vague de **décentralisation**, mise en place dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, est l'un des phénomènes qui explique la hausse des effectifs dans la FPT entre 2006 et 2011. Les transferts d'agents TOS des ministères de l'enseignement (voir définitions) et d'agents du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement, amorcés en 2006, se sont amplifiés en 2007 et 2008 et ralentissent depuis 2009.


Avant 2006, le fichier de paie permettait de distinguer, parmi les agents des ministères, ceux travaillant en **administration centrale** et ceux travaillant en **service déconcentré**, en se fondant sur l'existence de la nomenclature par services établie à partir de l'imputation budgétaire de la rémunération des agents au format

« Ordonnance 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 Lof de rattachement. Elle a ensuite été améliorée notamment pour suivre les effectifs concernés par la réforme de l'administration territoriale (RéATE) et tient compte de l'immatriculation des employeurs publics au répertoire Sirene (Siren/Siret) dont la qualité n'est pas encore homogène dans le secteur public. Les effectifs de l'État sont répartis selon cinq modalités : administration centrale (AC), service déconcentré (SD), service à compétence nationale (SCN), établissement public local d'enseignement (EPL) et établissement public administratif (EPA). Cette méthodologie a été adaptée en 2012 aux données issues du Système d'information sur les agents des services publics (SIASP), désormais utilisé par la DGAFP pour couvrir l'emploi de manière homogène dans les trois versants de la fonction publique. Elle repose notamment sur la catégorie juridique du lieu de travail des agents des ministères civils (hors Défense) et accessoirement sur les libellés des grades des agents quand ils sont suffisamment explicites.

#### **Disponibilité des données**

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique [Statistiques / Rapports annuels](#), ainsi que, pour les figures

marquées du signe  dans la rubrique [Séries longues](#), pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

\* 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.




**Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2014)**

Ligne	Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent		
	Intitulé	Code catégorie juridique Sirene	Comptes nationaux	Colonne		
				1	2	3
				Droit public	Droit public particulier /privé à statut	Droit privé
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	Ministères dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat		
		71 11		Autorités constitutionnelles		
		71 12		Autorités administratives indépendantes		
2	Collectivités	72		Régions, départements, communes		
3	Établissements publics administratifs	73		EPA nationaux : Pôle emploi, Crous, CNRS, INRA, Insem, France Agrimer (1) etc., EPLE, ÉPA des collectivités territoriales, hôpitaux publics, étab. médico-sociaux		Organismes consulaires, associations syndicales autorisées, associations foncières urbaines ou de remboursement
				hors APU (marchand)	OPH, Caisses de crédit municip., maisons de retraite publiques, divers ÉPA locaux marchands, Institut jeunes aveugles/sourds, Hôpital Quinze-Vingts, Caisse des dépôts et consignations (2)	
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)			GIP non marchands, groupements de coopération sanitaire, agences dép. d'insertion
			hors APU (marchand)	Cercles et foyers des armées		IGSA, Institut franco-allemand, St Louis etc.
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)			Ademe, BRGM, CEA, Charbon de France, Cirad, CNES, Onera, INA, FIP Energie nouvelle, Opéra national de Paris, Réunion des musées nationaux, offices de tourisme, etc.
			hors APU (marchand)	Office national des forêts		RATP, SNCF Banque de France
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1, 2, 3, 5, 6 (hors 32)	APU (non marchand)			Saler
			hors APU (marchand)			La Poste EDF Aéroports de Paris
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 au sens des comptes nationaux

(1) Offices agricoles (EPIC) intégrés dans France Agrimer en 2009 (EPA)


(2) Caisse des dépôts et consignations : assimilée à EPA, mais relevant de codification Sirene 74 (autres personnes morales de droit administratif).


**Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal (en milliers)**

Ligne	Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent					
	Intitulé	Code catégorie juridique	comptes nationaux	Colonne					
				1		2		3	
				Droit public		Droit public		Droit privé	
1	Administration de l'État	71	APU (non marchand)	hors CA	1 911,0				
		hors 7111		yc. CA	1 912,9				
		7111		hors CA	0,7				
	yc. CA	0,7							
7112	hors CA	1,3							
	yc. CA	1,3							
2	Collectivités	72		hors CA	1 411,6				
				yc. CA	1 476,1				
3	Établissements publics administratifs	73		hors CA	2 020,0	hors CA	39,1	hors CA	14,3
				yc. CA	2 139,0	yc. CA	39,3	yc. CA	14,3
			hors APU (marchand)	hors CA	103,3				
				yc. CA	110,3				
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)			hors CA	11,0	hors CA	1,5
						yc. CA	11,3	yc. CA	1,5
			hors APU (marchand)	hors CA	0,1			hors CA	0,5
				yc. CA	0,1			yc. CA	0,5
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)					yc. CA	42,4
			hors APU (marchand)	yc. CA	9,2	yc. CA	208,9	yc. CA	89,5
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)					yc. CA	0,9
			hors APU (marchand)			yc. CA	303,5	yc. CA	15 987,9
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)					yc. CA	531,8
			hors APU (marchand)					yc. CA	1 493,4
Ensemble			APU (non marchand)	yc. CA	5 509,3	yc. CA	50,9	yc. CA	590,9
			fonction publique	hors CA	5 416,9				
				yc. CA	5 600,4				
			hors APU (marchand)	yc. CA	119,6	yc. CA	512,4	yc. CA	17 571,3

Légende

 Fonction publique

 Administrations publiques au sens des comptes nationaux

 Source SIASP

Sources : SIASP, DADS, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

CA = contrats aidés

**Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM)**

	Effectifs des « administrations publiques »	Effectifs de droit public Colonne 1 et lignes 1 à 5	Effectifs de la fonction publique métropole et DOM Colonne 1 et lignes 1+2+3
Total y compris emplois aidés	6 171 400	5 649 500	5 640 200
<b>Total hors emplois aidés</b>		<b>5 457 000</b>	<b>5 447 800</b>

Sources : SIASP, DADS, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière : métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.


Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales


**Figure 1.1-4 : Evolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2013 et 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal**

Ligne	Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent					
	Intitulé	Code catégorie juridique Sirène	comptes nationaux	Colonne					
				1 Droit public	2 Droit public particulier /privé à statut	3 Droit privé			
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	nombre	-14,4				
				%	-0,7				
		7111		nombre	0,0				
	%	4,9							
	7112	nombre		0,0					
		%		-3,6					
2	Collectivités	72		nombre	17,4				
				%	1,2				
3	Établissements publics administratifs	73		nombre	33,7	nombre	-1,3	nombre	0,4
				%	1,6	%	-3,3	%	2,9
		hors APU (marchand)	nombre	3,0					
			%	2,8					
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)		nombre	1,1	nombre	0,0	
			%		%	10,3	%	3,4	
		hors APU (marchand)	nombre	0,0			nombre	0,0	
			%	-4,3			%	-0,9	
5	Personnes morales de droit public soumises au droit	4	APU (non marchand)				nombre	2,2	
			%		%		%	5,6	
		hors APU (marchand)	nombre	-0,1	nombre	-9,3	nombre	-0,8	
			%	-0,6	%	-4,3	%	-0,9	
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)				nombre	0,1	
			%		%		%	10,6	
		hors APU (marchand)			nombre	-4,4	nombre	-47,7	
			%		%	-1,4	%	-0,3	
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)				nombre	-21,5	
			%		%		%	-3,9	
		hors APU (marchand)					nombre	41,7	
							%	2,9	
Ensemble			APU (non marchand)	nombre	36,7	nombre	-0,3	nombre	-18,7
			%	0,7	%	-0,5	%	-3,1	
			fonction publique	nombre	39,7				
			%	0,7					
		hors APU (marchand)	nombre	3,0	nombre	-13,7	nombre	-6,8	
			%	2,6	%	-2,6	%	0,0	

Légende

 Fonction publique

 Administrations publiques au sens des comptes nationaux

 Source SIASP

Sources : SIASP, DADS, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

CA = contrats aidés

**Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM).**

(en milliers)

	Organismes non marchands métropole + DOM yc CA	Organismes marchands yc CA	Total yc CA	Total hors contrats aidés
Fonction publique en comptabilité nationale	5 529 900		5 529 900	5 344 600
Fonction publique hors comptabilité nationale		110 300 (3)	110 300	103 300
<b>Total fonction publique</b>	<b>5 529 900</b>	<b>110 300 (3)</b>	<b>5 600 400</b>	<b>5 447 900</b>
Autres administrations publiques (APU)	641 500			
Dont autres APU en organismes publics (1)	108 800		Part de la fonction publique en 2014 (4)	
Dont autres APU en organismes privés (2)	532 700		- Dans l'emploi salarié : 22,4%	
<b>Total des administrations publiques</b>	<b>6 171 400</b>		- Dans l'emploi total : 20,0%	

Sources : SIASP, DADS, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

CA = contrats aidés

(1) EPA à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, EPIC non marchands.

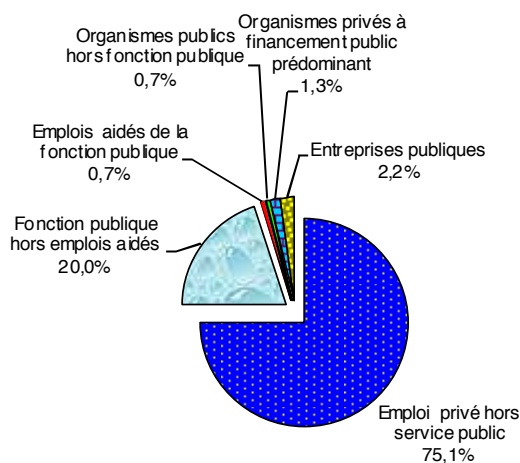
(2) Organismes à financement majoritairement public : associations non marchandes, organismes de protection sociale, hôpitaux privés à but non lucratif.

(3) Caisse des dépôts et consignations, la plupart des établissements d'hébergement pour personnes âgées, EPA marchands.

(4) Hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés. À comparer avec la part de la fonction publique en 2013, soit 22,3 % dans l'emploi salarié et 20,0 % dans l'emploi total sur le même périmètre.

**Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2014**

(en %)



Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière : métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

**Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique en 2013 et en 2014**

		Fin 2013	Fin 2014	Évolution 2014/2013 (%)
<b>Fonction publique de l'Etat</b>	<b>Ministères</b>	2,0	1,9	
	Dont Ministères de l'Enseignement	0,0	0,0	
	Dont Ministères de l'Intérieur	2,0	1,9	
	<b>EPA de la FPE</b>	<b>73,9</b>	<b>81,1</b>	
	Dont EPA rattachés aux ministères de l'enseignement (1)	70,6	77,7	
	Dont EPA rattachés au ministères de l'Intérieur	0,0	0,0	
	<b>Total</b>	<b>75,9</b>	<b>83,0</b>	<b>9,4</b>
<b>Fonction publique territoriale</b>	Communes	46,1	55,3	
	Départements	6,8	7,9	
	Régions	0,9	1,3	
	<b>Total collectivités territoriales</b>	<b>53,8</b>	<b>64,5</b>	
	Établissements communaux	8,1	9,2	
	Établissements intercommunaux	10,2	12,4	
	Établissement départementaux	0,3	0,6	
	Autres EPA locaux	0,1	0,2	
	<b>Total Epa</b>	<b>18,8</b>	<b>22,3</b>	
	<b>Total</b>	<b>72,6</b>	<b>86,8</b>	<b>19,5</b>
<b>Fonction publique hospitalière</b>	Hôpitaux	12,8	14,5	
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	6,2	6,9	
	Autres établissements médico-sociaux	0,8	1,2	
	<b>Total FPH</b>	<b>19,9</b>	<b>22,5</b>	<b>13,3</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
Champ : Emplois principaux, bénéficiaires de contrats aidés, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

(1) Les bénéficiaires de contrats aidés travaillent pour l'essentiel dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL).

Note : Un retraitement de la base des déclarations d'employeurs de contrats aidés à l'Agence de services et de paiement (ASP) centralisées par la Dares et de la base SIASP de l'Insee conduit à reclasser environ 18 000 assistants d'éducation, de droit public, employés par certains établissements publics locaux d'enseignement en contrats non aidés en 2014. La base ASP constitue la référence pour le recensement des contrats aidés car c'est la déclaration qui déclenche le paiement des aides. La base SIASP constitue la référence de l'emploi public. Une correction similaire a aussi été apportée dans SIASP entre 2011 et 2013.

**Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2013 et 2014 en France (métropole + DOM)**

(en milliers)

		2013 (1)	2014
		Effectifs au 31/12/2013	Effectifs au 31/12/2014
<b>Fonction publique (2)</b>	Métropole	5 260	5 275
	DOM	172	174
	<b>Total hors bénéficiaire de contrats aidés</b>	<b>5 432</b>	<b>5 448</b>
	Bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique (3)	168	192
	<b>Total y compris bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>5 600</b>	<b>5 641</b>
<b>Organismes publics hors fonction publique non marchands</b>	EPA nationaux de sécurité sociale, à recrutement de droit privé	14	14
	GIP nationaux et locaux (résultats partiels)	9	10
	Personnes morales droit public particulières	1	2
	Groupements de coopération sanitaires	1	1
	Associations syndicales autorisées	0	0
	Organismes consulaires	41	39
	EPIC nationaux et locaux non marchands	40	42
	<b>Sous-total organismes hors FP non marchands</b>	<b>106</b>	<b>108</b>
<b>Organismes publics hors fonction publique marchands</b>	EPIC locaux marchands	69	71
	Personnes morales droit public secteur marchand	1	1
	<b>Sous-total organismes hors FP marchands</b>	<b>70</b>	<b>71</b>
	<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>180</b>
<b>Organismes privés à financement public prédominant (secteur non marchand)</b>		165	170
	Associations (3)		
	Organismes de protection sociale	174	170
	Hôpitaux privés à but non lucratif	215	192
	Safer	1	1
	<b>Total</b>	<b>389</b>	<b>363</b>
<b>Entreprises publiques (secteur marchand)</b>	EPIC marchands (4)	248	237
	Entreprises hors EPIC (5)	354	348
	<b>Total</b>	<b>602</b>	<b>585</b>
<b>Emploi privé hors service public (secteur marchand)</b>		<b>20 388</b>	<b>20 425</b>
	<b>Total</b>		
<b>Emploi total (salariés et non salariés)</b>		<b>27 157</b>	<b>27 194</b>
	<b>Total (6)</b>		

Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Métropole et DOM. COM et étranger compris pour les services de l'État.

(1) Données de 2013 révisées.

(2) Y compris les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 600 en 2014)

(3) Les bénéficiaires d'emplois aidés sont décomptés à part dans la fonction publique et inclus dans les effectifs des autres organismes.

(3) Y compris personnels non enseignants de l'enseignement privé sous contrat.

(4) Les EPIC marchands proviennent de la ligne 5 (hors APU) et de la colonne 3 du tableau de synthèse

(5) Les entreprises hors EPIC comprennent La Poste, EDF, Aéroports de Paris issus de la ligne 6 colonne 5 du tableau de synthèse + la partie des entreprises de la ligne 6 colonne 6 répertoriée dans les entreprises "de premier rang" du Recme (exemple: France Télévision, DCNS...).

(6) Différents concepts d'emploi coexistent. Celui retenu ici est "l'emploi total" qui comprend les salariés et les non-salariés en France entière, hors chômeurs, et qui constitue la référence la plus courante pour les comparaisons internationales.

**Figure 1.2-1 : Effectifs physiques et équivalent temps plein par versant de la fonction publique**

	2013		2014		Evolution 2014/2013 (en %)	
	avec contrats aidés	hors contrats aidés (1)	avec contrats aidés	hors contrats aidés	avec contrats aidés	hors contrats aidés
<b>Effectif au 31 décembre (2)</b>						
FPE	2 476,5	2 400,6	2 475,6	2 392,6	-0,0	-0,3
FPT	1 951,4	1 878,7	1 981,5	1 894,7	+1,5	+0,8
FPH	1 172,6	1 152,7	1 183,6	1 161,1	+0,9	+0,7
<b>Ensemble</b>	<b>5 600,4</b>	<b>5 432,1</b>	<b>5 640,7</b>	<b>5 448,3</b>	<b>+0,7</b>	<b>+0,3</b>
<b>Volume de travail en équivalent temps plein (3)</b>						
FPE	2 338,6	2 299,2	2 349,1	2 295,9	+0,4	-0,1
FPT	1 794,0	1 748,7	1 833,3	1 770,2	+2,2	+1,2
FPH	1 083,8	1 071,0	1 096,8	1 080,3	+1,2	+0,9
<b>Ensemble</b>	<b>5 216,4</b>	<b>5 119,0</b>	<b>5 279,2</b>	<b>5 146,4</b>	<b>+1,2</b>	<b>+0,5</b>

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

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

(1) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

(2) Postes principaux finaux au 31 décembre.

(3) Tout poste actif dans l'année.

**Figure 1.2-2 : Effectifs physiques par type d'employeur dans les trois versants de la fonction publique**

		2013 <sup>(1)</sup>	2014	Evolution 2014/2013	
				en nombre	en %
<b>FPE</b>	Ministères	1 926 041	1 911 702	-14 339	-0,7
	EPA de la FPE	474 561	480 877	6 316	+1,3
	<b>Total FPE</b>	<b>2 400 602</b>	<b>2 392 579</b>	<b>-8 023</b>	<b>-0,3</b>
<b>FPT</b>	Communes <sup>(2)</sup>	1 028 263	1 034 795	6 532	+0,6
	Départements	295 336	295 337	1	+0,0
	Régions	81 189	81 476	287	+0,4
	<b>Total collectivités territoriales</b>	<b>1 404 788</b>	<b>1 411 608</b>	<b>6 820</b>	<b>+0,5</b>
	Établissements communaux <sup>(2)</sup>	132 339	133 317	978	+0,7
	Établissements intercommunaux <sup>(2)</sup>	266 841	274 090	7 249	+2,7
	Établissement départementaux	66 521	67 254	733	+1,1
	Autres EPA locaux	8 257	8 386	129	+1,6
	<b>Total EPA <sup>(2)</sup></b>	<b>473 958</b>	<b>483 047</b>	<b>9 089</b>	<b>+1,9</b>
	<b>Total FPT</b>	<b>1 878 746</b>	<b>1 894 655</b>	<b>15 909</b>	<b>+0,8</b>
<b>FPH</b>	Hopitaux	1 020 378	1 025 884	5 506	+0,5
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	93 693	96 107	2 414	+2,6
	Autres établissements médico-sociaux	38 636	39 096	460	+1,2
	<b>Total FPH</b>	<b>1 152 707</b>	<b>1 161 087</b>	<b>8 380</b>	<b>+0,7</b>
<b>Total ensemble de la fonction publique</b>		<b>5 432 055</b>	<b>5 448 321</b>	<b>16 266</b>	<b>+0,3</b>

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

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

(1) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

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

**Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et équivalents temps plein par région et département (1) au 31 décembre 2014 en France**

	Fonction publique de l'état, civils (1)		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils (1)	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
<b>Auvergne-Rhône-Alpes</b>	<b>229 814</b>	<b>215 586</b>	<b>212 614</b>	<b>189 299</b>	<b>140 281</b>	<b>127 852</b>	<b>582 709</b>	<b>532 737</b>
Allier	8 200	7 825	9 440	8 460	9 492	8 973	27 132	25 258
Cantal	3 753	3 535	4 648	4 202	3 705	3 484	12 106	11 221
Haute-Loire	5 326	4 960	5 388	4 747	3 677	3 293	14 391	13 000
Puy-de-Dôme	23 811	22 522	21 421	19 002	13 251	12 274	58 483	53 799
Ain	13 215	12 399	11 643	10 268	7 016	6 378	31 874	29 046
Ardèche	6 797	6 279	8 465	7 316	5 513	5 013	20 775	18 608
Drôme	11 889	10 990	12 411	10 984	8 183	7 419	32 483	29 394
Haute-Savoie	16 725	15 515	20 619	18 382	12 429	11 231	49 773	45 128
Isère	38 407	35 769	36 042	31 517	20 672	18 639	95 121	85 926
Loire	19 946	18 625	17 332	15 622	17 007	15 419	54 285	49 665
Rhône	69 726	65 964	50 291	45 598	31 219	28 432	151 236	139 994
Savoie	12 019	11 202	14 914	13 200	8 117	7 296	35 050	31 698
<b>Bourgogne-Franche-Comté</b>	<b>80 908</b>	<b>76 175</b>	<b>71 539</b>	<b>63 433</b>	<b>61 022</b>	<b>56 253</b>	<b>213 469</b>	<b>195 861</b>
Côte-d'Or	20 240	19 183	14 938	13 303	11 773	11 021	46 951	43 507
Nièvre	5 413	5 133	6 188	5 599	5 030	4 726	16 631	15 457
Saône-et-Loire	13 073	12 311	13 459	11 912	11 975	11 033	38 507	35 256
Yonne	8 135	7 760	7 934	7 066	8 281	7 663	24 350	22 488
Doubs	18 081	16 861	14 077	12 571	12 467	11 292	44 625	40 724
Haute-Saône	5 474	5 097	4 512	3 846	2 846	2 604	12 832	11 547
Jura	6 270	5 858	6 518	5 624	5 967	5 428	18 755	16 910
Territoire de Belfort	4 222	3 972	3 913	3 513	2 683	2 487	10 818	9 972
<b>Bretagne</b>	<b>100 334</b>	<b>94 837</b>	<b>92 065</b>	<b>82 458</b>	<b>62 735</b>	<b>57 948</b>	<b>255 134</b>	<b>235 242</b>
Côtes-d'Armor	13 338	12 554	19 574	17 429	10 247	9 328	43 159	39 311
Finistère	28 049	26 633	23 546	21 306	18 575	17 217	70 170	65 156
Ile-et-Vilaine	41 172	38 849	29 769	26 633	18 887	17 498	89 828	82 980
Morbihan	17 775	16 801	19 176	17 090	15 026	13 903	51 977	47 794
<b>Centre-Val de Loire</b>	<b>69 351</b>	<b>66 010</b>	<b>67 215</b>	<b>60 970</b>	<b>50 132</b>	<b>46 952</b>	<b>186 698</b>	<b>173 933</b>
Cher	8 265	7 902	8 408	7 655	6 594	6 240	23 267	21 796
Eure-et-Loir	9 535	9 095	9 990	8 907	8 295	7 771	27 820	25 773
Indre	5 973	5 696	5 636	5 087	4 777	4 497	16 386	15 280
Indre-et-Loire	16 591	15 639	15 384	13 932	12 964	12 049	44 939	41 619
Loiret	21 464	20 541	19 339	17 767	10 914	10 245	51 717	48 554
Loir-et-Cher	7 523	7 138	8 458	7 622	6 588	6 151	22 569	20 911
<b>Corse</b>	<b>10 556</b>	<b>9 979</b>	<b>11 870</b>	<b>11 151</b>	<b>4 968</b>	<b>4 726</b>	<b>27 394</b>	<b>25 856</b>
Corse-du-Sud	4 920	4 677	7 183	6 776	2 883	2 751	14 986	14 203
Haute-Corse	5 636	5 303	4 687	4 375	2 085	1 975	12 408	11 653
<b>Grand-Est</b>	<b>169 154</b>	<b>160 142</b>	<b>126 901</b>	<b>113 149</b>	<b>107 588</b>	<b>99 194</b>	<b>403 643</b>	<b>372 485</b>
Bas-Rhin	36 665	34 885	24 974	22 600	21 593	19 782	83 232	77 268
Haut-Rhin	18 215	17 198	14 998	13 314	15 572	14 181	48 785	44 693
Ardenes	7 352	6 989	6 997	6 180	5 713	5 264	20 062	18 433
Aube	8 408	7 978	7 019	6 315	4 802	4 569	20 229	18 862
Haute-Marne	5 060	4 787	4 193	3 682	4 241	3 962	13 494	12 431
Marne	19 860	18 796	14 487	12 887	11 746	10 905	46 093	42 588
Meurthe-et-Moselle	28 389	26 831	17 157	15 320	16 207	14 948	61 753	57 100
Meuse	5 346	5 036	4 365	3 649	4 737	4 459	14 448	13 145
Moselle	30 752	29 093	23 521	21 039	13 991	12 814	68 264	62 947
Vosges	9 107	8 547	9 190	8 162	8 986	8 309	27 283	25 019

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

**Figure 1.2-3 (suite)**

	Fonction publique de l'état, civils (1)		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils (1)	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
<b>Hauts-de-France</b>	<b>173 830</b>	<b>164 902</b>	<b>161 480</b>	<b>145 419</b>	<b>112 895</b>	<b>104 857</b>	<b>448 205</b>	<b>415 179</b>
Nord	83 934	79 475	75 393	68 503	52 305	48 479	211 632	196 457
Pas-de-Calais	38 938	36 849	38 014	34 406	21 051	19 563	98 003	90 817
Aisne	13 398	12 739	12 837	11 345	11 950	11 124	38 185	35 209
Oise	19 479	18 629	17 584	15 689	13 061	12 290	50 124	46 609
Somme	18 081	17 210	17 652	15 475	14 528	13 401	50 261	46 087
<b>Île-de-France</b>	<b>501 663</b>	<b>478 868</b>	<b>369 871</b>	<b>337 532</b>	<b>183 440</b>	<b>169 516</b>	<b>1 054 974</b>	<b>985 916</b>
Essonne	43 824	41 143	36 453	33 374	14 702	13 718	94 979	88 235
Hauts-de-Seine	47 429	45 292	48 879	44 695	17 609	16 198	113 917	106 186
Paris	188 659	180 257	79 935	71 546	60 074	55 095	328 668	306 897
Seine-et-Marne	37 634	36 174	35 568	32 555	14 538	13 483	87 740	82 212
Seine-Saint-Denis	54 984	52 793	53 289	49 133	17 268	16 019	125 541	117 945
Val-de-Marne	50 473	48 434	45 112	41 595	26 844	25 036	122 429	115 066
Val-d'Oise	33 871	32 401	32 723	30 060	15 791	14 715	82 385	77 176
Yvelines	44 789	42 374	37 912	34 574	16 614	15 251	99 315	92 199
<b>Normandie</b>	<b>91 715</b>	<b>87 068</b>	<b>93 738</b>	<b>83 269</b>	<b>66 444</b>	<b>61 571</b>	<b>251 897</b>	<b>231 907</b>
Calvados	20 875	19 804	19 896	17 745	14 424	13 369	55 195	50 918
Manche	12 523	11 945	12 987	11 502	9 466	8 763	34 976	32 210
Orne	6 909	6 597	6 711	5 831	6 796	6 356	20 416	18 784
Eure	13 322	12 666	15 227	13 386	7 736	7 282	36 285	33 333
Seine-Maritime	38 086	36 057	38 917	34 804	28 022	25 801	105 025	96 662
<b>Nouvelle-Aquitaine</b>	<b>168 634</b>	<b>160 873</b>	<b>178 931</b>	<b>161 860</b>	<b>112 416</b>	<b>105 571</b>	<b>459 981</b>	<b>428 304</b>
Dordogne	9 359	8 920	12 407	11 059	8 837	8 325	30 603	28 305
Gironde	54 671	52 223	47 776	44 143	24 942	23 522	127 389	119 888
Landes	9 111	8 700	14 792	13 388	6 088	5 763	29 991	27 850
Lot-et-Garonne	7 609	7 245	7 847	7 115	6 606	6 182	22 062	20 542
Pyrénées-Atlantiques	17 541	16 647	18 262	16 066	9 931	9 315	45 734	42 028
Corrèze	5 963	5 694	7 227	6 624	5 969	5 624	19 159	17 942
Creuse	3 060	2 904	3 742	3 331	3 441	3 296	10 243	9 531
Haute-Vienne	12 690	12 173	12 191	11 154	11 736	11 054	36 617	34 381
Charente	8 131	7 773	10 167	9 195	6 069	5 654	24 367	22 623
Charente-Maritime	15 938	15 236	17 597	15 867	11 223	10 534	44 758	41 638
Deux-Sèvres	7 956	7 554	12 121	10 777	7 388	6 839	27 465	25 170
Vienne	16 605	15 802	14 802	13 141	10 186	9 462	41 593	38 405
<b>Occitanie</b>	<b>171 888</b>	<b>162 208</b>	<b>181 428</b>	<b>163 860</b>	<b>90 174</b>	<b>83 864</b>	<b>443 490</b>	<b>409 931</b>
Aude	8 163	7 742	12 901	11 378	5 069	4 722	26 133	23 842
Gard	18 786	17 629	19 264	17 601	11 601	10 760	49 651	45 990
Hérault	38 691	36 353	38 110	34 860	17 121	15 739	93 922	86 951
Lozère	2 809	2 650	2 322	2 072	1 982	1 833	7 113	6 555
Pyrénées-Orientales	12 003	11 394	14 567	13 383	5 945	5 583	32 515	30 360
Ariège	3 796	3 572	4 895	4 359	3 541	3 282	12 232	11 213
Aveyron	6 122	5 741	7 379	6 521	5 583	5 141	19 084	17 403
Gers	4 198	3 960	6 234	5 357	3 723	3 498	14 155	12 815
Haute-Garonne	52 567	49 825	45 982	41 577	18 538	17 433	117 087	108 834
Hautes-Pyrénées	6 248	5 939	6 718	6 113	5 653	5 245	18 619	17 297
Lot	3 769	3 561	5 482	4 774	2 756	2 546	12 007	10 881
Tarn	8 897	8 305	10 810	9 772	5 014	4 648	24 721	22 724
Tarn-et-Garonne	5 839	5 537	6 764	6 094	3 648	3 434	16 251	15 065

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.



**Figure 1.2-3 (fin)**

	Fonction publique de l'état, civils (1)		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils (1)	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
<b>Pays-de-la-Loire</b>	<b>97 671</b>	<b>91 871</b>	<b>93 862</b>	<b>83 832</b>	<b>65 122</b>	<b>59 696</b>	<b>256 655</b>	<b>235 399</b>
Loire-Atlantique	42 673	40 080	36 222	32 642	22 573	20 618	101 468	93 340
Maine-et-Loire	21 715	20 423	18 442	16 270	15 157	13 876	55 314	50 568
Mayenne	6 781	6 346	7 964	7 027	7 165	6 609	21 910	19 982
Sarthe	13 986	13 237	14 001	12 494	10 464	9 615	38 451	35 346
Vendée	12 516	11 784	17 233	15 400	9 763	8 978	39 512	36 162
<b>Provence-Alpes-Côte d'Azur</b>	<b>154 474</b>	<b>146 111</b>	<b>163 799</b>	<b>152 420</b>	<b>76 248</b>	<b>70 683</b>	<b>394 521</b>	<b>369 214</b>
Alpes-de-Haute-Provence	4 245	3 927	5 790	5 162	3 244	3 006	13 279	12 095
Alpes-Maritimes	29 408	28 024	39 735	36 732	15 733	14 788	84 876	79 545
Bouches-du-Rhône	72 078	68 158	64 744	60 862	30 635	28 292	167 457	157 312
Hauts-Alpes	3 989	3 689	5 007	4 423	3 257	2 945	12 253	11 058
Var	30 037	28 667	31 809	29 832	12 706	11 833	74 552	70 333
Vaucluse	14 717	13 646	16 714	15 408	10 673	9 818	42 104	38 872
<b>Total Métropole</b>	<b>2 019 992</b>	<b>1 914 630</b>	<b>1 825 313</b>	<b>1 648 651</b>	<b>1 133 465</b>	<b>1 048 682</b>	<b>4 978 770</b>	<b>4 611 962</b>
<b>DOM</b>	<b>69 195</b>	<b>65 951</b>	<b>69 342</b>	<b>65 651</b>	<b>27 622</b>	<b>26 835</b>	<b>166 159</b>	<b>158 437</b>
Guadeloupe	15 359	14 646	14 840	13 950	6 577	6 421	36 776	35 018
Martinique	14 472	13 824	15 927	14 942	8 197	8 035	38 596	36 802
Guyane	10 484	10 126	7 836	7 593	3 183	3 086	21 503	20 804
La Réunion	28 880	27 355	30 739	29 165	9 665	9 293	69 284	65 814
<b>Total France entière, agents civils (1)</b>	<b>2 089 187</b>	<b>1 980 581</b>	<b>1 894 655</b>	<b>1 714 301</b>	<b>1 161 087</b>	<b>1 075 517</b>	<b>5 144 929</b>	<b>4 770 399</b>
<b>Total France entière, y compris militaires</b>	<b>2 392 579</b>	<b>2 280 793</b>	<b>1 894 655</b>	<b>1 714 301</b>	<b>1 161 087</b>	<b>1 075 517</b>	<b>5 448 321</b>	<b>5 070 612</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

**Figure 1.2-4 : Taux d'administration (à partir des effectifs en équivalent temps plein) par région (1) au 31 décembre 2014 en France**

(en %)	Fonction publique de l'État, civils (1)	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total fonction publique, civils (1)
Auvergne-Rhône-Alpes	27,4	24,0	16,2	67,7
Bourgogne-Franche-Comté	27,0	22,5	19,9	69,4
Bretagne	28,8	25,0	17,6	71,4
Centre-Val de Loire	25,6	23,6	18,2	67,4
Corse	30,5	34,1	14,5	79,1
Grand-Est	28,8	20,3	17,8	67,0
Hauts-de-France	27,5	24,2	17,5	69,1
Île-de-France	39,7	28,0	14,0	81,7
Normandie	26,1	25,0	18,5	69,5
Nouvelle-Aquitaine	27,2	27,4	17,9	72,5
Occitanie	28,0	28,3	14,5	70,8
Pays-de-La-Loire	24,7	22,6	16,1	63,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	29,3	30,5	14,2	74,0
<b>France métropolitaine</b>	<b>29,8</b>	<b>25,6</b>	<b>16,3</b>	<b>71,8</b>
<b>DOM</b>	<b>35,1</b>	<b>35,0</b>	<b>14,3</b>	<b>84,4</b>
Guadeloupe	36,6	34,9	16,0	87,5
Martinique	36,5	39,5	21,2	97,3
Guyane	39,8	29,8	12,1	81,7
La Réunion	32,4	34,6	11,0	78,0
<b>Total métropole + DOM</b>	<b>29,9</b>	<b>25,9</b>	<b>16,3</b>	<b>72,1</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

**Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant entre fin 2013(1) et fin 2014 en France**

		2013 (1)	2014	Évolution annuelle moyenne 2014/2004 (en %)	Évolution 2014/2013 (en %)
FPE	Ministères	1 926 041	1 911 702	-2,4	-0,7
	EPA nationaux à recrutement de droit public	474 561	480 877	8,3	1,3
	<b>Fonction publique de l'État (FPE)</b>	<b>2 400 602</b>	<b>2 392 579</b>	<b>-1,0</b>	<b>-0,3</b>
FPT	Collectivités territoriales	1 404 788	1 411 608	1,9	0,5
	EPA locaux	473 958	483 047	3,2	1,9
	<b>Fonction publique territoriale (FPT)</b>	<b>1 878 746</b>	<b>1 894 655</b>	<b>2,2</b>	<b>0,8</b>
FPH		1 152 707	1 161 087	1,1	0,7
<b>Ensemble de la fonction publique</b>		<b>5 432 055</b>	<b>5 448 321</b>	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>
Emploi total (en milliers) <sup>(2)</sup>		27 205	27 242	0,4	0,1
Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) <sup>(3)</sup>		20,0	20,0		

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

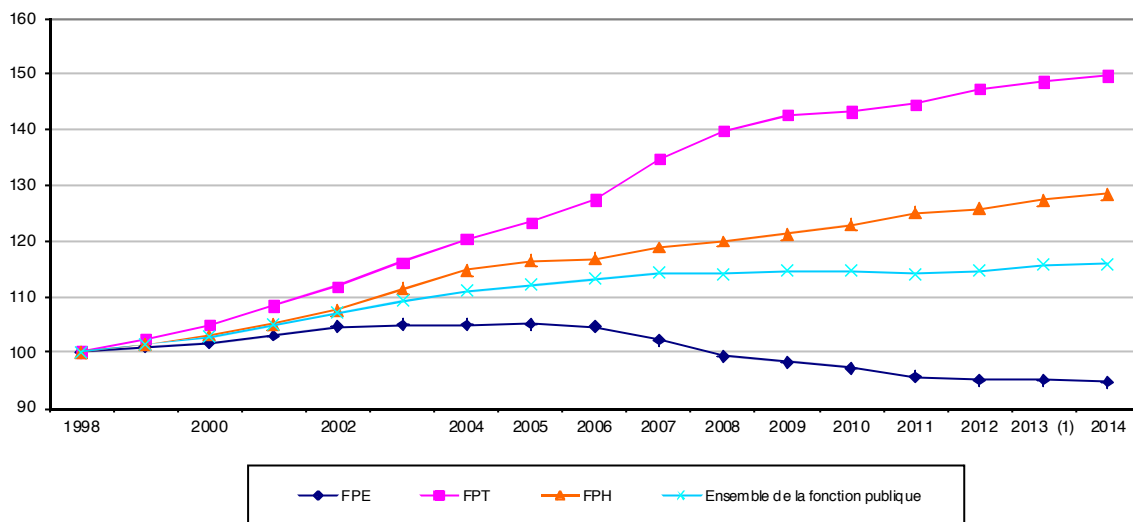
(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Emploi en France entière, hors contingent, soit les salariés + les non-salariés. Le chiffre de l'emploi total en 2013 a été révisé par rapport à l'édition précédente de ce rapport.

(3) Rapport en FPE+FPT+FPH/emploi total.

**Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique par versant entre le 31 décembre 1998 et 31 décembre 2014 en France**

(base 100 au 31 décembre 1998)



Source : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

Note : Selon la direction générale des collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes 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, éditions 2009-2010

**Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique par statut entre fin 2013(1) et fin 2014 en France**

		2013(1)	2014	Évolution annuelle moyenne 2014/2004 (en %)	Évolution 2014/2013 (en %)
<b>FPE, y compris EPA</b>	Fonctionnaires	1 529 415	1 537 855	-1,6	0,6
	Contractuels	385 530	375 652	2,3	-2,6
	Militaires	309 800	303 392	-1,3	-2,1
	Autres catégories et statuts (2)	175 857	175 680	-1,6	-0,1
	<b>Total</b>	<b>2 400 602</b>	<b>2 392 579</b>	<b>-1,0</b>	<b>-0,3</b>
	Part de contractuels (en %)	<b>16,1</b>	<b>15,7</b>		
<b>FPT, y compris EPA</b>	Fonctionnaires (3)	1 453 109	1 468 020	2,4	1,0
	Contractuels	362 827	364 199	1,8	0,4
	Autres catégories et statuts (3)	62 810	62 436	0,0	-0,6
	<b>Total</b>	<b>1 878 746</b>	<b>1 894 655</b>	<b>2,2</b>	<b>0,8</b>
	Part de contractuels (en %)	<b>19,3</b>	<b>19,2</b>		
<b>FPH</b>	Fonctionnaires	836 041	838 375	0,5	0,3
	Contractuels	198 708	202 778	3,6	2,0
	Autres catégories et statuts (2)	117 958	119 934	1,8	1,7
	<b>Total</b>	<b>1 152 707</b>	<b>1 161 087</b>	<b>1,1</b>	<b>0,7</b>
	Part de contractuels (en %)	<b>17,2</b>	<b>17,5</b>		
<b>Ensemble de la fonction publique</b>	Fonctionnaires (5)	3 818 565	3 844 250	0,2	0,7
	Contractuels	947 065	942 629	2,4	-0,5
	Militaires	309 800	303 392	-1,3	-2,1
	Autres catégories et statuts (2)	356 625	358 050	-0,3	0,4
	<b>Total</b>	<b>5 432 055</b>	<b>5 448 321</b>	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>
	Part de contractuels (en %)	<b>17,4</b>	<b>17,3</b>		

Source : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

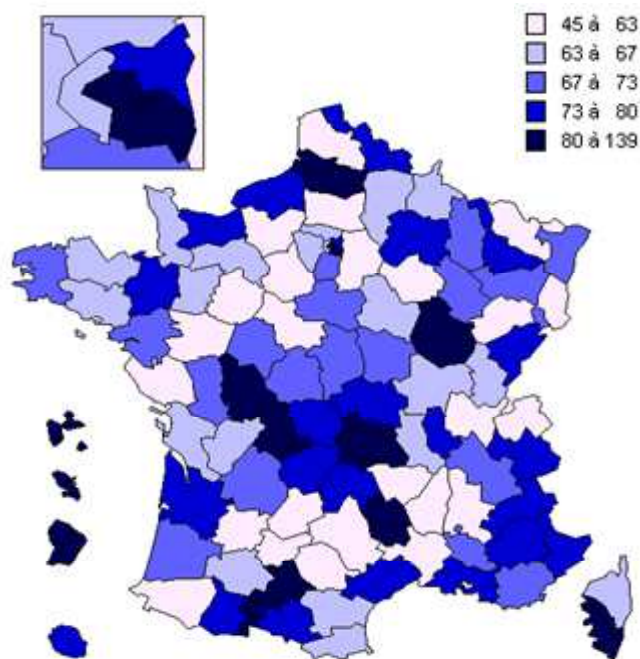
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situé en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

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

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

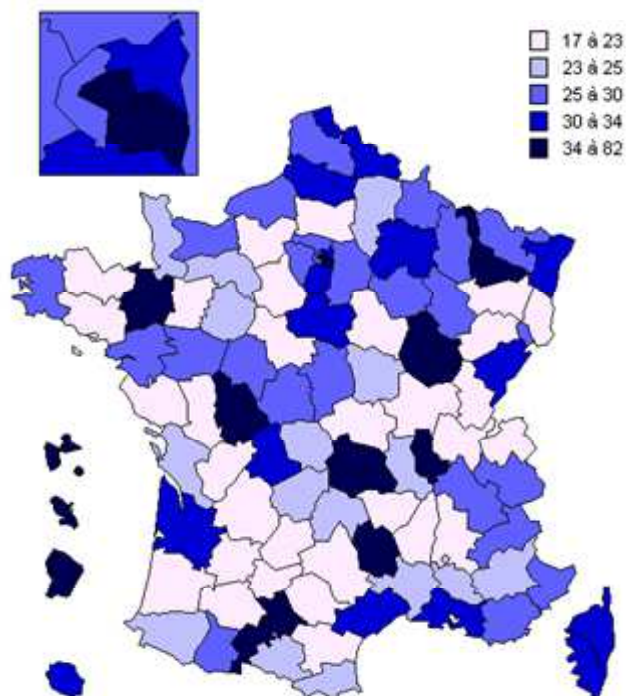
**Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois fonctions publiques, agents civils, par département au 31 décembre 2014**



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : Ensemble de la fonction publique. Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étrangers. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Taux d'administration France entière = 72,1 ‰ ; France métropolitaine = 71,8 ‰

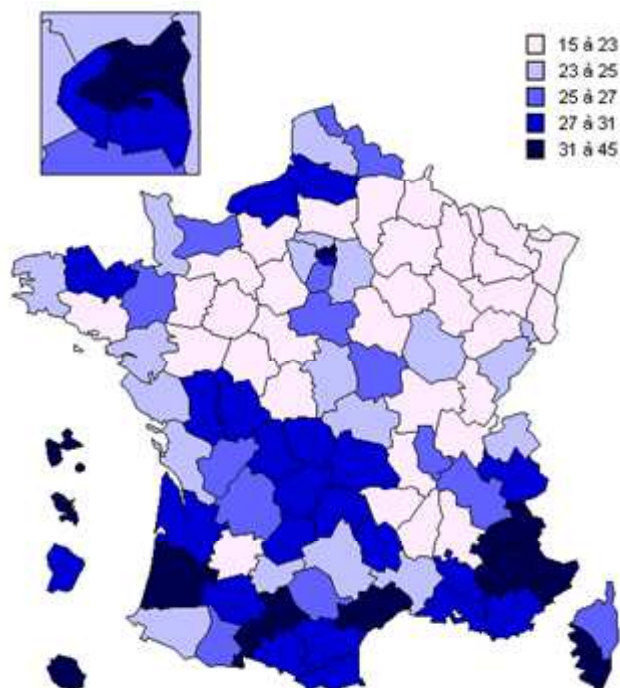
**Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État, agents civils, par département au 31 décembre 2014**



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : FPE. Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés

Taux d'administration France entière = 29,9 ‰ ; France métropolitaine = 29,8 ‰

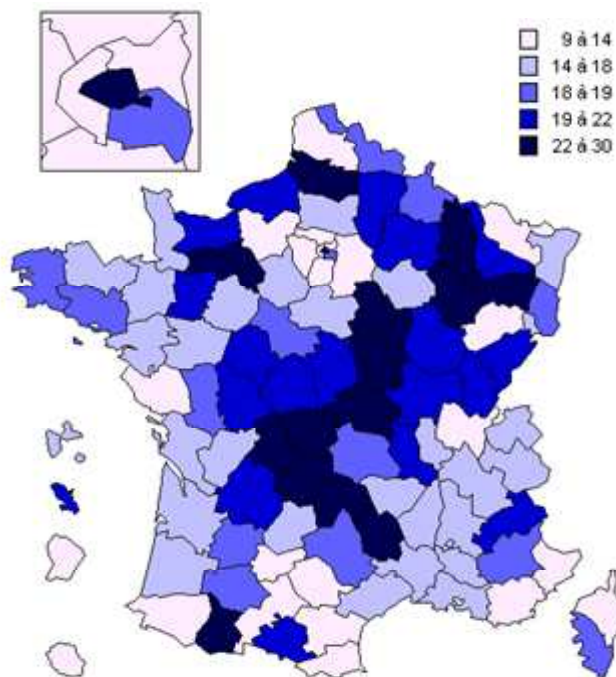
**Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2014**



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : FPT. Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Taux d'administration 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 2014**



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : FPH. Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Taux d'administration France entière = 16,3 % ; France métropolitaine = 16,3 %

**Figure 1.3-1 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre 2014 en France**

	2014						Effectifs totaux (ministères + EPA) fin 2013	Évolution des effectifs totaux entre 2013 et 2014 (en %)
	Effectifs totaux (ministères + EPA)	Effectifs des ministères	Effectifs des EPA	dont non-fonctionnaires des EPA	Part des effectifs dans les EPA (en %)	dont effectifs dans les EPA en situation dérogatoire (en %) <sup>(1)</sup>		
Affaires étrangères	3 742	3 583	159	34	4,2	0,0	3 933	-4,9
Agriculture, Alimentation et Forêt	45 373	32 306	13 067	10 000	28,8	5,8	45 332	0,1
Culture et Communication	25 046	11 189	13 857	10 429	55,3	76,5	24 813	0,9
Défense	27 063	262 388	8 250	4 623	3,0	35,7	281 025	-3,7
Écologie, Développement durable et Énergie	79 434	56 902	22 532	6 366	28,4	29,7	81 494	-2,5
Ministères économiques et financiers	161 425	149 410	12 015	6 953	7,4	78,2	164 568	-1,9
<i>Économie et Finances</i>	159 943	147 928	12 015	6 953	7,5	78,2	162 985	-1,9
<i>Redressement productif</i>	1 482	1 482	-	-	0,0	-	1 583	-6,4
Ministères de l'enseignement	1 327 986	1 000 053	327 933	158 581	24,7	3,7	1 325 752	0,2
<i>Éducation nationale</i>	1 069 623	991 055	785 68	75 823	7,3	0,0	1 067 704	0,2
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	258 363	8 998	249 365	82 758	96,5	4,9	258 048	0,1
Intérieur et Outre-mer	288 463	286 249	2 214	1 404	0,8	50,6	285 864	0,9
<i>Police</i>	139 230	139 230	-	-	-	-	137 964	0,9
<i>Outre-mer</i>	1 516	1 516	-	-	-	-	1 317	15,1
<i>Intérieur, autre</i>	147 717	145 503	2 214	1 404	1,5	51	146 583	0,8
Justice	79 694	78 857	837	293	1,1	14	78 167	2,0
Services du Premier ministre	10 360	9 818	542	228	5,2	-	10 010	3,5
Ministères sociaux	100 418	20 947	79 471	68 117	79,1	80,6	99 644	0,8
<i>Affaires sociales et Santé</i>	34 240	10 803	23 437	13 864	68,4	45,5	34 530	-0,8
<i>Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social</i>	63 446	10 144	53 302	53 153	84,0	99,9	62 304	1,8
<i>Sports</i>	2 732	-	2 732	1 100	100,0	3,3	2 810	-2,8
<b>Total</b>	<b>2 392 579</b>	<b>1 911 702</b>	<b>480 877</b>	<b>267 028</b>	<b>20,1</b>	<b>22,4</b>	<b>2 400 602</b>	<b>-0,3</b>

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

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

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable et Énergie.

Note de lecture : 5,8 % des effectifs des EPA du ministère de l'Agriculture, Alimentation et Forêt relèvent d'un EPA dérogatoire.

(1) EPA en situation dérogatoire : EPA dans lequel le statut normal de recrutement est celui de contractuel, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des contractuels concerne, selon les cas, tous les emplois de l'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emploi de personnel ouvrier des Crous).

**Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique (1) au 31 décembre 2014 en France**

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part de femmes (en %)
EPA nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires <sup>(2)</sup>	Fonctionnaires	123 588	34 041	37 218	252	195 099	49,0
	Contractuels	60 948	77 889	22 328	13 645	174 810	57,5
	Militaires et militaires volontaires	78	310	714	3	1 105	69,4
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	559	403	1 082	5	2 049	25,7
	<b>Total</b>	<b>185 173</b>	<b>112 643</b>	<b>61 342</b>	<b>13 905</b>	<b>373 063</b>	<b>52,9</b>
	Part de femmes (en %)	43,3	61,9	65,0	55,4	52,9	
EPA nationaux à recrutement de droit public dérogatoires <sup>(2)</sup>	Fonctionnaires	2 354	4 401	6 467	124	13 346	54,3
	Contractuels	19 055	25 424	45 715	2 024	92 218	67,3
	Militaires et militaires volontaires	9	-	-	1	10	30,0
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	1 240	26	970	4	2 240	51,3
	<b>Total</b>	<b>22 658</b>	<b>29 851</b>	<b>53 152</b>	<b>2 153</b>	<b>107 814</b>	<b>65,3</b>
	Part de femmes (en %)	49,8	69,8	69,9	54,3	65,3	
EPA nationaux à recrutement de droit privé <sup>(3)</sup>	Fonctionnaires	29	-	-	-	29	37,9
	Contractuels	4 997	3 020	4 568	-	12 585	74,7
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	1 722	-	10	-	1 732	60,1
	<b>Total</b>	<b>6 748</b>	<b>3 020</b>	<b>4 578</b>	<b>-</b>	<b>14 346</b>	<b>72,8</b>
		Part de femmes (en %)	59,2	81,5	87,3	-	72,8

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

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

- (1) Certaines populations de contractuels peuvent avoir été mal identifiées et classées par défaut en catégorie C.  
 (2) Y compris les agents des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) de l'Éducation nationale et les EPL de l'enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (IRA, ENA, IUFM, École polytechnique, École nationale de la magistrature, etc.). Ne comprend pas les agents payés directement par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités, par exemple).  
 (3) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acoss, Cnamts, CNAF, Cnavts) et École nationale supérieure de sécurité sociale (En3s).  
 (4) La catégorie "Autres catégories et statuts" recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants  
 EPA en situation dérogatoire : EPA dans lequel le statut normal de recrutement est celui de non-titulaire, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des non-titulaires concerne, selon les cas, tous les emplois de l'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

**Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalents temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre 2014 en France**

	2013		2014									
	Effectifs physiques	ETP	Fonctionnaires		Contractuels		Militaires et militaires volontaires		Autres catégories et statuts (1)		Total	
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Affaires étrangères	3 765	3 662	2 894	2 843	566	520	112	111	11	10	3 583	3 483
Agriculture, Alimentation et Forêt	32 177	30 251	23 999	23 220	3 557	2 990	10	10	4 740	4 312	32 306	30 532
Culture et Communication	11 141	10 759	9 626	9 398	1 558	1 378	<5	<5	<5	<5	11 189	10 782
Défense	27 2764	2 70 280	34 898	34 027	7 287	6 928	198 237	197 018	21 966	21 942	262 388	259 914
Écologie, Développement durable et Énergie	62 218	60 535	47 844	46 636	2 848	2 586	343	343	5 867	5 856	56 902	55 420
Ministères économique et financier	152 486	145 319	143 054	137 509	5 910	4 756	86	85	360	350	149 410	142 699
Économie et Finances	150 903	143 892	141 927	136 411	5 555	4 503	86	85	360	350	147 928	141 349
Redressement productif	1 583	1 107	1 127	1 098	355	253	-	-	-	-	1 482	1 351
Ministères de l'enseignement	99 9691	94 6 925	80 1 362	777 821	61 752	49 383	36	36	136 903	127 845	1 000 053	955 086
Éducation nationale	99 491	93 8 190	793 601	770 393	60 519	48 246	33	33	136 902	127 844	99 1 055	946 516
Enseignement supérieur et Recherche	9 200	8 735	7 761	7 428	1 233	1 138	<5	<5	<5	<5	8 998	8 570
Intérieur et Outre-mer	28 3634	2 78 208	16 7 506	165 116	13 865	12 658	103 365	101 451	1 513	1 504	286 249	280 730
Police	137 964	1 35 878	126 928	1 25 864	11 359	10 264	96	96	847	842	1 39 230	137 065
Outre-mer	1 317	943	46	46	17	16	1 443	1 391	10	10	1 516	1 463
Intérieur, autre	14 4353	14 1 388	40 532	39 207	2 489	2 379	101 826	99 964	656	652	145 503	142 202
Justice	77 321	74 278	72 008	70 141	6 800	5 546	37	37	12	7	78 857	75 732
Services du Premier ministre	9 466	9 134	7 326	7 176	2 450	2 244	30	30	12	10	9 818	9 460
Ministères sociaux	21 378	20 583	18 893	18 273	2 031	1 916	16	16	7	7	20 947	20 212
Affaires sociales et Santé	11 065	9 307	9 476	9 208	1 312	1 229	11	11	<5	<5	10 803	10 453
Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social	10 313	9 886	9 417	9 065	7 19	687	5	5	<5	<5	10 144	9 760
<b>Total</b>	<b>1 926 041</b>	<b>1 849 932</b>	<b>1 329 410</b>	<b>1 292 160</b>	<b>108 624</b>	<b>90 905</b>	<b>30 227</b>	<b>299 142</b>	<b>171 391</b>	<b>161 843</b>	<b>1 911 702</b>	<b>1 844 050</b>
<b>Total hors enseignants</b>	<b>1 059 444</b>	<b>1 017 304</b>	<b>623 868</b>	<b>606 883</b>	<b>74 867</b>	<b>60 897</b>	<b>30 226</b>	<b>299 128</b>	<b>30 175</b>	<b>30 081</b>	<b>1 031 173</b>	<b>996 989</b>

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

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

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable et Énergie.

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

**Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre 2014 en France**

		Enseignants <sup>(1)</sup>	Hors enseignants	Part des enseignants (en %)	Part de titulaires parmi les enseignants (en %)
<b>Ministères</b>	Agriculture, Alimentation et Forêt	11 918	20 388	36,9	60,3
	Culture et Communication	1 229	9 960	11,0	71,8
	Ministères de l'enseignement	864 048	136 005	86,4	80,3
	Éducation nationale	860 870	130 185	86,9	80,3
	Enseignement supérieur	3 178	5 820	35,3	90,6
	Autres ministères	3 334	864 820	0,4	98,8
	<b>Total</b>	<b>880 529</b>	<b>1 031 173</b>	<b>46,1</b>	<b>80,1</b>
<b>EPA</b>	Agriculture, Alimentation et Forêt	1 535	11 532	11,7	16,5
	Culture et Communication	830	13 027	6,0	2,3
	Ministères de l'enseignement	81 540	246 393	24,9	84,9
	Éducation nationale	3 361	75 207	4,3	22,2
	Enseignement supérieur	78 179	171 186	31,4	87,6
	Autres ministères	1 620	124 400	1,3	53,1
	<b>Total</b>	<b>85 525</b>	<b>395 352</b>	<b>17,8</b>	<b>82,2</b>
<b>Total FPE</b>	<b>966 054</b>	<b>1 426 525</b>	<b>40,4</b>	<b>80,3</b>	

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

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

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

(1) Y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

**Figure 1.3-5 : Effectifs physiques des agents civils(1) des ministères par région et ministère au 31 décembre 2014 en France**

	Ministères de l'enseignement	Intérieur et Outre-mer	Ministères économique et financier	Justice	Défense	Écologie, Développement durable et Énergie	Agriculture, Alimentation et Forêt	Autres ministères (2)	Total, agents civils
Auvergne-Rhône-Alpes	117 674	15 839	15 585	7 453	4 462	5 780	4 201	3 051	174 045
Bourgogne-Franche-Comté	42 522	5 302	5 587	3 881	1 127	2 316	2 323	1 287	64 345
Bretagne	47 713	5 317	6 339	2 895	8 590	3 642	2 671	1 219	78 386
Centre-Val de Loire	36 554	4 535	4 567	2 693	3 631	1 761	1 346	1 013	56 100
Corse	4 514	1 327	917	556	137	676	217	294	8 638
Grand-Est	84 194	13 462	11 045	7 377	5 377	4 814	2 279	2 305	130 853
Hauts-de-France	98 264	14 394	10 867	7 677	1 123	3 584	1 748	2 142	139 799
Île-de-France	190 324	66 200	42 747	17 319	16 502	11 560	3 510	22 516	370 678
Normandie	50 237	6 370	6 410	3 610	1 928	2 735	1 487	1 308	74 085
Nouvelle-Aquitaine	80 505	12 169	11 834	6 413	7 419	5 867	3 752	2 681	130 640
Occitanie	80 694	13 117	12 175	6 068	1 947	5 493	4 276	2 358	126 128
Pays de la Loire	53 931	4 993	7 141	2 928	1 429	2 327	2 515	2 167	77 431
Provence-Alpes-Côte d'Azur	71 583	14 948	10 062	6 945	9 752	3 940	1 197	2 110	120 537
<b>Total métropole</b>	<b>958 709</b>	<b>177 973</b>	<b>145 276</b>	<b>75 815</b>	<b>63 424</b>	<b>54 495</b>	<b>31 522</b>	<b>44 451</b>	<b>1 551 665</b>
Guadeloupe	8 372	1 249	1 164	738	33	511	197	262	12 526
Martinique	7 897	1 319	1 181	702	226	539	200	214	12 278
Guyane	6 564	791	448	457	216	505	140	144	9 265
La Réunion	18 475	1 552	1 255	1 108	252	509	237	303	23 691
<b>DOM</b>	<b>41 308</b>	<b>4 911</b>	<b>4 048</b>	<b>3 005</b>	<b>727</b>	<b>2 064</b>	<b>774</b>	<b>923</b>	<b>57 760</b>
<b>Total métropole + DOM</b>	<b>1 000 017</b>	<b>182 884</b>	<b>149 324</b>	<b>78 820</b>	<b>64 151</b>	<b>56 559</b>	<b>32 296</b>	<b>45 374</b>	<b>1 609 425</b>

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

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

(1) Hors militaires et militaires volontaires.

(2) Les autres ministères regroupent les ministères suivants : Affaires étrangères, Culture et Communication, Affaires sociales et Santé, Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social, Sports et services du Premier ministre.



**Figure 1.3-6 : Evolution des effectifs physiques des ministères et leurs EPA rattachés entre le 31 décembre 2004 et 31 décembre 2014 en France**

		2013	2014	Évolution annuelle moyenne sur 2014/2004 (en %)	Évolution sur 2014/2013 (en %)
<b>Affaires étrangères</b>	Ministère	3 765	3 583	-2,2	-4,8
	EPA	168	159	-28,2	-5,4
	<b>Total</b>	<b>3 933</b>	<b>3 742</b>	<b>-8,2</b>	<b>-4,9</b>
<b>Agriculture, Alimentation et Forêt</b>	Ministère	32 177	32 306	-2,7	0,4
	EPA	13 155	13 067	-5,3	-0,7
	<b>Total</b>	<b>45 332</b>	<b>45 373</b>	<b>-3,5</b>	<b>0,1</b>
<b>Culture et Communication</b>	Ministère	11 141	11 189	-2,1	0,4
	EPA	13 672	13 857	5,4	1,4
	<b>Total</b>	<b>24 813</b>	<b>25 046</b>	<b>1,3</b>	<b>0,9</b>
<b>Défense</b>	Ministère	272 764	262 388	-4,8	-3,8
	EPA	8 261	8 250	5,0	-0,1
	<b>Total</b>	<b>281 025</b>	<b>270 638</b>	<b>-4,6</b>	<b>-3,7</b>
<b>Écologie, Développement durable et Énergie</b>	Ministère	62 218	56 902	-6,7	-8,5
	EPA	19 276	22 532	6,1	16,9
	<b>Total</b>	<b>81 494</b>	<b>79 434</b>	<b>-4,5</b>	<b>-2,5</b>
<b>Ministères économique et financier</b>	Ministère	152 486	149 410	-2,4	-2,0
	EPA	12 082	12 015	1,3	-0,6
	<b>Total</b>	<b>164 568</b>	<b>161 425</b>	<b>-2,2</b>	<b>-1,9</b>
<b>Ministères de l'enseignement</b>	Ministère	999 691	1 000 053	-2,8	0,0
	EPA	326 061	327 933	11,6	0,6
	<b>Total</b>	<b>1 325 752</b>	<b>1 327 986</b>	<b>-0,8</b>	<b>0,2</b>
<b>Intérieur et Outre-mer</b>	Ministère	283 634	286 249	3,5	0,9
	EPA	2 230	2 214	18,3	-0,7
	<b>Total</b>	<b>285 864</b>	<b>288 463</b>	<b>3,6</b>	<b>0,9</b>
<b>Justice</b>	Ministère	77 321	78 857	0,9	2,0
	EPA	846	837	-4,6	-1,1
	<b>Total</b>	<b>78 167</b>	<b>79 694</b>	<b>0,8</b>	<b>2,0</b>
<b>Services du Premier ministre</b>	Ministère	9 466	9 818	10,8	3,7
	EPA	544	542	-9,2	-0,4
	<b>Total</b>	<b>10 010</b>	<b>10 360</b>	<b>7,7</b>	<b>3,5</b>
<b>Ministères sociaux</b>	Ministère	21 378	20 947	-5,2	-2,0
	EPA	78 266	79 471	6,6	1,5
	<b>Total</b>	<b>99 644</b>	<b>100 418</b>	<b>2,6</b>	<b>0,8</b>
<b>Total</b>	Ministère	1 926 041	1 911 702	-2,4	-0,7
	EPA	474 561	480 877	8,3	1,3
	<b>Total</b>	<b>2 400 602</b>	<b>2 392 579</b>	<b>-1,0</b>	<b>-0,3</b>
<b>Total (hors ministère de l'enseignement)</b>	Ministère	926 350	911 649	-1,9	-1,6
	EPA	148 500	152 944	3,5	3,0
	<b>Total</b>	<b>1 074 850</b>	<b>1 064 593</b>	<b>-1,3</b>	<b>-1,0</b>

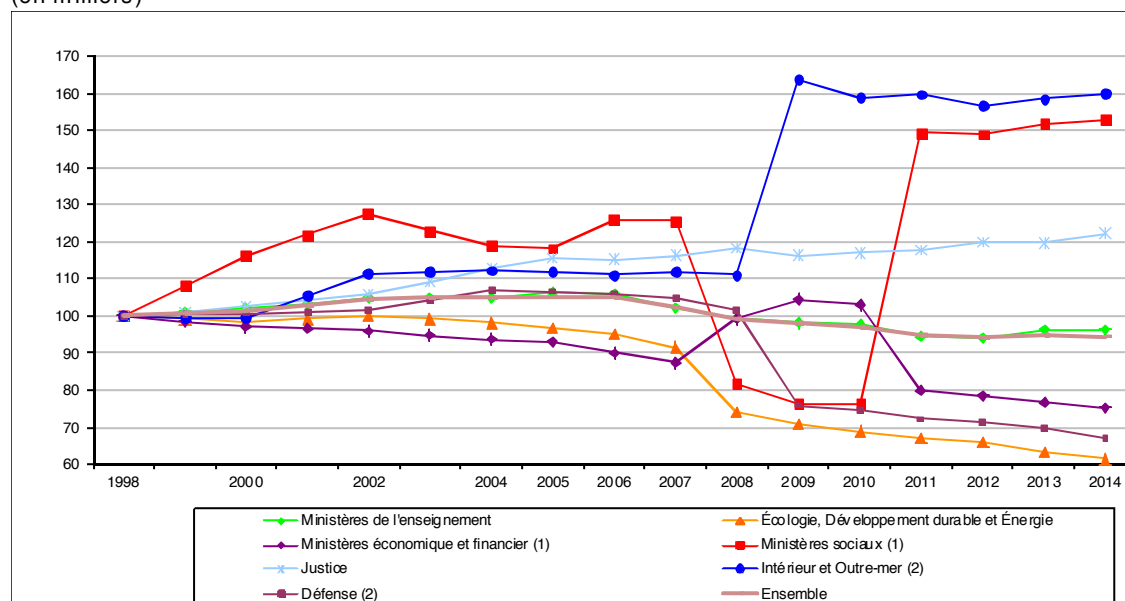
Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères de l'Économie et des Finances et du Redressement productif.
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative et à l'Enseignement supérieur et de la Recherche ;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales et à la Santé, au Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social et aux Sports
- les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer ont également été regroupés.
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable et Énergie.

**Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères de 1998 à 2014**  
(en milliers)



Source : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères de l'Économie et des Finances et du redressement productif.

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative et à l'Enseignement supérieur et la Recherche ;

- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales et Santé, au Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social et aux Sports ;

- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, transport et logement.

(1) Le ministère de l'Emploi, sous tutelle des ministères économiques et financiers depuis 2008, est rattaché au ministère du Travail, Santé et Emploi au cours de l'année 2011.

(2) Les effectifs du programme 152 Gendarmerie nationale ont été transférés du ministère de la Défense vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, Collectivités territoriales et immigration au cours de l'année 2009.

**Figure 1.3-8 : Effectifs physiques des agents des ministères par statut entre fin 2004 et fin 2014 en France**

	2013	2014	Évolution annuelle moyenne 2014/2004 (en %)	Évolution 2014/2013 (en %)
Fonctionnaires	1 323 573	1 329 410	-2,6	0,4
Contractuels	121 949	108 624	-3,8	-10,9
Militaires	308 689	302 277	-1,3	-2,1
Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	171 830	171 391	-1,7	-0,3
<b>Total ministères</b>	<b>1 926 041</b>	<b>1 911 702</b>	<b>-2,4</b>	<b>-0,7</b>

Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

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

### **Périmètre de décompte des effectifs dans les ministères**

Selon les concepts établis par la DGAFP, les effectifs des ministères peuvent s'évaluer sous différents angles selon que l'on s'intéresse à l'effectif payé sur le plafond d'emplois du ministère, à l'effectif « en fonction dans le ministère » (que l'agent soit ou non rémunéré sur le plafond d'emplois) ou à l'effectif « géré par le ministère » (que l'agent soit ou non inclus dans le plafond d'emplois, et qu'il soit ou non en fonction). L'agent est considéré comme étant géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière (organisation du recrutement, des promotions, etc.) : on s'intéresse donc ici à la gestion au sens « strict » du terme, ou gestion « statutaire ». Par ailleurs, le ministère est défini comme l'ensemble des services centraux et déconcentrés, hors les établissements publics administratifs (EPA) sous sa tutelle. Ainsi, les mêmes concepts peuvent s'appliquer aux EPA au sein desquels on distingue : les effectifs payés sur le budget de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres), les effectifs en fonction dans l'établissement et les effectifs gérés par l'établissement (corps propres à l'établissement et non-titulaires).

Les trois notions « payés », « en fonction », « gérés » ne se recoupent pas nécessairement. La connaissance des effectifs « en fonction » et « gérés » nécessite une enquête particulière auprès des services gestionnaires des ministères. En effet, il faut prendre en compte les informations de gestion qui retracent la position statutaire de l'agent, non disponible au travers des seuls « retours paye ». Par exemple, un agent mis à disposition d'un ministère est en fonction dans ce ministère ; il peut être ou non rémunéré sur le plafond d'emplois du ministère d'accueil (cas de la délégation de gestion dans le cas positif), et reste géré par son administration d'origine (voir schéma explicatif suivant).

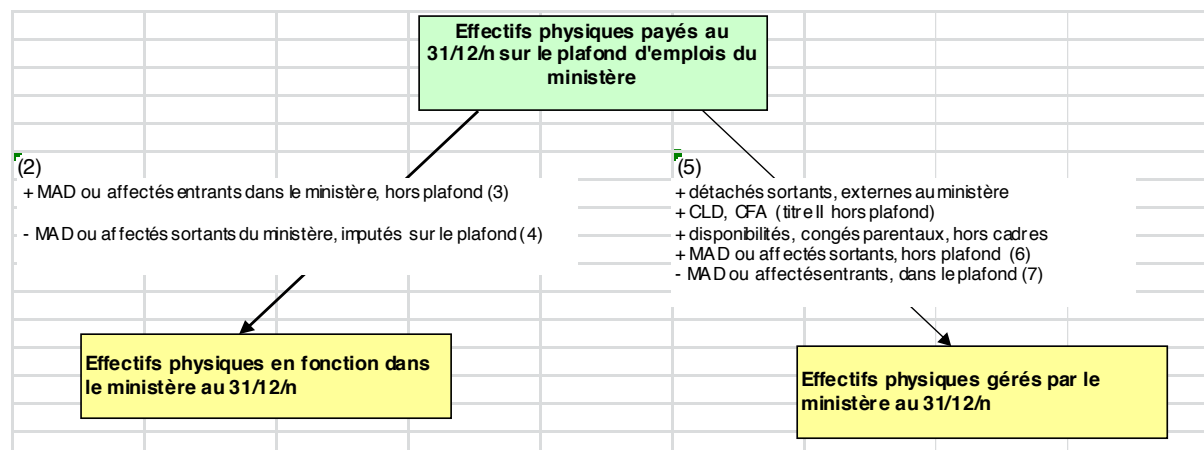
Les résultats au 31 décembre 2014 présentés dans la suite de cette fiche thématique sont issus de l'enquête annuelle TEMS (Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la FPE) menée par le département des études et des statistiques de la DGAFP (voir l'encadré Définitions et méthodes ci-dessous).

Fin 2014, sur le champ des ministères, l'écart d'effectifs entre les trois périmètres de décompte s'explique essentiellement par le nombre de détachements, de disponibilités et par le nombre de mises à disposition importants aux ministères de l'enseignement et à l'Écologie, développement durable, transports et logement du fait de la deuxième vague de décentralisation. En effet, plus d'un tiers des détachements sortants des ministères de l'enseignement sont à relier aux transferts des personnels ouvriers en position de détachement longue durée auprès d'une collectivité territoriale. Les mises à disposition sortantes du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement résultent, quant à elles, en grande majorité du transfert des parcs des Directions Départementales des Territoires (ex Directions départementales de l'équipement D.D.E) vers les conseils généraux. Dans ces cas précis, la position de mise à disposition précède l'intégration des personnels au sein la FPT (situation où les agents exercent leur droit d'option) ou le détachement sans limitation de durée, vers lequel basculent automatiquement les agents au bout de deux ans. Hors effet décentralisation, les mises à disposition jouent peu dans l'explication des écarts d'effectifs entre les trois périmètres.

Le ministère de la Défense qui, en raison de ses missions, gère des militaires affectés hors du ministère et rémunérés « hors budget Défense » mérite également d'être distingué.

Le même raisonnement peut s'appliquer aux établissements publics administratifs. Les effectifs « payés » sont ceux dont la rémunération s'impute sur le budget propre de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres). Les effectifs « en fonction » dans l'EPA tiennent compte des personnels affectés ou mis à disposition gratuitement. Les effectifs « gérés » par l'EPA correspondent aux corps propres à l'établissement dont ce dernier organise le recrutement et la promotion, aux non-titulaires recrutés directement par l'EPA et, le cas, échéant aux bénéficiaires de contrats aidés.

## Passage des effectifs payés sur plafond d'emplois du ministère (1) à ses effectifs en fonction et gérés



(1) Ici ministère au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle.

(2) + : ajout des effectifs en fonction, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère ;

- : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et en fonction hors du ministère.

(3) Remboursement sur titre II hors plafond, ou titre III, ou sans remboursement.

(4) Remboursement sur titre II ou sans remboursement, par exemple personnels à destination des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère (écoles de formation, etc.).

(5) + : ajout des effectifs gérés, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère, éventuellement inclus dans le titre II des dépenses de personnel mais hors plafond, - : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et non gérés par lui.

(6) Rémunération imputée sur le titre II d'un autre ministère (personnel payé directement par cet autre ministère ou par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion ou d'un transfert d'emplois en gestion) ou sur le budget d'une entité autre qu'un ministère.

(7) Rémunération imputée sur le titre II du ministère (payés directement par le ministère d'accueil ou payés par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion).

## L'Enquête TEMS

L'Enquête TEMS permet à la fois :

- de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs au sein d'un ministère (administration centrale et services déconcentrés) et de ses établissements publics ;

- et de mesurer la mobilité statutaire des agents des ministères (voir à ce sujet la Fiche thématique 4.7 Mobilité et promotion sociale des agents de la fonction publique).

Pour la partie « Transparence de l'emploi » dont les résultats au 31 décembre 2013 sont présentés dans cette fiche, le questionnaire d'enquête prévoit la répartition des effectifs « payés », « en fonction » et « gérés » par statut (titulaires, non titulaires, ouvriers d'État et militaires) et catégorie hiérarchique. Pour les établissements publics, seule une ventilation par statut est demandée. La synthèse des réponses des ministères présentée ici porte sur les effectifs totaux déclarés, sans distinction du statut ou de la catégorie hiérarchique

**Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2014**

Ministères	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère (1)	Effectifs physiques gérés par le ministère (2), dont :		
			total	en position de détachement externe, MAD ou affectés sortants du ministère (3)	en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), congé de fin d'activité (CFA), hors cadres
Affaires étrangères et européennes	14 078	14 513	14 307	392	288
Agriculture, Alimentation et Pêche	32 708 (4)	32 510	41 058	7 447 (5)	1 276
Ministères économique et financier	152 762	151 768	163 227 (6)	4 488	3 979
Ministères économiques et financiers	148 919	148 005	159 032	4 313	3 765
Caisse des dépôts	3 843	3 763	4 195	175	214
Culture et Communication	11 168	3 653	3 984	451	406
Défense					
Personnels civils	62 763	62 510	77 822	5 061	1 859
Personnels militaires	205 292	206 639	217 776	2 169	27
Écologie, développement durable, transports et logement					
Aviation civile	10 768	11 127	11 127	116	139
Hors Aviation civile	47 236 (6)	42 967	61 931	19 404	2 292
CGET (ex Datar) (7)	nd	nd	nd	nd	nd
Ministères de l'enseignement	1 081 850 (8)	1 081 055	1 199 168	27 948 (9)	28 755 (10)
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration					
Police nationale	143 301	142 536	127 511	793	1 421
Hors Police nationale	130 753 (11)	128 319	154 656	1 979	1 504
Justice et libertés	76 187	76 299	78 681	1 129	1 354
Ministères sociaux					
Santé et Sports	10 856	9 948	11 625	2 683	597
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité et Ville	10 194	9 997	10 624	471	280
Services du Premier ministre (résultats partiels)					
Services généraux (DSAF, SGG, SIG, SGMAP, APM), Cabinets, Commissions rattachées aux services centraux. (*)	606	2 286	2 611	196	119
Cour des comptes	1 781	1 787	2 062	223	52
Dila	741	741	741	0	1
Lecese	149	149	158	5	6
SGDSN (12)	608	608	454 (13)	0	0
Conseil d'État	nd	nd	nd	nd	nd

Source : enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, Département des études et des statistiques

Champ : emplois principaux, tous statuts.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

(\*) Périmètre de l'enquête : BOP soutien du programme 129.

