

**VERSION
PROJET**

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2013)

Politiques et pratiques de ressources humaines
Faits et chiffres



RAPPORT ANNUEL

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2012-2013

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

Titre II : Faits et chiffres

Directrice de publication : Marie-Anne Lévêque

Titre I

Rédactrice en chef : Maïa ROHNER, cheffe du bureau de l'animation interministérielle, de l'évaluation des politiques de ressources humaines et de l'égalité professionnelle

Rédactrice en chef, adjointe : Jeannine LAGRANGE-SAQUÉ

Relecture : bureau de la communication, Cécile BERSON-PRAT et Diane LE RAVALLEC

Contributeurs

Bernard Amat (DGAFP)	Thierry Delanoé (DGAFP)	Raphaëlle Moreau (DGAFP)
Adrien Baron (DGAFP)	Guillaume Douheret (DGAFP)	Auguste Moutopoulos (DGAFP)
Sébastien Bécoulet (DGAFP)	Didier Etienne (DGAFP)	Jean-Louis Pastor (DGAFP)
Clairisse Boquet (DGAFP)	Marc Firoud (DGAFP)	Florian Petit (DGAFP)
Isabelle Bosson (DGCL)	Nicolas Garrier (DGAFP)	Nathalie Philippe-Iglesias (DGAFP)
Annie Brenot-Ouldali (DGAFP)	Christine Gonzalez-Demichel (DGAFP)	Alexandra Pierre-Angelot (DGAFP)
Nathalie Caro (DGAFP)	Flore Goddet (DGAFP)	Valérie Plomb (DGAFP)
Martine Cavaille (DGOS)	Sophie Guilbot-Christaki (DGAFP)	Maïa Rohner (DGAFP)
Marie-Christine Clary (DGAFP)	Jeannine Lagrange-Saqué (DGAFP)	Patricia Rucard (DGOS)
Sébastien Clausener (DGAFP)	Lucie Lebeau-Tessuto (DGAFP)	Marie-Edith Sarakatsanis (DGAFP)
Sabine Coffe (DGAFP)	Raymond Le Moign (DGOS)	Flora Seguin (DGAFP)
Julien Coudry (DGAFP)	Clémence Mackowiak (DGCL)	Philippe Simeon-Drevon (DGAFP)
Marie-Laure Coulon (DGAFP)	Martine Moisan	Gaëlle Troccon-Arpin (DGAFP)
Anne Dardel (DGOS)		
Bruno Deboges (DGAFP)		

Titre II

Rédactrice en chef : Christine GONZALEZ-DEMICHEL, directrice de projet, cheffe du département des études et des statistiques, DGAFP

Coordnatrice scientifique : Amandine SCHREIBER

Coordination éditoriale : Jose-Antoine CILLEROS

Relecture : bureau de la communication, Cécile BERSON-PRAT et Diane LE RAVALLEC

Contributeurs

Mohamed Amine (CNFPT)	Bruno Deboges (DGAFP)	Vanessa Loiret (Ville de Paris)
Michel Amar (Insee)	Céline Derouet (Direction du Budget)	Véronique Menon (DGAFP)
Bernard Amat (DGAFP)	Nelly Desmond (Insee)	Frédérique Mercier (SRE)
Christophe Andreoletti (DGOS)	Natache Devriendt (CNFPT)	Sabine Meunier (DGCL)
Marlène Bahu (Dares)	Deborah Dumoulin-Lacoye (CNFPT)	Philippe Micallef (CDC/Ircantec)
Eva Baradji (DGAFP)	Catherine Durand (CNFPT)	Christophe Michel (Insee)
Magali Bedu (ÉNA)	Olivier Dorothee (DGAFP)	Martine Moisan (DGAFP)
Charles Belard (Budget)	Emilie Ernst (Insee)	Jean-Louis Pastor (DGAFP)
Brigitte Belloc (DGCL)	Marc Firoud (DGAFP)	Florian Petit (DGAFP)
Ludovic Besson (DGCL)	Magali Flachère (DGAFP)	Murphy Pierrat (DGAFP)
Véronique Boitard (Insee)	Fabienne Gaude (Insee)	Claudine Pinon (DGAFP)
Jérôme Bonherbe (Direction du Budget)	Loïc Gautier (CDC/CNRACL)	Florian Pocquet (CIG-Versailles)
Nunzia Bounakhla (DGAFP)	Christine Gonzalez-Demichel (DGAFP)	Erwan Pouliquen (DGAFP)
Michèle Bornert (ÉNA)	Alexis Guillot (Direction du Budget)	Jean-Christophe Regrain (DGCL)
Frédérique Brault (CNRACL)	Sophie Guilbot-Christaki (DGAFP)	Stéphanie Ricatti (DGAFP)
Annie Brenot-Ouldali (DGAFP)	Safiedine Hama (DGAFP)	Laurence Rioux (Insee)
Philippe Briard (Direction du Budget)	Loïc Henninger (Insee)	Guilehm de Robillard (Direction du Budget)
Séverine Buisine (CNG-FPH)	Jean-Paul Hurtaud (CNG-FPH)	Odile Romain (CNG-FPH)
Magali Burckel (ENA)	Salah Idmachiche (DGAFP)	Eric Sanzalone (DGOS)
Colette Calvez (DGAFP)	Roselyne Kerjosse (Insee)	Marie Edith Sarakatsanis (DGAFP)
Sébastien Cambier (CNRACL)	Christophe Landour (DGAFP)	Philippe Sauvageot (Ville de Paris)
Martine Cavaille (DGOS)	Cindy Lenormand (FNCDG)	Amandine Schreiber (DGAFP)
Marie-Christine Clary (DGAFP)	Pierre Lanoë (Direction du Budget)	Nicolas Seigneur (DGAFP)
Sébastien Clausener (DGAFP)	Lucie Lebeau (DGAFP)	Sarah Soubeyrand (DGAFP)
Sabine Coffe (DGAFP)	Pauline Le Falher (DGAFP)	Jean-Éric Thomas (DGAFP)
Laetitia Collombet (DGOS)	Guillaume Leforestier (DGCL)	Joelle Torres (FIPHFP)
Clément Corriol (DGOS)	Romain Lesur (SRE)	Pascale Trébuçq (DGAFP)
Thomas Coutrot (Dares)	Clotilde Lixi (Insee)	Mélinée Treppoz (DGAFP)
François Giquel (DGAFP)	Julien Loquet (Drees)	Emmanuelle Walraët (SRE)
Emma Davies (DGAFP)		Julien Wolikow (CAS Ville de Paris)

Sommaire

Titre I : Politiques et pratiques de ressources humaines

1 – Une méthode renouvelée de dialogue social	23
1.1.1 1.1 La Grande Conférence sociale de juillet 2012	23
1.2 Un agenda social pour la fonction publique	23
1.3 Le développement des droits et moyens syndicaux	24
1.4 Un pacte de confiance pour l'hôpital public	24
1.4.1 Une démarche innovante pour l'organisation du service public hospitalier	
1.4.2 Une feuille de route sociale pour l'hôpital public	
2 – L'exemplarité des employeurs publics	26
2.1 La modernisation de la gestion des ressources humaines	26
2.1.1 L'accompagnement « ressources humaines » de la mise en œuvre de la modernisation de l'action publique	
2.1.2 La déconcentration des actes de gestion	
2.1.3 L'action des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines	
2.1.4 L'Opérateur national de paye	
2.2 L'égalité professionnelle, la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations	31
2.2.1 Le protocole d'accord du 8 mars 2013 : 15 mesures pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	
2.2.2 La mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 pour les nominations dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique	
2.2.3 L'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	
2.2.4 La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité	
2.3 L'amélioration des conditions de vie au travail	35
2.3.1 Les plans de prévention des risques professionnels	
2.3.2 La prévention du harcèlement	
2.3.3 L'action sociale	

2.4	Les agents non titulaires	39
2.4.1	La mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 relative à la lutte contre la précarité	
2.4.2	La rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires	
2.5	Un bilan social rénové dans les trois versants de la fonction publique	41
3	– La valorisation et la diversification des parcours professionnels	43
3.1	Les parcours de carrière	43
3.1.1	Un chantier d'envergure	
3.1.2	Le recrutement	
3.1.3	La formation initiale	
3.1.4	La formation tout au long de la vie	
3.1.5	La mobilité	
3.1.6	L'accompagnement des parcours professionnels	
3.1.7	Le renforcement du droit applicable aux groupements d'intérêt public	
3.2	Les évolutions en matière de rémunérations	49
3.2.1	La rénovation de la grille de la catégorie C	
3.2.2	Le nouveau régime indemnitaire	
3.3	La démarche métiers	50
3.3.1	Le corps interministériel à gestion ministérielle des attachés	
3.3.2	Une démarche métiers dans le cadre de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences au sein de la fonction publique hospitalière	
4	– La déontologie et les valeurs de la fonction publique : le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires	52