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, qui a été éclaté en deux ministères en 2008 : Budget, Comptes publics et Fonction publique, d'une part, et Économie, Finances et Industrie, d'autre part.

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et Recherche.

- les ministères sociaux correspondent à la Santé et Sports, au Travail, Relations sociales Famille et Solidarités et Ville.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Ministère ici entendu au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle. Y compris éventuellement effectif rémunéré sur le titre II des dépenses de personnel, hors plafond d'emplois (CLD, CFA, notamment).

(2) Gestion au sens « statutaire » : organisation des concours, des promotions, etc.

(3) Le détachement est qualifié d'externe si l'agent est en fonction hors du ministère. Les mis à disposition et affectés sortants peuvent être en fonction dans l'un des établissements publics sous tutelle du ministère.

(4) Y compris maîtres de l'enseignement agricole privé (4 793) (inclus dans le plafond d'emplois du ministère à compter de 2006). Non-titulaires sur emploi occasionnel ou saisonnier valorisés à partir des ETPT consommés sur 2014.

(5) Y compris les agents gérés par le ministère et affectés à l'ONF (ÉPIC).

(6) Non-titulaires sur emploi occasionnel et saisonnier valorisés en ETPT.

(7) Depuis le 31 mars 2014, la Datar a fusionné avec le Secrétariat général du CIV et l'Agence nationale pour la cohésion sociale (Acse) au sein du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET). Elle est placée sous l'autorité du Premier ministre et est mise à disposition de la ministre de l'Égalité du territoire et du logement. Les agents titulaires sont gérés par la Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre.

(8) Y compris maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

(9) Dont notamment 25 808 détachements sortants externes, 795 mises à disposition sortantes, 1 345 affectés en dehors du périmètre de gestion du ministère du ministère.

(10) Hors CLD

(11) Non compris les personnels rattachés au programme Police (n° 176) dont la gestion est assurée par la DRH Hors Police.

(12) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale

(13) Ecart entre effectifs en fonction et gérés dû aux militaires gérés par la Défense mais sur le budget SGDSN.

**Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2014**

	Effectifs physiques payés sur le budget de l'EP (1)	Effectifs en fonction dans l'EP (2)	Effectifs gérés par l'EP (3)	Part des non-titulaires dans les effectifs gérés par l'EP (en %)	EPA concernés (4)
<b>Ministères de tutelle</b>					
Affaires étrangères et européennes	54	54	54	0,0	OPFRA, AFD, OFI, IF, AEFÉ, CAMPUS France
Agriculture, Alimentation et Pêche	6 393 (5)	6 483	6 431	40,4	ASP, ODEADOM, INA O, INFOMA, ONPF, FranceAgrMer, IFCE, A NSES
Ministères économiques et financiers	4 754	6 041	3 607	98,7	Ecole des Mines, Institut Mines-Télécom, IPA, ENA, INPI, Agence Nationale des Fréquences, GENES.
Culture et Communication	16 091	nd	nd	nd	Exhaustif
Défense	7 156	7 169	7 175	53,8	Exhaustif
Ecologie, développement durable, transports et logement :					
Aviation civile	914	922	922	16,5	ENAC
Hors Aviation civile	nd	nd	nd	nd	
Ministères de l'enseignement	239 505	250 852 (6)	193 658	39,7	ÉPN, EPST, EPCSPC (7)
Intérieur et Collectivités territoriales :					
Police nationale	128	893	88	5,7	INPS, ENSP
Hors Police nationale	1 836	1 836	1 555	68,6	ANTA, ANTS, CNAPS, ENSOSP, OFII, OPFRA
Ministères sociaux :					
Santé et Sports	7 290	7 572	7 809	15,5	ARS
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité et Ville	nd	nd	nd	nd	
Justice et libertés	225	221	221	17,2	Énap
Services du Premier ministre :					
SGDSN (8)	147	153	148	50,0	HEDN, INHESJ

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, Département des études et des statistiques

Champ : ensemble des établissements publics administratifs, agents titulaires et non titulaires, hors militaires et emplois aidés.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, qui a été éclaté en deux ministères en 2008 : Budget, Comptes publics et Fonction publique, d'une part, et Économie, Finances et Industrie, d'autre part.

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;

- les ministères sociaux correspondent à la Santé, Jeunesse et Sports, au Travail, Relations sociales et Solidarités.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Subventions versées par l'État et ressources propres.

(2) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés gratuitement.

(3) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés, gérés par leur administration d'origine.

(4) La réponse à l'enquête a pu être incomplète ; seuls sont donc repris ici les EPA pour lesquels le ministère a répondu.

(5) Le ministère déclare par ailleurs 9 306 agents payés sur le budget de l'ONF, 20 sur le budget de l'agence BIO au 31 décembre 2014.

(6) Y compris les 97 619 personnels BIATSS des EPSCP (57 247 titulaires et 40 372 non titulaires en fonction dans un de ces établissements au 31 décembre 2013).

(7) Enseignants-chercheurs et enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur (y compris ceux des disciplines de santé et les corps spécifiques des grands établissements). En 2014, les EPST n'ayant pas répondu dans les délais, ce sont les données de 2013 qui ont été utilisées pour garder la cohérence des résultats de l'enquête. L'Ifremer et l'IFSTTAR n'avaient pas répondu à l'enquête pour 2013.

(8) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale

## Emplois en loi de finances

Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) le 1<sup>er</sup> janvier 2006, les parlementaires votent, en parallèle des crédits relatifs aux dépenses de personnel (titre II des dépenses de l'État) et un plafond d'autorisation d'emplois par ministère exprimé en équivalents temps plein travaillés (ETPT).

En 2016, le plafond des autorisations d'emplois ministériels s'établit à 1 908 233 ETPT (+1,0 %) auxquels s'ajoutent 11 511 ETPT pour les budgets annexes (-0,8 %). Au total, le plafond d'emplois pour 2016 s'élève donc à 1 919 744 ETPT, soit une augmentation globale de 18 645 ETPT par rapport au plafond tel qu'il résultait de la loi de finances rectificatives pour l'année 2015. Cette augmentation s'explique pour 4 819 ETPT par un nombre de créations de postes supérieur à celui des suppressions (10 461 ETPT créés contre 5 642 ETPT supprimés), pour 2 250 ETPT par l'impact des mesures de transfert (entre ministères ou vers le budget d'opérateurs) et de périmètre, pour 11 978 ETPT par un ajustement technique du plafond. Les mesures liées à la décentralisation entraînent quant à elles la suppression de 304 ETPT. Hors mesures de transfert, le plafond d'emplois pour 2016 augmente de 0,8 % après une diminution de 0,1 % en 2015 par rapport à 2014.

Depuis 2009, et comme prévu par l'article 64 de la loi de finances pour 2008, le plafond d'emplois des opérateurs de l'État est fixé chaque année en loi de finances. Ce plafond couvre l'ensemble des emplois rémunérés par les opérateurs, à l'exception des emplois temporaires financés intégralement par des ressources propres. Le champ des opérateurs de l'État, notion née avec la mise en œuvre de la LOLF, est plus large que celui des établissements publics administratifs (voir l'encadré Définitions et méthodes). À titre d'information, le plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État, exprimé en équivalents temps plein (ETP), est fixé à 397 484 emplois dans la LFI 2016 soit un nombre quasiment inchangé par rapport à 2015.

Le plafond des autorisations d'emplois en loi de finances initiale pour 2015 s'établissait à 1 901 099 (ETPT), y compris les budgets annexes. Ce plafond a été relevé à 1 903 724 ETPT en loi de finances rectificative pour notamment tenir compte de l'actualisation de la loi de programmation militaire.

La consommation d'emplois constatée au cours de l'année 2015 s'établit à 1 872 796 ETPT y compris les budgets annexes. Elle est inférieure de 30 928 ETPT au maximum autorisé par la loi de finances rectificative et en diminution de 4 563 ETPT par rapport à la consommation constatée en 2014.

La diminution des effectifs en ETPT par rapport à 2014 à périmètre constant s'explique :

- par les conséquences des créations nettes d'emplois à hauteur de +546 ETPT. Il s'agit de l'effet en ETPT sur 2015 des 2 584 diminutions d'emplois (en ETP) réalisées en 2014 et des 6 934 créations d'emplois (en ETP) réalisées en 2015, en tenant compte du rythme effectif des entrées et sorties.
- par l'effet des transferts d'emplois et des mesures de périmètre (-3 060 ETPT) en loi de finances initiale. Les transferts et mesures de périmètre intervenus en LFI concernent principalement les ministères de la défense (-1 855 ETPT) et de l'écologie, développement durable et énergie (-2 040 ETPT).
- par des corrections techniques, qui n'ont pas d'effet sur les effectifs réels à hauteur de -2 034 ETPT.

En ETP, l'évolution des effectifs entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015 a en revanche été de +6 934 ETP à périmètre constant. Cette évolution est due aux mesures exceptionnelles prises en cours d'année afin d'assurer la sécurité des français. Le Conseil de Défense du 13 avril 2015 a ainsi décidé de supprimer les réductions d'effectifs qui étaient prévues pour 2015 dans la loi de programmation militaire (-7 500). La mise en œuvre du plan de lutte contre le terrorisme a en outre conduit à renforcer les moyens des ministères de la Défense et de la Justice. En dehors de ces mesures exceptionnelles, le nombre d'emplois dans la fonction publique est en baisse de 1 122 ETP, ce qui est en ligne avec l'objectif qui avait été fixé au moment de l'établissement du budget 2015.

## Définitions et méthodes

**Plafond d'autorisation d'emplois** : dans le cadre de la LOLF, il se substitue à partir de la LFI 2006 aux emplois budgétaires. Il encadre l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'État, quel que soit leur statut. Il est exprimé en ETPT par ministère. Le passage du plafond d'autorisations d'emplois d'une année donnée à celui de l'année suivante s'explique par l'impact des créations et suppressions d'emplois ou « schéma d'emplois » (y compris extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI précédente), par des mesures de périmètres ou « mesures d'ordre » (transfert d'emplois vers d'autres budgets : opérateurs de l'État ou collectivités territoriales dans le cas de la décentralisation des missions de l'État) et par d'éventuels ajustements techniques (correction sans incidence sur le niveau d'emplois rémunérés sur les crédits votés).

**Emploi en équivalent temps plein travaillé (ETPT)** : c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'autorisation d'emplois par ministère et les consommations de ces plafonds dans le cadre de la LOLF. Un agent à temps plein présente toute l'année une consommation de 1 ETPT. Ce décompte tient compte à la fois de la quotité de temps de travail des agents (modalité de temps partiel le cas échéant) et de la période d'activité sur l'année. Il correspond à une évaluation de la force de travail disponible au cours de l'année. À noter que ce concept renvoie également à la notion d'équivalents temps plein annualisé (EQTP, voir la Vue 1.1), utilisée dans les comparaisons avec le secteur privé et les autres versants de la fonction publique, en cohérence avec les normes internationales.

**Emploi budgétaire : pour mémoire**, unité de décompte retenue pour l'autorisation d'emplois dans la loi de finances initiale jusqu'en 2005 (en mode Ordonnance de 1959). L'emploi budgétaire est un emploi permanent à temps complet. Un emploi autorisé peut ne pas être pourvu. À l'inverse, un emploi budgétaire peut servir de support à la rémunération de deux personnes employées à mi-temps. L'emploi budgétaire est donc comparable à l'équivalent temps plein (ETP) qui prend en compte la quotité de temps de travail de l'agent, mais pas sa durée de temps travaillée sur l'année.

**Opérateur de l'État** : notion née avec la mise en place de la LOLF qui permet de qualifier une entité dotée de la personnalité morale, quel que soit son statut juridique (ÉPA, ÉPIC, GIP, association, etc.), et dès lors qu'elle témoigne d'une proximité particulière vis-à-vis du budget et des missions de l'État. Cette proximité est évaluée sur la base d'un faisceau d'indices : exercice d'une mission de service public, part du financement de l'État dans les ressources de l'établissement, contrôle direct par l'État, poids de l'organisme dans les crédits ou la réalisation des objectifs de performance du programme, exploitation de biens patrimoniaux (liste non exhaustive). La liste des opérateurs de l'État figure dans un rapport annexé chaque année au projet de loi de finances (« Jaune budgétaire »).



**Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois en 2016**

Ministères	Missions	ETPT LFI
<b>Affaires étrangères</b>		<b>14 020</b>
	Action extérieure de l'État	12 041
	Aide publique au développement	1 979
<b>Affaires sociales, santé et droits des femmes</b>		<b>10 229</b>
	Solidarité, insertion et égalité des chances	10 229
<b>Agriculture, agroalimentaire et forêt</b>		<b>30 497</b>
	Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales	12 606
	Enseignement scolaire	15 123
	Recherche et enseignement supérieur	2 768
<b>Culture et Communication</b>		<b>11 041</b>
	Culture	11 041
<b>Défense</b>		<b>271 510</b>
	Défense	271 510
<b>Écologie, développement durable et énergie</b>		<b>29 911</b>
	Écologie, développement et mobilité durables	29 911
<b>Économie, industrie et numérique</b>		<b>6 452</b>
	Économie	5 214
	Recherche et enseignement supérieur	1 238
<b>Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche</b>		<b>995 301</b>
	Enseignement scolaire	987 298
	Recherche et enseignement supérieur	8 003
<b>Finances et comptes publics</b>		<b>136 381</b>
	Économie	7 085
	Gestion des finances publiques et des ressources humaines	129 296
<b>Intérieur</b>		<b>282 819</b>
	Administration générale et territoriale de l'État	33 551
	Sécurités	249 268
<b>Justice</b>		<b>80 988</b>
	Justice	80 988
<b>Logement, égalité des territoires et ruralité</b>		<b>12 492</b>
	Égalité des territoires et logement	12 492
<b>Outre-mer</b>		<b>5 309</b>
	Outre-mer	5 309
<b>Services du Premier ministre</b>		<b>11 582</b>
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	24
	Conseil et contrôle de l'État	5 812
	Direction de l'action du gouvernement	5 148
	Politique des territoires	598
<b>Travail, emploi et dialogue social</b>		<b>9 701</b>
	Travail et emploi	9 701
<b>Total budget général</b>		<b>1 908 233</b>
	Contrôle et exploitation aériens	10 726
	Publications officielles et information administrative	785
<b>Total budgets annexes</b>		<b>11 511</b>
<b>Total</b>		<b>1 919 744</b>

Source : Loi de finances initiale (LFI) 2016.

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

**Figure 1.4-4: Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois entre 2015 et 2016**

Ministères	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2015 (en ETPT)	Solde des créations et suppressions d'emplois (en ETPT) (1)	Correction technique du plafond (en ETPT)	Impact des mesures de transferts (entre ministères ou avec des opérateurs) et de périmètre (hors décentralisation) (en ETPT)	Impact de la décentralisation (en ETPT)	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2016 (en ETPT)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(a)+(b)+(c)+(d)+(e)
Affaires étrangères et développement international	14 201	-142	-50	11	0	14 020
Affaires sociales, santé et droits des femmes	10 305	-102	48	-22	0	10 229
Agriculture, agroalimentaire et forêt	31 035	-9	25	-508	-46	30 497
Culture et communication	10 958	-18	36	65	0	11 041
Défense	265 846	-1 413	7 453	-376	0	271 510
Écologie, développement durable et énergie	31 642	-595	82	-1 213	-5	29 911
Économie, industrie et numérique	6 502	-61	-15	39	-13	6 452
Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche	983 831	9 135	3 621	-1 286	0	995 301
Finances et comptes publics	139 504	-2 517	-858	252	0	136 381
Intérieur	278 591	-322	1 479	3 298	-227	282 819
Justice	78 941	1 272	-124	899	0	80 988
Logement, égalité des territoires et ruralité	12 807	-283	35	-56	-11	12 492
Outre-mer	5 309	0	0	0	0	5 309
Services du Premier ministre	10 268	54	74	1 186	0	11 582
Travail, emploi et dialogue social	9 750	-180	172	-39	-2	9 701
<b>Total budget général</b>	<b>1 889 490</b>	<b>4 819</b>	<b>11 978</b>	<b>2 250</b>	<b>-304</b>	<b>1 908 233</b>
Contrôle et exploitation aériens	10 827	-101	0	0	0	10 726
Publications officielles et information administrative	782	-2	5	0	0	785
<b>Total budgets annexes</b>	<b>11 609</b>	<b>-103</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11 511</b>
<b>Total</b>	<b>1 901 099</b>	<b>4 716</b>	<b>11 983</b>	<b>2 250</b>	<b>-304</b>	<b>1 919 744</b>

Source : Lois de finances initiales (LFI) 2015 et 2016, Direction du budget.

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

**Figure 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois**

Total ministères (budget général)

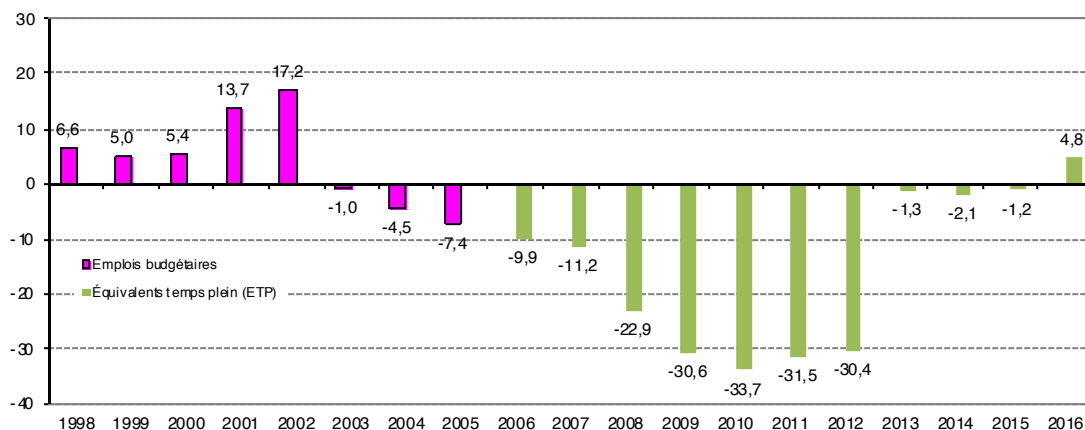
(arrondis en milliers d'ETPT)	2014	2015 (1)	2016	évolution 2016 / 2015
<b>Plafond d'emplois de l'année précédente</b>	<b>1 903</b>	<b>1 895</b>	<b>1 889</b>	<b>-</b>
Prise en compte de l'impact sur l'année du schéma d'emplois de l'année précédente	2	2,1	3	-
Prise en compte du schéma d'emplois de l'année	-3	-3,3	2	-
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	-5	-3,5	3	-1,65
Impact de la décentralisation	0	0,0	-1	-1,25
Ajustement technique du plafond	-3	-0,6	12	-
<b>Plafond d'emplois de l'année</b>	<b>1 895</b>	<b>1 889</b>	<b>1 908</b>	<b>-430</b>

Source : Direction du budget.

Champ : Budget général de l'État, hors budgets annexes.

(1) Le plafond des autorisations d'emplois en LFI 2015 s'établissait à 1 889 490 ETPT, hors les budgets annexes. Il a été porté à 1 892 115 ETPT par la loi de finances rectificative du 29 décembre 2015, qui a ajusté les plafonds d'emplois des ministères de la défense (+ 2 625 ETPT), de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt (+ 340 ETPT) et des finances et des comptes publics (-340 ETPT).

**Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2016**



Source : Direction du Budget. Projet de loi de finances.

Champ : budget général de l'État (hors budgets annexes), hors appelés, hors mesures d'ordre et hors décentralisation.

Note de lecture : les chiffres présentés ici (en ETP et en milliers) correspondent au solde des créations/suppressions de postes, à périmètre constant.

À partir de 2006, les emplois budgétaires ne peuvent plus être suivis en tant que tels ; ils peuvent néanmoins être comparés aux ETP.

**Tableau 1.4-7: Consommation des emplois par ministère en 2015**

Ministères	Consommation d'ETPT en 2014	Plafond d'autorisation d'emplois LFI 2015 (a)	Transferts en cours de gestion 2015 (b)	Consommation des emplois 2015 en ETPT (c)	Écart constaté entre consommation 2015 et plafond LFI 2015 corrigé des transferts en cours de gestion (en ETPT) (c) - [(a)+(b)]
Affaires étrangères et développement international	14 108	14 201	7	13 873	-335
Affaires sociales et santé	10 570	10 305	34	10 326	-13
Agriculture, agroalimentaire et forêt	31 412	31 035	58	31 406	313
Culture et communication	10 833	10 958	-24	10 921	-13
Défense	270 849	265 846	6	263 350	-2 502
Écologie, développement durable et énergie	46 732	31 642	12 802	43 561	-883
Économie, industrie et numérique	6 287	6 502	2	6 302	-202
Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche	960 409	983 831	35	969 100	-14 766
Finances et comptes publics	138 715	139 504	-3	135 896	-3 605
Intérieur	274 788	278 591	123	274 704	-4 010
Justice	76 509	78 941	46	77 381	-1 606
Logement, égalité des territoires et ruralité		12 807	-12 807		0
Outre-mer	5 296	5 309		5 296	-13
Services du Premier ministre	9 560	10 268	-288	9 685	-295
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	9 846	9 750	9	9 663	-96
<b>Total budget général</b>	<b>1 865 914</b>	<b>1 889 490</b>	<b>0</b>	<b>1 861 464</b>	<b>-28 026</b>
Contrôle et exploitation aériens	10 858	10 925	0	10 701	-224
Publications officielles et information administrative	735	829	0	744	-85
<b>Total budgets annexes</b>	<b>11 593</b>	<b>11 754</b>	<b>0</b>	<b>11 445</b>	<b>-309</b>
<b>Total</b>	<b>1 877 507</b>	<b>1 901 244</b>	<b>0</b>	<b>1 872 909</b>	<b>-28 335</b>

Source : Loi de règlement pour 2015 - Direction du budget.

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

Note de lecture : la consommation des emplois en 2015 est à comparer au plafond autorisé en LFI 2015 corrigé des transferts d'emplois intervenus en cours de gestion.

**Figure 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre en France**

	2013	2014				
	Effectifs au 31/12/2013	Effectifs au 31/12/2014	Part des femmes	Part des fonctionnaires	Part des contractuels	Part des autres catégories et statuts
<b>Emplois principaux</b>						
Régions, départements et communes (1)	1 404 788	1 411 608	62,1	78,7	17,3	4,0
EPA locaux	473 958	483 047	58,5	73,9	24,9	1,2
<b>Total Fonction publique territoriale</b>	<b>1 878 746</b>	<b>1 894 655</b>	<b>61,1</b>	<b>77,5</b>	<b>19,2</b>	<b>3,3</b>
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	46 451	46 427	94,3	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 832 295	1 848 228	60,3	79,4	19,7	0,9
<b>Emplois secondaires</b>						
Régions, départements et communes (1)	33 848	33 678	67,0	36,9	58,2	4,9
EPA locaux	14 812	14 612	60,9	35,3	64,1	0,5
<b>Total</b>	<b>48 660</b>	<b>48 290</b>	<b>65,1</b>	<b>36,4</b>	<b>60,0</b>	<b>3,6</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Les évolutions entre 2013 et 2014 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

**Figure 1.5-2 : Effectifs en équivalents temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre en France**

	2013	2014				
	ETP au 31/12/2013	ETP au 31/12/2014	Part des femmes	Part des fonctionnaires	Part des contractuels	Part des autres catégories et statuts
<b>Emplois principaux</b>						
Régions, départements et communes (1)	1 277 423	1 281 384	60,4	81,9	14,3	3,8
EPA locaux	424 806	432 917	56,0	77,3	21,6	1,1
<b>Total Fonction publique territoriale</b>	<b>1 702 229</b>	<b>1 714 301</b>	<b>59,3</b>	<b>80,7</b>	<b>16,1</b>	<b>3,1</b>
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	41 059	41 155	94,6	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 661 170	1 673 146	58,5	82,7	16,5	0,7

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Les évolutions entre 2013 et 2014 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

**Figure 1.5-3 : Effectifs territoriaux de la FPT par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre en France**

		Effectifs au 31/12/2013	Effectifs au 31/12/2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité fin 2014 (en %)
<b>Communes (1)</b>	Fonctionnaires	807 144	811 053	0,5	78
	Contractuels	202 002	205 418	1,7	20
	Autres catégories et statuts	19 117	18 324	-4,1	2
	<b>Total</b>	<b>1 028 263</b>	<b>1 034 795</b>	<b>0,6</b>	<b>100</b>
<b>Départements</b>	Fonctionnaires	227 980	228 571	0,3	77
	Contractuels	30 148	29 063	-3,6	10
	Autres catégories et statuts	37 208	37 703	1,3	13
	<b>Total</b>	<b>295 336</b>	<b>295 337</b>	<b>0,0</b>	<b>100</b>
<b>Régions</b>	Fonctionnaires	70 945	71 566	0,9	88
	Contractuels	9 745	9 255	-5,0	11
	Autres catégories et statuts	499	655	31,3	1
	<b>Total</b>	<b>81 189</b>	<b>81 476</b>	<b>0,4</b>	<b>100</b>
<b>Total collectivités territoriales</b>	Fonctionnaires	1 106 069	1 111 190	0,5	79
	Contractuels	241 895	243 736	0,8	17
	Autres catégories et statuts	56 824	56 682	-0,2	4
	<b>Total</b>	<b>1 404 788</b>	<b>1 411 608</b>	<b>0,5</b>	<b>100</b>
<b>Établissements communaux</b>	Fonctionnaires	86 387	87 530	1,3	66
	Contractuels	43 199	43 212	0,0	32
	Autres catégories et statuts	2 753	2 575	-6,5	2
	<b>Total</b>	<b>132 339</b>	<b>133 317</b>	<b>0,7</b>	<b>100</b>
<b>Établissements intercommunaux</b>	Fonctionnaires	199 081	206 764	3,9	75
	Contractuels	64 689	64 297	-0,6	23
	Autres catégories et statuts	3 071	3 029	-1,4	1
	<b>Total</b>	<b>266 841</b>	<b>274 090</b>	<b>2,7</b>	<b>100</b>
<b>Établissement départementaux</b>	Fonctionnaires	57 791	58 561	1,3	87
	Contractuels	8 607	8 579	-0,3	13
	Autres catégories et statuts	123	114	-7,3	0
	<b>Total</b>	<b>66 521</b>	<b>67 254</b>	<b>1,1</b>	<b>100</b>
<b>Autres EPA locaux</b>	Fonctionnaires	3 781	3 975	5,1	47
	Contractuels	4 437	4 375	-1,4	52
	Autres catégories et statuts	39	36	-7,7	0
	<b>Total</b>	<b>8 257</b>	<b>8 386</b>	<b>1,6</b>	<b>100</b>
<b>Total EPA locaux</b>	Fonctionnaires	347 040	356 830	2,8	74
	Contractuels	120 932	120 463	-0,4	25
	Autres catégories et statuts	5 986	5 754	-3,9	1
	<b>Total</b>	<b>473 958</b>	<b>483 047</b>	<b>1,9</b>	<b>100</b>
<b>Total FPT</b>	<b>Fonctionnaires</b>	<b>1 453 109</b>	<b>1 468 020</b>	<b>1,0</b>	<b>77</b>
	<b>Contractuels</b>	<b>362 827</b>	<b>364 199</b>	<b>0,4</b>	<b>19</b>
	<b>Autres catégories et statuts</b>	<b>62 810</b>	<b>62 436</b>	<b>-0,6</b>	<b>3</b>
	<b>Total</b>	<b>1 878 746</b>	<b>1 894 655</b>	<b>0,8</b>	<b>100</b>
<b>Total secteur communal</b>	<b>Fonctionnaires</b>	<b>1 096 393</b>	<b>1 109 322</b>	<b>1,2</b>	<b>76</b>
	<b>Contractuels</b>	<b>314 327</b>	<b>317 302</b>	<b>0,9</b>	<b>22</b>
	<b>Autres catégories et statuts</b>	<b>24 980</b>	<b>23 964</b>	<b>-4,1</b>	<b>2</b>
	<b>Total</b>	<b>1 435 700</b>	<b>1 450 588</b>	<b>1,0</b>	<b>100</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Les évolutions entre 2013 et 2014 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

**Figure 1.5-4 : Effectifs territoriaux en équivalents temps plein (ETP) de la FPT par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre en France**

		ETP au 31/12/2013	ETP au 31/12/2014	Evolution 2014/2013 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité fin 2014 (en %)
<b>Communes</b>	Fonctionnaires	758 464	761 445	0,4	82
	Contractuels	147 707	148 598	0,6	16
	Autres catégories et statuts	15 336	14 823	-3,3	2
	<b>Total</b>	<b>921 507</b>	<b>924 866</b>	<b>0,4</b>	<b>100</b>
<b>Départements</b>	Fonctionnaires	218 362	218 899	0,2	79
	Contractuels	26 785	26 190	-2,2	9
	Autres catégories et statuts	33 000	33 450	1,4	12
	<b>Total</b>	<b>278 147</b>	<b>278 539</b>	<b>0,1</b>	<b>100</b>
<b>Régions</b>	Fonctionnaires	68 565	69 095	0,8	89
	Contractuels	8 815	8 357	-5,2	11
	Autres catégories et statuts	390	527	35,1	1
	<b>Total</b>	<b>77 770</b>	<b>77 979</b>	<b>0,3</b>	<b>100</b>
<b>Total collectivités territoriales</b>	Fonctionnaires	1 045 390	1 049 440	0,4	82
	Contractuels	183 307	183 145	-0,1	14
	Autres catégories et statuts	48 725	48 800	0,2	4
	<b>Total</b>	<b>1 277 423</b>	<b>1 281 384</b>	<b>0,3</b>	<b>100</b>
<b>Établissements communaux</b>	Fonctionnaires	78 895	79 889	1,3	70
	Contractuels	32 386	32 493	0,3	28
	Autres catégories et statuts	2 336	2 192	-6,2	2
	<b>Total</b>	<b>113 616</b>	<b>114 573</b>	<b>0,8</b>	<b>100</b>
<b>Établissements intercommunaux</b>	Fonctionnaires	186 259	193 115	3,7	78
	Contractuels	51 495	50 934	-1,1	21
	Autres catégories et statuts	2 508	2 505	-0,1	1
	<b>Total</b>	<b>240 262</b>	<b>246 554</b>	<b>2,6</b>	<b>100</b>
<b>Établissement départementaux</b>	Fonctionnaires	56 859	57 662	1,4	90
	Contractuels	6 639	6 568	-1,1	10
	Autres catégories et statuts	105	94	-10,5	0
	<b>Total</b>	<b>63 602</b>	<b>64 323</b>	<b>1,1</b>	<b>100</b>
<b>Autres EPA locaux</b>	Fonctionnaires	3 589	3 775	5,2	51
	Contractuels	3 703	3 661	-1,1	49
	Autres catégories et statuts	34	32	-5,9	0
	<b>Total</b>	<b>7 325</b>	<b>7 468</b>	<b>2,0</b>	<b>100</b>
<b>Total EPA locaux</b>	Fonctionnaires	325 601	334 440	2,7	77
	Contractuels	94 222	93 655	-0,6	22
	Autres catégories et statuts	4 982	4 822	-3,2	1
	<b>Total</b>	<b>424 806</b>	<b>432 917</b>	<b>1,9</b>	<b>100</b>
<b>Total FPT</b>	<b>Fonctionnaires</b>	<b>1 370 992</b>	<b>1 383 880</b>	<b>0,9</b>	<b>81</b>
	<b>Contractuels</b>	<b>277 529</b>	<b>276 800</b>	<b>-0,3</b>	<b>16</b>
	<b>Autres catégories et statuts</b>	<b>53 708</b>	<b>53 621</b>	<b>-0,2</b>	<b>3</b>
	<b>Total</b>	<b>1 702 229</b>	<b>1 714 301</b>	<b>0,7</b>	<b>100</b>
<b>Total secteur communal</b>	<b>Fonctionnaires</b>	<b>1 027 206</b>	<b>1 038 224</b>	<b>1,1</b>	<b>80</b>
	<b>Contractuels</b>	<b>235 290</b>	<b>235 686</b>	<b>0,2</b>	<b>18</b>
	<b>Autres catégories et statuts</b>	<b>20 214</b>	<b>19 551</b>	<b>-3,3</b>	<b>2</b>
	<b>Total</b>	<b>1 282 710</b>	<b>1 293 460</b>	<b>0,8</b>	<b>100</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Les évolutions entre 2013 et 2014 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

**Figure 1.5-5 : Effectifs territoriaux de la FPT par par catégorie d'employeur au 31 décembre en France**

	Effectifs au 31/12/2013	Effectifs au 31/12/2014	Evolution 2014/2013 (en %)
<b>Organismes communaux (1)</b>	<b>1 160 602</b>	<b>1 168 112</b>	<b>0,6</b>
Communes de moins de 1 000 habitants	183 434	185 303	
Communes 1 000 habitants à 1 999 hab	59 921	60 103	
Communes 1 000 à 3 499 hab	63 152	63 897	
Communes 1 000 à 4 999 hab	52 676	52 805	
Communes 5 000 à 9 999 hab	117 215	117 776	
Communes 10 000 à 19 999 hab	130 022	130 072	
Communes 20 000 à 49 999 hab	202 913	203 822	
Communes 50 000 à 79 999 hab	82 791	83 409	
Communes 80 000 à 99 999 hab	30 392	30 579	
Communes 100 000 hab et plus	105 747	107 029	
<b>Total des communes</b>	<b>1 028 263</b>	<b>1 034 795</b>	<b>0,6</b>
<b>Etablissements communaux ( CCAS, CDE ...)</b>	<b>132 339</b>	<b>133 317</b>	<b>0,7</b>
<b>Organismes intercommunaux (1)</b>	<b>266 841</b>	<b>274 099</b>	<b>2,7</b>
Communautés urbaines	39 297	38 963	
Communautés de communes	76 157	79 502	
Communauté d'agglomération	78 949	84 179	
Syndicats d'agglomération nouvelle (SAN)	1 816	1 649	
Métropole	4 042	4 064	
<b>Total EPCI à fiscalité propre</b>	<b>200 261</b>	<b>208 357</b>	<b>4,0</b>
<b>Autres structures intercommunales (SIVOM, SIVU, syndicats mixtes)</b>	<b>66 580</b>	<b>65 742</b>	<b>-1,3</b>
<b>Organismes départementaux</b>	<b>361 857</b>	<b>362 591</b>	<b>0,2</b>
Départements	295 336	295 337	0,0
Etablissements départementaux (SDIS, CNFPT, CDG)	52 786	53 394	1,2
Autres établissements départementaux	13 735	13 860	0,9
Région	81 189	81 476	0,4
<b>Autres EPA locaux (PHLM, CCM, régies,...)</b>	<b>8 257</b>	<b>8 377</b>	<b>1,5</b>
<b>Total FPT</b>	<b>1 878 746</b>	<b>1 894 655</b>	<b>0,8</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Les évolutions entre 2013 et 2014 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

**Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2014 en France**

	2013 (2)	2014				
	Effectifs au 31/12/2013	Effectifs au 31/12/2014	Part des femmes	Part des fonctionnaires	Part des contractuels	Part des autres catégories et statuts
Médecins (1)	112 827	114 968	51,7			100,0
Personnel non médical	907 551	910 916	80,2	82,2	17,5	0,3
<b>Total hôpitaux</b>	<b>1 020 378</b>	<b>1 025 884</b>	<b>77,0</b>	<b>73,0</b>	<b>15,6</b>	<b>11,4</b>
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	93 693	96 107	87,1	69,2	29,3	1,5
Autres établissements médico-sociaux	38 636	39 096	67,3	58,8	38,2	3,0
<b>Total fonction publique hospitalière</b>	<b>1 152 707</b>	<b>1 161 087</b>	<b>77,5</b>	<b>72,2</b>	<b>17,5</b>	<b>10,3</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

(2) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

**Figure 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut au 31 décembre**

	2013 (2)	2014				
	ETP au 31/12/2013	ETP au 31/12/2014	Part des femmes	Part des fonctionnaires	Part des contractuels	Part des autres catégories et statuts
Médecins (1)	96 933	98 368	52,5			100,0
Personnel non médical	852 342	854 835	79,5	82,7	17,1	0,2
<b>Total hôpitaux</b>	<b>949 275</b>	<b>953 203</b>	<b>76,7</b>	<b>74,2</b>	<b>15,3</b>	<b>10,5</b>
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	86 322	88 377	87,0	71,1	27,9	1,0
Autres établissements médico-sociaux	33 576	33 938	69,1	64,7	32,6	2,7
<b>Total fonction publique hospitalière</b>	<b>1 069 173</b>	<b>1 075 517</b>	<b>77,3</b>	<b>73,6</b>	<b>16,9</b>	<b>9,5</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

(2) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.



## Thème 2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

**Fiche thématique 2.1 : Statuts et situations d'emploi**

**Fiche thématique 2.2 : Catégories hiérarchiques**

**Fiche thématique 2.3 : Catégories socioprofessionnelles et filières**

**Fiche thématique 2.4 : Féminisation et égalité professionnelle**

**Fiche thématique 2.5 : Âges**

**Fiche thématique 2.6 : Travailleurs handicapés**

**Fiche thématique 2.7 : Temps partiel**

**Fiche thématique 2.8 : Niveaux de diplôme**

### Présentation

A compter des résultats portant sur l'année 2009, l'introduction du nouveau Système d'Information sur les Agents des Services Publics de l'Insee (**SIASP**), permet de fournir **des résultats détaillés comparables sur les agents des trois versants de la fonction publique** et non plus seulement sur la FPE, en particulier sur le sexe, l'âge, et le travail à temps partiel. Les autres caractéristiques des salariés (statut, catégorie hiérarchique et catégorie socio professionnelle) ont été déclinées par versant de la fonction publique de manière moins systématique : des compléments sont prévus ultérieurement.

Outre la distinction de l'emploi selon le statut des agents, l'emploi est désormais ventilé selon deux critères de niveau de responsabilité : **les catégories hiérarchiques** de la fonction publique (voir définitions) mais également **catégorie socioprofessionnelle**. Issue de SIASP, qui repose sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les rapports antérieurs à 2010, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Cette présentation pourra faire l'objet d'améliorations ultérieures.

En plus des catégories hiérarchiques, l'emploi de **l'encadrement supérieur** (voir définitions) qui rassemble les niveaux hiérarchiques les plus élevés dans chaque versant de la fonction publique est également présenté.

De manière à fournir des éléments quantitatifs sur la diversité et l'égalité, notamment entre les hommes et les femmes, les statistiques disponibles sur l'emploi sont généralement ventilées selon le sexe. Ces données statistiques ont vocation à alimenter le rapport annuel prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Par ailleurs, depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs publics de plus de vingt salariés sont tenus d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Les éléments statistiques sont développés dans la fiche 2.6.

La répartition des agents de la fonction publique selon leur niveau de diplôme est issue de l'enquête Emploi de l'Insee. Depuis le premier trimestre 2006, il est possible de distinguer les agents des trois versants de la fonction publique dans l'Enquête Emploi (cf. *Les agents de trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) dans l'Enquête emploi de l'Insee*, 2011, Documents et méthodes, DGAFP) et d'étudier en détail leurs caractéristiques, notamment leur niveau de diplôme.

### Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique **Statistiques / Rapports annuels**, ainsi que, pour les figures marquées du signe ☺, dans la rubrique **Séries longues**, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

**Figure 2.1-1 : Effectifs physiques, effectifs en équivalent temps plein (ETP) et équivalents temps plein annualisés par statuts des agents dans les trois versants de la fonction publique en France**

	au 31 décembre 2014		EQTP annualisé <sup>(1)</sup>	Evolution entre 2014 et 2013 (en%)		
	Effectifs physiques	ETP		au 31 décembre 2014		EQTP annualisé (1)
				Effectifs physiques	ETP	
<b>FPE</b>						
Fonctionnaires	1 537 855	1 495 678	1 492 500	0,6	0,7	0,0
Contractuels	375 652	319 242	339 704	-2,6	-1,2	2,3
Militaires et militaires volontaires	303 392	300 212	298 209	-2,1	-2,1	-2,8
Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	175 680	165 661	165 506	-0,1	0,0	-0,9
<i>dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat</i>	141 586	132 104	130 899	1,3	1,5	0,5
<i>dont ouvriers d'Etat</i>	31 174	31 123	32 147	-6,3	-6,3	-6,4
<i>dont apprentis</i>	798	729	677	10,4	12,0	7,7
<b>Total</b>	<b>2 392 579</b>	<b>2 280 793</b>	<b>2 295 919</b>	<b>-0,3</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,1</b>
<b>FPT</b>						
Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	1 468 020	1 383 880	1 394 966	1,0	0,9	1,9
Contractuels	364 199	276 800	320 078	0,4	-0,3	-1,6
Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	62 436	53 621	55 142	-0,6	-0,2	0,8
<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	50 033	44 255	45 339	-0,6	-0,2	0,1
<i>dont apprentis</i>	10 119	7 247	7 676	-4,4	-4,6	0,0
<b>Total</b>	<b>1 894 655</b>	<b>1 714 301</b>	<b>1 770 186</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>1,2</b>
<b>FPH</b>						
Fonctionnaires	838 375	791 710	792 932	0,3	0,1	0,5
Contractuels	202 778	181 595	176 710	2,0	2,2	1,7
Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	119 934	102 212	110 627	1,7	1,3	2,5
<i>dont médecins</i>	116 866	99 528	107 787	1,9	1,5	2,7
<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	2 431	2 150	2 271	-4,8	-5,2	-4,8
<i>dont apprentis</i>	636	533	568	-8,4	-9,1	-11,3
<b>Total</b>	<b>1 161 087</b>	<b>1 075 517</b>	<b>1 080 269</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>0,9</b>
<b>Total</b>						
Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	3 844 250	3 671 268	3 680 398	0,7	0,6	0,8
Contractuels	942 629	777 637	836 492	-0,5	-0,1	0,6
Militaires et militaires volontaires <sup>(3)</sup>	303 392	300 212	298 209	-2,1	-2,1	-2,8
Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	358 050	321 494	331 275	0,4	0,4	0,5
<b>Total</b>	<b>5 448 321</b>	<b>5 070 612</b>	<b>5 146 374</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>0,5</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) EQTP annualisés : équivalent temps plein annualisés calculés 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'Etat dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

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

**Figure 2.1-2 : Effectifs physiques et effectifs en équivalents temps plein (ETP) des fonctionnaires des ministères au 31 décembre en France**

Ministères	2013		2014								Évolution 2014-2013 (en %)			
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée				Total	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
Affaires étrangères	2 892	2 838	821	813	516	510	1 474	1 439	83	81	2 894	2 843	0,1	0,2
Agriculture, alimentation et forêt	23 993	23 180	13 041	12 740	7 251	6 963	3 705	3 516	2	2	23 999	23 220	0,0	0,2
Ministères économique et financier	145 488	139 647	44 337	43 380	57 926	55 579	40 649	38 420	142	129	143 054	137 509	-1,7	-1,5
Économie et finances	144 353	138 540	43 649	42 702	57 664	55 326	40 477	38 257	137	126	141 927	136 411	-1,7	-1,5
Redressement productif	1 135	1 107	688	678	262	254	172	163	5	ns	1 127	1 098	-0,7	-0,8
Culture et Communication	9 541	9 317	3 768	3 718	2 016	1 953	3 822	3 712	20	16	9 626	9 398	0,9	0,9
Défense	35 317	34 395	6 610	6 537	10 588	10 343	17 681	17 130	19	17	34 888	34 027	-1,2	-1,1
Écologie, développement durable et énergie	52 195	50 821	16 089	15 851	16 024	15 581	15 715	15 189	16	15	47 844	46 636	-8,3	-8,2
Ministères de l'enseignement	788 611	764 341	745 803	724 762	23 621	22 635	31 638	30 293	300	132	801 362	777 821	1,6	1,8
Éducation nationale	780 674	756 756	741 232	720 237	22 502	21 540	29 770	28 524	97	93	793 601	770 393	1,7	1,8
Enseignement supérieur et Recherche	7 937	7 585	4 571	4 526	1 119	1 095	1 868	1 769	203	39	7 761	7 428	-2,2	-2,1
Intérieur et outre-mer	167 824	165 366	19 054	18 889	113 009	112 055	35 417	34 147	26	25	167 506	165 116	-0,2	-0,2
Ouïre-mer	46	46	ns	ns	ns	ns	42	42	-	-	46	46	0,0	0,4
Police	126 690	125 606	12 564	12 497	100 817	100 235	13 541	13 126	6	5	126 928	125 864	0,2	0,2
Intérieur, autre	41 088	39 714	6 489	6 391	12 189	11 817	21 834	20 979	20	19	40 532	39 207	-1,4	-1,3
Justice	71 469	69 574	15 451	15 174	18 248	17 535	38 296	37 421	13	12	72 008	70 141	0,8	0,8
Services du Premier ministre	7 184	7 038	4 101	4 065	1 053	1 026	2 166	2 081	6	4	7 326	7 176	2,0	2,0
Ministères sociaux	19 059	18 405	8 321	8 169	5 458	5 248	5 082	4 824	32	32	18 883	18 273	-0,9	-0,7
Affaires sociales et santé	9 586	9 307	5 247	5 162	1 813	1 743	2 393	2 280	23	23	9 476	9 208	-1,1	-1,1
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	9 473	9 098	3 074	3 007	3 645	3 505	2 689	2 544	9	9	9 417	9 065	-0,6	-0,4
<b>Total hors enseignants</b>	<b>629 219</b>	<b>611 455</b>	<b>174 729</b>	<b>171 413</b>	<b>251 568</b>	<b>245 549</b>	<b>195 589</b>	<b>188 120</b>	<b>653</b>	<b>458</b>	<b>622 539</b>	<b>605 541</b>	<b>-1,1</b>	<b>-1,0</b>
<b>Total</b>	<b>1 323 573</b>	<b>1 284 922</b>	<b>877 396</b>	<b>854 097</b>	<b>2 55 710</b>	<b>249 428</b>	<b>195 645</b>	<b>188 172</b>	<b>659</b>	<b>463</b>	<b>1 329 410</b>	<b>1 292 160</b>	<b>0,4</b>	<b>0,6</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Enseignants : y compris élèves enseignants; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement.

ns : non significatif.

**Figure 2.1-3 : Effectifs physiques et effectifs en équivalents temps plein (ETP) des contractuels des ministères au 31 décembre en France**

Ministères	2013		2014										Évolution 2014-2013 (en %)	
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total			
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Affaires étrangères	551	504	112	110	<5	<5	-	-	450	406	566	520	2,7	3,0
Agriculture, alimentation et forêt	3 593	2 907	1 372	1 125	636	529	176	103	1 373	1 233	3 557	2 990	-1,0	2,9
Ministères économique et financier	6 636	5 321	1 951	1 885	267	252	3 088	2 128	604	492	5 910	4 756	-10,9	-10,6
<i>Économie et finances</i>	<i>6 188</i>	<i>5 002</i>	<i>1 880</i>	<i>1 816</i>	<i>264</i>	<i>249</i>	<i>2 963</i>	<i>2 053</i>	<i>448</i>	<i>385</i>	<i>5 555</i>	<i>4 503</i>	<i>-10,2</i>	<i>-10,0</i>
<i>Redressement productif</i>	<i>448</i>	<i>319</i>	<i>71</i>	<i>68</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>125</i>	<i>75</i>	<i>156</i>	<i>107</i>	<i>355</i>	<i>253</i>	<i>-20,8</i>	<i>-20,9</i>
Culture et Communication	1 598	1 440	840	727	ns	ns	52	35	657	607	1 558	1 378	-2,5	-4,3
Défense	7 156	6 765	5 429	5 243	890	765	689	667	279	252	7 287	6 928	1,8	2,4
Écologie, développement durable et énergie	3 321	3 023	682	643	17	17	398	507	1 551	1 419	2 848	2 586	-14,2	-14,4
Ministères de l'enseignement	75 794	56 523	29 196	25 584	7 556	6 799	23 457	15 818	1 543	1 182	61 752	49 383	-18,5	-12,6
<i>Éducation nationale</i>	<i>74 537</i>	<i>55 380</i>	<i>28 715</i>	<i>25 127</i>	<i>7 500</i>	<i>6 744</i>	<i>23 035</i>	<i>15 458</i>	<i>1 269</i>	<i>917</i>	<i>60 519</i>	<i>48 246</i>	<i>-18,8</i>	<i>-12,9</i>
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	<i>1 257</i>	<i>1 144</i>	<i>481</i>	<i>457</i>	<i>56</i>	<i>56</i>	<i>422</i>	<i>359</i>	<i>274</i>	<i>265</i>	<i>1 233</i>	<i>1 138</i>	<i>-1,9</i>	<i>-0,5</i>
Intérieur et outre-mer	12 944	11 821	1 137	984	747	547	10 338	9 608	1 643	1 520	13 865	12 658	7,1	7,1
<i>Outre-mer</i>	<i>17</i>	<i>15</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>17</i>	<i>16</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>17</i>	<i>16</i>	<i>0,0</i>	<i>4,0</i>
<i>Police</i>	<i>10 282</i>	<i>9 283</i>	<i>436</i>	<i>310</i>	<i>568</i>	<i>369</i>	<i>9 732</i>	<i>9 043</i>	<i>623</i>	<i>541</i>	<i>11 359</i>	<i>10 264</i>	<i>10,5</i>	<i>10,6</i>
<i>Intérieur et outre-mer</i>	<i>2 645</i>	<i>2 522</i>	<i>701</i>	<i>674</i>	<i>179</i>	<i>177</i>	<i>589</i>	<i>548</i>	<i>1 020</i>	<i>980</i>	<i>2 489</i>	<i>2 379</i>	<i>-5,9</i>	<i>-5,7</i>
Justice	5 816	4 673	1 220	1 003	1 951	1 358	3 285	2 874	344	311	6 800	5 546	16,9	18,7
Services du Premier ministre	2 241	2 056	1 302	1 277	596	523	333	232	219	213	2 450	2 244	9,3	9,1
Ministères sociaux	2 299	2 158	1 239	1 203	187	183	333	274	272	257	2 031	1 916	-11,7	-11,2
<i>Affaires sociales et santé</i>	<i>1 461</i>	<i>1 372</i>	<i>724</i>	<i>702</i>	<i>136</i>	<i>134</i>	<i>187</i>	<i>144</i>	<i>265</i>	<i>250</i>	<i>1 312</i>	<i>1 229</i>	<i>-10,2</i>	<i>-10,4</i>
<i>Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social</i>	<i>838</i>	<i>786</i>	<i>515</i>	<i>501</i>	<i>51</i>	<i>49</i>	<i>146</i>	<i>130</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>719</i>	<i>687</i>	<i>-14,2</i>	<i>-12,6</i>
<b>Total hors enseignants <sup>(a)</sup></b>	<b>89 407</b>	<b>68 115</b>	<b>16 422</b>	<b>15 171</b>	<b>7 346</b>	<b>5 696</b>	<b>42 319</b>	<b>32 226</b>	<b>8 903</b>	<b>7 871</b>	<b>74 990</b>	<b>60 965</b>	<b>-16,1</b>	<b>-10,5</b>
<b>Total</b>	<b>121 949</b>	<b>97 191</b>	<b>44 480</b>	<b>39 782</b>	<b>12 860</b>	<b>10 986</b>	<b>42 349</b>	<b>32 244</b>	<b>8 935</b>	<b>7 893</b>	<b>108 624</b>	<b>90 905</b>	<b>-10,9</b>	<b>-6,5</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : emplois principaux, contractuels des ministères, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Enseignants : y compris élèves enseignants; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement.

ns : non significatif.

**Figure 2.2-1: Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs par versant de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France**

	Catégorie A (en %)	Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)	Catégorie indéterminée <sup>(1)</sup> (en %)	Total
<b>Fonction publique de l'État (ministères et ÉPA)</b>					
Fonctionnaires	65,2	19,1	15,6	0,1	1 537 855
Contractuels	33,1	30,9	29,4	6,6	375 652
Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	78,0	7,3	14,6	0,0	175 680
<b>Total agents civils</b>	<b>60,5</b>	<b>20,3</b>	<b>18,0</b>	<b>1,2</b>	<b>2 089 187</b>
<i>dont enseignants</i>	<i>98,3</i>	<i>1,7</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>967 161</i>
<i>dont non-enseignants</i>	<i>28,0</i>	<i>36,3</i>	<i>33,5</i>	<i>2,3</i>	<i>1 122 026</i>
Militaires et militaires volontaires	12,7	54,6	32,8	0,0	303 392
<b>Total FPE</b>	<b>54,5</b>	<b>24,6</b>	<b>19,9</b>	<b>1,1</b>	<b>2 392 579</b>
<b>Fonction publique territoriale</b>					
Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	9,2	14,6	76,2	0,1	1 468 020
Contractuels	11,5	15,7	69,8	3,0	364 199
Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	3,7	-	96,3	-	62 436
<b>Total FPT</b>	<b>9,5</b>	<b>14,3</b>	<b>75,6</b>	<b>0,6</b>	<b>1 894 655</b>
<b>Fonction publique hospitalière</b>					
Fonctionnaires	25,0	23,3	51,8	0,0	838 375
Contractuels	20,5	17,1	62,4	0,0	202 778
Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	97,4	0,0	2,6	-	119 934
<b>Total FPH</b>	<b>31,7</b>	<b>19,8</b>	<b>48,5</b>	<b>0,0</b>	<b>1 161 087</b>
<b>Ensemble de la fonction publique</b>					
Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	35,1	18,3	46,6	0,1	3 844 250
Contractuels	22,1	22,1	52,1	3,8	942 629
Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	71,6	3,6	24,8	0,0	358 050
<b>Total agents civils</b>	<b>35,2</b>	<b>18,0</b>	<b>46,1</b>	<b>0,7</b>	<b>5 144 929</b>
<i>dont enseignants</i>	<i>98,3</i>	<i>1,7</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>967 161</i>
<i>dont non-enseignants</i>	<i>20,6</i>	<i>21,7</i>	<i>56,8</i>	<i>0,9</i>	<i>4 177 768</i>
Militaires et militaires volontaires <sup>(3)</sup>	12,7	54,6	32,8	0,0	303 392
<b>Ensemble</b>	<b>34,0</b>	<b>20,0</b>	<b>45,4</b>	<b>0,7</b>	<b>5 448 321</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGA FP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

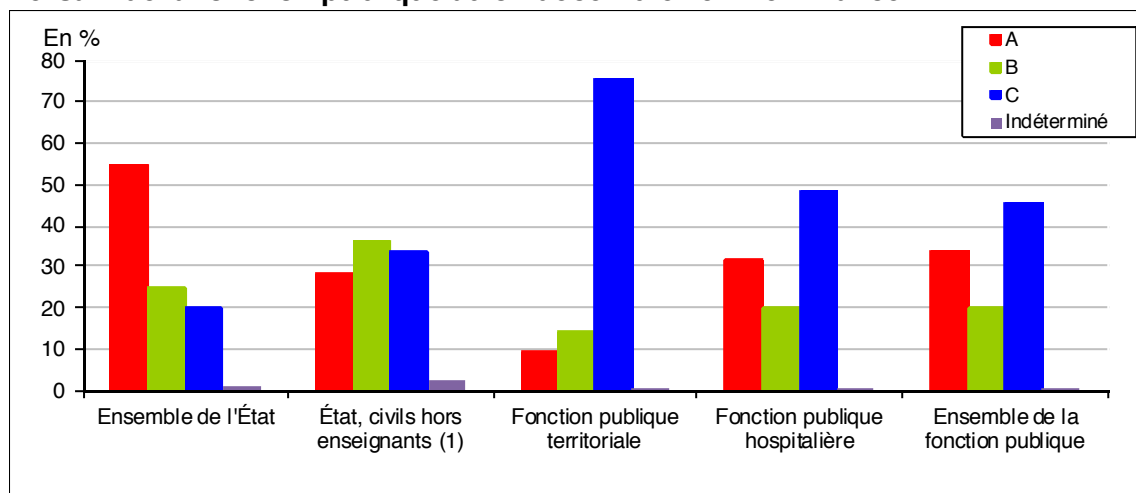
Note de lecture : 65,2 % des agents fonctionnaires de la FPE sont des agents de catégorie A.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les contractuels

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

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

**Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique par versant de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France**



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

**Figure 2.3-1 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France**

		Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Part de fonctionnaires * (en %)	Part de contractuels * (en %)
<b>FPE</b> (ministères et ÉPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	808 794	52,0	70,5	13,1
	<i>dont catégorie A</i>	807 134	52,0	70,6	13,1
	<i>dont catégorie B</i>	1 111	57,9	32,7	22,8
	Professions Intermédiaires	889 964	66,6	70,4	15,7
	<i>dont catégorie A</i>	489 850	76,6	88,3	2,7
	<i>dont catégorie B</i>	382 557	53,6	50,6	29,3
	<i>dont catégorie C</i>	17 373	73,3	1,3	81,3
	Employés, ouvriers	693 628	42,5	49,1	18,7
	<i>dont catégorie A</i>	6 249	47,4	11,2	88,5
	<i>dont catégorie B</i>	205 088	19,5	48,9	1,9
	<i>dont catégorie C</i>	457 268	52,0	52,3	21,0
	Indéterminée	193	45,6	1,6	98,5
	<b>Total FPE</b>	<b>2 392 579</b>	<b>54,7</b>	<b>64,3</b>	<b>15,7</b>
<b>FPT</b>	Cadres et professions intellectuelles supérieures	150 667	55,9	73,5	24,9
	<i>dont catégorie A</i>	150 174	55,9	73,7	24,8
	<i>dont catégorie B</i>	218	55,1	48,2	51,8
	Professions Intermédiaires	296 158	66,2	79,3	20,7
	<i>dont catégorie A</i>	28 573	89,2	84,3	15,7
	<i>dont catégorie B</i>	266 291	63,8	78,9	21,1
	<i>dont catégorie C</i>	1 191	61,9	50,3	48,0
	Employés, ouvriers	1 425 539	60,7	78,7	17,8
	<i>dont catégorie A</i>	197	66,5	39,1	57,9
	<i>dont catégorie B</i>	4 699	44,9	87,5	12,5
	<i>dont catégorie C</i>	1 420 085	60,7	78,7	17,8
	Indéterminée	22 291	59,1	5,4	51,6
	<b>Total FPT</b>	<b>1 894 655</b>	<b>61,2</b>	<b>77,5</b>	<b>19,2</b>
<b>FPH</b>	Cadres et professions intellectuelles supérieures	148 790	55,2	10,8	10,7
	<i>dont catégorie A</i>	148 709	55,2	10,8	10,7
	<i>dont catégorie B</i>	40	67,5	17,5	82,5
	Professions Intermédiaires	449 233	84,2	86,3	13,7
	<i>dont catégorie A</i>	218 061	86,0	88,3	11,7
	<i>dont catégorie B</i>	228 729	82,9	85,0	15,0
	<i>dont catégorie C</i>	2 443	53,1	27,8	69,1
	Employés, ouvriers	562 415	78,1	77,3	22,3
	<i>dont catégorie A</i>	731	84,8	77,6	21,1
	<i>dont catégorie B</i>	987	76,5	76,9	22,6
	<i>dont catégorie C</i>	560 694	78,1	77,3	22,3
	Indéterminée	649	66,1	26,0	21,0
	<b>Total FPH</b>	<b>1 161 087</b>	<b>77,5</b>	<b>72,2</b>	<b>17,5</b>
<b>Ensemble de la fonction publique</b>	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 108 251	52,9	62,9	14,4
	Professions Intermédiaires	1 635 355	71,4	76,4	16,0
	Employés, ouvriers	2 681 582	59,6	70,7	19,0
	Indéterminée	23 133	59,2	6,0	51,1
	<b>Total ensemble de la fonction publique</b>	<b>5 448 321</b>	<b>61,8</b>	<b>70,6</b>	<b>17,3</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (fonctionnaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, contractuels).

**Figure 2.3-2 : Effectifs physiques de fonctionnaires par catégorie socioprofessionnelle(\*) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre en France**

	Situation au 31 décembre 2014		Situation au 31 décembre 2013 (1)		Evolution 2014/2013	
	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part de femmes (en point de %)
<b>PCS cadres et professions intellectuelles supérieurs dont :</b>	<b>451 976</b>	<b>56,0</b>	<b>446 109</b>	<b>55,7</b>	<b>1,3</b>	<b>0,38</b>
<b>Cadres de catégorie A+ (2)</b>	27 031	43,0	27 206	41,9	-0,6	1,14
Encadrement et direction	9 827	30,9	9 900	29,9	-0,7	0,98
Inspection, contrôle et expertise	11 800	56,5	11 824	55,2	-0,2	1,27
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	5 404	35,7	5 482	34,7	-1,4	0,93
<b>Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)</b>	<b>424 585</b>	<b>56,9</b>	<b>418 503</b>	<b>56,6</b>	<b>1,5</b>	<b>0,30</b>
Attachés et inspecteurs	52 221	55,3	51 657	54,8	1,1	0,54
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	9 316	53,7	9 106	53,1	2,3	0,62
Ingénieurs de l'Etat (sauf militaires) (2)	16 697	29,4	17 455	28,6	-4,3	0,82
Professeurs certifiés et agrégés	298 273	60,0	292 854	59,9	1,9	0,12
Autres enseignants de catégorie A	3 421	48,3	4 891	53,7	-30,1	-5,47
Police (commandants)	4 651	16,4	4 327	15,7	7,5	0,69
Autres cadres de catégorie A (3)	49 322	53,3	47 319	52,3	4,2	0,99
<b>Cadres de catégorie B</b>	<b>293</b>	<b>70,7</b>	<b>339</b>	<b>70,5</b>	<b>-13,6</b>	<b>0,15</b>
<b>PCS de professions intermédiaires dont :</b>	<b>583 113</b>	<b>72,6</b>	<b>578 064</b>	<b>72,0</b>	<b>0,9</b>	<b>0,67</b>
<b>Professions intermédiaires de catégorie A dont :</b>	<b>425 669</b>	<b>76,5</b>	<b>417 882</b>	<b>75,8</b>	<b>1,9</b>	<b>0,63</b>
Professeurs des écoles	332 183	82,4	324 122	82,0	2,5	0,42
Professeurs de lycée professionnel	60 623	49,7	59 813	49,3	1,4	0,43
Professeur de collège d'enseignement général	2 147	56,4	2 632	56,5	-18,4	-0,10
Autres enseignants PI A	1 446	46,3	1 616	46,1	-10,5	0,23
Police (capitaine et lieutenant)	5 194	29,3	5 837	27,8	-11,0	1,48
Autres professions intermédiaires de catégorie A	24 076	75,7	23 862	75,0	0,9	0,71
<b>Professions intermédiaires de catégorie B dont :</b>	<b>157 369</b>	<b>62,3</b>	<b>160 099</b>	<b>61,9</b>	<b>-1,7</b>	<b>0,40</b>
Greffiers	9 286	88,0	9 213	87,8	0,8	0,22
Instituteurs	3 888	76,8	4 703	76,3	-17,3	0,55
Autres enseignants PI de catégorie B	0	-	12	91,7	-	-
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	126 251	60,8	128 113	60,3	-1,5	0,49
<i>dont secrétaires administratifs</i>	29 535	75,4	29 338	75,1	0,7	0,30
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	1 011	29,4	1 039	28,9	-2,7	0,51
Autres professions intermédiaires de catégorie B	16 933	58,3	17 019	58,2	-0,5	0,11
<b>PCS employés et ouvriers dont :</b>	<b>294 321</b>	<b>49,0</b>	<b>299 400</b>	<b>49,3</b>	<b>-1,7</b>	<b>-0,31</b>
<b>Employés et ouvriers de catégorie B dont :</b>	<b>98 048</b>	<b>19,0</b>	<b>97 864</b>	<b>18,5</b>	<b>0,2</b>	<b>0,47</b>
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	97 991	18,9	97 809	18,5	0,2	0,46
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	45 332	16,5	45 318	16,1	0,0	0,40
<i>dont gardiens de la paix</i>	52 659	21,0	52 491	20,5	0,3	0,52
Autres employés, ouvriers de catégorie B	57	79,0	55	81,8	3,6	-2,87
<b>Employés et ouvriers de catégorie C dont :</b>	<b>195 618</b>	<b>64,1</b>	<b>200 822</b>	<b>64,4</b>	<b>-2,6</b>	<b>-0,27</b>
Adjoints administratifs et adjoints techniques	164 571	71,1	169 468	71,3	-2,9	-0,12
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	24 786	20,1	24 757	20,1	0,1	-0,02
Autres employés, ouvriers de catégorie C	6 261	54,1	6 597	54,4	-5,1	-0,30
<b>Total</b>	<b>1 329 410</b>	<b>61,8</b>	<b>1 323 573</b>	<b>61,4</b>	<b>0,4</b>	<b>0,41</b>

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

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

(\*) Voir définitions et méthodes.

(1) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

(2) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'Etat.

(3) Par exemple : conseiller principal d'éducation.



**Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale(1) par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2014 en France**

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part de contractuels dans la filière (en %)
Administrative	425 850	24,3	19,0	16,2
Animation	113 516	4,0	14,9	47,8
Culturelle	81 314	3,8	7,2	32,2
Incendie-Secours	39 972	2,7	0,1	0,9
Medico-sociale	84 445	4,3	6,0	25,9
Medico-technique	2 688	0,1	0,2	31,1
Sécurité	21 999	1,5	0,2	3,2
Sociale	176 787	9,4	10,8	22,2
Sportive	19 477	1,0	1,4	26,5
Technique	848 413	48,8	36,3	15,6
Hors filières et indéterminée (2)	17 857	0,3	3,9	78,8
<b>Total (1)</b>	<b>1 832 318</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>20,5</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note de lecture : 24,3% des fonctionnaires et 19,0 % des agents contractuels de la FPT travaillent dans la filière administrative. 16,2 % des agents travaillant dans la filière administrative sont contractuels.

(1) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte

(2) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

**Figure 2.3-4 : Effectifs physiques et répartition des personnels non médicaux de la fonction publique hospitalière par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2014 en France**

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part de contractuels dans la filière (en %)
Administrative	112 140	10,5	11,7	21,2
Médico-technique	57 897	5,5	5,7	20,1
Socio-éducative	26 066	2,4	3,0	23,1
Soignante	728 532	71,8	62,6	17,4
Technique-ouvrière	108 559	9,8	13,2	24,7
Hors filière (1) et indéterminée	11 027	0,0	3,8	69,0
<b>Total</b>	<b>1 044 221</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>19,4</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note de lecture : Parmi les agents de la filière administrative, 11,7 % sont des contractuels. 10,5 % des fonctionnaires et 21,2 % des contractuels travaillent dans la filière administrative.

(1) Il s'agit par définition de la NEH (Nomenclature des Emplois Hospitaliers) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les travailleurs handicapés en C.A.T, les formateurs occasionnels et les apprentis.

**Figure 2.4-1 : Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France**

		A	dont A+	B	C	Indétérminée (1)	Total
FPE	Ministères	64,5	42,9	34,7	48,2	59,2	54,4
	ÉPA	44,0	36,4	63,5	67,3	55,3	55,7
	<b>Total FPE</b>	<b>61,2</b>	<b>38,1</b>	<b>41,7</b>	<b>52,8</b>	<b>56,8</b>	<b>54,7</b>
FPT	Communes	60,0	53,4	58,8	60,8	68,3	60,5
	Départements	71,4	64,0	78,0	64,0	70,2	68,5
	Régions	57,7	36,0	63,0	57,7	50,0	58,0
	Total collectivités territoriales	63,9	57,7	65,8	61,1	67,9	62,1
	Établissements communaux	82,7	47,4	84,5	89,0	86,3	88,1
	Établissements intercommunaux	53,0	26,2	55,0	51,1	53,3	52,0
	Établissements départementaux	36,1	48,2	36,1	23,2	66,7	26,9
	Autres Épa locaux	47,2	26,2	52,2	55,4	41,8	51,7
	Total ÉPA	55,4	34,2	57,0	59,2	65,3	58,5
	<b>Total FPT</b>	<b>61,2</b>	<b>51,7</b>	<b>63,4</b>	<b>60,7</b>	<b>67,2</b>	<b>61,2</b>
	<i>Total secteur communal</i>	<i>59,4</i>	<i>43,5</i>	<i>59,5</i>	<i>61,9</i>	<i>67,4</i>	<i>61,4</i>
FPH	Hôpitaux	73,3	43,1	83,3	77,0	78,9	77,0
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	82,2	60,9	86,6	87,8	87,5	87,1
	Autres établissements médico-sociaux	74,1	45,7	74,1	72,6	59,3	73,1
	<b>Total FPH</b>	<b>73,5</b>	<b>45,6</b>	<b>82,8</b>	<b>78,0</b>	<b>65,6</b>	<b>77,5</b>
<b>Ensemble de la fonction publique</b>		<b>63,7</b>	<b>39,9</b>	<b>55,8</b>	<b>63,1</b>	<b>60,1</b>	<b>61,8</b>
Privé		-	-	-	-	-	46,0

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé.

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

Note de lecture : Dans la FPE, 64,5 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les contractuels.

**Figure 2.4-2 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France**

		A	dont A+	B	C	Indétérminée (1)	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	62,9	38,3	47,4	64,1	51,1	60,1	53,3
	Contractuels	48,9	31,1	63,0	70,6	57,0	60,2	61,9
	Autres catégories et statuts	73,4	-	47,0	15,0	44,4	63,0	16,2
	<b>Total agents civils</b>	<b>62,5</b>	<b>38,3</b>	<b>36,5</b>	<b>47,4</b>	<b>50,8</b>	<b>53,7</b>	<b>41,8</b>
	Total agents civils hors enseignants	45,1	40,3	35,4	47,4	50,6	41,8	41,8
	Militaires et militaires volontaires	13,9	-	16,3	15,5	14,3	15,7	15,7
	<b>Total</b>	<b>61,2</b>	<b>38,1</b>	<b>41,7</b>	<b>52,8</b>	<b>56,8</b>	<b>54,7</b>	<b>46,4</b>
FPT	Fonctionnaires	62,5	49,7	64,4	56,9	70,2	58,5	58,5
	Contractuels	58,1	55,9	59,7	71,0	67,0	67,6	67,6
	Autres catégories et statuts	42,0	-	66,7	86,9	50,0	85,3	85,3
	<b>Total</b>	<b>61,2</b>	<b>51,7</b>	<b>63,4</b>	<b>60,7</b>	<b>67,2</b>	<b>61,2</b>	<b>61,1</b>
FPH	Fonctionnaires	84,6	47,0	83,9	77,9	62,5	81,0	81,0
	Contractuels	80,1	38,8	76,7	78,1	71,6	78,2	78,3
	Autres catégories et statuts	51,5	-	76,9	85,3	-	52,4	52,4
	<b>Total</b>	<b>73,5</b>	<b>45,6</b>	<b>82,8</b>	<b>78,0</b>	<b>65,6</b>	<b>77,5</b>	<b>77,5</b>
<b>Ensemble de la fonction publique</b>	Fonctionnaires	66,2	39,5	62,7	62,9	59,8	64,0	63,4
	Contractuels	57,0	45,9	64,4	72,8	60,1	67,0	67,9
	Autres catégories et statuts	63,2	-	47,1	66,1	45,0	63,3	56,1
	<b>Total agents civils</b>	<b>62,5</b>	<b>38,3</b>	<b>36,5</b>	<b>47,4</b>	<b>50,8</b>	<b>53,7</b>	<b>41,8</b>
	Total agents civils hors enseignants	45,1	40,3	35,4	47,4	50,6	41,8	41,8
	Militaires et militaires volontaires	13,9	-	16,3	15,5	14,3	15,7	15,7
	<b>Total</b>	<b>63,7</b>	<b>39,9</b>	<b>55,8</b>	<b>63,1</b>	<b>60,1</b>	<b>61,8</b>	<b>60,7</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note de lecture : Dans la FPE, 62,9 % des agents des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les contractuels.