Titre II Faits et chiffres

Partie 1 Vues d'ensemble sur les trois versants de la fonction publique	55
1. L'emploi public	57
1.1 L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2011 : évolutions et localisation	59
1.2 Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2011	79
2. Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique	97
2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2011	99
2.2 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique	109
3. Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	137
3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011	139
3.2 Les rémunérations dans le secteur hospitalier en 2011	169
Partie 2 Dossiers	175
1- La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique	179
2- L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique : une première analyse par métier à partir de l'enquête SUMER 2009-2010	199
3- La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle dans la fonction publique de l'Etat depuis 2007	219
Partie 3 Fiches thématiques	225
1 Emploi public et fonction publique	227
1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public	
1.2 Trois fonctions publiques	
1.3 Fonction publique de l'État	
1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances	
1.5 Fonction publique territoriale	
1.6 Fonction publique hospitalière	
2 Agents de la fonction publique principales caractéristiques	265
2.1 Statuts et situations d'emploi	
2.2 Catégories hiérarchiques	
2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières	
2.4 Féminisation et égalité professionnelle	
2.5 Âges	
2.6 Travailleurs handicapés	
2.7 Temps partiel	
2.8 Niveaux de diplôme	
3 Voies de recrutement externe	293
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 les trois fonctions publiques	
3.5 Recrutement externe niveau administrateur dans les trois fonctions publiques	

4	Parcours professionnels	315
4.1	Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État	
4.2	Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État	
4.3	Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale	
4.4	Recrutement interne des attachés	
4.5	Recrutement interne des administrateurs	
4.6	Mobilités des agents de la fonction publique	
4.7	Mobilité catégorielle et positions statutaires	
5	Retraite	345
5.1	Départs à la retraite	
5.2	Effectifs des retraités	
5.3	Montant des pensions	
5.4	Équilibre financier des pensions	
6	Dépenses de personnel et rémunérations	383
6.1	Dépenses de personnel dans les trois fonctions publiques	
6.2	Évolution du traitement indiciaire	
6.3	Rémunérations dans les trois fonctions publiques	
6.4	Rémunérations dans la fonction publique de l'État	
7	Formation	411
7.1	Formation statutaire et professionnelle dans les ministères	
7.2	Formation dans la fonction publique territoriale	
7.3	Formation continue dans la fonction publique hospitalière	
8	Temps et conditions de travail	421
8.1	Organisation du temps de travail	
8.2	Compte épargne temps	
8.3	Congés et autres causes d'absence au travail	
8.4	Congés maladie	
8.5	Accident du travail	
8.6	Maladies professionnelles	
8.7	Exposition aux risques professionnels	
9	Relations professionnelles	435
9.1	Élections aux comités techniques	
9.2	Élections aux commissions administratives paritaires	
9.3	Commissions de recours	
9.4	Grèves	
10	Politique sociale	449
10.1	Crédits sociaux	
10.2	Hygiène et sécurité	
10.3	Famille et logements	
	Glossaire	457

Table des matières détaillée du titre II Faits et Chiffres

Vue 1.1 L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2011 : évolutions et localisation

Figure V 1.1-1 : Effectifs : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure V 1.1-2 : Effectifs physiques, effectifs en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés par type d'employeur en 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure V 1.1-3 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques depuis 2000 en France (Métropole + DOM)

Figure V 1.1-4 : Solde net d'emplois des trois fonctions publiques entre 2000 et 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure V 1.1-5 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques entre 2000 et 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure V 1.1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique de l'État entre 2000 et 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure V 1.1-7 : Répartition des effectifs des ministères en France (Métropole + DOM) en 2011

Figure V 1.1-8 : Évolution des effectifs des principaux ministères en France (Métropole + DOM) entre 2000 et 2011 (*)

Figure V 1.1-9 : Répartition des effectifs entre ministères et établissements publics administratifs au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure V 1.1-10 : Evolution des effectifs physiques des principaux ÉPA entre 2010 et 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure V 1.1-11 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale entre 2000 et 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure V 1.1-12 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 2000 et 2011 en France (Métropole + DOM).

Figure V 1.1-13 : Taux d'administration (en équivalents temps plein) Île-de-France/Province/DOM (1) dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France

Figure V 1.1-14 : Taux d'administration (en équivalents temps plein) par région et fonction publique au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure V 1.1-15 : Taux d'administration trois fonctions publiques par département au 31 décembre 2011 (Métropole + Dom)

Figure V 1.1-16 : Répartition des agents rémunérés sur le budget des ministères civils selon le type de service d'affectation au 31 décembre 2011 en France métropolitaine

Figure V 1.1-17 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique fin 2010 et fin 2011

Figure V 1.1-18 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés rapporté au nombre d'agents publics (civils + militaires, hors bénéficiaires de contrat aidés) par département au 31 décembre 2011 (Métropole + Dom).

Vue 1.2 Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2011

Figure V 1.2-1 : Effectifs, part des femmes et âge des agents des trois fonctions publiques par type d'employeur au 31 décembre 2011

Figure V 1.2-2 : Ventilation par âge des effectifs du secteur privé et de la fonction publique fin 2011

Figure V 1.2-3 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2011

Figure V 1.2-4 : Répartition par genre et âge selon le statut dans les trois versants de la fonction publique fin 2011

Figure 1.2-5 : Evolution des salariés de la fonction publique par statut (*) entre fin 2000 et fin 2011

Figure V 1.2-6 : Comparaison de la distribution des agents par genre et âge selon le domaine et le type de structure dans la FPE fin 2011

Figure V 1.2-7 : Répartition par genre et âge selon les filières dans la fonction publique territoriale fin 2011

Figure V 1.2-8 : Répartition des personnels non médicaux par genre et âge selon les filières dans la fonction publique hospitalière fin 2011

Figure V 1.2-9 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des trois fonctions publiques en 2000 et 2011

Figure V 1.2-10 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure V 1.2-11 : Part de femmes dans chacune des catégories hiérarchiques par versant fin 2011

Figure V 1.2-12 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure V 1.2-13 : Âges moyens des agents des trois fonctions publiques par catégorie hiérarchique fin 2011

Figure V 1.2-14 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs selon les ministères fin 2011

Figure V 1.2-15 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs de la FPT selon les filières d'emploi fin 2011

Figure V 1.2-16 : Répartition par catégorie hiérarchique des personnels non médicaux des hôpitaux publics, selon la filière professionnelle au 31 décembre 2011

Figure V 1.2-17 : Effectifs physiques, part des femmes et âge dans les emplois de direction des trois fonctions publiques fin 2011

Figure V.1.2-18 : Primo-nominations ministérielles sur les emplois à la décision du Gouvernement et les emplois de direction

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

Figure V 2.1a-1 : Nombre de postes offerts et structure des recrutements externes dans la fonction publique de l'Etat (FPE) de 2003 à 2011

Figure V 2.1a-2 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours dans la FPE de 2000 à 2011

Figure V 2.1a-3 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la FPE de 1998 à 2011

Figure V 2.1a-4 : Évolution du taux de sélectivité (ensemble des recrutements externes de l'Etat) par catégorie hiérarchique de 2007 à 2011 (1)

Figures V 2.1a-5 : Recrutements 2011 par catégorie hiérarchique et niveau de diplôme requis en catégorie A dans la FPE

Figure V 2.1a-6 : Part des recrutements 2011 dans la catégorie B par niveau d'étude requis dans la FPE

Figure V 2.1a-7 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes dans la FPE en 2011

Figure V.2.1a-8 : Nombre de recrutés par ministère de 2005 à 2011

Figure V 2.1b-1 Nombre de lauréats par catégorie hiérarchique aux concours externes de la fonction publique territoriale en 2011

Figure V 2.1b-2 Taux de sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale en 2011

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

Figure V 2.2-1 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus depuis 1992, chez les titulaires civils pour la FPE, chez les agents cotisant à la CNRACL pour la FPT et la FPH

Figures V 2.2-2 à 2.2-5 : Evolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut

Figures V 2.2-6 à 2.2-8 : Evolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut

Figures V 2.2-9 à 2.2-11 : Evolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut

Figure V 2.2-13 : Pyramide des âges des titulaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2011

Figure V 2.2-14 : Pyramide des âges des titulaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2011

Figure V 2.2-15 : Effectifs des titulaires occupant un emploi classé en catégorie active des trois versants de la fonction publique

Figure V 2.2-16 : Flux annuels de pensions de droit direct entrées en paiement dans les trois fonctions publiques depuis 2000

Figure V 2.2-17 : Âges moyens de départ à la retraite (pensions : entrées en paiement en 2011 et en 2012) y compris départ anticipé

Figures V 2.2-18 et V 2.2-19 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2012

Figure V 2.2-20 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2012 selon le statut et la fonction publique d'appartenance

Figure V 2.2-21 : Nombre de pensions de retraite dans un régime de base

Figure V 2.2-22 : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions

Figure V 2.2-23 et V 2.2-24 : Part des agents titulaires, dont la pension est entrée en paiement en 2012, partant avant l'âge de 60 ans ou selon différents types de départ

Figure V 2.2-25 : Ventilation des pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012 selon l'âge de liquidation (hors départs pour invalidité)

Figures V 2.2-26 et 2.2-27 : Évolution des âges à la radiation des cadres depuis 2004

Figure V 2.2-28 : Évolution de la part des pensions avec surcote (depuis 2004) et avec décote (depuis 2006)

Figures V 2.2-29 et 2.2-30 : Évolution des âges à l'entrée en jouissance de la pension depuis 2002 dans le régime CNRACL

Figure V 2.2-31 ; Figure V 2.2-32 : Evolution du ratio démographique des régimes de retraite de la fonction publique

Figure V 2.2-33 : Évolution du nombre de cotisants et de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique

Figure V 2.2-34 : Evolution du ratio démographique des régimes de droit commun

Figure V2.2-35 : Carrières salariales des différents cas types – génération 1950

Vue 3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-1 : Révision des niveaux de salaire annuel moyen en 2010 (agents civils des ministères)

Figure V 3.1-2 : Révision des niveaux de salaire annuel moyen en 2010 (agents titulaires civils des ministères)

Figure V 3.1-3 : Révision des niveaux de salaire annuel moyen en 2010 (agents titulaires civils et militaires des ministères employés à temps complet en France métropolitaine)

Figure V 3.1-4 : Révision des évolutions de salaire annuel moyen entre 2009 et 2010 (agents civils des ministères)

Figure V 3.1-5 : Salaires nets mensuels moyens(*) par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2011

Figure V 3.1-6 : Distribution des salaires nets mensuels (*) dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2011 (en euros)

Figure V 3.1-7 : Salaires nets mensuels moyens (*) par statut et situation d'emploi en 2011

Figure V 3.1-8 : Salaires nets mensuels moyens (*) par sexe et par catégorie socioprofessionnelle en 2011 et 2010

Figure V 3.1-9 : Décomposition du salaire annuel moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2011

Figure V 3.1-10 : Evolution des salaires nets annuels moyens (*) dans les ministères et les établissements publics selon l'âge et le statut entre 2010 et 2011

Figure V 3.1-11 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2011

Figure V 3.1-12 : Évolution des salaires nets annuels moyens (*) et de la RMPP nette annuelle moyenne dans la fonction publique de l'État selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (**) entre 2010 et 2011

Figure V 3.1-13 : Salaires nets annuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011

Figure V 3.1-14 : Distribution des évolutions de traitement indiciaire entre 2007 et 2011

Figure V 3.1-15 : Bilan des versements GIPA effectués en 2012 au titre de la période 2007-2011 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)

Figure V 3.1-16 : Répartition des bénéficiaires des versements GIPA effectués en 2012 selon l'âge et le sexe

Figure V 3.1-17 : Évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire entre 2001 et 2012 (en %)

Figure V 3.1-18 : Distribution des évolutions de salaire net (*) entre 2007 et 2011 selon l'âge en 2007 en euros courants

Figure V 3.1-19 : Distribution des évolutions de salaire net (*) entre 2007 et 2011 selon la catégorie hiérarchique de 2007 en euros courants

Figure V 3.1-20 : Distribution des évolutions de salaire net (*) entre 2007 et 2011 selon le sexe en euros courants

Figure V 3.1-21 : Évolution des salaires annuels nets moyens (*) entre 2010 et 2011 dans la fonction publique territoriale

Figure V 3.1-22 : Décomposition du salaire annuel net moyen (*) dans la fonction publique territoriale en 2011

Figure V 3.1-23 : Structure des effectifs et évolution entre 2010 et 2011 de la RMPP annuelle nette moyenne (*) selon la catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et le type de collectivité (données provisoires)

Figure V 3.1-24 : Déciles particuliers des salaires annuels nets moyens (*) dans la fonction publique territoriale en 2011 par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

Figure V 3.1-25 : Montants versés au titre de la GIPA dans la fonction publique territoriale en 2011 et 2012

Figure V 3.1-26 : Effectifs bénéficiaires de la GIPA dans la fonction publique territoriale en 2011 et 2012

Figure V 3.1-27 : Évolution entre 2010 et 2011 des salaires nets annuels moyens (1)

Figure V 3.1-28 : Distribution des salaires nets annuels moyens (*) dans le secteur hospitalier public en 2011

Figure V 3.1-29 : Évolution entre 2010 et 2011 de la RMPP nette annuelle moyenne (1) selon la catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

Figure V 3.1-30 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels en 2012

Vue 3.2 : Les rémunérations dans le secteur hospitalier en 2011

Figure V 3.2-1 : Salaires nets annuels moyens (SNA) par catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité dans le secteur hospitalier en 2011

Figure V 3.2-2 : Distributions des salaires nets annuels en 2011 dans le secteur hospitalier par catégorie socioprofessionnelle

Figure V 3.2-3 : Salaires nets annuels (SNA) moyens des personnels non médicaux et sages-femmes des hôpitaux publics par statut en 2011

Figure V 3.2-4 : Salaires nets annuels (SNA) moyens des personnels non médicaux et sages-femmes des hôpitaux publics par filière d'emploi en 2011

Figure V 3.2-5 : Structure des emplois et salaires nets annuels moyens (SNA) par tranche d'âge et catégorie socioprofessionnelle en 2011

Figure V 3.2-6 : Structure des emplois et salaires nets annuels moyens (SNA) par sexe et catégorie socioprofessionnelle en 2011 dans le secteur hospitalier public

Figure V 3.2-7 : Évolution des salaires nets annuels moyens des agents présents en 2010 et en 2011 (RMPP) par catégorie socioprofessionnelle

Figure V 3.2-8 : Revenu salarial net annuel* moyen des médecins hospitaliers en 2011

Dossier 1 La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

Figure D.1-1: Effectifs physiques pour les salariés des trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi aux 31 décembre 2010 et 2011(En milliers)

Figure D.1-2 : Salariés des trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi aux 31 décembre 2010 et 2011

Figure D.1-3 : Répartition par genre et âge selon le statut ou la situation d'emploi dans la fonction publique au 31 décembre 2011

Figure D.1-4 : Pyramide des âges par statut ou situation d'emploi dans la fonction publique au 31 décembre 2011

Figure D.1-5 : Répartition des salariés de la fonction publique au 31 décembre 2011 par âge et statut ou situation d'emploi

Figure D.1-6 : Répartition des salariés des trois fonctions publiques par statut ou situation d'emploi et type d'employeur au 31 décembre 2011

Figure D.1-7 : Répartition des salariés des trois fonctions publiques par statut ou situation d'emploi et catégorie hiérarchique(1) d'employeur au 31 décembre 2011

Figure D.1-8 : Répartition des salariés des trois fonctions publiques par statut ou situation d'emploi et région au 31 décembre 2011

Figure D.1-9 : Les changements de statut ou de situation d'emploi des salariés présents dans la fonction publique en 2010 et en 2011

Figure D.1-10 : Répartition des agents ayant changé de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011 selon le type d'employeur de départ (en %)

Figure D.1-11 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011 en fonction du changement de catégorie d'employeur au sein de chaque versant

Figure D.1-12 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en fonction des caractéristiques des agents et du versant de la fonction publique de départ (en %)

Figure D.1-13 : Impacts des caractéristiques des agents de la fonction publique sur la probabilité de changer de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011

Figure D.1-14 : Salaires nets mensuels moyens (*) par statut ou situation d'emploi dans les trois fonctions publiques en 2011

Figure D.1-15 : Salaires nets mensuels moyens (*) par statut ou situation d'emploi dans la FPE en 2011

Dossier 2 : L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique : une première analyse par métier à partir de l'enquête SUMER 2009-2010

Figure D 2.1 : Répartition des agents de la fonction publique par familles de métiers identifiées dans l'enquête SUMER 2009-2010

Figure D 2.2 : Répartition des agents des familles de métiers identifiées dans SUMER 2009-2010 selon le versant de la fonction publique

Figure D 2.3 : Sexe, âge et catégorie hiérarchique selon le métier des agents de la fonction publique identifié dans le cadre de l'enquête SUMER 2009-2010

Figure D 2.4 : Part des agents exposés à des contraintes physiques

Figure D 2.5 : Part des agents exposés à au moins un produit chimique

Figure D 2.6 : Part des agents exposés à au moins un agent biologique

Figure D 2.7 : Part des agents exposés à un travail sur écran 20 heures ou plus par semaine

Figure D 2.8 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme

Figure D 2.9 : Part des agents exposés à des contraintes d'intensité du travail ou à un travail morcelé

Figure D 2.10 : Part des agents exposés à des contraintes horaires

Figure D 2.11 : Impact des caractéristiques des agents sur leurs expositions aux risques professionnels : Odd-ratios issus des régressions logistiques

Figure D 2.12 : Analyse en correspondances multiples sur les risques professionnels

Figure D 2.13 : Part des agents déclarant qu'une erreur dans leur travail pourrait entraîner...

Figure D 2.14 : Part des agents déclarant être exposés à des tensions ou des agressions dans leurs rapports avec le public

Figure D 2.15 : Part des agents exposés au « jobstrain » et « isostrain »

Figure D 2.16 : Part des agents déclarant que leur travail a une influence sur leur état de santé

Figure D 2.17 : Impact des caractéristiques des agents et de l'exposition aux risques professionnels sur la tension au travail et l'état de santé : Odd-ratios issus des régressions logistiques

Dossier 3 La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle dans la fonction publique de l'Etat depuis 2007

Figure D 1-1 : Evolution du nombre de concours de la fonction publique de l'Etat dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de concours entre 2008 et 2011

Figure D 1-2 : Evolution du nombre de concours de la fonction publique de l'Etat dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite entre 2008 et 2011

Figure D 1-3 : Evolution du nombre de candidats ayant participé à une épreuve de RAEP par catégorie hiérarchique et du nombre de postes offerts à ces concours, de 2008 à 2011

Figure D 1-4 : Part des concours (1) de la Fonction publique de l'Etat par catégorie hiérarchique en 2011

Figure D 1-5 : Part des candidats ayant choisi l'épreuve de RAEP aux concours de 2008 à 2011

Figure D 1-6 : Nombre de candidats ayant concouru à l'épreuve de RAEP dans la fonction publique de l'Etat par sexe de 2008 à 2011

Figure D 1-7 : Nombre de candidats ayant participé à une épreuve de RAEP rapportés au nombre de postes offerts et au nombre total de candidats présents, par ministère de 2008 à 2011