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

**Figure 2.4-3 : Part de femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France**

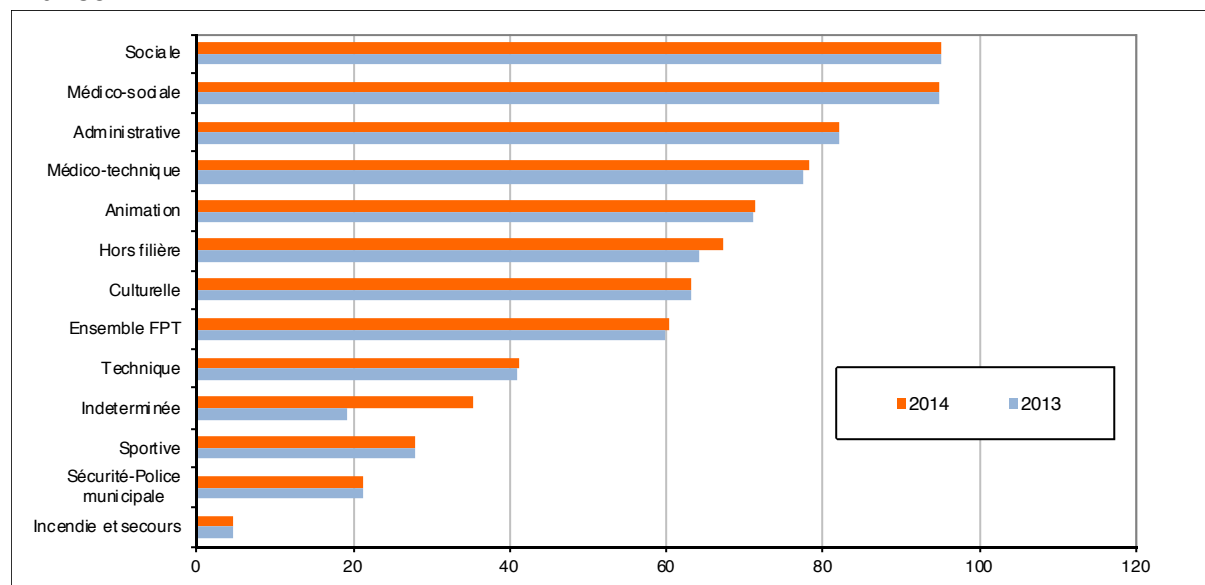
	Catégorie A		dont A+		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie Indéterminée (1)		Total 2014		Total 2013	
	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)
Affaires étrangères	40,1	41,1	31,8	ns	49,0	ns	67,6	-	53,0	55,3	56,1	52,1	55,6	53,0
Agriculture, alimentation et forêt	50,5	45,9	47,4	ns	55,6	61,2	84,6	75,6	ns	67,6	57,3	58,5	56,7	58,6
Culture et Communication	49,3	43,2	47,8	ns	59,4	ns	55,0	63,5	ns	63,6	53,7	52,7	53,7	53,7
Défense	29,3	34,0	28,9	ns	46,3	25,3	64,7	45,7	ns	52,0	52,4	34,7	52,9	33,8
Écologie, développement durable et énergie	33,6	43,7	29,5	ns	40,4	ns	50,9	45,8	ns	56,5	41,6	51,2	41,1	50,9
Ministères économique et financier	47,9	41,7	25,0	ns	60,4	57,3	63,2	72,0	59,2	50,7	57,3	59,2	57,6	59,3
Economie et Finances	48,2	42,2	25,6	ns	60,4	57,6	63,2	74,1	59,9	53,6	57,5	60,9	57,7	61,2
redressement productif	26,7	26,8	19,2	ns	61,1	ns	62,2	22,4	ns	42,3	40,2	32,1	40,1	31,9
Ministère de l'enseignement	69,6	56,9	35,1	23,1	79,0	37,7	83,9	89,0	32,0	64,9	70,4	67,0	70,1	68,3
Éducation nationale	69,8	57,2	40,9	ns	80,2	37,6	86,1	89,6	83,5	67,1	70,7	67,3	70,4	68,7
Enseignement supérieur et Recherche	38,2	38,1	30,0	ns	54,8	60,7	48,2	55,7	7,4	55,1	42,2	48,9	41,6	48,1
Intérieur et outre-mer	33,6	27,2	25,2	ns	24,6	9,0	73,1	35,8	ns	58,7	35,9	36,3	35,6	37,8
Justice	64,0	55,9	63,5	ns	75,5	61,9	41,3	62,2	ns	54,7	54,8	60,6	54,5	58,0
Services du Premier ministre	41,9	45,5	34,4	ns	71,2	63,4	70,0	40,5	ns	58,0	54,4	50,3	53,8	50,0
Ministères sociaux	48,4	55,3	45,2	ns	74,0	69,5	84,7	65,2	ns	66,5	65,6	59,7	65,3	61,9
Affaires sociales et santé	44,3	54,0	48,3	ns	76,2	67,7	84,3	52,9	ns	66,4	60,6	57,8	60,1	60,9
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	55,5	57,1	36,8	ns	72,9	74,5	84,9	80,8	ns	ns	70,6	63,3	70,6	63,7
<b>Total</b>	<b>65,9</b>	<b>51,4</b>	<b>43,0</b>	<b>21,4</b>	<b>45,7</b>	<b>42,1</b>	<b>64,1</b>	<b>70,7</b>	<b>46,0</b>	<b>60,3</b>	<b>61,8</b>	<b>58,6</b>	<b>61,4</b>	<b>60,6</b>
<b>Total hors enseignants</b>	<b>51,7</b>	<b>43,8</b>	<b>44,6</b>	<b>ns</b>	<b>45,2</b>	<b>58,6</b>	<b>64,1</b>	<b>70,7</b>	<b>45,6</b>	<b>60,3</b>	<b>53,0</b>	<b>62,4</b>	<b>52,7</b>	<b>64,5</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

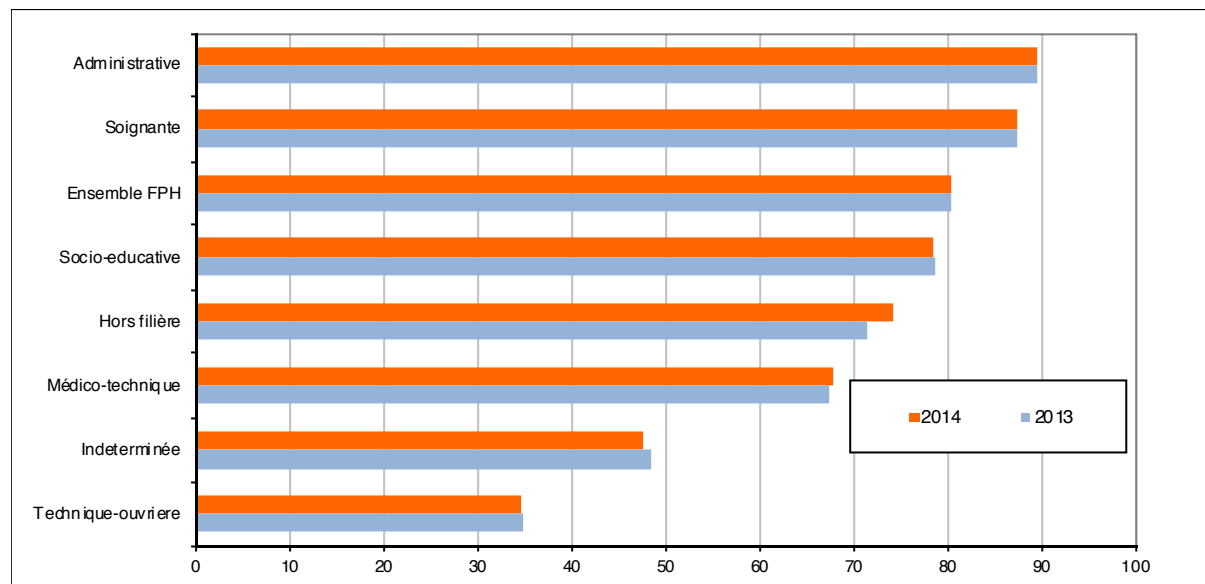
Note de lecture : Au ministère des Affaires étrangères 40,1 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes. ns : Non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part de femmes par statut n'a pas été calculée

**Figure 2.4-4 : Part de femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre en France**



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : Emplois principaux de la FPT, hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.  
 Note de lecture : Dans la FPT 95,3% des agents de la filière sociale sont des femmes.

**Figure 2.4-5 : Part de femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH au 31 décembre en France**



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : Emplois principaux de la FPH, hors médecins et internes, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés  
 Note de lecture : Dans la FPH 89,5% des agents de la filière administrative sont des femmes.

**Figure 2.4-6 : 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 en France (1<sup>ère</sup> partie)**

	2013		2014	
	Effectif total	Part de femmes (en %)	Effectif total	Part de femmes (en %)
<b>Catégorie A+ de la FPE</b>	<b>103 142</b>	<b>37,6</b>	<b>103 663</b>	<b>38,1</b>
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE</b>	<b>10 536</b>	<b>30,2</b>	<b>10 568</b>	<b>31,2</b>
<b>Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés</b>	<b>447</b>	<b>20,4</b>	<b>445</b>	<b>21,6</b>
Ambassadeurs	43	16,3	37	13,5
Prefets	196	11,2	189	12,2
Secrétaires généraux	25	28,0	22	27,3
Recteurs d'académie	29	37,9	30	30,0
Directeurs d'administration centrale	138	31,2	150	34,0
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'inspection générale, délégués...)	16	6,3	17	11,8
<b>Autres corps de direction</b>	<b>2 612</b>	<b>25,5</b>	<b>2 647</b>	<b>27,1</b>
Chefs de service et Sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2012-32	575	28,9	591	31,1
Directeur de projet et expert de haut niveau	158	39,2	158	41,1
Autres emplois de direction d'administration centrale	32	25,0	38	26,3
Directeurs d'administration territoriale	876	24,8	876	25,8
Administrateurs généraux des finances publiques	735	22,2	753	23,6
Autres emplois et corps de direction	236	20,8	231	22,9
<b>Encadrement supérieur</b>	<b>7 477</b>	<b>32,4</b>	<b>7 476</b>	<b>33,2</b>
Corps Ena de conception et management	1 928	30,6	1 900	31,6
Ingénieurs	2 292	28,6	2 291	29,3
Commissaires de Police	1 521	26,1	1 519	26,3
Administrateurs Insee	501	33,5	502	33,9
Architectes et urbanistes de l'Etat	369	42,8	367	44,4
Conservateurs généraux du patrimoine	805	53,4	840	53,5
Autres corps d'encadrement supérieur	61	44,3	57	49,1
<b>Inspection, contrôle et expertise</b>	<b>12 377</b>	<b>55,5</b>	<b>12 321</b>	<b>56,6</b>
Corps Ena de Juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	2 021	36,0	2 011	36,7
Corps et emplois de juridictions judiciaires	7 830	62,5	7 791	63,9
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps Ena)	1 172	31,9	1 168	33,5
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	1 354	64,8	1 351	64,3
<b>Enseignement supérieur, recherche et assimilés</b>	<b>80 229</b>	<b>35,9</b>	<b>80 774</b>	<b>36,2</b>
Chercheurs	21 688	34,7	22 075	35,1
Professeurs de l'enseignement supérieur	19 546	22,7	19 614	23,3
Maîtres de conférence	37 811	43,2	37 863	43,4
Inspecteurs de l'enseignement	1 184	40,0	1 222	41,5
<b>Catégorie A+ de la FPT</b>	<b>12 550</b>	<b>52,2</b>	<b>12 269</b>	<b>51,7</b>
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT</b>	<b>6 589</b>	<b>27,8</b>	<b>6 666</b>	<b>28,3</b>
<b>Emplois de directions de la FPT (1)(2)</b>	<b>1 027</b>	<b>28,2</b>	<b>1 012</b>	<b>27,9</b>
<b>Encadrement supérieur de la FPT</b>	<b>5 562</b>	<b>27,7</b>	<b>5 654</b>	<b>28,4</b>
Administrateurs territoriaux	1 894	41,3	1 839	41,7
Administrateur hors classe	722	28,3	717	30,5
Administrateur (3)	1 172	49,4	1 122	48,8
Ingénieurs territoriaux en chef	3 668	20,6	3 815	21,9
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	1 199	17,7	1 266	18,6
Ingénieur en chef de classe normale	2 469	22,0	2 549	23,5
<b>Médecins territoriaux</b>	<b>5 961</b>	<b>79,3</b>	<b>5 603</b>	<b>79,6</b>
<b>Catégorie A+ de la FPH</b>	<b>5 607</b>	<b>44,7</b>	<b>5 558</b>	<b>45,6</b>
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH</b>	<b>5 607</b>	<b>44,7</b>	<b>5 558</b>	<b>45,6</b>
<b>Emplois de direction</b>	<b>4 262</b>	<b>48,6</b>	<b>4 144</b>	<b>50,2</b>
Directeur d'hôpital (DH)	2 744	42,8	2 677	44,8
DH, Emplois fonctionnels	170	21,2	148	26,4
DH, Hors classe	1 984	41,8	2 031	44,5
DH, Classe normale	590	52,0	498	51,6
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 518	59,3	1 467	60,0
D3S, Emplois fonctionnels	10	40,0	10	30,0
D3S, Hors classe	787	54,4	797	56,1
D3S, Classe normale	721	64,9	660	65,2
<b>Encadrement supérieur de la FPH</b>	<b>1 345</b>	<b>32,3</b>	<b>1 414</b>	<b>32,0</b>
Ingénieurs hospitaliers en chef	1 345	32,3	1 414	32,0
<b>Total Catégorie A+</b>	<b>121 299</b>	<b>39,5</b>	<b>121 490</b>	<b>39,9</b>
<b>Total Encadrement supérieur et emplois de direction</b>	<b>22 732</b>	<b>33,1</b>	<b>22 792</b>	<b>33,8</b>

Source : SIASP, Insee, Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : Emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.  
 Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Note de lecture : dans la FPE, 21,6 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 sont des femmes.

(1) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur de services techniques. Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes 'directeur' et 'directeur adjoint' sans le qualificatif 'général' peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

(2) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

**Figure 2.4-6 : 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 en France (2<sup>ème</sup> partie)**

	2013		2014	
	Effectif total	Part de femmes (en %)	Effectif total	Part de femmes (en %)
<b>Enseignement supérieur, recherche et assimilés</b>	<b>80 229</b>	<b>35,9</b>	<b>80 774</b>	<b>36,2</b>
Chercheurs	21 688	34,7	22 075	35,1
Professeurs de l'enseignement supérieur	19 546	22,7	19 614	23,3
Maîtres de conférence	37 811	43,2	37 863	43,4
Inspecteurs de l'enseignement	1 184	40,0	1 222	41,5
<b>Catégorie A+ de la FPT</b>	<b>12 550</b>	<b>52,2</b>	<b>12 269</b>	<b>51,7</b>
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT</b>	<b>6 589</b>	<b>27,8</b>	<b>6 666</b>	<b>28,3</b>
<b>Emplois de directions de la FPT (1)(2)</b>	<b>1 027</b>	<b>28,2</b>	<b>1 012</b>	<b>27,9</b>
<b>Encadrement supérieur de la FPT</b>	<b>5 562</b>	<b>27,7</b>	<b>5 654</b>	<b>28,4</b>
Administrateurs territoriaux	1 894	41,3	1 839	41,7
Administrateur hors classe	722	28,3	717	30,5
Administrateur (3)	1 172	49,4	1 122	48,8
Ingénieurs territoriaux en chef	3 668	20,6	3 815	21,9
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	1 199	17,7	1 266	18,6
Ingénieur en chef de classe normale	2 469	22,0	2 549	23,5
<b>Médecins territoriaux</b>	<b>5 961</b>	<b>79,3</b>	<b>5 603</b>	<b>79,6</b>
<b>Catégorie A+ de la FPH</b>	<b>5 607</b>	<b>44,7</b>	<b>5 558</b>	<b>45,6</b>
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH</b>	<b>5 607</b>	<b>44,7</b>	<b>5 558</b>	<b>45,6</b>
<b>Emplois de direction</b>	<b>4 262</b>	<b>48,6</b>	<b>4 144</b>	<b>50,2</b>
Directeur d'hôpital (DH)	2 744	42,8	2 677	44,8
DH, Emplois fonctionnels	170	21,2	148	26,4
DH, Hors classe	1 984	41,8	2 031	44,5
DH, Classe normale	590	52,0	498	51,6
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 518	59,3	1 467	60,0
D3S, Emplois fonctionnels	10	40,0	10	30,0
D3S, Hors classe	787	54,4	797	56,1
D3S, Classe normale	721	64,9	660	65,2
<b>Encadrement supérieur de la FPH</b>	<b>1 345</b>	<b>32,3</b>	<b>1 414</b>	<b>32,0</b>
Ingénieurs hospitaliers en chef	1 345	32,3	1 414	32,0
<b>Total Catégorie A+</b>	<b>121 299</b>	<b>39,5</b>	<b>121 490</b>	<b>39,9</b>
<b>Total Encadrement supérieur et emplois de direction</b>	<b>22 732</b>	<b>33,1</b>	<b>22 792</b>	<b>33,8</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

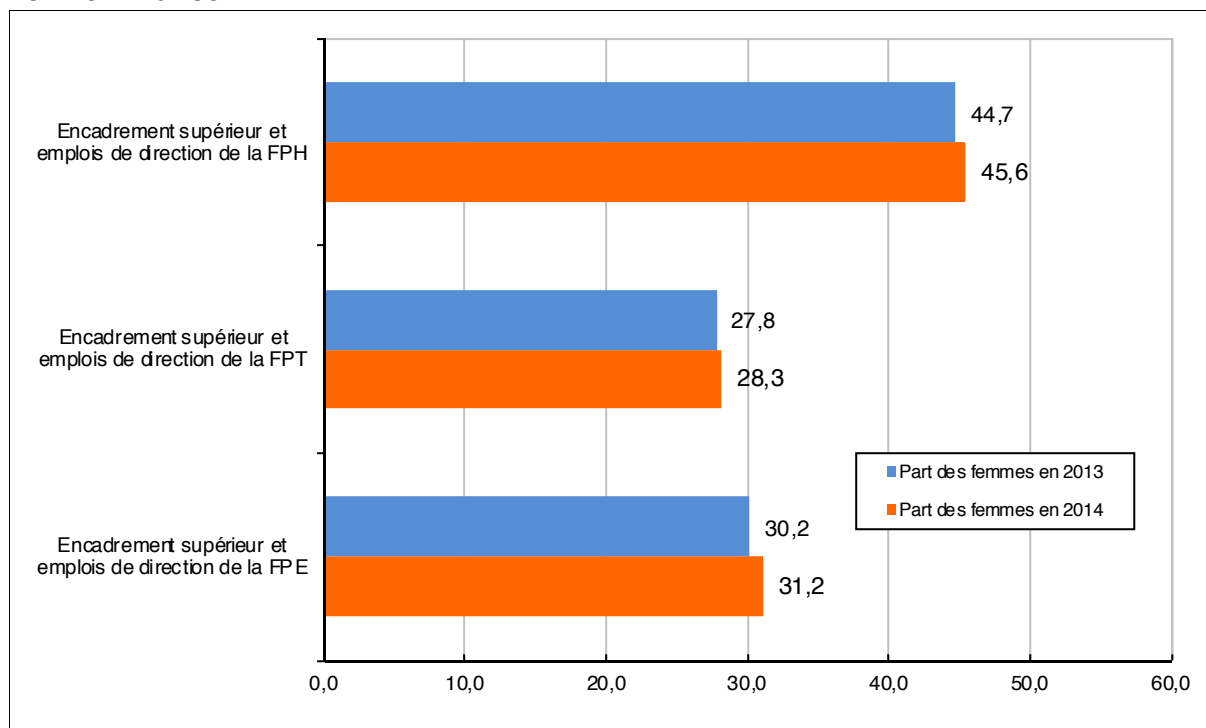
Note : Les Fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Note de lecture : Dans la FPE, 21,6 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 au 31 décembre 2014 sont des femmes.

(1) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur de services techniques. Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes 'directeur' et 'directeur adjoint' sans le qualificatif 'général' peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

(2) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

**Figure 2.4-2 : 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 2014 en France**



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Note de lecture : Dans la FPE, 31,2 % des agents relevant les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) au 31 décembre 2014 sont des femmes.

**Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)**

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée	Total
FPE	Fonctionnaires	43,9	44,9	46,9	51,5	44,6
	Contractuels	38,3	35,4	40,2	39,3	38,0
	Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	44,5	43,3	48,4	33,7	45,0
	<b>Total agents civils</b>	<b>43,4</b>	<b>42,2</b>	<b>45,0</b>	<b>39,8</b>	<b>43,4</b>
	Militaires et militaires volontaires	39,8	37,2	27,3	44,6	34,3
	<b>Total</b>	<b>43,3</b>	<b>40,8</b>	<b>41,3</b>	<b>39,8</b>	<b>42,3</b>
FPT	Fonctionnaires <sup>(2)</sup>	47,2	45,9	45,8	47,5	46,0
	Contractuels	41,8	36,5	38,6	41,1	38,7
	Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	41,8	22,1	46,5	22,0	46,3
	<b>Total</b>	<b>45,8</b>	<b>43,9</b>	<b>44,6</b>	<b>41,5</b>	<b>44,6</b>
FPH	Fonctionnaires	39,4	44,9	44,2	44,5	43,2
	Contractuels	33,2	34,7	35,5	46,8	34,9
	Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	41,3	29,8	46,7	.	41,5
	<b>Total</b>	<b>39,3</b>	<b>43,4</b>	<b>42,3</b>	<b>45,3</b>	<b>41,5</b>
ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires	43,5	45,2	45,6	49,4	44,8
	Contractuels	38,0	35,6	38,1	39,9	37,6
	Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	43,1	43,3	47,1	32,6	44,1
	<b>Total agents civils</b>	<b>42,8</b>	<b>43,0</b>	<b>44,1</b>	<b>40,4</b>	<b>43,4</b>
	Militaires et militaires volontaires	39,8	37,2	27,3	44,6	34,3
	<b>Total</b>	<b>42,8</b>	<b>42,1</b>	<b>43,4</b>	<b>40,4</b>	<b>42,9</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note de lecture : dans la FPH, les fonctionnaires de catégorie A ont en moyenne 39,4 ans.

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

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

**Figure 2.5-2 : Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans ou plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe, au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)**

	Statut	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Fonctionnaires	45,1	44,2	44,6	6,2	8,2	7,4	35,8	33,7	34,5
	Contractuels	37,0	38,7	38,0	38,5	28,2	32,3	20,2	20,9	20,6
	Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	46,6	44,1	45,0	5,3	9,2	7,7	44,1	33,5	37,4
	<b>Total agents civils</b>	<b>43,8</b>	<b>43,2</b>	<b>43,4</b>	<b>11,9</b>	<b>11,9</b>	<b>11,9</b>	<b>33,6</b>	<b>31,4</b>	<b>32,3</b>
	Militaires et militaires volontaires	34,6	32,4	34,3	36,9	41,0	37,6	9,3	4,2	8,5
	<b>Total</b>	<b>41,6</b>	<b>42,8</b>	<b>42,3</b>	<b>17,8</b>	<b>13,0</b>	<b>15,2</b>	<b>27,9</b>	<b>30,4</b>	<b>29,3</b>
FPT	Fonctionnaires <sup>(2)</sup>	45,7	46,1	46,0	6,1	5,5	5,7	39,7	40,8	40,3
	Contractuels	38,6	38,8	38,7	31,7	30,1	30,6	23,9	23,9	23,4
	Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	32,7	48,7	46,3	58,1	10,0	17,1	23,7	56,6	51,7
	<b>Total</b>	<b>44,4</b>	<b>44,7</b>	<b>44,6</b>	<b>10,9</b>	<b>10,9</b>	<b>10,9</b>	<b>36,9</b>	<b>37,8</b>	<b>37,5</b>
FPH	Fonctionnaires	44,8	42,8	43,2	8,8	12,6	11,9	37,8	30,8	32,2
	contractuels	36,4	34,5	34,9	36,6	45,1	43,3	17,1	13,7	14,5
	Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	44,2	39,0	41,5	22,2	33,2	28,0	41,3	25,1	32,8
	<b>Total</b>	<b>43,2</b>	<b>41,1</b>	<b>41,5</b>	<b>16,5</b>	<b>19,8</b>	<b>19,1</b>	<b>35,1</b>	<b>27,4</b>	<b>29,1</b>
FPE+FPT+FPH	Fonctionnaires	45,3	44,5	44,8	6,5	8,5	7,8	37,7	35,4	36,2
	Contractuels	37,5	37,7	37,6	35,6	33,2	34,0	21,2	20,0	20,4
	Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	44,6	43,8	44,1	16,4	16,0	16,1	41,5	36,6	38,4
	<b>Total agents civils</b>	<b>44,0</b>	<b>43,1</b>	<b>43,4</b>	<b>12,2</b>	<b>13,7</b>	<b>13,1</b>	<b>35,2</b>	<b>32,5</b>	<b>33,5</b>
	Militaires et militaires volontaires	34,6	32,4	34,3	36,9	41,0	37,6	9,3	4,2	8,5
	<b>Total</b>	<b>42,8</b>	<b>43,0</b>	<b>42,9</b>	<b>15,2</b>	<b>14,1</b>	<b>14,5</b>	<b>32,0</b>	<b>32,1</b>	<b>32,1</b>
Privé		40,4	41,2	40,8	21,1	19,8	20,5	25,9	28,0	26,9

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note de lecture : 6,2% des hommes fonctionnaires de la FPE ont moins de 30 ans.

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

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



**Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)**

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Ministères	41,6	43,2	42,5	16,8	11,1	13,7	27,3	31,1	29,4
	Épa	41,6	41,3	41,5	22,2	20,0	21,0	30,1	27,7	28,7
	<b>Total FPE</b>	<b>41,6</b>	<b>42,8</b>	<b>42,3</b>	<b>17,8</b>	<b>13,0</b>	<b>15,2</b>	<b>27,9</b>	<b>30,4</b>	<b>29,3</b>
FPT	Communes	44,5	44,5	44,5	11,8	11,7	11,7	38,3	37,6	37,9
	Départements	46,4	46,7	46,6	6,3	6,4	6,4	43,0	44,5	44,0
	Régions	46,8	47,2	47,0	5,6	4,5	4,9	43,2	43,8	43,6
	Total collectivités territoriales	45,0	45,2	45,1	10,4	10,1	10,2	39,4	39,5	39,5
	Etablissements communaux	43,5	44,1	44,1	14,3	13,2	13,3	34,4	36,9	36,6
	Etablissements intercommunaux	43,5	42,6	43,0	11,7	13,3	12,5	32,9	29,7	31,2
	Etablissements départementaux	40,7	41,6	41,0	12,2	15,6	13,1	21,7	25,6	22,8
	Autres Épa locaux	43,7	41,7	42,7	13,1	17,9	15,6	33,9	28,4	31,1
	Total ÉPA	42,8	43,2	43,0	12,1	13,5	12,9	30,3	32,4	31,5
	<b>Total FPT</b>	<b>44,4</b>	<b>44,7</b>	<b>44,6</b>	<b>10,9</b>	<b>10,9</b>	<b>10,9</b>	<b>36,9</b>	<b>37,8</b>	<b>37,5</b>
FPH	Hôpitaux	43,2	40,9	41,5	16,8	20,1	19,4	35,0	27,2	29,0
	EHPA	44,2	41,9	42,1	13,5	18,0	17,4	36,5	29,1	30,1
	Autres établissements médico-sociaux	43,6	41,9	42,4	13,1	17,0	16,0	34,6	29,1	30,6
	<b>Total FPH</b>	<b>43,2</b>	<b>41,1</b>	<b>41,5</b>	<b>16,5</b>	<b>19,8</b>	<b>19,1</b>	<b>35,1</b>	<b>27,4</b>	<b>29,1</b>
<b>Total 3 FP</b>		<b>42,8</b>	<b>43,0</b>	<b>42,9</b>	<b>15,2</b>	<b>14,1</b>	<b>14,5</b>	<b>32,0</b>	<b>32,1</b>	<b>32,1</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note de lecture : 16,8 % des hommes travaillant dans les hôpitaux relevant de la FPH ont moins de 30 ans.

**Figure 2.5-4 : Part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)**

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Catégorie A	44,4	42,6	43,3	10,1	11,1	10,7	35,1	27,7	30,6
	dont A+	48,4	46,4	47,6	1,8	2,2	1,9	46,5	38,3	43,4
	Catégorie B	40,0	41,9	40,8	17,9	17,6	17,8	20,3	30,4	24,5
	Catégorie C	37,8	44,4	41,3	34,7	13,5	23,5	23,1	39,3	31,6
	Catégorie Indéterminée <sup>(1)</sup>	40,7	39,1	39,8	27,5	28,9	28,3	28,3	23,3	25,5
<b>Total</b>	<b>41,6</b>	<b>42,8</b>	<b>42,3</b>	<b>17,8</b>	<b>13,0</b>	<b>15,2</b>	<b>27,9</b>	<b>30,4</b>	<b>29,3</b>	
FPT	Catégorie A	46,8	45,2	45,8	5,4	7,0	6,4	43,2	39,2	40,8
	dont A+	53,8	50,3	52,0	1,3	2,4	1,9	72,6	59,8	66,0
	Catégorie B	44,5	43,6	43,9	9,6	11,3	10,6	36,9	33,3	34,6
	Catégorie C	44,1	44,9	44,6	11,6	11,2	11,4	36,2	38,5	37,6
	Catégorie Indéterminée <sup>(1)</sup>	41,2	41,7	41,5	29,1	25,2	26,5	31,1	31,9	31,6
<b>Total</b>	<b>44,4</b>	<b>44,7</b>	<b>44,6</b>	<b>10,9</b>	<b>10,9</b>	<b>10,9</b>	<b>36,9</b>	<b>37,8</b>	<b>37,5</b>	
FPH	Catégorie A	43,0	38,0	39,3	20,9	29,1	26,9	35,7	18,9	23,4
	dont A+	50,9	46,3	48,8	2,0	4,8	3,3	61,0	43,1	52,8
	Catégorie B	43,6	43,3	43,4	14,1	13,8	13,8	36,3	34,8	35,1
	Catégorie C	43,3	42,0	42,3	13,7	16,7	16,0	34,2	29,4	30,5
	Catégorie Indéterminée <sup>(1)</sup>	45,8	45,1	45,3	10,5	8,6	9,2	32,8	32,0	32,3
<b>Total</b>	<b>43,2</b>	<b>41,1</b>	<b>41,5</b>	<b>16,5</b>	<b>19,8</b>	<b>19,1</b>	<b>35,1</b>	<b>27,4</b>	<b>29,1</b>	
FPE+FPT+FP H	Catégorie A	44,5	41,8	42,8	11,2	14,8	13,5	36,1	26,8	30,1
	dont A+	48,9	46,9	48,1	1,7	2,4	2,0	49,2	41,4	46,1
	Catégorie B	41,3	42,8	42,1	15,9	14,6	15,2	25,1	32,6	29,3
	Catégorie C	42,4	44,0	43,4	17,6	13,1	14,8	32,7	36,1	34,8
	Catégorie Indéterminée <sup>(1)</sup>	40,9	40,0	40,4	27,8	27,5	27,6	29,1	26,4	27,5
<b>Total</b>	<b>42,8</b>	<b>43,0</b>	<b>42,9</b>	<b>15,2</b>	<b>14,1</b>	<b>14,5</b>	<b>32,0</b>	<b>32,1</b>	<b>32,1</b>	

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note de lecture : 35,7 % des hommes de catégorie A dans la FPH ont plus de 50 ans.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans SIASP.

**Figure 2.5-4 : Part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)**

	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>A+ de la FPE</b>	48,4	46,4	47,6	1,8	2,2	1,9	46,5	38,3	43,4
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE</b>	48,9	45,9	48,0	6,9	8,8	7,5	55,2	43,7	51,6
<b>Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés</b>	56,0	54,3	55,6	0,0	0,0	0,0	85,1	80,2	84,0
Ambassadeurs	60,1	59,8	60,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Prefets	57,5	56,9	57,4	0,0	0,0	0,0	91,6	91,3	91,5
Secrétaires généraux	54,1	51,8	53,5	0,0	0,0	0,0	75,0	83,3	77,3
Recteurs d'académie	55,8	59,9	57,0	0,0	0,0	0,0	95,2	100,0	96,7
Directeurs d'administration centrale	52,3	51,8	52,2	0,0	0,0	0,0	66,7	68,6	67,3
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'inspection générale, délégués...)	57,4	56,5	57,3	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
<b>Autres corps de direction</b>	53,8	52,9	53,5	0,0	0,3	0,1	74,5	71,9	73,8
Chefs de service et Sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2012-32	49,0	48,9	49,0	0,0	0,0	0,0	49,6	45,7	48,4
Directeur de projet et expert de haut niveau	54,6	54,3	54,5	0,0	0,0	0,0	83,9	76,9	81,0
Autres emplois de direction d'administration centrale	49,0	52,9	50,1	0,0	0,0	0,0	50,0	80,0	57,9
Directeurs d'administration territoriale	54,2	54,1	54,2	0,0	0,0	0,0	77,5	79,2	78,0
Administrateurs généraux des finances publiques	56,2	54,2	55,7	0,0	1,1	0,3	85,4	82,6	84,7
Autres emplois et corps de direction	55,6	55,0	55,5	0,0	0,0	0,0	83,7	88,7	84,9
<b>Encadrement supérieur</b>	46,6	43,6	45,6	10,1	11,6	10,6	45,6	34,1	41,8
Corps Ena de conception et management	48,7	46,3	47,9	3,2	4,3	3,5	50,2	39,9	47,0
Ingénieurs	44,9	40,5	43,6	18,6	19,2	18,8	45,2	26,4	39,7
Commissaires de Police	45,8	40,7	44,5	5,3	12,5	7,2	37,4	23,0	33,6
Administrateurs Insee	42,3	44,0	42,9	22,9	18,8	21,5	35,5	42,4	37,9
Architectes et urbanistes de l'Etat	49,8	44,6	47,5	1,0	3,7	2,2	52,5	32,5	43,6
Conservateurs généraux du patrimoine	50,1	46,6	48,2	5,9	10,2	8,2	60,6	46,3	53,0
Autres corps d'encadrement supérieur	48,8	43,4	46,1	0,0	0,0	0,0	44,8	17,9	31,6
<b>Inspection, contrôle et expertise</b>	51,8	46,7	48,9	1,6	4,7	3,4	63,7	44,1	52,6
Corps Ena de Juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	50,6	46,5	49,1	2,5	6,1	3,8	57,0	41,5	51,3
Corps et emplois de juridictions judiciaires	51,1	45,6	47,6	1,5	4,9	3,6	60,9	39,8	47,4
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps Ena)	55,7	53,2	54,9	1,2	2,3	1,5	82,0	71,9	78,6
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'éducation nationale)	52,6	50,1	51,0	1,0	3,6	2,7	68,9	58,7	62,3
<b>Enseignement supérieur, recherche et assimilés</b>	47,9	46,4	47,4	1,0	0,9	1,0	43,5	36,4	40,9
Chercheurs	47,3	47,3	47,3	1,4	1,2	1,3	41,2	41,7	41,4
Professeurs de l'enseignement supérieur	53,0	51,9	52,7	0,0	0,0	0,0	64,3	59,9	63,3
Maîtres de conférence	44,5	44,3	44,4	1,6	1,0	1,3	29,4	26,3	28,1
Inspecteurs de l'enseignement	53,6	52,7	53,3	0,0	0,0	0,0	72,9	67,7	70,7
<b>A+ de la FPT</b>	53,8	50,3	52,0	1,3	2,4	1,9	72,6	59,8	66,0
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT</b>	53,1	48,8	51,8	1,4	4,1	2,1	70,5	53,4	65,6
<b>Emplois de directions de la FPT (1)(2)</b>	52,8	49,4	51,9	0,0	1,4	0,4	67,1	55,0	63,7
<b>Encadrement supérieur de la FPT</b>	53,1	48,7	51,8	1,6	4,6	2,4	71,0	53,2	66,0
Administrateurs territoriaux	49,9	46,4	48,4	5,6	9,4	7,2	57,4	46,8	53,0
Administrateur hors classe	54,0	51,5	53,3	0,6	0,0	0,4	72,7	66,2	70,7
Administrateur (3)	46,3	44,4	45,4	9,9	13,1	11,5	44,1	39,1	41,6
Ingénieurs territoriaux en chef	54,3	50,8	53,5	0,2	0,1	0,2	76,0	59,0	72,2
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	56,2	53,0	55,6	0,0	0,0	0,0	85,4	73,7	83,3
Ingénieur en chef de classe normale	53,2	49,9	52,4	0,3	0,2	0,2	71,0	53,2	66,8
<b>Médecins territoriaux</b>	56,7	51,0	52,2	1,1	1,7	1,6	81,5	62,5	66,4
<b>A+ de la FPH</b>	50,9	46,3	48,8	2,0	4,8	3,3	61,0	43,1	52,8
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH</b>	50,9	46,3	48,8	2,0	4,8	3,3	61,0	43,1	52,8
<b>Emplois de direction</b>	51,0	46,0	48,5	2,8	5,7	4,3	62,4	42,8	52,6
Directeur d'hôpital (DH)	51,1	46,6	49,0	2,8	4,1	3,4	62,2	43,3	53,7
DH, Emplois fonctionnels	54,4	51,2	53,6	0,0	0,0	0,0	73,4	69,2	72,3
DH, Hors classe	52,9	48,7	51,0	0,4	0,1	0,3	69,0	49,9	60,5
DH, Classe normale	41,1	38,2	39,6	15,4	18,7	17,1	24,9	16,0	20,3
Directeur d'établissements sanitaires, social et médico-social (DGS)	50,9	45,3	47,6	2,7	7,8	5,8	63,0	42,2	50,5
D3S, Emplois fonctionnels	58,3	53,0	56,7	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
D3S, Hors classe	54,1	48,9	51,2	0,0	0,0	0,0	75,1	53,2	62,9
D3S, Classe normale	45,9	41,6	43,1	7,0	16,1	12,9	43,5	30,2	34,9
<b>Encadrement supérieur de la FPH</b>	50,6	47,4	49,6	0,3	0,9	0,5	57,9	44,7	53,7
Ingénieurs hospitaliers en chef	50,6	47,4	49,6	0,3	0,9	0,5	57,9	44,7	53,7
<b>Total A+</b>	48,9	46,9	48,1	1,7	2,4	2,0	49,2	41,4	46,1
<b>Total Encadrement supérieur et emplois de direction</b>	50,6	46,7	49,3	4,2	6,4	4,9	61,2	45,9	56,0

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Hors bénéficiaires de contrats aidés

Note : Les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Note de lecture : dans la FPE, 84 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 ont 50 ans ou plus.