Figure D 1-8 : Nombre de candidats ayant participé à une épreuve de RAEP par ministère selon le type de concours, de 2008 à 2011

Thème 1 Emploi public et fonction publique

Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2010)

Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal

Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal

Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2010 en France (Métropole + DOM)

Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique en 2010 et en 2011

Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2010 et 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 1.2-1 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein par versant de la fonction publique en 2010 et en 2011 (Métropole + Dom)

Figure 1.2-2 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques par type d'employeur aux 31 décembre 2010 et 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques en effectifs physiques et équivalents temps plein par région et par département (1) au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) (1ère partie)

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques en effectifs physiques et équivalents temps plein par région et par département (1) au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) (2ème partie)

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques en effectifs physiques et équivalents temps plein par région et par département (1) au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) (3ème partie)

Figure 1.2-4 : Taux d'administration (à partir des effectifs en équivalents temps plein) par région (1) au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

Figure 1.2-5 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques entre le 31 décembre 1996 et le 31 décembre 2011 (1) en France (métropole + DOM)

Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques des trois fonctions publiques entre le 31 décembre 1996 et 31 décembre 2011 (1) en France (Métropole +DOM)

Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques par statut (*) entre le 31 décembre 2000 et 31 décembre 2011 (1) en France (métropole + Dom)

Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois fonctions publiques par département au 31 décembre 2011

Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État (civils + militaires) par département au 31 décembre 2011

Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2011

Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2011

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 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique (1) au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalents temps plein dans les ministères par statut (*) au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 1.3-5: Effectifs physiques des agents des ministères par région et ministère au 31 décembre 2011 (Métropole + DOM)

Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques des ministères et de leurs EPA rattachés entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2011 (1) en France (Métropole + DOM)

Figure 1.3-7 : Evolution des effectifs physiques des principaux ministères de 1998 à 2011 (1)

Figure 1.3-8 : Effectifs physiques des agents des ministères par statut (*) au 31 décembre de 1996 à 2011 (1) en France (Métropole + DOM)

Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2011 (résultats partiels)

Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2011 (résultats partiels)

Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois en 2013

Figure 1.4-4: Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois entre 2012 et 2013

Figure 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois de 2006 à 2013

Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2013

Figure 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère en 2012

Figure 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2011

Figure 1.5-2 : Effectifs en équivalents temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2011

Figure 1.5-3 : Évolution des effectifs territoriaux par statut (*) des agents et type de collectivité entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2011

Figure 1.5-4 : Effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique territoriale par type de collectivité et statut (*) au 31 décembre 2011

Figure 1.5-5 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par catégorie d'employeur en 2010 et 2011

Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière par sexe et statut (*) au 31 décembre 2011

Figure 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut(*) au 31 décembre 2011

Thème 2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Figure 2.1-1 : Effectifs physiques en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés par statut (*) des agents des trois fonctions publiques en 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.1-2 : Effectifs physiques en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés par statut (*) des titulaires des ministères en 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.1-3 : Effectifs physiques en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés par statut (*) des non-titulaires des ministères en 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.2-1 : Répartition par statut (*) et catégorie hiérarchique des effectifs des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.3-1 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et par catégorie hiérarchique dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

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 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.4-1 : Taux de femmes par statut (*) et catégorie hiérarchique dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.4-2 : Part de femmes parmi les agents titulaires et non-titulaires des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.4-3 : Part de femmes par filière d'emploi dans la FPT (*) au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM) (en %)

Figure 2.4-4 : Part de femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH (*) au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM) (en %)

Figure 2.4-5 : Effectifs et part des femmes dans l'encadrement supérieur des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011

Figure 2.4-6 : Effectifs et part de femmes des titulaires A+ des ministères par type de population au 31 décembre 2011

Figure 2.4-7 : Part des femmes titulaires A+ des ministères par type de population au 31 décembre 2011 (en %)

Figure 2.4-8 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2013

Figure 2.4-9 : Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique (titulaires et suppléants) en 2013

Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut (*) et catégorie hiérarchique dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM) (en années)

Figure 2.5-2 : Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans ou plus dans la FPE par statut (*) et par sexe, au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 et plus pour les agents des trois fonctions publiques par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.5-4 : Part de titulaires de moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.5-5 : Âge moyen des agents par ministère (par ordre croissant(1)) et par sexe au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.5-6 : Âge moyen des agents dans les trois fonctions publiques par département au 31 décembre 2011

Figure 2.5-7 : Âge moyen des agents de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2011

Figure 2.5-8 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2011

Figure 2.5-9 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2011

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

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

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 de 2009 à 2011

Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique aux 1er janvier 2010 et 2011

Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE aux 1er janvier 2010 et 2011

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 2011

Figure 2.6-7 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier (1) par sexe

Figure 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils des trois fonctions publiques par statut (*), sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des titulaires de la FPE à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des titulaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.7-4: Effectifs physiques des titulaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.7-5 : Part des agents titulaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.7-6 : Part des agents titulaires de la FPT à temps partiel ou en CPA (1), par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.7-7: Part des agents titulaires de la FPH à temps partiel ou en CPA (1), par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2012 en France métropolitaine

Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2012

Thème 3 Voies de recrutement externe

Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'Etat : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2011

Figure 3.1-2 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours, en 2011 dans la fonction publique de l'Etat

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'Etat en 2011

Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'Etat en 2011, sur champ partiel (1)

Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2011, sur champ partiel (1)

Figure 3.1-6 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale en 2011, sur champ partiel (1)

Figure 3.1-7 : Répartition des candidats effectivement recrutés en 2011 par ministère et voie d'accès

Figure 3.1-8 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'Etat en 2011 dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200

Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés (1) par voie externe dans la fonction publique de l'Etat en 2011, sur champ partiel (3)

Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés (1) dans la fonction publique de l'Etat par catégorie et par type d'accès en 2011, sur champ partiel (3)

Figure 3.3-1 Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale (2)

Figure 3.3-2 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale (1) et par cadre d'emploi en 2011

Figure 3.3-3 : Recrutements par la voie du 3ème concours dans la fonction publique territoriale (1) et par cadre d'emploi en 2011

Figure 3.3-4: Recrutements directs sans concours en catégorie C (1) dans la fonction publique territoriale (2) en 2011

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 2011

Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2011

Figure 3.3-7 : Recrutements par la voie du 3ème concours de la ville de Paris en 2011

Figure 3.3-8 : Recrutements externes sans concours de la Ville de Paris en 2011

Figure 3.4-1 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe des IRA de 2001 à 2012

Figure 3.4-2 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis aux concours externe et 3ème concours d'attachés territoriaux de 1997 à 2011

Figure 3.4-3 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours externe d'attaché d'administration hospitalière de 2002 à 2012

Figure 3.4-3 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au 3ème concours d'attaché d'administration hospitalière depuis 2012

Figure 3.4-4 : Taux de sélectivité comparés entre les concours externes niveau attaché de 2001 à 2012

Tableau 3.5-1 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours d'entrée à l'ÉNA de 1998 à 2012

Tableau 3.5-2 : Administrateur territorial : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe et 3ème concours d'entrée à l'INET de 1998 à 2011

Tableau 3.5-3 : Directeur d'hôpital : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité du concours externe de directeur d'hôpital de 1998 à 2012

Tableau 3.5-4 : Évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe de directeur d'établissement de 1998 à 2012

Figure 3.5-5 : Taux de sélectivité comparés des concours externes niveau administrateur de 2001 à 2012

Thème 4 Parcours professionnels

Figure 4.1-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'Etat : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1998 à 2011

Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'Etat : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1998 à 2011

Figure 4.1-3 : Titularisation avec et sans concours dans le cadre de la loi de résorption de l'emploi précaire n° 2001-2 du 3 janvier 2001 dans la fonction publique de l'Etat : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2006

Figure 4.1-4 : Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique de l'Etat en 2011

Figure 4.1-5 : Taux de sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'Etat de 1996 à 2011

Figure 4.1-6 : Niveau de diplôme des candidats recrutés dans la fonction publique de l'Etat en 2011 (en %)

Figure 4.1-7 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'Etat par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2011

Figure 4.1-8 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'Etat hors Éducation nationale en 2011

Figure 4.1-9 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'Etat dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2011

Figure 4.2-1 : Recrutements déconcentrés (1) par voie interne (3) dans la fonction publique de l'Etat en 2011

Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés (1) internes (2) par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2011

Figure 4.3-1 Recrutements par voie interne dans la fonction publique territoriale

Figure 4.3-2 : Recrutements par concours interne dans la fonction publique territoriale (1) et par cadre d'emploi en 2011

Figure 4.3-3 Examen professionnel dans la fonction publique territoriale (1) par cadre d'emploi en 2011

Figure 4.3-4 : Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2011

Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris en 2011

Figure 4.4-1 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité aux concours internes des Instituts régionaux d'administration (Ira) de 2001 à 2012

Figure 4.4-2 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours interne d'attachés territoriaux de 1997 à 2011 (1)

Figure 4.4-3 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours interne d'attaché d'administration hospitalière de 2002 à 2012

Figure 4.4-4 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau attaché de 2001 à 2012

Figure 4.5-1 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration de 1998 à 2012

Figure 4.5-2 : Administrateur territorial : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales de 1998 à 2011

Figure 4.5-3 : Directeur d'hôpital : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité du concours interne de directeur d'hôpital de 1998 à 2012

Figure 4.5-4 : Évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours interne de directeur d'établissement de 1998 à 2012

Figure 4.5-5 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau administrateur de 2001 à 2012

Figure 4.6-1 : Mobilités inter-fonctions publiques des agents titulaires civils entre 2010 et 2011 selon le versant de la fonction publique de départ et de destination

Figure 4.6-2 : Mobilités inter-fonctions publiques, géographique et inter-employeurs des agents titulaires civils présents dans la fonction publique entre 2010 et 2011

Figure 4.6-3 : Taux de mobilité géographique et inter-employeurs des agents titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans le même versant (en %)

Figure 4.6-4 : Taux de mobilité géographique des agents titulaires civils ayant changé de versant de la fonction publique entre 2010 et 2011 (en %)

Figure 4.6-5 : Mobilité géographique des agents titulaires civils par versant et par employeur entre 2010 et 2011

Figure 4.6-6 : Mobilité géographique des agents titulaires civils selon les régions(1) de départ et de destination entre 2010 et 2011

Figure 4.6-7 : Mobilité inter-employeurs des agents civils présents dans la FPE en 2010 et en 2011 selon l'employeur d'origine et de destination

Figure 4.6-8 : Mobilité inter-employeurs(1) des agents civils présents dans la FPT en 2010 et en 2011 selon l'employeur d'origine et de destination

Figure 4.6-9 : Mobilité inter-employeurs des agents civils présents dans la FPH en 2010 et en 2011 selon l'employeur d'origine et de destination

Figure 4.7-1 : Mobilité catégorielle des agents titulaires civils entre 2010 et 2011 selon les catégories hiérarchiques de départ et de destination

Figure 4.7-2 : Taux de mobilité catégorielle en fonction des changements de versant de la fonction publique et de département de fonction entre 2010 et 2011 (en %)

Figure 4.7-3 : Taux de mobilité catégorielle des agents titulaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ entre 2010 et 2011 (en %)

Figure 4.7-4 : Agents titulaires civils en mobilité statutaire du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2011

Figure 4.7-5 : Répartition par sexe des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1998 à 2011

Figure 4.7-6 : Effectif des titulaires civils des ministères(1) en mobilité statutaire au 31 décembre 2011 (résultats partiels)

Figure 4.7-7 : Répartition par catégorie hiérarchique des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1998 à 2011 (résultats partiels)(1) (en %)

Figure 4.7-8 : Répartition des agents titulaires civils des ministères(1) en position hors cadres et en disponibilité selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 (résultats partiels) (en %)

Figure 4.7-9 : Répartition des agents titulaires civils des ministères(1) en position de détachement et mise à disposition selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2010 (résultats partiels) (en %)

Figure 4.7-10 : Structure par âge des agents titulaires civils des ministères(1) en position hors cadres et en disponibilité au 31 décembre 2011 (résultats partiels) (en %)

Figure 4.7-11 : Structure par âge des agents titulaires civils des ministères(1) en position de détachement et mise à disposition au 31 décembre 2010 (résultats partiels) (en %)

Figure 4.7-12 : Durées au 31 décembre 2011 dans les positions hors cadres et disponibilité des agents titulaires civils des ministères(1) (résultats partiels) (en %)

Figure 4.7-13 : Durées au 31 décembre 2010 dans les positions de détachement et mise à disposition des agents titulaires civils des ministères(1) (résultats partiels) (en %)

Figure 4.7-14 : Effectifs des agents en mobilité statutaire (*) dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre 2011

Thème 5 Retraite

Figure 5.1-1 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État, dont la pension est entrée en paiement en 2012, et principales caractéristiques

Figure 5.1-2 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État, dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques par genre

Figure 5.1-3 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques par type de départ

Figure 5.1-4 : Effectifs d'agents titulaires civils des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques sur les départs pour ancienneté (1ère partie)

Figure 5.1-4 : Effectifs d'agents titulaires civils des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques sur les départs pour ancienneté (2ème partie)

Figure 5.1-5 : Pensions de droit dérivé entrées en paiement en 2012 et principales caractéristiques

Figure 5.1-6 : Évolution du nombre annuel d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État dont la pension est entrée en paiement dans l'année, de 2000 à 2012

Figure 5.1-7 : Évolution du nombre de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement annuellement dans chaque régime

Figure 5.1-8 : Évolution de la proportion de pensions portées au minimum garanti parmi les pensions entrées en paiement dans l'année

Figure 5.1-9 : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique de l'État dont la pension (premier droit) est entrée en paiement en 2012

Figure 5.1-10 : Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2012

Figure 5.1-11 : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique territoriale (1) dont la pension est entrée en paiement en 2012

Figure 5.1-12 : Répartition par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique hospitalière (1) dont la pension est entrée en paiement en 2012

Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe des agents titulaires des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012

Figure 5.1-14 : Effectifs relevant du régime salarié de l'Ircantec (1), dont la pension est entrée en paiement depuis 2002

Figure 5.1-15 : Bonifications des pensions des trois fonctions publiques entrées en paiement en 2012

Figure 5.2-1 : Effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE, percevant une pension au 31 décembre 2012 et principales caractéristiques

Figure 5.2-2 : Ventilation par tranche d'âge des retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31 décembre 2012

Figure 5.2-3 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension civile de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2012, hors La Poste et France Télécom

Figure 5.2-4 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension militaire de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2012

Figure 5.2-5 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension d'ouvrier d'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2012

Figure 5.2-6 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2012, anciennement dans la FPT

Figure 5.2-7 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2012, anciennement dans la FPH

Figure 5.2-8 : Évolution des effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31 décembre de chaque année

Figure 5.2-9 : Évolution du nombre de pensions en paiement au 31 décembre de chaque année, depuis 2000

Figure 5.2-10 : Pensionnés relevant du régime des pensions civiles et militaires de l'État de la CNRACL ou du FSPOEIE, décédés en 2012

Figure 5.2-11 : Évolution du nombre de pensionnés au titre du régime salarié (1) de l'Ircantec au 31 décembre de chaque année depuis 2002

Figure 5.2-12 : Évolution de la proportion de pensions portées au minimum garanti parmi les pensions en paiement au 31 décembre de chaque année depuis 2000

Figure 5.2-13 : Bonifications des pensions civiles et militaires de l'État et CNRACL en paiement au 31 décembre 2012

Figure 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct versées en 2011 et 2012 (stock et flux)

Figure 5.3-2 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit dérivé versées en 2011 et 2012 (stock et flux)

Figure 5.3-3 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2012 (stock)

Figure 5.3-4 : Évolution de la pension mensuelle brute, de l'indice et du taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement chaque année

Figure 5.3-5 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, hors pensions d'invalidité

Figure 5.3-6 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, concernant les seuls départs pour invalidité

Figure 5.3-7 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2012 selon le grade et le sexe, hors pensions d'invalidité

Figure 5.3-8 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2012 selon le grade et le sexe, départs pour invalidité

Figure 5.3-9 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal hors accessoires) de droit direct entrées en paiement en 2012 hors pensions d'invalidité

Figure 5.3-10 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal hors accessoires) de droit direct entrées en paiement en 2012 hors pensions d'invalidité

Figure 5.3-11 : Durée de cotisation des pensionnés du régime salarié (1) de l'Ircantec ayant liquidé en 2012

Figure 5.3-12 : Évolution de la pension moyenne mensuelle des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE en paiement au 31 décembre

Figure 5.3-13 : Évolution du montant total des pensions des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État

Figure 5.4-1 : Compte d'affectation spéciale Pensions / programme 741 (section 1) relatif aux pensions civiles et militaires de l'État et allocations temporaires d'invalidité (ATI)

Figure 5.4-2 : Compte de résultat simplifié de la CNRACL

Figure 5.4-3 : Taux de cotisation relatifs au régime des pensions civiles et militaires de l'État et au régime CNRACL

Figure 5.4-4 : Évolution de la démographie de la CNRACL et du FSPOEIE depuis 1990

Thème 6 Dépenses de personnel et rémunérations

Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2) en format LOLF

Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État en 2012 (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts)

Figure 6.1-3 : Évolution 2011/2012 des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État

Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État

Figure 6.1-5 : Évolution depuis 1997 des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale

Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans leur budget respectif et dans le PIB de 2006 à 2011 au sens de la comptabilité nationale

Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales de 2000 à 2013

Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales de 1998 à 2012

Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé de 2000 à 2012

Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé de 1998 à 2011

Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois fonctions publiques
 Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC depuis 1998
 Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du SMIC (brut et net) de référence
 Figure 6.3-1 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens (*) en équivalent temps plein annualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé
 Figure 6.3-2 : Salaires nets mensuels moyens (*) depuis 2010 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)
 Figure 6.3-3 : Salaires nets mensuels moyens (*) des agents titulaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2011
 Figure 6.3-4 : Évolution en euros courants du salaire moyen par tête (SMPT) dans les trois versants de la fonction publique
 Figure 6.3-5 : Évolution en euros courants de la rémunération moyenne des personnes en place (*) (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique
 Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets annuels moyens (*) dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (**) entre 2010 et 2011
 Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011
 Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des femmes titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011
 Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011
 Figure 6.4-5 : Évolution de 1995 à 2009 des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents des ministères civils de l'État en France métropolitaine
 Figure 6.4-6 : Évolution de 2010 à 2011 des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères de l'État en France (Métropole + Dom)
 Figure 6.4-7 : Évolution de 2010 à 2011 des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères et des établissements publics de l'État en France (Métropole + Dom)
 Figure 6.4-8 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen par tête (SMPT*) et de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998 (1)
 Figure 6.4-9 : Répartition indiciaire des titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'Etat selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2011
 Figure 6.4-10 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État (ministères) et taux de variation annuel du PIB
 Figure 6.4-11 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995 (1)