(1) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur de services techniques. Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes 'directeur' et 'directeur adjoint' sans le qualificatif 'général' peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

(2) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

**Figure 2.5-6 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus des agents de la FPE au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)**

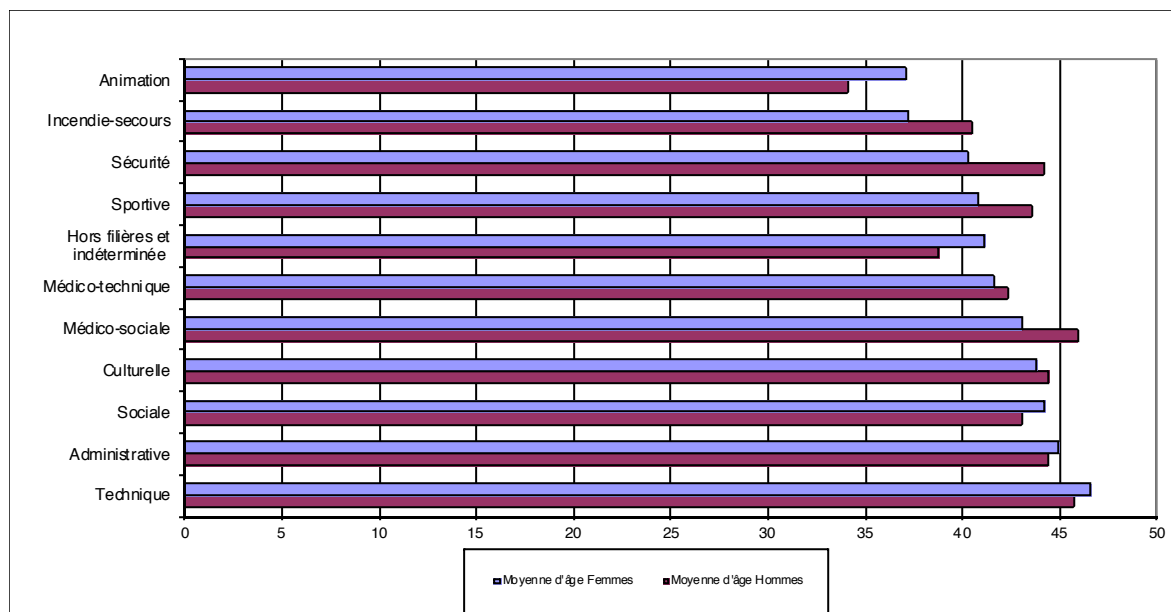
	Moyenne d'âge (en année)		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)	
	Ministères	EPA	Ministères	EPA	Ministères	EPA
Affaires étrangères	45,6	45,6	9,9	2,5	41,1	35,9
Agriculture, alimentation et forêt	46,5	41,8	5,6	18,8	41,3	28,2
Ministères économique et financier	47,8	44,6	5,3	14,8	50,5	41,0
Culture et Communication	48,6	43,7	4,4	13,1	51,0	33,8
Défense	36,7	41,9	31,9	23,8	16,5	35,3
Écologie, développement durable et énergie	46,8	45,5	6,7	8,8	46,0	40,9
Éducation nationale	43,2	33,3	9,8	49,6	29,5	10,5
Enseignement supérieur et Recherche	46,7	42,5	7,1	17,9	40,3	30,8
Intérieur et outre-mer	39,9	43,9	19,2	10,8	21,1	32,7
Justice	43,3	45,0	12,2	7,8	31,1	34,8
Services du Premier ministre	46,1	44,5	9,5	11,8	43,0	38,2
Ministères sociaux	48,5	44,2	4,9	8,9	53,6	33,4
<b>Total</b>	<b>42,5</b>	<b>41,5</b>	<b>13,7</b>	<b>21,0</b>	<b>29,4</b>	<b>28,7</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable et Énergie.

**Figure 2.5-7 : Age moyen des agents de la FPT(\*) par filière (par ordre croissant(1)) et par sexe au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)**



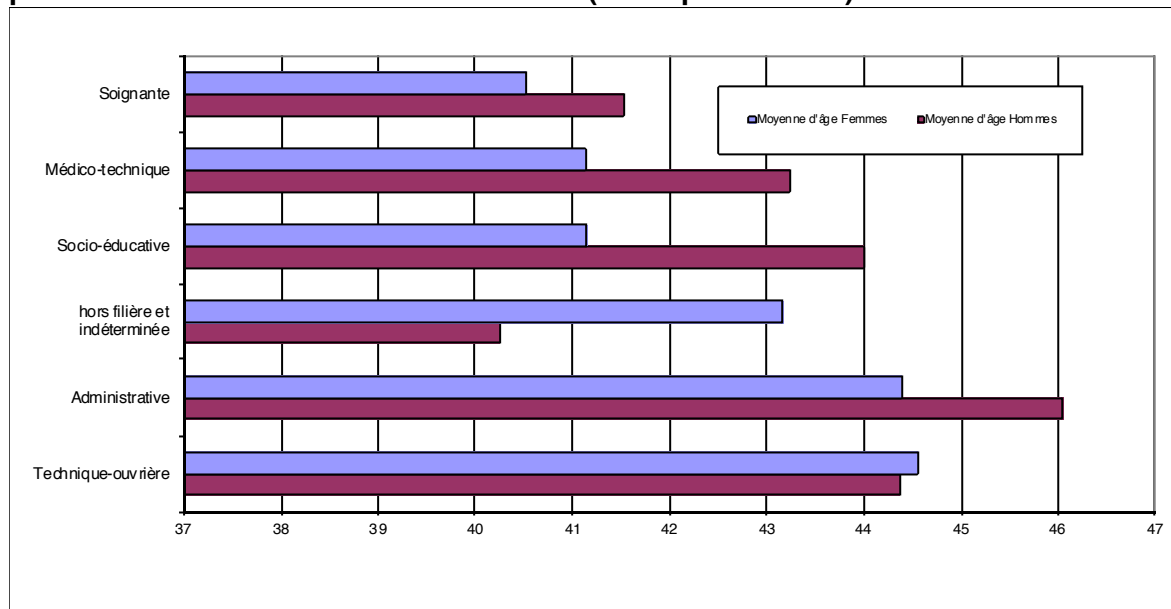
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(\*) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes

(2) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

**Figure 2.5-8 : Âge moyen des agents de la FPH(\*) par filière (par ordre croissant(1)) et par sexe au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)**



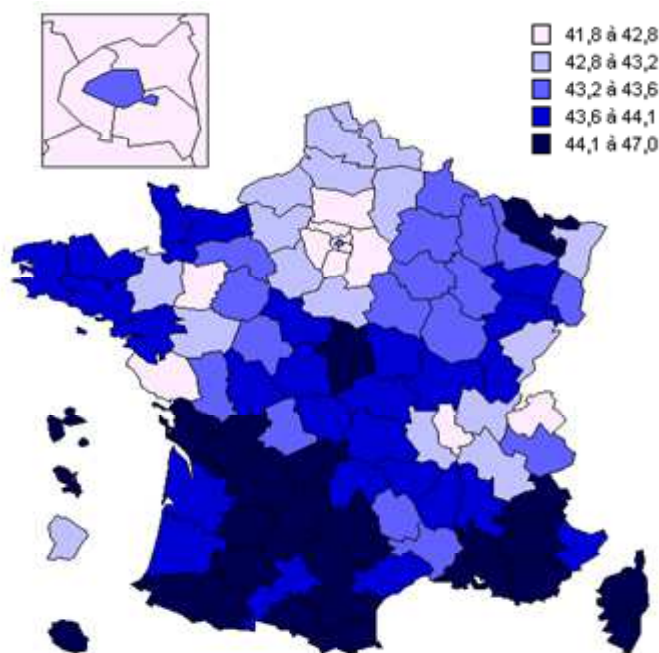
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(\*) Hors médecins et internes

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes

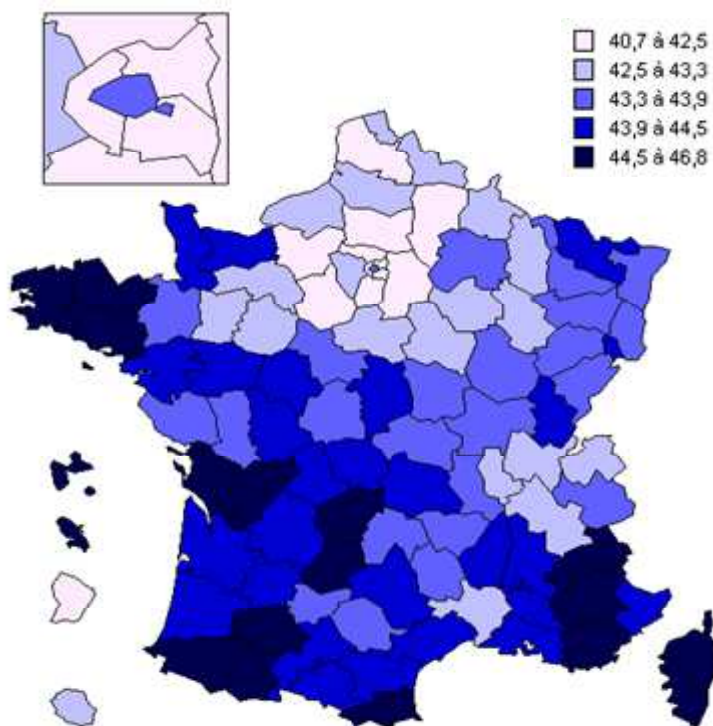
**Figure 2.5-9 : Âge moyen des agents civils dans les versants de la fonction publique par département au 31 décembre 2014**



Âge moyen des agents civils de la fonction publique en France : 42,9 ans

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information  
 Champ : emplois principaux. Agents civils. FPE + FPT + FPH.

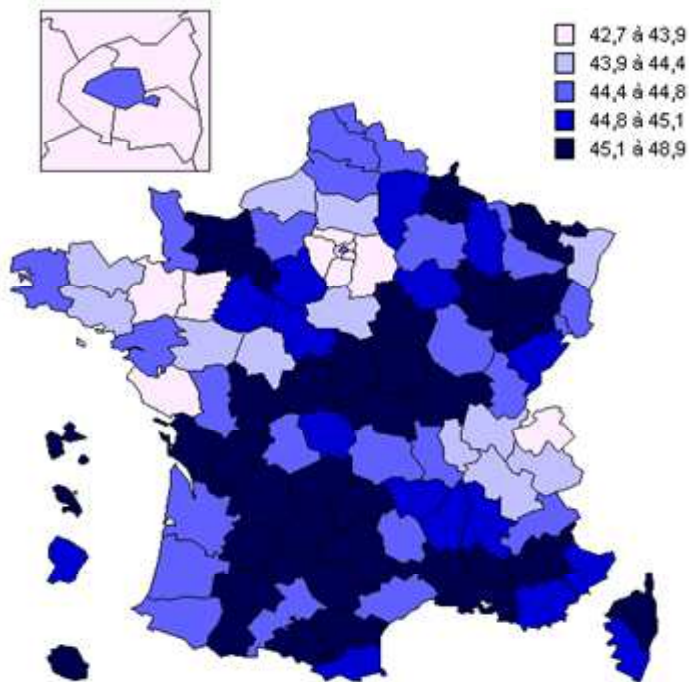
**Figure 2.5-10 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2014**



Âge moyen des agents civils de la FPE en France : 42,3 ans

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : emplois principaux. Agents civils. FPE.

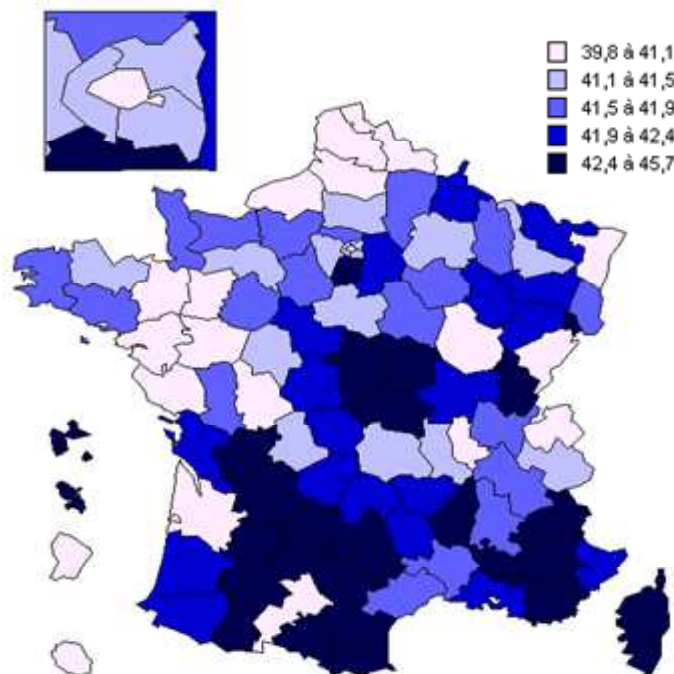
**Figure 2.5-11 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2014**



Âge moyen des agents de la FPT en France : 44,6 ans

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
Champ : emplois principaux. FPT.

**Figure 2.5-12 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2014**



Âge moyen des agents de la FPH en France : 41,5 ans

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
Champ : emplois principaux. FPH.

**Figure 2.6-1 : Répartition des personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi en 2011**

(en %)

Sans emploi	62
En emploi	38
Dont :	
<i>Fonction publique de l'Etat</i>	3
<i>Fonction publique territoriale</i>	4
<i>Fonction publique hospitalière</i>	2
<i>Ensemble 3FP</i>	8
<i>Secteur privé</i>	26
<i>Non salarié</i>	2
<i>Non renseigné</i>	2
Ensemble	100

Source : Module ad-hoc "Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap", enquête emploi 2011, Insee.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine, en ménage ordinaire, âgés de 15 à 64 ans et dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative.

Lecture : 3% des individus âgés de 15 à 64 ans dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative sont en emploi dans la fonction publique de l'Etat.

**Figure 2.6-2 : Répartition des agents dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi dans la fonction publique en 2011**

(en %)

Emploi en milieu "protégé"	
<i>(ESAT, CAT, emploi spécifique aux travailleurs handicapés dans la fonction publique)</i>	8
Emploi ordinaire	87
Non renseigné	5
Ensemble	100

Source : Module ad-hoc "Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap", enquête emploi 2011, Insee.

Champ : Agents de la fonction publique résidant en France métropolitaine, en ménage ordinaire, âgés de 15 à 64 ans et dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative.

Lecture : 87% des agents de la fonction publique de 15 à 64 ans dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative occupent un emploi ordinaire.

**Figure 2.6-3 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1er janvier 2014**

	Au 1er janvier 2014			Évolution 2014/2013		
	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct (*) (en %)	Taux légal d'emploi (**) (en %)	Bénéficiaires (%)	Taux d'emploi direct (en points de %)	Taux légal d'emploi (en points de %)
FPE <sup>(1)</sup>	74 182	3,96	4,20	6,5	0,32	0,36
dont FPE <sup>(1)</sup> hors Éducation	47 911	5,12	5,37	11,0	-0,24	-0,23
FPT	94 666	5,86	6,21	6,9	0,27	0,24
FPH	50 726	5,13	5,41	2,3	0,06	0,07
<b>Total fonction publique <sup>(2)</sup></b>	<b>219 574</b>	<b>4,91</b>	<b>5,19</b>	<b>5,7</b>	<b>0,26</b>	<b>0,27</b>
<b>Total FIPHFP <sup>(3)</sup></b>	<b>221 775</b>	<b>4,88</b>	<b>5,17</b>	<b>5,7</b>	<b>0,26</b>	<b>0,27</b>

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2014 et 2015.

Champ : Employeurs publics d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(\*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré.

(\*\*) Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA (hors GIP) en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,19 % début 2014) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (5,17 % début 2014).

(3) Comprend les chambres consulaires, les caisses de Sécurité sociale, les GIP,...

**Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1er janvier 2014**

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2014 et 2015.

	Au 1er janvier 2014				Évolution 2014/2013			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi (*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (%)	Nombre de bénéficiaires (%)	Nombre équivalents bénéficiaires (%)	Taux légal d'emploi (*) (en points de %)
Ministères	1 524 200	61 104	2 942	4,20	-10,6	0,9	7,5	0,49
Établissements publics	347 207	13 078	1 457	4,19	70,3	43,7	41,6	-0,78
<b>FPE <sup>(1)</sup></b>	<b>1 871 407</b>	<b>74 182</b>	<b>4 399</b>	<b>4,20</b>	<b>-2,0</b>	<b>6,5</b>	<b>16,8</b>	<b>0,36</b>
Dont : FPE <sup>(1)</sup> hors Éducation	936 445	47 911	2 385	5,37	16,2	11,0	23,0	-0,23
Collectivités territoriales	1 217 794	74 668	4 279	6,48	1,0	6,5	-8,0	0,28
Epa locaux	399 002	19 998	1 537	5,40	5,3	8,8	5,5	0,16
<b>FPT</b>	<b>1 616 796</b>	<b>94 666</b>	<b>5 816</b>	<b>6,21</b>	<b>2,0</b>	<b>6,9</b>	<b>-4,8</b>	<b>0,24</b>
Hopitaux	866 995	45 196	2 165	5,46	0,9	1,6	5,1	0,04
Autres	120 997	5 530	515	5,00	3,1	8,4	4,4	0,23
<b>FPH</b>	<b>987 992</b>	<b>50 726</b>	<b>2 679</b>	<b>5,41</b>	<b>1,1</b>	<b>2,3</b>	<b>4,9</b>	<b>0,07</b>
<b>Ensemble fonction publique <sup>(2)</sup></b>	<b>4 476 195</b>	<b>219 574</b>	<b>12 895</b>	<b>5,19</b>	<b>0,1</b>	<b>5,7</b>	<b>3,8</b>	<b>0,27</b>

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(\*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale, les GIP... Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,19 % début 2014) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (5,17 % début 2014).



**Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE aux 1er janvier 2014**

	Au 1er janvier 2014				Evolution 2014/2013			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi (*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (en %)	Nombre de bénéficiaires (en %)	Nombre équivalents bénéficiaires (en %)	Taux légal d'emploi (*) (en points de %)
Affaires étrangères et européennes	7 792	328	1 16	5,70	-1,4	-3,8	41,8	0,3
Alimentation, agriculture et pêche	31 418	1 466	23	4,74	-1,6	-1,1	27,4	0,0
Ministères économique et financier	149 231	8 546	100	5,79	-1,6	1,9	-6,0	0,2
Culture et Communication	11 105	520	26	4,92	-0,1	-0,8	226,1	0,1
Défense	60 464	4 549	151	7,77	-3,5	14,7	-28,6	1,1
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	52 832	3 924	61	7,54	-12,1	-6,2	-42,9	0,4
<i>Hors Aviation civile</i>	41 890	3 296	48	7,98	-14,6	-7,1	-50,6	0,6
<i>Aviation civile</i>	10 942	628	13	5,86	-0,9	-1,3	31,4	0,0
Ministères de l'enseignement <sup>(1)</sup>	934 962	26 271	2 014	3,03	-15,3	-0,8	10,3	0,5
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	177 890	10 507	383	6,12	0,3	-0,2	13,6	0,0
Justice et Libertés	75 365	3 509	48	4,72	0,8	11,6	80,3	0,5
Ministères sociaux	20 467	1 390	18	6,88	-5,6	-1,5	34,5	0,3
<i>Santé et Sports</i>	10 164	632	12	6,33	-7,8	-5,1	81,7	0,2
<i>Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville</i>	10 303	758	6	7,41	-3,4	1,7	-11,5	0,4
Services du Premier ministre	2 674	94	12	3,64	-0,6	9,3	342,9	0,4
<b>Total ministères</b>	<b>1 524 200</b>	<b>61 104</b>	<b>2 942</b>	<b>4,20</b>	<b>-10,6</b>	<b>0,9</b>	<b>7,5</b>	<b>0,5</b>
Caisse des dépôts et consignations	5 692	296	79	6,59	-0,2	14,3	-6,9	0,6
CNRS	24 955	996	18	4,06	-1,5	1,2	15,4	0,1
INRA	8 574	573	49	7,26	-0,8	9,6	-9,7	0,6
Inria	2 621	52	5	2,19	1,2	10,6	33,9	0,2
Inserm	5 536	241	7	4,47	-0,3	5,2	-50,8	0,1
IRD	1 742	40	2	2,44	1,3	25,0	23,7	0,5
Météo France	3 346	294	0	8,79	3,4	-1,0	0,0	-0,4
Institut français Sciences et	1 097	21	2	2,08	-3,3		-9,9	0,1
INR en Sciences et technol	1 125	35	4	3,49	-2,7	12,9	41,0	0,5
Pôle emploi	48 947	3 369	203	7,30	4,5	9,7	13,0	0,4
Autres établissements publics	243 572	7 161	1 086	3,39	139,0	98,5	62,3	-0,8
<b>Total établissements publics<sup>(1)</sup></b>	<b>347 207</b>	<b>13 078</b>	<b>1 457</b>	<b>4,19</b>	<b>70,3</b>	<b>43,7</b>	<b>41,6</b>	<b>-0,8</b>
<b>Total FPE<sup>(1)</sup></b>	<b>1 871 407</b>	<b>74 182</b>	<b>4 399</b>	<b>4,20</b>	<b>-2,0</b>	<b>6,5</b>	<b>16,8</b>	<b>0,4</b>
<i>Total FPE<sup>(1)</sup> hors Éducation</i>	<i>936 445</i>	<i>47 911</i>	<i>2 385</i>	<i>5,37</i>	<i>16,2</i>	<i>11,0</i>	<i>23,0</i>	<i>-0,2</i>

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2014 et 2015.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(\*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

**Figure 2.6-6 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1er janvier 2014**

(en %)

	Fonctionnaires			Contractuels	Emplois particuliers	Ouvriers d'Etat	Total	Part des femmes
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C					
Total ministères	32,1	24,5	31,3	10,3	0,0	1,7	100,0	54,1
Total établissements publics <sup>(2)</sup>	16,9	15,6	26,4	39,3	0,7	1,1	100,0	58,6
<b>Total FPE <sup>(1)(2)</sup></b>	<b>29,4</b>	<b>23,0</b>	<b>30,5</b>	<b>15,4</b>	<b>0,1</b>	<b>1,6</b>	<b>100,0</b>	<b>54,9</b>
<i>Total FPE <sup>(1)(2)</sup> hors Éducation</i>	<i>11,5</i>	<i>32,6</i>	<i>41,8</i>	<i>11,4</i>	<i>0,2</i>	<i>2,5</i>	<i>100,0</i>	<i>44,6</i>
Collectivités territoriales	2,6	7,2	80,7	7,2	2,4		100,0	53,4
EPA locaux	3,0	7,2	77,8	9,2	2,8		100,0	47,7
<b>Total FPT</b>	<b>2,7</b>	<b>7,2</b>	<b>80,1</b>	<b>7,6</b>	<b>2,5</b>		<b>100,0</b>	<b>52,2</b>
Hôpitaux	8,8	17,5	67,4	4,6	1,6		100,0	75,9
Autres	4,0	8,7	63,7	17,6	6,0		100,0	72,3
<b>Total FPH</b>	<b>8,3</b>	<b>16,6</b>	<b>67,0</b>	<b>6,0</b>	<b>2,1</b>		<b>100,0</b>	<b>75,5</b>
<b>Ensemble de la fonction publique <sup>(2)</sup></b>	<b>13,0</b>	<b>14,7</b>	<b>60,3</b>	<b>9,9</b>	<b>1,6</b>	<b>0,6</b>	<b>100,0</b>	<b>58,5</b>

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2015.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent. Les agents sur emplois particuliers ne sont pas inclus ici.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA (hors GIF), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

**Figure 2.6-7 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier (1) par sexe au 1er janvier 2014**

	en nombre			évolution par rapport à 2012 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE <sup>(2)(3)</sup>	35	62	97	-16,7	-12,7	-14,2
FPT	1 413	918	2 331	53,3	38,5	47,1
FPH	321	743	1 064	14,6	22,4	20,0
<b>Ensemble de la fonction publique <sup>(3)</sup></b>	<b>1 769</b>	<b>1 723</b>	<b>3 492</b>	<b>42,2</b>	<b>28,5</b>	<b>35,1</b>

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2014 et 2015.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(1) Stagiaires handicapés accueillis pour des stages pratiques dans le cadre de formations diplômantes ou de conventions conclues avec des structures de travail protégé, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(3) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

**Figure 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2014 en France**

		Total effectifs	< 50% et quotité indéterminée	50%	60%	70%	80%	90%	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)
FPE	<b>Fonctionnaires</b>	<b>1 537 855</b>	<b>3 050</b>	<b>22 217</b>	<b>5 136</b>	<b>9 224</b>	<b>90 288</b>	<b>44 141</b>	<b>174 056</b>	<b>11,3</b>
	Femmes	923 990	1 609	18 823	4 156	7 807	81 470	38 346	152 211	16,5
	Hommes	613 865	1 441	3 394	980	1 417	8 818	5 795	21 845	3,6
	<b>enseignants</b>	<b>777 226</b>	<b>1 033</b>	<b>16 139</b>	<b>2 210</b>	<b>6 559</b>	<b>23 526</b>	<b>29 054</b>	<b>78 521</b>	<b>10,1</b>
	Femmes	518 566	639	14 097	1 760	5 573	21 818	25 076	68 963	13,3
	Hommes	258 660	394	2 042	450	986	1 708	3 978	9 558	3,7
	<b>Contractuels</b>	<b>375 652</b>	<b>19 697</b>	<b>45 365</b>	<b>12 975</b>	<b>18 192</b>	<b>36 156</b>	<b>12 668</b>	<b>145 053</b>	<b>38,6</b>
	Femmes	226 115	10 834	31 312	9 658	12 206	27 560	8 654	100 224	44,3
	Hommes	149 537	8 863	14 053	3 317	5 986	8 596	4 014	44 829	30,0
	<b>Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup></b>	<b>175 680</b>	<b>3 198</b>	<b>7 076</b>	<b>2 572</b>	<b>3 842</b>	<b>6 097</b>	<b>5 908</b>	<b>28 698</b>	<b>16,3</b>
Femmes	110 586	1 859	5 867	1 886	2 991	5 048	4 832	22 483	20,3	
Hommes	65 094	1 339	1 209	686	851	1 049	1 076	6 210	9,5	
FPT	<b>Fonctionnaires <sup>(2)</sup></b>	<b>1 468 020</b>	<b>20 525</b>	<b>36 846</b>	<b>30 303</b>	<b>30 398</b>	<b>115 581</b>	<b>62 457</b>	<b>296 110</b>	<b>20,2</b>
	Femmes	858 930	15 847	28 382	23 485	24 292	105 203	57 552	254 761	29,7
	Hommes	609 090	4 678	8 464	6 818	6 106	10 378	4 905	41 349	6,8
	<b>Contractuels</b>	<b>364 199</b>	<b>68 781</b>	<b>32 158</b>	<b>23 669</b>	<b>22 826</b>	<b>22 126</b>	<b>15 625</b>	<b>185 185</b>	<b>50,8</b>
	Femmes	246 318	50 060	24 589	18 582	17 941	18 439	12 609	142 220	57,7
	Hommes	117 881	18 721	7 569	5 087	4 885	3 687	3 016	42 965	36,4
	<b>Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup></b>	<b>62 436</b>	<b>3 903</b>	<b>2 875</b>	<b>5 623</b>	<b>5 151</b>	<b>3 276</b>	<b>1 710</b>	<b>22 538</b>	<b>36,1</b>
	Femmes	53 239	2 702	1 968	4 508	4 217	2 779	1 543	17 717	33,3
Hommes	9 197	1 201	907	1 115	934	497	167	4 821	52,4	
FPH	<b>Fonctionnaires</b>	<b>838 375</b>	<b>5 277</b>	<b>20 572</b>	<b>6 314</b>	<b>7 144</b>	<b>126 056</b>	<b>16 563</b>	<b>181 926</b>	<b>21,7</b>
	Femmes	678 704	4 214	19 053	5 657	6 148	121 004	15 512	171 588	25,3
	Hommes	159 671	1 063	1 519	657	996	5 052	1 051	10 338	6,5
	<b>Contractuels</b>	<b>202 778</b>	<b>10 490</b>	<b>14 836</b>	<b>3 740</b>	<b>3 639</b>	<b>15 881</b>	<b>3 064</b>	<b>51 650</b>	<b>25,5</b>
	Femmes	158 663	7 288	11 736	3 077	3 111	14 643	2 658	42 513	26,8
	Hommes	44 115	3 202	3 100	663	528	1 238	406	9 137	20,7
	<b>Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup></b>	<b>119 934</b>	<b>13 810</b>	<b>3 720</b>	<b>7 792</b>	<b>2 964</b>	<b>4 191</b>	<b>1 199</b>	<b>33 676</b>	<b>28,1</b>
	Femmes	62 801	5 598	1 861	4 327	1 797	3 128	766	17 477	27,8
Hommes	57 133	8 212	1 859	3 465	1 167	1 063	433	16 199	28,4	
<b>Ensemble de la fonction publique</b>	<b>Ensemble</b>	<b>5 144 929</b>	<b>148 731</b>	<b>185 665</b>	<b>98 124</b>	<b>103 380</b>	<b>419 652</b>	<b>163 335</b>	<b>1 118 887</b>	<b>21,7</b>
	Femmes	3 319 346	100 011	143 591	75 336	80 510	379 274	142 472	921 194	27,8
	Hommes	1 825 583	48 720	42 074	22 788	22 870	40 378	20 863	197 693	10,8
	<b>dont fonctionnaires</b>	<b>3 844 250</b>	<b>28 852</b>	<b>79 635</b>	<b>41 753</b>	<b>46 766</b>	<b>331 925</b>	<b>123 161</b>	<b>652 092</b>	<b>17,0</b>
	Femmes	2 461 624	21 670	66 258	33 298	38 247	307 677	111 410	578 560	23,5
Hommes	1 382 626	7 182	13 377	8 455	8 519	24 248	11 751	73 532	5,3	

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

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

CPA : Cessation progressive d'activité. Le dispositif est en voie d'extinction.

**Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France**

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)	Fonctionnaires en CPA	Part de CPA parmi les fonctionnaires de 61 ans et + (en %)
<b>Femmes</b>					
Catégorie A	630 836	85 948	13,6	88	0,5
Catégorie B	139 288	30 925	22,2	26	0,4
Catégorie C	153 337	35 244	23,0	21	0,3
Catégorie indéterminée	529	94	17,8	.	-
<b>Total</b>	<b>923 990</b>	<b>152 211</b>	<b>16,5</b>	<b>135</b>	<b>0,4</b>
<b>Hommes</b>					
Catégorie A	372 502	12 771	3,4	56	0,3
Catégorie B	154 864	4 753	3,1	9	0,2
Catégorie C	85 993	4 072	4,7	9	0,3
Catégorie indéterminée	506	249	49,2	.	-
<b>Total</b>	<b>613 865</b>	<b>21 845</b>	<b>3,6</b>	<b>74</b>	<b>0,3</b>
<b>Ensemble</b>					
Catégorie A	1 003 338	98 719	9,8	144	0,4
Catégorie B	294 152	35 678	12,1	35	0,3
Catégorie C	239 330	39 316	16,4	30	0,3
Catégorie indéterminée	1 035	343	33,1	-	-
<b>Total</b>	<b>1 537 855</b>	<b>174 056</b>	<b>11,3</b>	<b>209</b>	<b>0,3</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

CPA : cessation progressive d'activité. En 2014, seuls les agents de 61 ans et plus sont concernés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

**Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France**

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)
<b>Femmes</b>			
Catégorie A	84 266	18 763	22,3
Catégorie B	138 097	38 769	28,1
Catégorie C	635 987	196 891	31,0
Catégorie indéterminée	580	338	58,3
<b>Total</b>	<b>858 930</b>	<b>254 761</b>	<b>29,7</b>
<b>Hommes</b>			
Catégorie A	50 564	2 810	5,6
Catégorie B	76 263	6 861	9,0
Catégorie C	482 017	31 578	6,6
Catégorie indéterminée	246	100	40,7
<b>Total</b>	<b>609 090</b>	<b>41 349</b>	<b>6,8</b>
<b>Ensemble</b>			
Catégorie A	134 830	21 573	16,0
Catégorie B	214 360	45 630	21,3
Catégorie C	1 118 004	228 469	20,4
Catégorie indéterminée	826	438	53,0
<b>Total</b>	<b>1 468 020</b>	<b>296 110</b>	<b>20,2</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

**Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France**

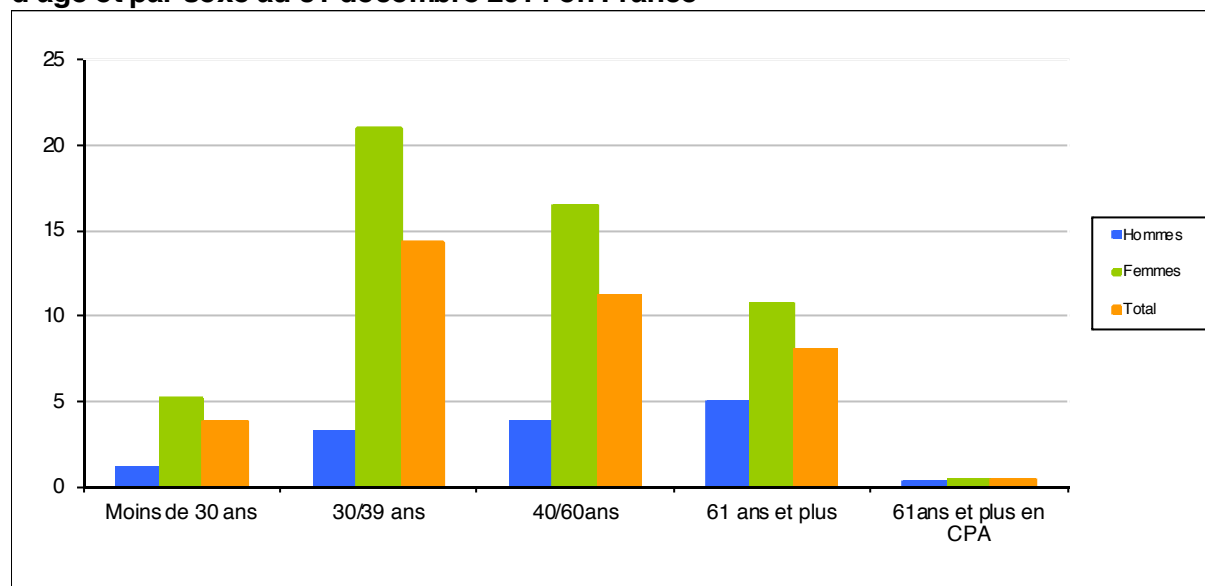
	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)
<b>Femmes</b>			
Catégorie A	176 856	43 666	24,7
Catégorie B	163 728	50 510	30,8
Catégorie C	338 040	77 391	22,9
Catégorie indéterminée	80	21	26,3
<b>Total</b>	<b>678 704</b>	<b>171 588</b>	<b>25,3</b>
<b>Hommes</b>			
Catégorie A	32 305	2 111	6,5
Catégorie B	31 393	2 421	7,7
Catégorie C	95 925	5 803	6,0
Catégorie indéterminée	48	ns	ns
<b>Total</b>	<b>159 671</b>	<b>10 338</b>	<b>6,5</b>
<b>Ensemble</b>			
Catégorie A	209 161	45 777	21,9
Catégorie B	195 121	52 931	27,1
Catégorie C	433 965	83 194	19,2
Catégorie indéterminée	128	8	6,3
<b>Total</b>	<b>838 375</b>	<b>181 926</b>	<b>21,7</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

**Figure 2.7-5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2014 en France**



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

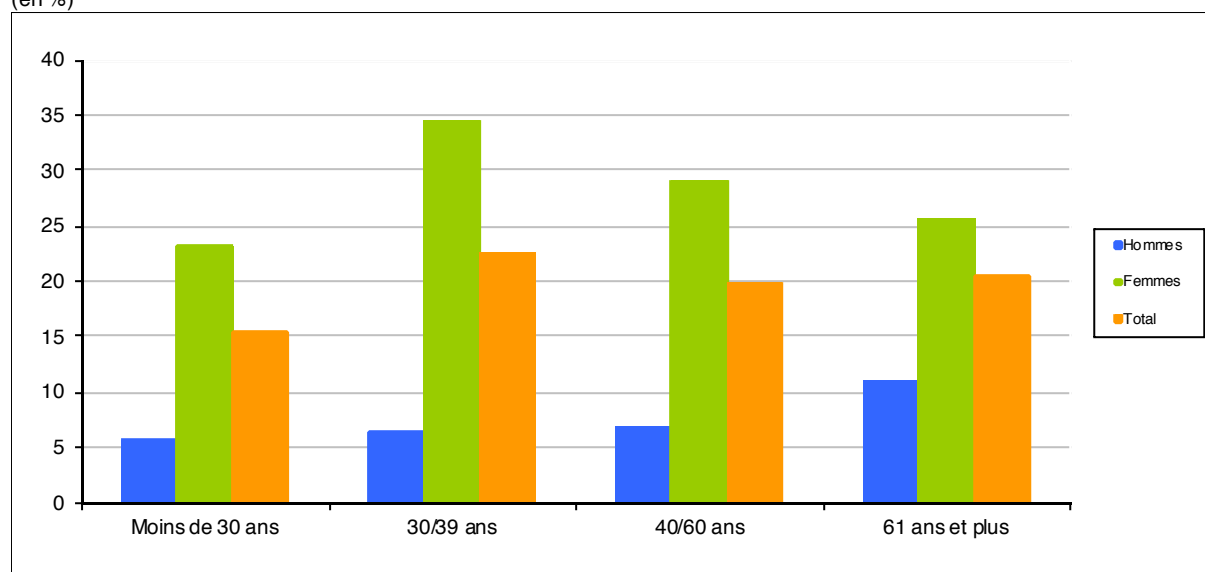
CPA : cessation progressive d'activité. En 2014, seuls les agents de 59 ans et plus sont concernés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 1,1 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel. 0,3 % des hommes de 61 ans et plus, fonctionnaires de la FPE, sont en CPA.

**Figure 2.7-6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2014 en France**

(en %)



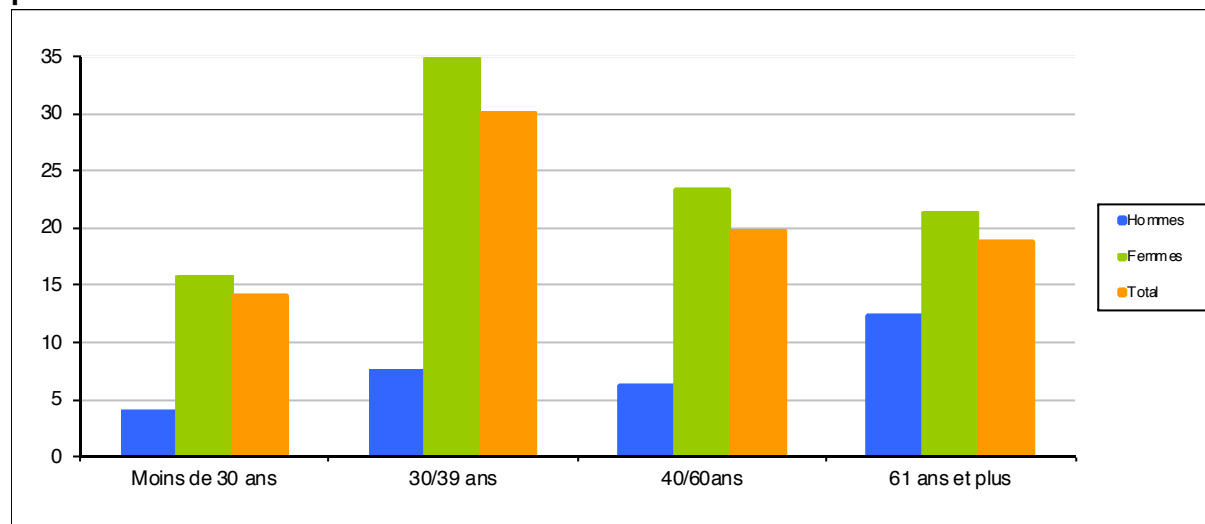
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 5,6 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel. 11,1 % des hommes de 61 ans et plus, fonctionnaires de la FPT sont à temps partiel.