Thème 7 Formation

Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle des ministères en 2010 et 2011
 Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle(1) et totale par agent des ministères de 2001 à 2011
 Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle(1) par catégorie hiérarchique dans les ministères hors enseignement de 2001 à 2011
 Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation initiale/statutaire et continue/professionnelle(1) par agent des ministères selon la catégorie hiérarchique de 2001 à 2011
 Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2011
 Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2011
 Figure 7.1-7 : Évolution de la formation par ministère entre 2010 et 2011
 Figure 7.1-8 : Nombre de jours de formation et nombre de stagiaires ayant bénéficié du droit individuel à la formation (DIF) selon le ministère entre 2008 et 2011
 Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale selon les ministères en 2010 et 2011 (en %)
 Figure 7.2-1 : Nombre de journées de formation par agent dans la fonction publique territoriale en 2005, 2007, 2009 et 2011
 Figure 7.2-2 : Durée moyenne des formations par type(1) de formation en 2005, 2007, 2009 et 2011 dans la fonction publique territoriale
 Figure 7.3-1 : Evolution des montants collectés par l'ANFH par type de financement entre 1998 et 2011
 Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des Plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique en 2011 (en %)
 Figure 7.3-3 : Evolution du nombre de départs en formation et du nombre d'heures en formation entre 2009 et 2011 dans le cadre des Plans de formation des établissements
 Figure 7.3-4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences accordés par catégorie hiérarchique en 2011 dans la FPH (en %)

Thème 8 Temps et conditions de travail

Figure 8.1-1 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012

Figure 8.1-2 : Part d'agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003

Figure 8.1-3 : Travail le dimanche et horaires atypiques dans les familles de métiers (1) des trois versants de la fonction publique en 2010

Figure 8.1-4 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2010

Figure 8.2-1 : Nombre de CET, de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés pour les trois fonctions publiques

Figure 8.2-2 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009 après l'application des nouvelles mesures de gestion des CET

Figure 8.3-1 : Les congés par type d'employeur en 2010

Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010

Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre 2011 (1)

Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre

Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre

FT 8.3-6 Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2011

Figure 8.4-1 : Nombre moyen de jours d'absence par motif dans les trois versants de la fonction publique

Figure 8.4-2 : Part des agents ayant pris un congé maladie dans les ministères en 2003

Figure 8.4-3 : Nombre moyen de jours de congé maladie dans les ministères en 2003

Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'absence (1) par agent et par motif dans la fonction publique territoriale

Figure 8.4-5 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2008

Figure 8.5-1 : Part des agents ayant eu un accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2010

Figure 8.5-2 : Nombre moyen de jours perdus pour accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2010

Figure 8.5-3 : Accidents du travail et accidents de trajet dans les ministères selon la gravité, par ministère en 2006

Figure 8.5-4 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2011

Figure 8.5-5 : Nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt dans les établissements publics de santé au 31 décembre 2008

Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues selon les ministères en 2006

Figure 8.6-2 : Nombre de cas reconnus de maladies professionnelles et nombre de jours d'arrêt par type de maladie dans la fonction publique de l'État (1)

Figure 8.7-1 : Part des agents exposés à des contraintes physiques en 2010

Figure 8.7-2 : Part des agents exposés à des risques chimiques ou biologiques en 2010

Figure 8.7-3 : Part des agents exposés à des comportements hostiles ou des agressions en 2010

Thème 9 Relations professionnelles

Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) dans les trois versants de la fonction publique

Figure 9.1-2 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) : ensemble des trois versants de la fonction publique

Figure 9.1-3 : Participation électorale lors des élections des représentants du personnel aux comités techniques* dans les trois versants de la fonction publique en 2011

Figure 9.1-4 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques* par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique

Figure 9.1-5 : Participation électorale lors des élections aux comités techniques de proximité* dans les trois versants de la fonction publique en 2011

Figure 9.1-6 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité* par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique (première partie)

Figure 9.1-6 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité* par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique (seconde partie)

Figure 9.2-1 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2011

Figure 9.2-2 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique en 2011(*)

Figure 9.2-3 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État en 2011(*)

Figure 9.3-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État*

Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des agents titulaires en 2012

Figure 9.3-3 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle, tous corps confondus, dans les ministères en 2012

Figure 9.4-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève dans la fonction publique de l'Etat en 2012

Figure 9.4-2 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève dans la fonction publique de l'Etat de 1999 à 2012

Thème 10 Politique sociale

Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles (1)

Figure 10.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action en 2012 et 2013

Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2013

Figure 10.1-4 : Action sociale gérée par le comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics en 2012

Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères (1) en 2011

Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2011

Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère (1) en 2011

Figure 10.2-4 : Sujets les plus abordés (1) dans les CHSCT ministériels (2) en 2011

Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus selon le type d'employeur.

Figure 10.3-2 : Répartition des ménages avec et sans agent de la fonction publique selon le nombre d'enfants de moins de 25 ans en 2011

Figure 10.3-3 : Répartition des ménages avec et sans agent de la fonction publique selon le nombre d'enfants de moins de 6 ans en 2011

Titre I

Politiques et pratiques de ressources humaines

Introduction

La fonction publique se modernise et se réforme dans le double objectif d'assurer un service public de qualité et de donner à ses agents des perspectives de carrière et une meilleure qualité de vie au travail.

Le calendrier de travail qui a fait suite à la Grande conférence sociale de juillet 2012, a défini la feuille de route sociale pour 2012-2013 autour de trois axes de concertation : une méthode renouvelée de dialogue social ; l'exemplarité des employeurs publics ainsi que les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations.

La période 2012-2013 que couvre ce rapport annuel sur les politiques et pratiques de ressources humaines conduites dans la fonction publique rend compte des évolutions et des réformes intervenues dans ce contexte.

1 – Une méthode renouvelée de dialogue social

1.1 La Grande Conférence sociale de juillet 2012

La Grande Conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, ouverte par le Président de la République, clôturée par le Premier ministre, a réuni plus de 300 participants, représentants des organisations syndicales et représentants d'employeurs publics et privés.

La conférence n'avait pas pour vocation d'adopter des mesures immédiates ou de signer des accords déjà négociés. Par la confrontation des idées et des propositions, la recherche de leur convergence, son ambition était de parvenir à construire une "feuille de route sociale", explicitant, pour chacun des domaines appelant des réformes, la méthode suivie (concertation préalable à une initiative gouvernementale, négociation entre partenaires sociaux, recours à une expertise préparatoire, etc.) et le calendrier retenu.

Un processus nouveau a donc été ouvert, appelé à se poursuivre au cours des mois suivants, comme l'ensemble des participants en sont convenus. A cette fin, sept tables-rondes, chacune animée par un ministre, se sont réunies afin d'échanger sur les bilans, analyses et propositions, puis d'approfondir les éléments de méthode et de calendrier.

La table ronde n°7 animée par Marylise LEBRANCHU, Ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction Publique, intitulée "Moderniser l'action publique avec ses agents" a permis de partager des constats et d'échanger sur des priorités partagées en matière de services publics et de qualité du dialogue social.

Les débats se sont articulés autour des thèmes suivants :

Refonder le service public :

- Réaffirmer les principes et les valeurs du service public ;
- Ouvrir une réflexion sur l'organisation et les missions du service public ;
- Définir les modalités de concertation sur le bilan et les perspectives de la réforme de l'Etat et sur une nouvelle étape de la décentralisation ;
- Tracer les perspectives pour favoriser l'affectation des agents publics dans les territoires, y compris les moins attractifs.

Garantir un dialogue social de qualité

- Franchir une nouvelle étape pour faire vivre le dialogue social chez les employeurs publics ;
- Donner aux acteurs les moyens nécessaires à l'exercice du dialogue social ;
- Améliorer les conditions d'exercice des fonctions syndicales.

Promouvoir l'exemplarité des employeurs publics

- Faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Améliorer la gestion des âges (accès des jeunes peu qualifiés à la fonction publique, emploi des seniors...);
- Promouvoir la santé et la sécurité au travail et la qualité des conditions de vie au travail ;
- Agir pour prévenir les risques psychosociaux ;
- Améliorer la situation des agents non titulaires.

Carrières et parcours professionnels

- Favoriser la diversification des parcours professionnels ;
- Développer la formation professionnelle ;
- Etablir un diagnostic partagé sur les carrières et la rémunération dans toutes ses composantes ;
- Conforter les politiques sociales en faveur des agents publics.

1.2 Un agenda social pour la fonction publique

Conformément aux engagements pris à l'issue de la Grande Conférence sociale des 9 et 10 juillet et plus particulièrement lors de la table ronde « Moderniser l'action publique avec ses agents », la Ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique, a proposé un agenda social pour la fonction publique.

Les échanges menés tout au long de l'été avec les organisations syndicales ont permis de faire un premier état des lieux et de définir les chantiers prioritaires concernant la fonction publique autour des orientations fortes que sont la primauté et la qualité du dialogue social et la prééminence de la concertation, l'exemplarité des employeurs publics et l'amélioration des conditions de carrière et de rémunération.

Ces grandes orientations se déclinent en six priorités pour la fonction publique :

Le dialogue social

- Réformer avec les agents ;
- Droits et moyens syndicaux.

L'exemplarité des employeurs publics

- L'exemplarité des employeurs
- Les conditions de vie au travail

Parcours professionnels

- Parcours professionnels ;
- Mobilité, carrières et rémunérations

Ainsi, dès septembre 2012, sur les bases d'un calendrier de travail intégrant toutes les thématiques inscrites à l'agenda social, les représentants des agents et des employeurs des trois versants de la fonction publique, ont été invités à se réunir régulièrement pour avancer sur l'ensemble de ces sujets autour de la Ministre.

Ce sont près de 50 réunions qui ont eu lieu avec les organisations syndicales sur les thématiques suivantes :

- Egalité professionnelle ;
- Parcours professionnels, carrières et rémunérations ;
- Déontologie et valeurs de la fonction publique ;
- Conditions de travail ;
- Dialogue social ;
- Déprécarisation de l'emploi public ;
- Action sociale ;
- Mobilité des fonctionnaires et attractivité territoriale ;
- Formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Amélioration des pratiques d'encadrement.

1.3 Le développement des droits et moyens syndicaux

Participant de la qualité du dialogue social, les droits et moyens accordés aux organisations syndicales ont fait l'objet d'un travail d'analyse et d'amélioration au cours de l'année 2012-2013.

La principale évolution a été réalisée par la publication du décret n°2013-451 du 31 mai 2013, qui a modifié le décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat.

Les modifications apportées aux règles en vigueur portent sur trois points :

- fin de la limitation du droit à autorisation d'absence pour participer à certaines instances statutaires aux seuls membres de syndicats de niveau international ou national ;
- fin de la condition de détention d'un mandat au sein d'une instance de concertation pour bénéficier d'une autorisation d'absence afin de siéger au sein d'un groupe de travail sur convocation de l'administration ou participer à une négociation ;
- possibilité pour chaque organisation syndicale de mutualiser les crédits de temps syndical octroyés au titre d'un ministère avec ceux obtenus au titre d'établissements publics administratifs rattachés à ce même département ministériel.

Par ailleurs, un projet de décret modifiant le décret du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) a été élaboré pour prévoir l'attribution de facilités en temps en faveur des organisations syndicales représentées au CCFP.

Cet octroi de moyens supplémentaires se justifie par l'apparition de nouveaux domaines de compétences en lien avec le CCFP mais aussi, de personnes appelées à représenter les trois versants de la fonction publique. Cette adaptation des moyens du CCFP doit permettre de favoriser une participation efficace des représentants du personnel.

Le projet de décret prévoit également une plus grande souplesse dans la procédure d'amendements par les membres du CCFP ayant voix délibérative des textes présentés à l'instance (allongement des délais de dépôt, pas de filtre pour les amendements du gouvernement, etc.).

De même, une concertation relative à la carrière des agents publics déchargés de service pour l'exercice d'une activité syndicale a été initiée au cours du 1^{er} semestre 2013.

Enfin, de premiers échanges concernant la préparation des prochaines élections professionnelles ont également eu lieu.

1.4 Un « pacte de confiance » pour l'hôpital public

1.4.1 Une démarche innovante pour l'organisation du service public hospitalier

Dès sa première intervention en mai 2012 en tant que ministre des Affaires sociales et de la Santé, Marisol TOURAINE s'est exprimée devant la communauté hospitalière pour rappeler les engagements du Président de la République et indiquer les points clés constituant sa feuille de route sur le champ de l'hôpital public. Parmi eux, un engagement fort : celui d'un « pacte de confiance » pour l'hôpital.

Les valeurs qui forgent l'hôpital public – égalité d'accès aux soins, non sélection des patients, offre de qualité pour tous, réponse à l'urgence, équité et solidarité – doivent être réaffirmées et remises au premier plan.

En septembre 2012, la ministre a confié à Edouard COUTY, conseiller maître honoraire à la Cour des comptes, la présidence du comité de pilotage du pacte de confiance.

Trois groupes de travail ont été constitués, respectivement sous la présidence de Bernadette DEVICTOR, présidente de la conférence nationale de santé (CNS) pour la réaffirmation du service public hospitalier, de Danielle TOUPILLER, Directrice générale du Centre National de Gestion (CNG) pour la restauration du dialogue social et de Monique CAVALIER, directrice générale de l'agence régionale de santé (ARS) de Midi-Pyrénées, pour l'évolution de la gouvernance et de l'organisation interne des hôpitaux.

Début mars 2013, le rapport final de synthèse des 3 groupes de travail a été remis à la Ministre. Celle-ci a pris 13 engagements porteurs d'une série de mesures fortes, dont la mise en place d'un service public territorial de santé, la réforme du financement hospitalier, le renforcement de la démocratie à l'hôpital et le respect d'un dialogue social retrouvé et apaisé.

D'ores et déjà, la Direction générale de l'offre de soins (DGOS) commence à traduire ces engagements dans les faits : les premiers textes d'application sont en cours de publication, notamment sur les aspects de gouvernance hospitalière – prérogatives des commissions médicales, pilotage interne – ou de ressources humaines.

1.4.2 Une feuille de route sociale pour l'hôpital public

Les engagements du pacte de confiance s'intègrent à la stratégie nationale de santé, qui a pour objectif de réorganiser le système de santé autour des patients et de structurer une véritable médecine de parcours.

Ils s'inscrivent dans la nécessité de renforcer la dimension humaine de la prise en charge et de restaurer la qualité des relations entre les institutionnels et les professionnels.

Il s'agit de définir le cadre du fonctionnement hospitalier qui doit se concevoir autour d'une nouvelle notion du service public : le service public territorial de santé qui sera réintroduit dans la loi en précisant ses acteurs, ses missions, ses droits et ses obligations. Cette démarche associera l'ensemble des acteurs d'un territoire autour des objectifs de santé publique.

Il convient également de redonner un souffle nouveau à l'hôpital public en réformant ses modes de financement, dans un souci de donner aux établissements de santé les moyens de leur développement et de permettre aux professionnels, en mobilisant le numérique pour moderniser l'offre de soins, de travailler en réseau, pour une prise en charge des patients coordonnée.

Renforcer la démocratie à l'hôpital

Les différents engagements s'attachent à renforcer la démocratie à l'hôpital, en mobilisant toutes les instances pour assurer une gouvernance équilibrée. Le bon fonctionnement de l'hôpital repose sur le bon équilibre de l'ensemble de ses instances internes et notamment de ses comités et commissions : Commission Médicale d'Établissement (CME), Comité Technique d'Établissement (CTE), Commission des Soins Infirmiers, de Rééducation et Médico-Technique (CSI-RMT), Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT).

La rénovation du dialogue social est un des axes majeurs du pacte. L'affirmation d'un pouvoir de négociation à l'échelon local, la perspective d'une redéfinition du cadre juridique de la négociation après concertation avec les organisations syndicales représentatives des professionnels et des employeurs hospitaliers, en sont les premières mesures.

Structurer le volet ressources humaines au sein des projets régionaux en santé

Un des objectifs forts est de structurer une vision régionale des ressources humaines en santé et à cette fin, des travaux de prospective sur les ressources humaines et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences seront développés au niveau de la région.

L'ambition est de traiter de façon coordonnée des questions d'emploi, de formation, de démographie, d'implantation des professionnels et de structures de santé en réponse aux besoins de santé.

Améliorer la vie quotidienne au travail des professionnels

Les conditions de travail constituent une des préoccupations majeures des personnels hospitaliers. La charge de travail, l'exposition à des rythmes de travail spécifiques et l'identification des différents risques professionnels illustrent un besoin de prévention et des enjeux attachés à l'amélioration des conditions de travail.

Une deuxième génération de contrats locaux d'amélioration des conditions de travail doit être introduite pour être davantage en phase avec les attentes des personnels et la progression de la connaissance des risques professionnels.

Dans un souci de traiter l'ensemble des questions de santé et de conditions de travail, les responsabilités des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront élargies et composées de représentants des médecins afin de décloisonner les approches centrées sur les conditions de travail entre personnel médical et non médical.

Promouvoir le dialogue social en créant un observatoire national du dialogue social et de la veille sociale

Cet observatoire sera créé au niveau national en impliquant les représentants du ministère de la santé, ainsi que les représentants des organisations professionnelles et des employeurs hospitaliers (Fédération hospitalière de France).

Ce « Pacte de confiance » dans lequel les personnels et les représentants des usagers se sont engagés avec détermination marque le début d'un processus d'évolution mieux adapté aux attentes des patients et des professionnels et aux enjeux de santé publique.

2 – L'exemplarité des employeurs publics

2.1 La modernisation de la gestion des ressources humaines

2.1.1 L'accompagnement « ressources humaines » de la mise en œuvre de la modernisation de l'action publique

Le Gouvernement a engagé en 2012 une démarche de modernisation de l'action publique destinée à repenser le rôle des pouvoirs publics, à interroger l'efficacité de la dépense publique et à adapter les moyens mis à disposition de l'État et des collectivités territoriales aux objectifs poursuivis.

Il s'agit désormais de responsabiliser et d'associer les acteurs publics, les agents et leurs représentants, ainsi que les usagers des services publics.

A cet effet, deux structures ont été créées par deux décrets du même jour (30 octobre 2012) pour piloter et conduire la réforme de l'État : le Comité Interministériel pour la Modernisation de l'Action publique (CIMAP) et le Secrétariat Général pour la Modernisation de l'État (SGMAP).