**Figure 2.7-7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2014 en France**



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 4,0 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel. 12,4% des hommes de 61 ans et plus, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel.

**Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2014 en France métropolitaine**

(en%)

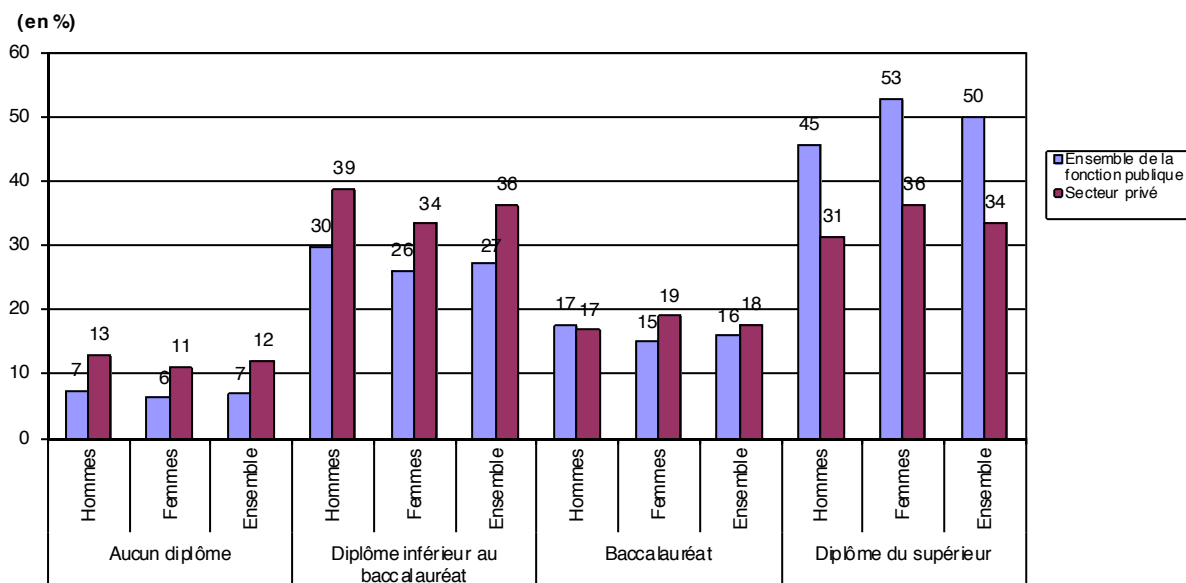
			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	15-29 ans	H	3,1	13,4	33,7	49,7
		F	0,8	6,7	16,0	76,5
		<b>total</b>	<b>1,9</b>	<b>10,0</b>	<b>24,8</b>	<b>63,2</b>
	30-49 ans	H	1,0	12,6	19,8	66,7
		F	0,8	4,9	9,6	84,7
		<b>total</b>	<b>0,9</b>	<b>8,3</b>	<b>14,1</b>	<b>76,7</b>
	50 ans et plus	H	3,3	22,9	14,9	58,9
		F	3,2	17,4	18,9	60,6
		<b>total</b>	<b>3,2</b>	<b>19,7</b>	<b>17,2</b>	<b>59,9</b>
	<b>Tous âges</b>	H	2,0	15,9	20,3	61,9
		F	1,6	9,2	13,4	75,8
		<b>Ensemble FPE</b>	<b>1,8</b>	<b>12,2</b>	<b>16,4</b>	<b>69,6</b>
FPT	15-29 ans	H	6,1	37,2	30,3	26,3
		F	5,2	28,2	24,9	41,7
		<b>total</b>	<b>5,6</b>	<b>31,9</b>	<b>27,1</b>	<b>35,4</b>
	30-49 ans	H	13,4	46,5	15,6	24,5
		F	10,8	32,4	19,5	37,3
		<b>total</b>	<b>11,8</b>	<b>37,8</b>	<b>18,0</b>	<b>32,3</b>
	50 ans et plus	H	20,2	55,4	10,8	13,6
		F	18,5	50,6	12,4	18,6
		<b>total</b>	<b>19,1</b>	<b>52,4</b>	<b>11,8</b>	<b>16,6</b>
	<b>Tous âges</b>	H	15,2	48,9	15,3	20,5
		F	13,2	38,9	17,3	30,6
		<b>Ensemble FPT</b>	<b>14,0</b>	<b>42,8</b>	<b>16,5</b>	<b>26,7</b>
FPH	15-29 ans	H	3,7	13,5	34,3	48,5
		F	1,0	23,6	26,9	48,5
		<b>total</b>	<b>1,6</b>	<b>21,4</b>	<b>28,5</b>	<b>48,5</b>
	30-49 ans	H	4,4	30,6	9,2	55,7
		F	3,7	32,3	12,4	51,5
		<b>total</b>	<b>3,8</b>	<b>32,0</b>	<b>11,8</b>	<b>52,4</b>
	50 ans et plus	H	7,2	40,6	5,1	47,1
		F	8,0	42,4	10,1	39,5
		<b>total</b>	<b>7,8</b>	<b>42,0</b>	<b>8,9</b>	<b>41,3</b>
	<b>Tous âges</b>	H	5,2	31,2	11,8	51,7
		F	4,6	34,0	14,0	47,5
		<b>Ensemble FPH</b>	<b>4,7</b>	<b>33,4</b>	<b>13,5</b>	<b>48,4</b>
Ensemble de la fonction publique	15-29 ans	H	8,5	32,9	25,2	33,5
		F	5,0	24,1	27,4	43,4
		<b>total</b>	<b>6,9</b>	<b>29,0</b>	<b>26,2</b>	<b>37,9</b>
	30-49 ans	H	12,9	34,8	16,9	35,4
		F	9,6	29,2	18,5	42,7
		<b>total</b>	<b>11,4</b>	<b>32,3</b>	<b>17,6</b>	<b>38,7</b>
	50 ans et plus	H	16,5	51,6	10,1	21,8
		F	17,3	47,9	14,4	20,3
		<b>total</b>	<b>16,9</b>	<b>49,8</b>	<b>12,2</b>	<b>21,1</b>
	<b>Tous âges</b>	H	13,0	38,8	16,8	31,4
		F	10,9	33,7	19,0	36,4
		<b>Ensemble de la fonction publique</b>	<b>12,0</b>	<b>36,4</b>	<b>17,8</b>	<b>33,7</b>

Source : Enquête Emploi 2014, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Age en années révolues au 31 décembre 2014.

Note de lecture : 49,7 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

**Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2014**



Source : Enquête Emploi 2014, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Age en années révolues au 31 décembre 2014.

Note de lecture : 45% des hommes en emploi dans la fonction publique et 31% des hommes en emploi dans le secteur privé en 2014 sont diplômés du supérieur.



## Thème 3 Voies de recrutement externe

**3.1 : Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État**

**3.2 : Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État**

**3.3 : Recrutement externe dans la fonction publique territoriale**

**3.4 : Recrutement externe niveau attaché dans la fonction publique**

**3.5 : Recrutement externe niveau administrateur dans la fonction publique**

### Présentation

Conformément au statut général de la fonction publique, le recrutement des agents de la fonction publique s'effectue sur concours, garantissant l'égal accès aux emplois. C'est un des principes fondamentaux de la Constitution et du statut général de la fonction publique qui remonte à la déclaration des droits de l'homme et du citoyen « tous les citoyens sont également admissibles à toutes les dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leur vertu et de leurs talents ».

#### A - Voies d'accès externes à la fonction publique de l'État :

Les concours (voir définitions) sont organisés pour des recrutements externes ou internes, annoncés au journal officiel de la république française. Depuis 2006, les modes de recrutement se sont diversifiés avec notamment la création des PACTE (parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques hospitalières, territoriale et de l'État) et du 3<sup>ème</sup> concours.

Il existe également des possibilités de **recrutement externe sans concours** (recrutements directs) dans les corps ne nécessitant pas de qualification particulière (échelle 2 de la catégorie C). Ces recrutements sont réalisés dans le cadre de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique de l'État ou de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale.

Ces recrutements sans concours sont à différencier des recrutements internes de fonctionnaires à l'occasion de campagnes de titularisation d'agents contractuels comme dans le cas de la loi du 12 mars 2012 (dite Sauvadet) sur l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ou entre 2002 et 2006 dans le cadre de la loi de titularisation n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (dite loi Sapin) relative à la résorption de l'emploi précaire (voir la Fiche thématique 4).

#### **Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :**

- **Agriculture et Pêche** : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (ONIC).
- **Défense** : Anciens combattants, Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC).
- **Ministère de l'Intérieur** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).
- **Ministères économique et financier** : Caisse des dépôts et consignations (CDC).
- **Ministères sociaux** : Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA)
- **Écologie, développement durable, transports et logement** : Institut géographique national (IGN), Météo-France.
- **Établissements publics scientifiques et techniques** : Institut national de la recherche agronomique (INRA), Institut national de la recherche en informatique et en automatique (INRIA), Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (INED), Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA).

#### Encadrement dans la fonction publique de l'État

Le concours d'accès aux **Instituts régionaux d'administration (IRA)** est le principal mode de recrutement des attachés d'administration des différents ministères. Les lauréats des concours externe, interne et du 3<sup>ème</sup> concours d'accès à chaque IRA suivent une formation professionnelle initiale d'un an dans l'un des cinq instituts situés à Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes, avant leur affectation sur un poste.

**À la sortie de l'École nationale d'administration (ENA)**, les emplois offerts correspondent à plusieurs corps de la fonction publique, notamment administrateur civil ou de la ville de Paris, conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel ou de chambre régionale des comptes, conseiller des affaires étrangères, inspecteur adjoint à l'inspection générale des finances ou des affaires sociales ou de l'administration, auditeur au Conseil d'État ou à la Cour des comptes.

#### **B- Voies d'accès à la fonction publique territoriale :**

Le statut général des fonctionnaires territoriaux est régi par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. En matière de concours, la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, confie aux centres de gestion l'organisation de la quasi-totalité des concours territoriaux et au CNFPT celle des concours des administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque et des ingénieurs en chef (concours de catégorie A+). La ville de Paris organise ses propres concours.

L'enquête annuelle Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État est étendue à partir de 2011 à la fonction publique territoriale. Les informations sont transmises par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), pour les concours de catégorie A+ dont il est l'organisateur depuis 2010 (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques et ingénieurs en chef), et par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) pour tous les autres concours (données centralisées par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion).

Les fiches thématiques qui suivent présentent également les résultats 2013 des concours de la Ville de Paris, et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) qui organisent leurs propres concours.

• **Le recrutement direct, en catégorie C** : certains agents ont la possibilité d'être recrutés sans concours en tant que titulaire de catégorie C, dans des cadres d'emploi dont le grade initial est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Cadres d'emplois concernés : adjoint administratif 2<sup>ème</sup> classe, adjoint technique 2<sup>ème</sup> classe, adjoint technique 2<sup>ème</sup> classe des établissements d'enseignement, agent social 2<sup>ème</sup> classe, adjoint d'animation 2<sup>ème</sup> classe, adjoint du patrimoine 2<sup>ème</sup> 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 (ÉNACT).

Les administrateurs territoriaux sont des cadres supérieurs de l'administration appelés à occuper des postes de direction des collectivités locales et des établissements publics locaux. Ils peuvent notamment être détachés sur des fonctions de directeur général des services de grandes villes, de départements ou de régions. Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 7 avril 1992, le concours est ouvert aux candidats titulaires d'un des diplômes ou certificats exigés au concours externe d'entrée à l'ENA. À l'issue du concours, ils sont formés pendant 18 mois à l'Institut national des études territoriales (Inet).

#### **C – Les voies d'accès à la fonction publique hospitalière :**

Dans la fonction publique hospitalière, les concours de personnel de direction et de praticien hospitaliers sont organisés par le Centre national de gestion (CNG) décret 2006-1221 du 5 octobre 2006).

Pour les praticiens hospitaliers, le concours national organisé sur une base annuelle donne lieu à publication d'une liste d'aptitude unique, établie par discipline, spécialité et par type d'épreuve. Un arrêté du ministre chargé de la santé fixe, pour chaque session, les disciplines et spécialités ouvertes au concours.

Les candidats ne peuvent se présenter, pour une même session, qu'à un seul type d'épreuves et dans une seule spécialité.

La durée de validité de la liste d'aptitude est fixée à quatre ans.

Il n'existe pas encore de centralisation des données statistiques relatives aux concours externes d'accès aux corps et emploi de la fonction publique hospitalière.

#### **Encadrement dans la fonction publique hospitalière :**

**Les attachés d'administration hospitalière** : Le concours externe, organisé au niveau national par le Centre national de gestion, est ouvert aux candidats titulaires d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les

conditions fixées par le chapitre II du décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique ; Le troisième concours, organisé au niveau national par le Centre national de gestion, est ouvert aux personnes qui, au 1er 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° de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Les périodes au cours desquelles l'exercice de plusieurs activités et mandats aurait été simultané ne sont prises en compte qu'à un seul titre. Depuis 2011, les élèves attachés d'administration hospitalière suivent une formation de 12 mois à l'École des hautes études de santé (EHESP)

**Les directeurs d'hôpitaux publics** exercent dans les établissements publics de santé, le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre, les syndicats inter hospitaliers, les groupements de coopération sanitaire et les groupements de coopération sociale ou médico-sociale, mais également dans les hospices publics ou les maisons de retraite publiques et dans divers établissements publics départementaux (aide sociale à l'enfance, accueil de mineurs ou d'adultes handicapés ou inadaptés). Le concours externe est ouvert aux personnes titulaires de l'un des diplômes exigés pour l'admission au concours externe d'entrée à l'École nationale d'administration ou justifiant d'un diplôme, d'un titre de formation ou d'une expérience professionnelle satisfaisant aux conditions fixées par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique ; Le 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° de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Les périodes au cours desquelles l'exercice de plusieurs activités et mandats aura été simultané ne sont prises en compte qu'à un seul titre. Depuis 2015, les élèves directeurs d'hôpital suivent une formation de 24 mois à l'EHESP.

**Les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux** exercent dans les hospices publics, les maisons de retraite publiques, les établissements publics départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social, les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, les centres d'hébergement et de réinsertion sociale publics ou enfin dans les établissements publics de santé et syndicats inter-hospitaliers ne comportant pas de service de chirurgie ou d'obstétrique ou d'hospitalisation sous contrainte. Le concours externe sur épreuves et le troisième concours sont ouverts dans les mêmes conditions que ceux des directeurs d'hôpitaux publics (article 6-1° du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007).

\* Nouveau corps qui se substitue par fusion aux anciens corps de « directeur d'établissements sanitaires et sociaux » et « directeur des établissements sociaux et médico-sociaux ».

## **D – Sources et méthode**


Dans les statistiques sur les concours, on distingue les candidats **présents** (qui se sont présentés au moins à la première épreuve du concours) des **admis** (sur liste principale) et des **recrutés** (admis sur liste principale ou complémentaire et intégrés dans la fonction publique, soit comme titulaire, soit comme fonctionnaire stagiaire).

Les **admis** aux concours de la FPE et de la FPT sont dans des situations différentes. Dans la FPE, ils sont directement recrutés. Dans le cas de la fonction publique territoriale, contrairement à la fonction publique de l'État, les lauréats sont admis sur liste d'aptitude et la réussite au concours ne vaut pas recrutement : il appartient au candidat de rechercher un emploi. L'inscription sur une liste d'aptitude a valeur nationale, et permet aux candidats de postuler sur tout le territoire, bien que leur concours ait été organisé à l'échelle départementale. Mais cette liste a une durée de validité d'un an renouvelable deux fois au maximum, au-delà de laquelle les lauréats qui n'ont pas trouvé de poste perdent le bénéfice du concours. Ils sont qualifiés alors de « reçus-collés ».

**Sélectivité** : indicateur de la plus ou moins grande concurrence entre les candidats calculé comme le rapport du nombre de candidats présents sur le nombre d'admis. Cet indicateur n'est pas représentatif du taux d'échec ou réussite globale de l'ensemble des concours de la fonction publique dans la mesure où un même candidat peut participer à plusieurs concours. Ainsi, si le nombre de postes « pourvus » peut se sommer en principe sans double compte, les candidats présents et admis à des concours différents peuvent compter plusieurs fois la même personne.

## **Disponibilité des données**

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique [Statistiques / Rapports annuels](#), ainsi que, pour les figures

marquées du signe  dans la rubrique [Séries longues](#), pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

**Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2014**

	Postes offerts		Admis		dont femmes (3)		Recrutés		dont femmes (3)	
	Nombre 2014	Évolution 2014/2013	Nombre 2014	Évolution 2014/2013	(%)	Évolution 2014/2013	Nombre 2014	Évolution 2014/2013	(%)	Évolution 2014/2013
<b>Ensemble des recrutements externes (1) (résultats globaux estimés) (2)</b>	<b>51 304</b>	<b>72,1%</b>	<b>44 935</b>	<b>63,8%</b>	-	-	<b>45 867</b>	<b>61,1%</b>	-	-
<b>Ensemble des recrutements externes (1) (résultats partiels) (2)</b>	<b>50 472</b>	<b>74,5%</b>	<b>44 103</b>	<b>66,2%</b>	<b>67,2%</b>	<b>69,9%</b>	<b>45 035</b>	<b>63,4%</b>	<b>66,8%</b>	<b>66,4%</b>
Concours externe (résultats globaux estimés) (2)	47 565	78,7%	41 530	68,6%	67,6%	72,4%	42 288	64,6%	67,6%	67,2%
Concours unique	1 246	-8,4%	1 177	-6,4%	48,8%	-16,7%	1 175	-6,5%	49,1%	-14,4%
3 <sup>ème</sup> concours	994	96,1%	935	109,2%	66,4%	105,0%	928	109,0%	67,2%	108,0%
Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) (2)	1 225	16,8%	1 021	25,6%	79,6%	79,5%	1 204	52,6%	79,4%	169,0%
Pacte (résultats globaux estimés) (2)	274	-5,8%	272	-6,2%	66,4%	608,3%	272	-6,2%	63,2%	561,5%

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

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3<sup>ème</sup> concours, Pacte.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : cela concerne en 2013 le ministère de l'Éducation nationale, de l'Intérieur, des Finances et de l'Écologie et en 2014, le ministère de l'Éducation nationale et de l'Écologie. Les résultats partiels portent en 2013 sur 393 pour un total de 407 organisés et en 2014 sur 468 pour un total de 478 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus (soit 901 postes en 2013 et 832 en 2014), en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calculé à partir des résultats partiels.

**Figure 3.1-2 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2014**

	Résultats globaux estimés			Résultats partiels												Taux de sélectivité	Part des recrutements (en %)		
	Postes estimés (1)	Recrutés estimés (1)	Part de recrutement résultats estimés (en %) (1)	Postes				Admissibles				Admis						Recrutés	
				H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externes	A	40 398	34 416		40398	76 936	117 771	194 707	35 011	50 095	85 106	9 988	24 882	34 870	9 804	24 612	34 416	5,6	
	B	3 932	4 081		3932	27 133	35 145	62 278	5 266	6 311	11 577	1 914	1 964	3 878	1 874	2 207	4 081	16,1	
	C	3 235	3 791		3021	19 574	24 903	44 477	7 912	6 012	13 924	1 490	1 078	2 568	2 167	1 410	3 577	17,3	
<b>Total concours externes</b>		<b>47 565</b>	<b>42 288</b>	<b>92,2</b>	<b>47351</b>	<b>123 643</b>	<b>177 819</b>	<b>301 462</b>	<b>48 189</b>	<b>62 418</b>	<b>110 607</b>	<b>13 392</b>	<b>27 924</b>	<b>41 316</b>	<b>13 845</b>	<b>28 229</b>	<b>42 074</b>	<b>7,3</b>	<b>93,4</b>
3 <sup>ème</sup> concours	A	902	838		902	1 564	43 19	5 883	489	1 169	1 658	232	6 11	843	223	6 15	838	7,0	
	B	92	90		92	309	41	350	200	34	234	82	10	92	81	9	90	3,8	
<b>Total 3<sup>ème</sup> concours</b>		<b>994</b>	<b>928</b>	<b>2,0</b>	<b>994</b>	<b>1 873</b>	<b>43 60</b>	<b>6 233</b>	<b>689</b>	<b>1 203</b>	<b>1 892</b>	<b>314</b>	<b>6 21</b>	<b>935</b>	<b>304</b>	<b>6 24</b>	<b>928</b>	<b>6,7</b>	<b>2,1</b>
Concours uniques	A	1 219	1 148		1219	7 736	59 66	13 702	1 177	1 363	2 540	578	572	1 150	573	575	1 148	11,9	
	C	27	27		27	195	34	229	82	9	91	25	2	27	25	2	27	8,5	
<b>Total concours uniques</b>		<b>1 246</b>	<b>1 175</b>	<b>2,6</b>	<b>1246</b>	<b>7 931</b>	<b>60 00</b>	<b>13 931</b>	<b>1 259</b>	<b>1 372</b>	<b>2 631</b>	<b>603</b>	<b>574</b>	<b>1 177</b>	<b>598</b>	<b>577</b>	<b>1 175</b>	<b>11,8</b>	<b>2,6</b>
<b>Total recrutements externes par concours</b>		<b>49 805</b>	<b>44 391</b>	<b>96,8</b>	<b>49591</b>	<b>133 447</b>	<b>188 179</b>	<b>321 626</b>	<b>50 137</b>	<b>64 993</b>	<b>115 130</b>	<b>14 309</b>	<b>29 119</b>	<b>43 428</b>	<b>14 747</b>	<b>29 430</b>	<b>44 177</b>	<b>7,4</b>	<b>98,1</b>
Externes sans concours (1)	C	743	722	1,6	743	3 891	7 786	11 677	445	1060	1 505	110	429	539	149	573	722	21,7	1,6
Externes sans concours résultats non communiqués (1)	C	482	482		482	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	482	nd	nd	482	nd	nd
Pacte (1)	C	136	136	0,3	136	304	429	733	78	108	186	51	85	136	50	86	136	5,4	0,3
Pacte résultats non communiqués (1)	C	136	136	0,3	136	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	136	nd	nd	136	nd	nd
<b>Total recrutements externes sans concours (1)</b>		<b>1 499</b>	<b>1 476</b>	<b>3,2</b>	<b>861</b>	<b>4 195</b>	<b>8 215</b>	<b>12 410</b>	<b>523</b>	<b>1 168</b>	<b>1 691</b>	<b>161</b>	<b>514</b>	<b>675</b>	<b>199</b>	<b>659</b>	<b>858</b>	<b>18,4 (3)</b>	<b>1,9</b>
<b>Total général externe</b>		<b>51 304</b>	<b>45 867</b>	<b>100,0</b>	<b>50 472</b>	<b>137 642</b>	<b>196 394</b>	<b>334 036</b>	<b>50 660 (2)</b>	<b>66 161 (2)</b>	<b>16 821 (2)</b>	<b>14 470 (2)</b>	<b>29 633 (2)</b>	<b>4 103 (2)</b>	<b>14 946 (2)</b>	<b>30 089 (2)</b>	<b>45 035</b>	<b>#DN/0</b>	<b>100,0</b>

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

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Somme hors résultats non communiqués.

(3) Calcul hors Pacte et sans concours : résultats manquants ne pouvant être estimés.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

**Figure 3.1-3 : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'État en 2014**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Ensemble	
	Total	Dont enseignant <sup>(1)</sup>	Total	Dont enseignant <sup>(1)</sup>	Total	Total général	Dont enseignant <sup>(1)</sup>
<b>Postes offerts (résultats estimés) (2)</b>	42 519	37 951	4 024	0	3 929	50 472	37 951
<b>Postes offerts (résultats partiels) (2)</b>	42 519	37 951	4 024	0	3 929	50 472	37 951
<b>Total recrutés (résultats estimés) (2)</b>	36 402	31 994	4 171	0	4 462	45 035	31 994
<b>Total recrutés (résultats partiels) (2)</b>	36 402	31 994	4 171	0	4 462	45 035	31 994
Hommes	10 600	8 758	1 955	0	2 391	14 946	8 758
Femmes	25 802	23 236	2 216	0	2 071	30 089	23 236
Taux de sélectivité	5,8	3,7	15,8	0,0	17,5 <sup>(3)</sup>	7,6 <sup>(3)</sup>	3,7
<b>Dont concours externe</b>							
<b>Postes offerts (résultats estimés) (2)</b>	40 398	37 029	3 932	0	3 235	47 565	37 029
<b>Postes offerts (résultats partiels) (2)</b>	40 398	37 029	3 932	0	3 021	47 351	37 029
<b>Total recrutés (résultats estimés) (2)</b>	34 416	31 140	4 081	0	3 791	42 288	31 140
<b>Total recrutés (résultats partiels) (2)</b>	34 416	31 140	4 081	0	3 577	42 074	31 140
Hommes	9 804	8 509	1 874	0	2 167	13 845	8 509
Femmes	24 612	22 631	2 207	0	1 410	28 229	22 631
Taux de sélectivité	5,6	3,7	16,1	0,0	17,3 <sup>(3)</sup>	7,3 <sup>(3)</sup>	3,7
<b>Dont recrutement externe sans concours</b>							
<b>Postes offerts (résultats estimés) (2)</b>					743	743	0
<b>Postes offerts (résultats partiels) (2)</b>					743	743	0
<b>Total recrutés (résultats estimés) (2)</b>					722	722	0
<b>Total recrutés (résultats partiels) (2)</b>					722	722	0
Hommes					149	149	0
Femmes					573	573	0
Taux de sélectivité					21,7 <sup>(3)</sup>	21,7 <sup>(3)</sup>	0,0
<b>Dont recrutement par Pacte</b>							
<b>Postes offerts (résultats estimés) (2)</b>					138	274	0
<b>Postes offerts (résultats partiels) (2)</b>					138	138	
<b>Total recrutés (résultats estimés) (2)</b>					136	272	0
<b>Total recrutés (résultats partiels) (2)</b>					136	136	
Hommes					50	50	0
Femmes					86	86	0
Taux de sélectivité					5,4 <sup>(3)</sup>	5,4 <sup>(3)</sup>	0,0
<b>Dont concours unique</b>							
<b>Postes offerts</b>	1 219	89	0	0	27	1 246	89
<b>Total recrutés</b>	1 148	80	0	0	27	1 175	80
Hommes	573	50	0	0	25	598	50
Femmes	575	30	0	0	2	577	30
Taux de sélectivité	11,9	2,2	0,0	0,0	8,5	11,8	2,2
<b>Dont 3<sup>ème</sup> concours</b>							
<b>Postes offerts</b>	902	833	92	0	0	994	833
<b>Total recrutés</b>	838	774	90	0	0	928	774
Hommes	223	199	81	0	0	304	199
Femmes	615	575	9	0	0	624	575
Taux de sélectivité	7,0	6,8	3,8	0,0	0,0	6,7	6,8

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

Définition : taux de sélectivité = présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calcul hors Pacte et sans concours : résultats manquants ne pouvant être estimés.

**Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2014, sur champ partiel (1)**

	Concours niveau A			Concours niveau B			Concours niveau C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Candidats extérieurs à la fonction publique</b>	<b>8 021</b>	<b>20 282</b>	<b>28 303</b>	<b>1 213</b>	<b>1 271</b>	<b>2 484</b>	<b>2 321</b>	<b>1 890</b>	<b>4 211</b>	<b>34 998</b>
<b>Origine FPE</b>										
Titulaires catégorie A	629	774	1 403	9	1	10	0	0	0	1 413
Titulaires catégorie B	65	75	140	21	6	27	1	1	2	169
Titulaires catégorie C	7	23	30	185	231	416	7	2	9	455
<i>s/Total titulaires</i>	<i>701</i>	<i>872</i>	<i>1573</i>	<i>215</i>	<i>238</i>	<i>453</i>	<i>3</i>	<i>8</i>	<i>11</i>	<i>2 037</i>
Agents contractuels	1 798	4 190	5 988	472	365	837	17	10	27	6 852
<b>s/Total FPE</b>	<b>2 499</b>	<b>5 062</b>	<b>7 561</b>	<b>687</b>	<b>603</b>	<b>1 290</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>38</b>	<b>8 889</b>
<b>Origine FPT tous statuts</b>	<b>42</b>	<b>168</b>	<b>210</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>224</b>
<b>Origine FPH tous statuts</b>	<b>19</b>	<b>63</b>	<b>82</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>85</b>
<b>Catégorie indéterminée</b>	<b>19</b>	<b>227</b>	<b>246</b>	<b>47</b>	<b>335</b>	<b>382</b>	<b>48</b>	<b>163</b>	<b>211</b>	<b>839</b>
<b>Total général</b>	<b>10 600</b>	<b>25 802</b>	<b>36 402</b>	<b>1 955</b>	<b>2 216</b>	<b>4 171</b>	<b>2 391</b>	<b>2 071</b>	<b>4 462</b>	<b>45 035</b>
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>79</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>4</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>4</i>	<i>87</i>

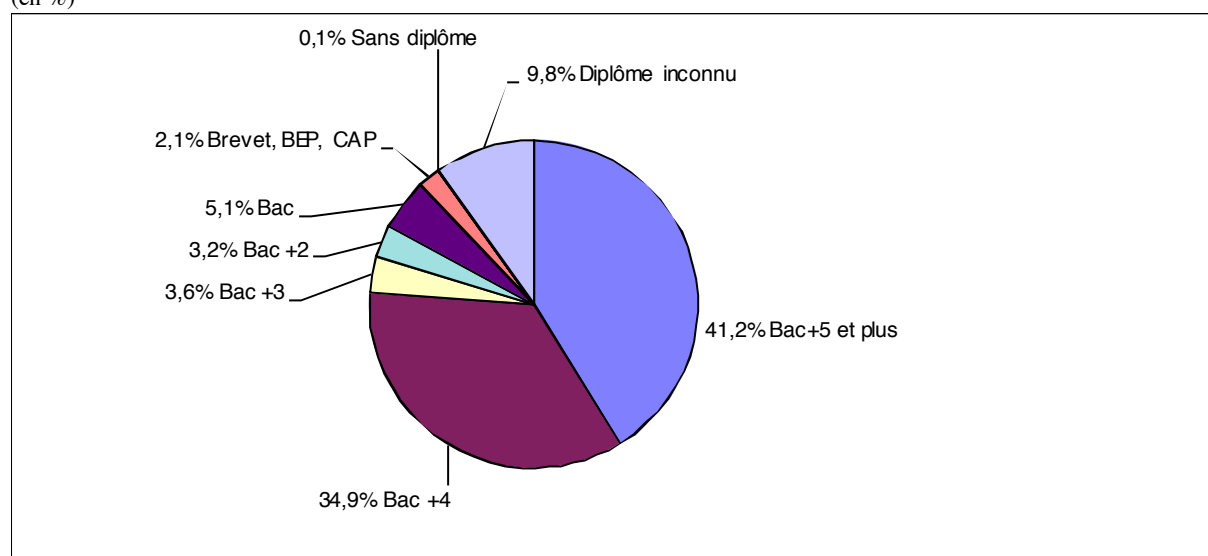
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte.

(1) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés.

**Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2014, sur champ partiel (1)**

(en %)

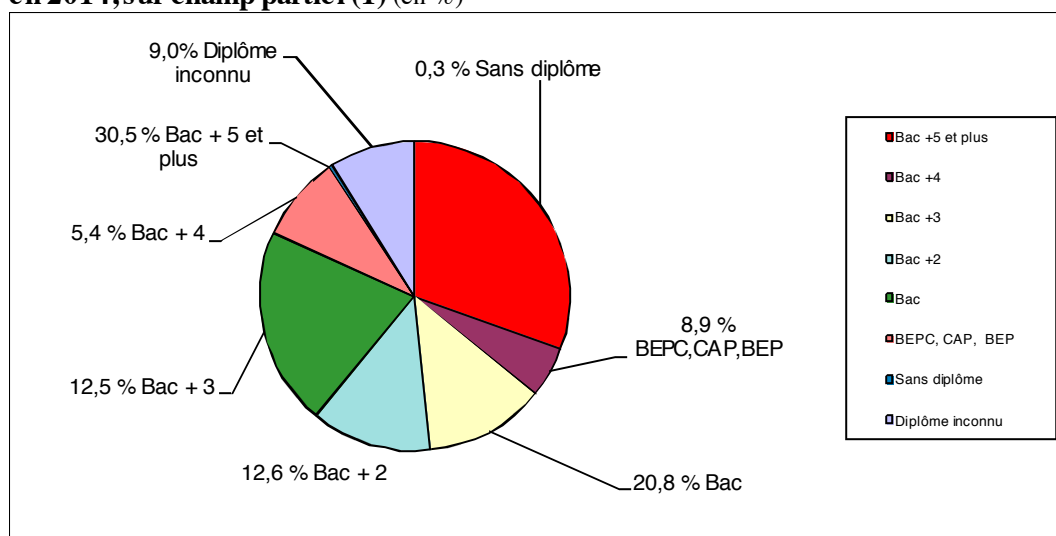


Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés.

(2) Le niveau de diplôme est inconnu pour 8,1% des candidats recrutés en catégorie A, 24,4% recrutés en catégorie B et 10,2% recrutés en catégories C.

**Figure 3.1-6 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale en 2014, sur champ partiel (1) (en %)**



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

**Figure 3.1-7 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2014**

Ministères	Concours externe			Concours unique			3 <sup>ème</sup> concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Affaires étrangères et européennes	40	30	70			0			0			0			0	70
Alimentation, Agriculture et Pêche	165	155	320	81	50	131	34	2	36	0	0	0	0	0	0	487
Ministères économique et financier : Budget, Comptes publics, Fonction publique et réforme de l'état ; Économie, Industrie et Emploi	1 362	1 400	2 762	46	21	67	0	0	0	4	0	4	50	86	136	2 969
Culture et Communication	87	112	199			0			0			0			0	199
Défense	38	15	53	25	2	27			0	3	27	30			0	110
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer			0			0			0			0			0	0
résultats partiels (1)	308	207	515	5	5	10	35	1	36	0	0	0	0	0	0	561
résultats estimés (1)	346	233	579	nd	nd	10	nd	nd	36	nd	nd	29	0	0	0	654
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale ; Enseignement supérieur et																
résultats partiels (1)	9 174	24 226	33 400	376	437	813	199	575	774	0	0	0	0	0	0	34 987
résultats estimés (1)	9 215	24 335	33 550	nd	nd	813	nd	nd	774	nd	nd	453	nd	nd	136	35 726
Immigration, Intégration Identité nationale et Développement solidaire ; Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	986	397	1 383	0	0	0	0	0	0	117	296	413	0	0	0	1 796
Justice et libertés	1 421	1 257	2 678	0	0	0	14	12	26	25	250	275	0	0	0	2 979
Ministères sociaux :			0			0			0			0			0	0
Santé et Sports	58	176	234	64	58	122	0	0	0	0	0	0	0	0	0	356
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	25	31	56	1	4	5	3	3	6	0	0	0	0	0	0	67
Services du Premier ministre	181	223	404	0	0	0	19	31	50	0	0	0	0	0	0	454
<b>Total résultats partiels</b>	<b>13 845</b>	<b>28 229</b>	<b>42 074</b>	<b>598</b>	<b>577</b>	<b>1 175</b>	<b>304</b>	<b>624</b>	<b>928</b>	<b>149</b>	<b>573</b>	<b>722</b>	<b>50</b>	<b>86</b>	<b>136</b>	<b>45 035</b>
<b>Total résultats estimés</b>	<b>13 915</b>	<b>28 373</b>	<b>42 288</b>	<b>598</b>	<b>577</b>	<b>1 175</b>	<b>304</b>	<b>624</b>	<b>928</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>1 204</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>272</b>	<b>45 867</b>
dont :																
Concours interministériels																
ENVA	32	11	43				7	2	9							52
IRA	143	202	345				12	29	41							386
EPST (2)	233	326	559	511	298	809										1 368

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

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

nd : non déterminé

(1) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en

compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.  
(2) Établissements publics scientifiques et techniques.

**Figure 3.1-8 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2014**

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	
<b>Catégorie A</b>																	
Professeur des écoles	16 838	20 965	107 049	128 014	7 834	44 327	52 161	3 646	19 467	23 113	2 242	13 801	16 043	2 242	13 801	16 043	3,3
Professeur certifié*	14 693	34 798	54 574	89 372	16 828	26 143	42 971	8 463	14 096	22 559	4 044	7 190	11 234	3 882	6 926	10 808	3,8
Professeur de lycée professionnel	3 028	9 617	13 063	22 680	4 477	5 715	10 192	2 103	2 719	4 822	945	1 247	2 192	839	1 100	1 939	4,6
Professeur agrégé	1 620	10 328	11 029	21 357	4 832	5 500	10 332	1 638	1 781	3 419	712	763	1 475	727	802	1 529	7,0
Professeur d'éducation physique et sportive	1 549	4 271	2 013	6 284	2 989	1 410	4 399	1 629	880	2 509	894	479	1 373	971	517	1 488	3,2
Conseiller principal d'éducation	600	3 084	9 143	122 277	1 291	3 888	5 179	1 89	747	936	102	470	572	106	489	595	9,1
Ingénieur d'études 2 <sup>ème</sup> classe	494	8 280	9 566	178 36	6 716	8 188	14 904	2 244	2 587	4 831	205	243	448	190	248	438	33,3
Attaché d'administration IRA	386	2 861	4 074	6 935	1 562	1 950	3 512	424	545	969	155	231	386	155	231	386	9,1
Directeur de recherche 2 <sup>ème</sup> classe	385	1 574	726	2300	1 511	715	2 226	409	240	649	246	138	384	246	139	385	5,8
Chargé de recherche de 2 <sup>ème</sup> classe	306	4 692	2828	75 20	4 548	27 70	7 318	509	325	834	184	119	303	185	116	301	24,2
Inspecteur des finances publiques (1)	291	3 917	3 556	74 73	2 057	17 97	3 854	3 76	298	674	158	124	282	142	114	256	13,7
Assistant ingénieur	267	4 487	7241	117 28	2 075	34 46	5 521	6 67	897	15 64	109	127	236	100	136	236	23,4
Ingénieur des travaux publics de l'État	242	7 818	4 066	118 84	7 471	39 16	11 387	39 27	2 064	59 91	140	96	236	140	96	236	48,3
Infirmer	267	146	2 105	2 251	96	1 526	1 622	30	641	671	13	221	234	11	227	238	6,9
Magistrat	218	732	2 211	2 943	375	1 405	1 780	73	325	398	44	179	223	44	179	223	8,0
<b>Catégorie B</b>																	
Gardien de la paix de la police nationale	1 192	12 142	5 751	17 893	7 425	3 183	10 608	2 079	846	2 925	876	316	1 192	876	316	1 192	8,9
Contrôleur des Finances publiques 2 <sup>ème</sup> classe	555	5 462	6 198	11 660	3 952	4 985	8 337	870	640	1 510	316	239	555	275	197	472	15,0
Secrétaire administratif classe normale	393	3 952	19 954	23 906	1 741	8 689	10 430	227	1 112	1 339	90	303	393	33	193	226	26,5
Technicien recherche et formation classe normale	332	1 795	3 212	5 007	1 198	2 217	3 415	499	635	1 134	149	149	298	143	145	288	11,5
Greffier des services judiciaires	187	919	3 768	4 687	520	1 931	2 451	125	938	1 063	13	235	248	50	531	581	9,9
<b>Catégorie C</b>																	
Personnel de catégorie C	1 094	10 079	12 787	22 866	5 389	6 270	11 659	1 770	2 022	3 792	508	586	1 094	745	924	1 669	10,7
Surveillant de l'administration pénitentiaire	1404	18 048	10 318	28 366	8 708	4 992	13 100	5 274	2 840	8 114	738	131	869	1 197	207	1 404	15,1
Adjoint administratif 2 <sup>ème</sup> classe	668	5 375	19 957	25 332	1 350	6 983	8 333	163	927	1 090	56	408	464	89	550	639	18,0
Adjoint administratif 1 <sup>ère</sup> classe	251	3 234	15 181	18 415	1 730	8 570	10 300	187	591	778	51	200	251	43	168	211	41,0

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

Définitions : Recrutements externe :: avec et sans concours, concours unique, 3<sup>ème</sup> concours, Pacte. Taux de sélectivité : présents/admis.

\*CAPES (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré) + CAPET (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique).

(1) Y compris analystes et programmeurs.

**Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés (1) par voie externe (3) dans la fonction publique de l'État, sur champ partiel (4) en 2014**

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Concours externe, dont :</b>	<b>19 792</b>	<b>32 585</b>	<b>82 483</b>	<b>115 068</b>	<b>3 898</b>	<b>15 002</b>	<b>18 900</b>	<b>3 757</b>	<b>14 864</b>	<b>18 621</b>	<b>6,1</b>
Éducation nationale	17 920	20 610	72 020	92 630	2 695	14 343	17 038	2 602	14 248	16 850	5,4
Éducation nationale (résultats estimés)	150	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	150	nd
Ministères économique et financier	931	7 502	7 687	15 189	509	413	922	461	370	831	16,5
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	930	4 396	2 563	6 959	690	239	929	690	239	929	7,5
Ministère de la Justice	3	34	170	204	0	3	3	0	3	3	68,0
Ministère de la Santé	8	43	43	86	4	4	8	4	4	8	10,8
Ecologie (résultats estimés)	64	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	64	nd
<b>Concours unique</b>	<b>330</b>	<b>312</b>	<b>1 572</b>	<b>1 884</b>	<b>59</b>	<b>235</b>	<b>294</b>	<b>57</b>	<b>241</b>	<b>298</b>	<b>6,4</b>
<b>3<sup>ème</sup> concours</b>	<b>617</b>	<b>748</b>	<b>3 096</b>	<b>3 844</b>	<b>116</b>	<b>464</b>	<b>580</b>	<b>116</b>	<b>464</b>	<b>580</b>	<b>6,6</b>
Externe sans concours (résultats partiels)	108	3 524	5 038	8 562	60	48	108	65	51	116	79,3
Externe sans concours (résultats estimés)	482	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	482	nd
Pacte (résultats partiels)	130	275	386	661	48	80	128	48	80	128	5,2
Pacte (résultats estimés)	136	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	136	nd
<b>Total déconcentrés (résultats partiels)</b>	<b>20 977</b>	<b>37 444</b>	<b>92 575</b>	<b>130 019</b>	<b>4 181</b>	<b>15 629</b>	<b>20 910</b>	<b>4 043</b>	<b>15 700</b>	<b>19 743</b>	<b>6,5</b>
Total tous recrutements externes (2) (résultats partiels)	50 472	137 642	196 304	334 036	14 470	29 633	44 103	14 946	30 089	45 035	7,6
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	41,6	27,2	47,1	38,9	28,9	53,4	45,4	27,1	52,2	43,8	
<b>Total déconcentrés (résultats estimés) (4)</b>	<b>21 809</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>20 575</b>	<b>nd</b>
Total tous recrutements externes (4) (résultats estimés)	51 304	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	45 867	nd
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	42,5	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	44,9	nd

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

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État)

(2) Hors Pacte et sans concours dont les résultats non pas été communiqués.

(3) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3<sup>ème</sup> concours, Pacte.



(4) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

**Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés (1) dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès, sur champ partiel (3) en 2014**

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	2535	13759	16 294	1 126	904	2 030	96	201	297	18 621
Externe sans concours	0	0	0	0	0	0	65	51	116	116
Concours unique	32	239	271	0	0	0	25	2	27	298
3 <sup>ème</sup> concours	116	464	580	0	0	0	0	0	0	580
Pacte	0	0	0	0	0	0	48	80	128	128
<b>Total déconcentrés (résultats partiels)</b>	<b>2683</b>	<b>14462</b>	<b>17 145</b>	<b>1 126</b>	<b>904</b>	<b>2 030</b>	<b>234</b>	<b>334</b>	<b>568</b>	<b>19 743</b>
<b>Total tous recrutements externes (2) (résultats partiels)</b>	<b>10 600</b>	<b>25 802</b>	<b>36 402</b>	<b>1 955</b>	<b>2 216</b>	<b>4 171</b>	<b>2 391</b>	<b>2 071</b>	<b>4 462</b>	<b>45 035</b>
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	25,3	56,0	47,1	57,6	40,8	48,7	9,8	16,1	12,7	43,8
<b>Total déconcentrés (résultats estimés) (3)</b>	nd	nd	17 145	nd	nd	2 030	nd	nd	1 400	20 575
<b>Total tous recrutements externes (2) (résultats estimés)</b>	nd	nd	36 402	nd	nd	4 171	nd	nd	5 294	45 867
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	nd	nd	47,1	nd	nd	48,7	nd	nd	26,4	44,9

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

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État)

(2) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3<sup>ème</sup> concours, Pacte.

(3) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

**Figure 3.3-1 Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2014 (2)**

Fonction publique territoriale hors Ville de Paris	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Concours externe	A+	70	971	47
	A	2 367	13 054	2 189
	B	4 796	17 623	3 772
	C	7 696	43 567	5 695
3 <sup>ème</sup> concours	A+	5	39	5
	A	293	2 155	280
	B	499	707	236
	C	1 032	1 077	387
Recrutement direct sans concours	C	nd	nd	16 077
<b>Total FPT hors Ville de Paris</b>		<b>16 758 (1)</b>	<b>79 193 (1)</b>	<b>28 688</b>
<b>Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)</b>				
Concours externe	A	33	601	28
	B	90	1 946	92
	C	329	2 859	242
Concours unique	A	111	477	106
	B	147	967	147
	C	268	1 894	268
3 <sup>ème</sup> concours	A	1	19	1
	B	4	36	3
Recrutement direct sans concours	C	1 051	6 697	1 112
<b>Total Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)</b>		<b>2 034</b>	<b>15 496</b>	<b>1 999</b>
s/total	A+	75	1 010	52
	A	2 805	16 306	2 604
	B	5 536	21 279	4 250
	C	10 376 (1)	56 094 (1)	23 781
<b>Total fonction publique territoriale</b>		<b>18 792 (1)</b>	<b>94 689 (1)</b>	<b>30 687</b>

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

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Hors recrutement direct sans concours en catégorie C dans la FPT : chiffres non disponibles.

(2) Y compris les concours d'administrateurs et attachés territoriaux.

**Figure 3.3-2 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale (1) et par cadre d'emploi en 2014**

	Postes offerts	Inscrits <sup>(1)</sup>			Présents <sup>(2)</sup>			Admissibles <sup>(3)</sup>			Admis <sup>(3)</sup>			% femmes	
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
<b>Catégorie A+</b>															
Administrateur territorial	28	352	368	720	138	106	244	32	25	64	9	8	17	47,1	
Conservateur du patrimoine	10	154	459	613	92	271	363	nd	nd	61	3	4	7	57,1	
Ingénieur en chef territorial	18	190	118	308	80	47	127	17	17	34	3	6	9	66,7	
Conservateur des bibliothèques	14	92	268	360	63	174	237	6	22	23	5	9	14	64,3	
<b>Total catégorie A+</b>	<b>70</b>	<b>788</b>	<b>1 213</b>	<b>2 001</b>	<b>373</b>	<b>598</b>	<b>971</b>	nd	nd	<b>182</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>47</b>	<b>57,4</b>	
<b>Catégorie A</b>															
Attaché	1 536	6 982	14 346	21 328	3 567	7 033	10 600	772	1 724	2 496	442	1 031	1 473	70,0	
Biologiste, vétérinaire, pharmacien	5	6	9	15	4	6	10	1	4	5	1	4	5	80,0	
Bibliothécaire	125	542	1 692	2 234	329	998	1 327	42	183	225	27	97	124	78,1	
Cadre de santé	35	11	70	81	8	50	58	4	32	36	5	34	39	87,2	
Infirmier en soin généraux	410	65	792	857	42	650	692	37	553	590	23	337	360	93,6	
Médecin 2 <sup>ème</sup> classe	18	0	12	12	0	12	12	0	7	7	0	5	5	100,0	
Puéricultrice cadre de santé	19	2	30	32	2	21	23	0	11	11	1	14	15	91,7	
Puéricultrice	219	3	390	393	2	330	332	1	233	234	1	167	168	99,4	
<b>Total catégorie A</b>	<b>2 367</b>	<b>7 611</b>	<b>17 341</b>	<b>24 952</b>	<b>3 955</b>	<b>9 099</b>	<b>13 054</b>	<b>857</b>	<b>2 747</b>	<b>3 604</b>	<b>501</b>	<b>1 688</b>	<b>2 189</b>	<b>77,1</b>	
<b>Catégorie B</b>															
Assistant socio-éducatif	999	495	7 627	8 122	368	5 129	5 497	100	1 877	1 977	62	892	954	93,5	
Chef de service de police municipale	64	256	135	391	131	54	185	22	12	34	13	10	23	43,5	
Éducateur de jeunes enfants	704	51	2 178	2 229	41	1 854	1 895	16	795	811	12	551	563	97,9	
Éducateur des activités physiques et sportives	301	1 764	763	2 527	1 215	527	1 742	318	189	507	184	114	298	38,1	
Éducateur des activités physiques et sportives principal 2 <sup>ème</sup> classe	84	212	74	286	118	45	163	67	26	93	50	23	73	32,1	
Rédacteur	29	145	850	995	72	444	516	8	44	52	4	26	30	86,7	
Technicien	936	4 364	1 924	6 288	2 972	983	3 955	1 062	438	1 500	569	237	806	29,4	
Technicien principal 2 <sup>ème</sup> classe	1 679	3 766	2 848	6 614	1 979	1 691	3 670	829	765	1 594	525	500	1 025	48,8	
<b>Total catégorie B</b>	<b>4 796</b>	<b>11 053</b>	<b>16 399</b>	<b>27 452</b>	<b>6 896</b>	<b>10 727</b>	<b>17 623</b>	<b>2 421</b>	<b>4 147</b>	<b>6 568</b>	<b>1 419</b>	<b>2 353</b>	<b>3 772</b>	<b>62,4</b>	
<b>Catégorie C</b>															
Adjoint administratif 1 <sup>ère</sup> classe	1 842	3 238	20 147	23 385	2 110	13 753	15 863	496	2 818	3 314	265	1 456	1 721	84,6	
Adjoint technique 1 <sup>ère</sup> classe	2 722	2 988	873	3 861	2 305	549	2 854	1 131	323	1 454	710	196	906	21,7	
Agent spécialisé des écoles maternelles 1 <sup>ère</sup> classe	940	138	16 888	17 026	95	13 357	13 452	14	1 789	1 803	9	912	921	99,0	
Adjoint technique 2 <sup>ème</sup> classe des établissements d'enseignement	145	542	197	739	391	120	511	191	41	232	102	21	123	17,1	
Auxiliaire de puériculture territoriale 1 <sup>ère</sup> classe	989	38	5 582	5 620	32	4 844	4 876	16	1 859	1 875	3	983	986	99,7	
Auxiliaire de soins 1 <sup>ère</sup> classe	673	112	1 493	1 605	97	1 251	1 348	24	389	413	39	616	655	94,0	
Gardien de police municipale	385	4 350	2 497	6 847	2 932	1 731	4 663	358	298	656	240	143	383	37,3	
<b>Total catégorie C</b>	<b>7 696</b>	<b>11 406</b>	<b>47 677</b>	<b>59 083</b>	<b>7 962</b>	<b>35 605</b>	<b>43 567</b>	<b>2 230</b>	<b>7 517</b>	<b>9 747</b>	<b>1 368</b>	<b>4 327</b>	<b>5 695</b>	<b>76,0</b>	
<b>Total</b>	<b>14 929</b>	<b>30 857</b>	<b>82 631</b>	<b>113 488</b>	<b>19 186</b>	<b>56 029</b>	<b>75 215</b>	<b>5 509 (2)</b>	<b>14 410 (2)</b>	<b>20 101</b>	<b>3 308</b>	<b>8 395</b>	<b>11 703</b>	<b>71,7</b>	

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) Hors catégorie A+

(3) La répartition par sexe n'est pas connue pour 8 % des candidats inscrits, 14 % des présents, 8 % des admissibles et 6 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

**Figure 3.3-3 : Recrutements par la voie du 3<sup>ème</sup> concours dans la fonction publique territoriale (1) et par cadre d'emploi en 2014**

	Postes offerts	Inscrits <sup>(2)</sup>			Présents <sup>(2)</sup>			Admissibles <sup>(2)</sup>			Admis <sup>(2)</sup>		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Catégorie A+</b>													
Administrateur territorial	5	30	33	63	13	16	29	6	6	12	3	2	5
<b>Total catégorie A+</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>33</b>	<b>63</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>Catégorie A</b>													
Attaché territorial	293	872	2 153	3 025	609	1 546	2 155	127	478	605	69	211	280
<b>Total catégorie A</b>	<b>293</b>	<b>872</b>	<b>2 153</b>	<b>3 025</b>	<b>609</b>	<b>1 546</b>	<b>2 155</b>	<b>127</b>	<b>478</b>	<b>605</b>	<b>69</b>	<b>211</b>	<b>280</b>
<b>Catégorie B</b>													
Chef de service de police municipale	14	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Éducateur des activités physiques et sportives	60	191	39	230	142	34	176	47	12	59	35	8	43
Éducateur des activités physiques et sportives principal 2 <sup>ème</sup> classe	13	21	2	23	13	2	15	2	0	2	2	0	2
Rédacteur	18	3	24	27	3	20	23	2	12	14	1	7	8
Technicien	246	382	83	465	284	56	340	136	28	164	91	21	112
Technicien principal 2 <sup>ème</sup> classe	148	170	125	295	73	80	153	47	42	89	37	34	71
<b>Total catégorie B</b>	<b>499</b>	<b>769</b>	<b>274</b>	<b>1 043</b>	<b>515</b>	<b>192</b>	<b>707</b>	<b>234</b>	<b>94</b>	<b>328</b>	<b>166</b>	<b>70</b>	<b>236</b>
<b>Catégorie C</b>													
Adjoint administratif 1 <sup>ère</sup> classe	618	60	878	938	37	676	713	21	350	371	18	249	267
Adjoint technique 1 <sup>ère</sup> classe	294	90	43	133	82	15	97	48	4	52	36	3	39
Adjoint technique 2 <sup>ème</sup> classe des établissements d'enseignement	14	15	2	17	13	1	14	10	1	11	5	0	5
Agent spécialisé des écoles maternelles 1 <sup>ère</sup> classe	106	3	312	315	2	251	253	0	143	143	0	76	76
<b>Total catégorie C</b>	<b>1 032</b>	<b>168</b>	<b>1 235</b>	<b>1 403</b>	<b>134</b>	<b>943</b>	<b>1 077</b>	<b>79</b>	<b>498</b>	<b>577</b>	<b>59</b>	<b>328</b>	<b>387</b>
<b>Total</b>	<b>1 829</b>	<b>1 839</b>	<b>3 695</b>	<b>5 534</b>	<b>1 279</b>	<b>2 699</b>	<b>3 978</b>	<b>446</b>	<b>1 076</b>	<b>1 522</b>	<b>297</b>	<b>611</b>	<b>908</b>

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'Action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

NB : Depuis 2012 Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 16 % des candidats inscrits, 20 % des présents, 12 % des admissibles et 9 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

**Figure 3.3-4: Recrutements directs sans concours en catégorie C (1) dans la fonction publique territoriale (2) en 2014**

Corps et grades ouverts au recrutement	Nombre d'admis
Adjoint administratif 2 <sup>ème</sup> classe	2 983
Adjoint d'animation 2 <sup>ème</sup> classe	2 308
Adjoint du patrimoine 2 <sup>ème</sup> classe	370
Adjoint technique 2 <sup>ème</sup> classe	8 710
Adjoint technique des établissements d'enseignement 2 <sup>ème</sup> classe	848
Agent social 2 <sup>ème</sup> classe	858
<b>Total</b>	<b>16 077</b>

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière.

(1) Recrutements directs : recrutements externes sans concours (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C de la fonction publique.

(2) Fonction publique territoriale, hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

**Figure 3.3-4 bis: Recrutements directs sans concours en catégorie C (1) au Centre d'action social de la Ville de Paris en 2014**

Corps et grades ouverts au recrutement	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Adjoint administratif 2 <sup>ème</sup> classe (CASVP)	30	268	1407	1675	263	1396	1659	6	24	30

Source : Centre d'action social de la Ville de Paris.

**Figure 3.3-5 : Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2014**

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Total catégorie A dont :</b>	<b>33</b>	<b>703</b>	<b>1 324</b>	<b>2 027</b>	<b>231</b>	<b>370</b>	<b>601</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>28</b>
Attaché d'administration parisienne	8	661	1 285	1 946	214	341	555	2	6	8
Autres concours (1)	4	40	14	54	15	4	19	2	2	4
Infirmier de soins généraux (CASVP)	20	2	24	26	2	24	26	1	14	15
Autres concours (CASVP)	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
<b>Total catégorie B dont :</b>	<b>90</b>	<b>2 172 (2)</b>	<b>3 544 (2)</b>	<b>5 716 (2)</b>	<b>699 (2)</b>	<b>1 247 (2)</b>	<b>1 946 (2)</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>92</b>
Agent de maîtrise en électrotechnique	5	143	6	149	50	1	51	4	0	4
Technicien supérieur principal, spécialité construction et bâtiment	11	123	42	165	34	14	48	5	6	11
Technicien supérieur principal, spécialité génie urbain	5	54	20	74	14	7	21	2	3	5
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes	17	668	2 108	2 776	184	584	768	8	9	17
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées, spécialité bibliothèques, classe normale	10	456	993	1 449	196	459	655	1	9	10
Agent de maîtrise en travaux publics	6	83	10	93	22	3	25	6	1	7
Autres concours (1)	15	638	264	902	192	81	273	11	6	17
Assistant de service social (CASVP)	7	7	85	92	7	83	90	0	7	7
Secrétaire administratif de classe normale (CASVP)	12	nd	nd	nd	nd	nd	nd	2	10	12
Autres concours (CASVP) (1)	2	0	16	16	0	15	15	0	2	2
<b>Total catégorie C dont :</b>	<b>329</b>	<b>2 286</b>	<b>3 264</b>	<b>5 550</b>	<b>1 000</b>	<b>1 859</b>	<b>2 859</b>	<b>77</b>	<b>165</b>	<b>242</b>
Adjoint d'animation et d'action sportive - Activités périscolaires	90	155	314	469	81	178	259	14	51	65
Bûcheron élaqueur (adjoint technique principal)	8	53	5	58	19	0	19	7	0	7
Jardinier (adjoint technique principal)	12	224	52	276	63	30	93	7	7	14
Agent de maintenance des bâtiments (adjoint technique principal)	6	273	4	277	87	1	88	6	0	6
Autres concours (1)	11	959	326	1 285	358	123	481	12	0	12
Aide soignant 1 <sup>er</sup> semestre (CASVP)	40	7	57	64	6	48	54	4	31	35
Aide médico-psychologique (CASVP)	20	2	37	39	2	34	36	1	12	13
Adjoint technique 1 <sup>ère</sup> classe Quisiner (CASVP)	15	37	18	55	36	14	50	6	2	8
Aide soignant 2 <sup>ème</sup> semestre (CASVP)	80	5	110	115	5	105	110	2	36	38
Adjoint administratif 1 <sup>ère</sup> classe (CASVP)	38	509	2 321	2 830	287	1 309	1 596	15	23	38
Autres concours (CASVP) (1)	9	62	20	82	56	17	73	3	3	6
<b>Total</b>	<b>452</b>	<b>5 161 (2)</b>	<b>8 132 (2)</b>	<b>13 293</b>	<b>1 930 (2)</b>	<b>3 476 (2)</b>	<b>5 406</b>	<b>121</b>	<b>241</b>	<b>362</b>

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris, et Centre d'action social de la Ville de Paris.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

(2) Total hors secrétaire administratif (CASVP).

**Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2014**

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Total catégorie A</b>	<b>111</b>	<b>272</b>	<b>498</b>	<b>770</b>	<b>163</b>	<b>314</b>	<b>477</b>	<b>20</b>	<b>86</b>	<b>106</b>
Professeur de la Ville de Paris, éducation physique et sportive	10	82	31	113	39	16	55	7	3	10
Médecin généraliste	7	6	11	17	6	10	16	2	3	5
Médecin de PMI	5	3	8	11	2	8	10	0	5	5
Conseiller socio-éducatif	5	54	128	182	19	40	59	1	4	5
Puéricultrice cadre de santé	9	0	25	25	0	15	15	0	7	7
Infirmier	23	15	151	166	13	118	131	1	22	23
Puéricultrice	43	2	82	84	2	64	66	2	41	43
Autres concours (1)	9	110	62	172	82	43	125	7	1	8
<b>Total catégorie B</b>	<b>147</b>	<b>166</b>	<b>1 169</b>	<b>1 335</b>	<b>80</b>	<b>887</b>	<b>967</b>	<b>6</b>	<b>141</b>	<b>147</b>
Éducateur de jeunes enfants	100	24	400	424	16	300	316	1	99	100
Éducateur spécialisé	10	65	169	234	40	129	169	1	9	10
Assistant de service social	14	39	266	305	13	202	215	2	12	14
Conseiller en économie sociale et familiale	8	27	190	217	9	157	166	0	8	8
Assistant dentaire	5	7	97	104	0	57	57	0	5	5
Psychomotricien	8	1	30	31	0	28	28	0	8	8
Autres concours (1)	2	3	17	20	2	14	16	2	0	2
<b>Total catégorie C</b>	<b>268</b>	<b>812</b>	<b>2 252</b>	<b>3 064</b>	<b>395</b>	<b>1 499</b>	<b>1 894</b>	<b>21</b>	<b>247</b>	<b>268</b>
Agent spécialisé des écoles maternelles	250	83	2 247	2 330	32	1 496	1 528	4	246	250
Électrotechnicien (adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe)	12	388	4	392	208	3	211	11	1	12
Pompier (adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe)	6	341	1	342	155	0	155	6	0	6
<b>Total</b>	<b>526</b>	<b>1 250</b>	<b>3 919</b>	<b>5 169</b>	<b>638</b>	<b>2 700</b>	<b>3 338</b>	<b>47</b>	<b>474</b>	<b>521</b>

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

**Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du 3<sup>ème</sup> concours de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2014**

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Catégorie A</b>										
Attaché d'administrations parisiennes	1	33	41	74	8	11	19	0	1	1
<b>Catégorie B</b>										
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes	2	16	50	66	3	11	14	0	1	1
Secrétaire administratif de classe normale (CASVP)	1	1	2	3	1	2	3	0	1	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>93</b>	<b>143</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

**Figure 3.3-8 : Recrutements externes sans concours de la Ville de Paris en 2014 (1)**

Catégorie C	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Auxiliaire de puériculture	240	2	483	485	2	347	349	2	243	245
Adjoint technique des collèges 2 <sup>ème</sup> classe, entretien et accueil	30	93	170	263	47	84	131	14	22	36
Agent technique des écoles	60	42	253	295	33	234	267	4	56	60
Agent technique de la petite enfance	90	175	989	1 164	108	635	743	20	101	121
Adjoint administratif 2 <sup>ème</sup> classe	10	9	8	17	9	8	17	5	5	10
Éboueur	120	1 227	86	1 313	808	58	866	107	11	118
Adjoint technique 2 <sup>ème</sup> classe, installations sportives	40	301	35	336	172	18	190	41	7	48
Adjoint technique 2 <sup>ème</sup> classe, releur	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Agent d'accueil et surveillance, spécialité accueil et surveillance	30	905	418	1 323	905	418	1 323	24	10	34
Adjoint d'animation et d'action sportive 2 <sup>ème</sup> classe, activités périscolaires	400	340	811	1 151	340	811	1 151	135	274	409
<b>Total</b>	<b>1 021</b>	<b>3 094</b>	<b>3 254</b>	<b>6 348</b>	<b>2 424</b>	<b>2 614</b>	<b>5 038</b>	<b>352</b>	<b>730</b>	<b>1 082</b>

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

(1) Hors recrutement saisonnier.

**Figure 3.4-1 : Résultats du concours externe et du 3<sup>ème</sup> concours des IRA en 2015**

	Postes offerts			Présents					Admis				
	Nombre 2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	Nombre 2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	dont femmes		Nombre 2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	dont femmes	
							2015	Évolution 2015/2014 (en %)				2015	Évolution 2015/2014 (en %)
Externe	345	0,0	-14,4	2 778	-9,5	-31,1	1 477	-12,7	345	0,0	-14,4	185	-8,4
Troisième concours	40	-2,4	-33,3	388	-12,2	92,1	204	-20,9	40	-2,4	-33,3	23	-20,7
<b>Total</b>	<b>385</b>	<b>-0,3</b>	<b>-16,8</b>	<b>3 166</b>	<b>-9,9</b>	<b>-25,3</b>	<b>1 681</b>	<b>-13,8</b>	<b>385</b>	<b>-0,3</b>	<b>-16,8</b>	<b>208</b>	<b>-10,0</b>

Sources : IRA ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

**Figure 3.4-2 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attachés territoriaux en 2014 (1)**

	Postes offerts			Présents			Admis		
	Nombre	Évolution 2014/2012 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2012 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2012 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)
Externe	1 536	24,1	-16,4	10 600	2,4	13,0	1 473	34,3	-7,7
Troisième concours	293	-10,7	15,4	2 155	16,0	-111,7	280	-5,1	42,1
<b>Total</b>	<b>1 829</b>	<b>16,8</b>	<b>-12,6</b>	<b>12 755</b>	<b>4,5</b>	<b>3,4</b>	<b>1 753</b>	<b>25,9</b>	<b>-2,2</b>

Source : Centre national de la fonction publique territoriale - CNFPT jusqu'en 2009 et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion à partir de 2010.

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans.

**Figure 3.4-3 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attaché d'administration hospitalière de 2012 à 2015**

	Nombres			Évolutions (%)		
	2004	2014	2015	2015/2014	2015/2004 <sup>(1)</sup>	2014/2004
<b>Postes offerts</b>	61	45	50	11,1	-18,0	-26,2
<b>Présents</b>	717	271	328	21,0	-54,3	-62,2
<b>Admis</b>	62	63	75	19,0	21,0	1,6

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) En 2005, le concours n'a pas eu lieu

**Figure 3.4-4 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au troisième concours d'attaché d'administration hospitalière de 2012 à 2015**

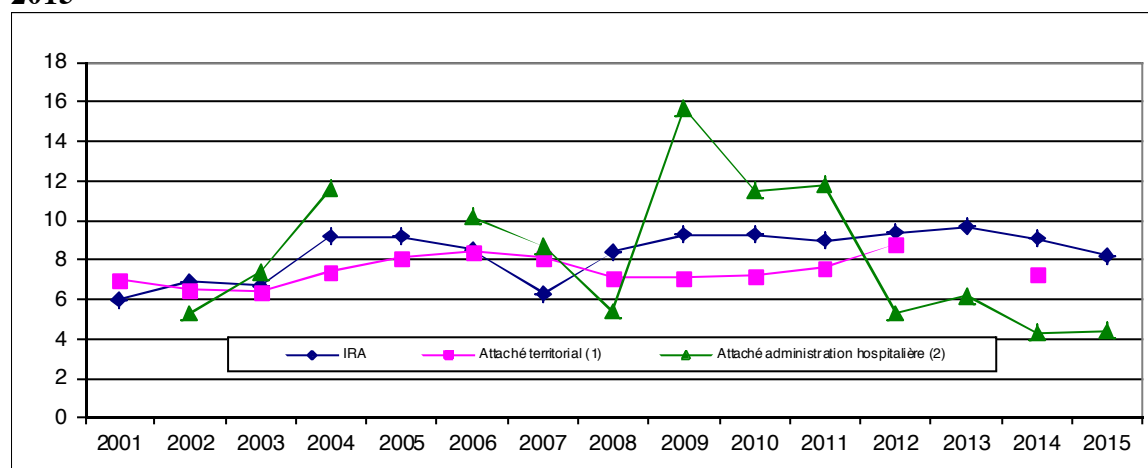
	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
2012 (1)	5	6	3	0	-
2013	7	7	1	1	0,1
2014	5	10	3	1	3,0
2015	5	15	6	1	6,0

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : Taux de 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 : Taux de sélectivité comparés entre les concours externes niveau attaché de 2001 à 2015**



Sources : CNFPT, CNG, IRA. Traitement DGAFP - départements des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) En 2013 et 2015, le concours n'a pas eu lieu, il est organisé désormais tous les deux ans.

(2) En 2005, le concours d'attaché hospitalier n'a pas eu lieu.

**Figure 3.5-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ENA en 2014 et 2015**

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre	Évolution 2013/2014 (en %)	Évolution 2004/2014 (en %)	Nombre	Évolution 2013/2014 (en %)	Évolution 2004/2014 (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution 2013/2014 (en %)	Évolution 2004/2014 (en %)	dont femmes	
2014							Nombre	Évolution 2013/2014 (en %)	Nombre	Évolution 2013/2014 (en %)	Évolution 2004/2014 (en %)	Nombre	Évolution 2013/2014 (en %)
Externe	43	7,5	-10,4	620	-4,6	-11,2	248	-5,0	43	7,5	-4,4	11	-21,4
Troisième concours	9	12,5	0,0	86	-8,5	-9,5	25	-34,2	9	0,0	0,0	2	-33,3
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>8,3</b>	<b>-8,8</b>	<b>706</b>	<b>-5,1</b>	<b>-11,0</b>	<b>273</b>	<b>-8,7</b>	<b>52</b>	<b>6,1</b>	<b>-3,7</b>	<b>13</b>	<b>-23,5</b>
2015							Nombre	Évolution 2014/2015 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2015 (en %)	Évolution 2005/2015 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2015 (en %)
Externe	43	0,0	-4,4	675	8,9	3,1	277	11,7	43	0,0	-4,4	11	0,0
Troisième concours	9	0,0	0,0	74	-14,0	-16,9	24	-4,0	9	0,0	0,0	2	0,0
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>0,0</b>	<b>-3,7</b>	<b>749</b>	<b>6,1</b>	<b>0,7</b>	<b>301</b>	<b>10,3</b>	<b>52</b>	<b>0,0</b>	<b>-3,7</b>	<b>13</b>	<b>0,0</b>

Source : ENA.

**Figure 3.5-2 : Résultats du concours externe et troisième concours d'entrée à l'INET en 2014**

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre	Évolution 2013/2014 (en %)	Évolution 2004/2014 (en %)	Nombre	Évolution 2013/2014 (en %)	Évolution 2004/2014 (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution 2013/2014 (en %)	Évolution 2004/2014 (en %)	dont femmes	
Externe	28	-3,4	3,7	244	-9,3	-37,8	106	-9,4	17	-19,0	-37,0	8	-27,3
Troisième concours	5	25,0	-16,7	29	-25,6	-45,3	16	-11,1	5	25,0	0,0	2	0,0
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>273</b>	<b>-11,4</b>	<b>-38,7</b>	<b>122</b>	<b>-9,6</b>	<b>22</b>	<b>-12,0</b>	<b>-31,3</b>	<b>10</b>	<b>-23,1</b>

Source : Centre national de la fonction publique territoriale - CNFPT.

**Figure 3.5-3 : Directeur d'hôpital : Résultat du concours externe de 2015**

	Nombre			Évolution (%)	
	2005	2014	2015 <sup>(1)</sup>	2015/2014	2015/2005
<b>Externe</b>					
Postes offerts	58	45	48	6,7	-17,2
Présents	470	351	386	10,0	-17,9
Admis	58	39	48	23,1	-17,2
<b>Troisième concours</b>					
Postes offerts			4		
Présents			17		
Admis			4		

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Année de l'introduction du troisième concours pour le corps des directeurs d'hôpital à la suite de la modification de leur statut par le décret n° 2014-1706 du 30 décembre 2014

**Figure 3.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (1) : Résultat du concours externe de 2015**

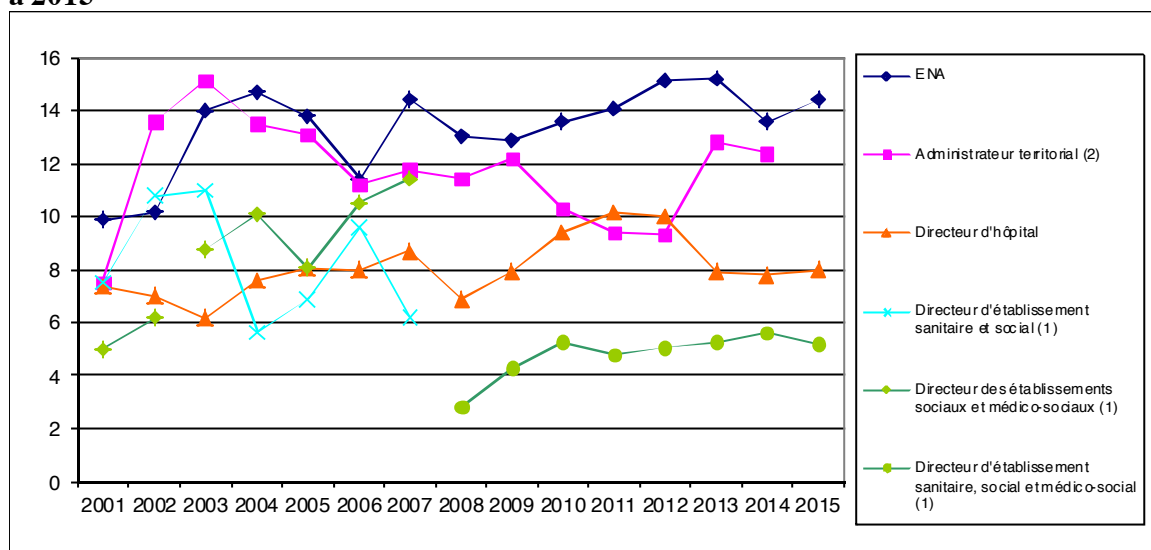
	Nombre			Évolution (%)	
	2005	2014	2015 <sup>(2)</sup>	2015/2014	2015/2005
<b>Externe</b>					
Postes offerts	75	45	57	26,7	-24,0
Présents	682	254	297	16,9	-56,5
Admis	93	45	57	26,7	-38,7
<b>Troisième concours</b>					
Postes offerts			5		
Présents			10		
Admis			5		

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le corps de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social résulte de la fusion, à partir de 2008, des corps de directeur d'établissement sanitaire et social et de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux.

(2) Année de l'introduction du 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 : Taux de sélectivité comparés des concours externes niveau administrateur de 2001 à 2015**



Sources : ENA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP - département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est "directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social".

(2) Les chiffres 2015 ne sont pas encore disponibles.