Le CIMAP, présidé par le Premier ministre et composé de l'ensemble des ministres et du ministre chargé du budget, est l'organe décisionnel fixant les orientations de la politique gouvernementale tendant à :

- 1°) améliorer l'organisation et le fonctionnement des services et des établissements publics de l'État ;
- 2°) améliorer le service rendu par les administrations et développer la simplification des normes et des procédures ;
- 3°) mieux associer les agents publics à la modernisation de l'action publique et à la qualité du service rendu.

Le SGMAP, placé auprès du Premier ministre et mis à disposition de la ministre de la réforme de l'État, regroupe l'ensemble des services en charge de la politique de modernisation de l'action publique.

Un rapport remis le 25 septembre 2012 au Premier ministre par trois inspections générales interministérielles (Inspection générale des finances -IGF-, Inspection générale de l'administration -IGA- et Inspection générale des affaires sociales -IGAS-) sur le bilan de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) a pointé les difficultés de fonctionnement des services déconcentrés en matière de ressources humaines (allocation des effectifs, mobilité et parcours professionnels des agents, gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) territoriale et interministérielle, harmonisation des règles de gestion, etc.).

Sur la base notamment de ce constat et des préconisations formulées par la mission, il a été décidé à l'issue du séminaire gouvernemental du 1^{er} octobre 2012 sur la modernisation de l'action publique de mettre en place un groupe de travail spécifique sur l'administration territoriale de l'État (GT-ATE) destiné à identifier, à iso-organisation, des solutions opérationnelles pour répondre aux dysfonctionnements relevés et faciliter le travail des services.

Piloté par le SGMAP, ce groupe de travail (GT-ATE) a été installé le 31 octobre 2012. Il rassemble des représentants de l'ensemble des ministères concernés par l'administration territoriale de l'État, au niveau des services déconcentrés comme des administrations centrales, ainsi que la direction du budget et la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Après avoir établi un diagnostic partagé des principaux besoins de l'administration territoriale, le GT-ATE a mené durant tout le dernier trimestre 2012 une série de travaux portant sur les quatre thématiques suivantes :

- préciser les missions respectives et l'articulation des services territoriaux de l'État ;
- améliorer la mobilité des agents dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- simplifier et harmoniser les modalités du « reporting » et du dialogue de gestion avec les administrations centrales ;
- clarifier le périmètre et les conditions d'exercice des fonctions support de proximité.

Les premiers travaux du GT-ATE, qui se sont poursuivis tout au long de l'année 2013, ont montré que l'ambition mise notamment en avant au moment de la création des directions départementales interministérielles d'offrir aux agents des parcours professionnels enrichissants et diversifiés (en particulier en termes de mobilité interservices sans mobilité géographique) avait été rendue difficile et limitée en raison, d'une part, de l'imputation des emplois sur des budgets opérationnels de programme (BOP) distincts, et, d'autre part, du nombre élevé de ces BOP.

La gestion des décisions de mutations encore trop centralisée, a également contribué à cette complexité. Cela a pour conséquence une répartition mal équilibrée des effectifs sur les territoires.

Par ailleurs, le Gouvernement a confié à MM. Jean-Marc REBIERE et Jean-Pierre WEISS la mission de proposer, sur la base d'une analyse prospective à cinq ans des missions de chaque niveau de l'administration territoriale, un ou plusieurs scénarios d'organisation et d'évolution de l'administration territoriale de l'État (décision n°12 du CIMAP du 2 avril 2013). Cette mission, à caractères stratégique et opérationnelle, vise à répondre à un double enjeu en matière d'action publique sur les territoires : celui de lisibilité (clarification du rôle et du champ d'intervention de l'État) et celui d'adaptabilité des services publics (qualité et performance des services rendus aux usagers).

Le rapport sur la stratégie d'organisation à cinq ans de l'administration territoriale de l'Etat a été remis au Premier ministre le 28 juin 2013.

Le constat dressé par les auteurs est celui d'une administration territoriale profondément déstabilisée. La mise en place au 1^{er} janvier 2010 de la réforme de l'administration territoriale de l'État (RéATE) explique cette situation. En effet, cette réforme, qui a notamment sensiblement réduit le nombre de directions départementales (2 à 3 selon les départements) et régionales (au nombre de 5) et renforcé les rôles de pilotage des préfets de département et de région, en confiant un rôle prééminent aux préfets de région, a été, selon la mission, conduite dans des délais particulièrement resserrés, alors même que les changements qu'elle provoquait, dans les cadres de travail des agents et la composition des équipes des nouvelles structures (en particuliers au sein des directions départementales interministérielles), auraient nécessité un dialogue social plus nourri et des mesures d'accompagnement pour en expliquer le sens et le bénéfice attendu.

Sur la base de ce constat, trois scénarios envisageables d'évolution de l'organisation des services déconcentrés issus de la RéATE ont été proposés.

A la suite des préconisations figurant dans ce rapport, le Gouvernement a décidé, en confirmant l'architecture des services déconcentrés, d'engager un travail de fond visant à rénover les modalités de pilotage et de fonctionnement de l'administration déconcentrée (décision n°33 du CIMAP du 17 juillet 2013) avec le souci d'améliorer la qualité de service et de renforcer l'inter ministérialité au niveau territorial.

2.1.2 La déconcentration des actes de gestion

La DGAFP a engagé une démarche de bilan de la déconcentration juridique. Il apparaît que le processus de déconcentration des actes de gestion a été engagé de façon inégale selon les ministères, certains adoptant une politique plus active en la matière.

Globalement, on observe que ce sont les corps de catégorie C, aux effectifs les plus importants, pour lesquels la déconcentration a été la plus poussée avec la création de commissions administratives paritaires (CAP) locales, le plus souvent au niveau départemental, la gestion des corps de catégorie A, et dans une moindre mesure de ceux de catégorie B, demeurant dans l'ensemble au niveau central, sauf, par exemple, pour les personnels enseignants des premier et second degré du ministère de l'Education nationale.

Plus que le processus en lui-même, c'est le champ des actes déconcentrés qui importe : on peut distinguer les actes ayant une portée significative sur la carrière des agents, qui requièrent l'avis préalable de la commission administrative paritaire, comme l'avancement de grade par exemple, de ceux, plus « quotidiens », sans incidence directe, comme les autorisations de congés ou celles d'exercice des fonctions à temps partiel.

Cependant, la création des directions départementales interministérielles (DDI) dans le cadre de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat (RéATE) s'est caractérisée par un double mouvement opposé entre les échelons départementaux et régionaux en matière de déconcentration des actes de gestion : d'un côté, un nombre

limitatif d'actes de gestion de proximité ont été déconcentrés au niveau départemental au profit des préfets (arrêté du 31 mars 2011), de l'autre, une régionalisation des actes de gestion les plus importants a été réalisée.

Ainsi, à titre d'illustration, les CAP compétentes locales à l'égard des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs du ministère chargé du développement durable sont placées au niveau de chaque direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), alors qu'elles l'étaient préalablement au niveau départemental.

Par ailleurs, le prochain raccordement à l'Opérateur national de paie (ONP) a pu se traduire, pour certains ministères (ministère de l'agriculture par exemple) par une re-concentration de la gestion des ressources humaines.

Ces différentes évolutions structurelles et statutaires ont rendu nécessaire de disposer d'une cartographie précise de la déconcentration des actes de gestion au travers d'une analyse par ministères, par corps, par niveau de déconcentration ou par famille d'actes.

C'est la raison pour laquelle la DGAFP a engagé en 2013, dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique, une démarche de bilan juridique de la déconcentration des actes de gestion, en collaboration avec les différents départements ministériels.

Les conclusions de ces travaux qui devraient être présentés en cours d'année aux organisations syndicales s'inscrivent en parallèle avec ceux menés par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP) visant à une réécriture de la charte de la déconcentration, qui date du 1^{er} juillet 1992.

La politique active et soutenue de fusions de corps menée depuis 2005 dans la fonction publique d'Etat a permis de faire diminuer sensiblement leur nombre : sur une base de 700 corps actifs – c'est-à-dire pour lesquels l'administration continue de recruter – en 2005, on ne dénombre plus que 342 corps en 2012.

Cette démarche a notamment conduit à fusionner des corps appartenant à la même catégorie hiérarchique et correspondant à la même filière de métiers. C'est ainsi que des corps aux missions comparables, mais dont le périmètre d'affectation des membres relevait distinctement de l'administration centrale ou des services déconcentrés, ont été regroupés.

Ce processus, qui a permis la constitution de corps aux effectifs plus nombreux, s'est accompagné d'un renforcement de la déconcentration. En effet, les décisions liées à la carrière des agents, jusqu'alors assurées par les services centraux des différentes administrations, a dû être déléguée aux échelons locaux afin de rapprocher la prise de décision au plus près des agents, contribuant ainsi au développement d'une gestion plus personnalisée des personnels.

2.1.3 L'action des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH)

Les PFRH ont été créées en 2009 en vue, d'une part, d'accompagner les services déconcentrés dans la mise en place de la réforme de l'administration territoriale de l'État (RéATE), et, d'autre part, de mutualiser au niveau territorial les compétences RH dans le cadre de la modernisation de la gestion des ressources humaines (GRH).

Aux termes du 6^o de l'article 1^{er} du décret n° 2009-587 du 25 mai 2009 relatif aux missions des secrétaires généraux pour les affaires régionales, les PFRH sont placées sous l'autorité hiérarchique des secrétaires généraux pour les affaires régionales (SGAR).

La DGAFP pilote et coordonne l'action des PFRH, au moyen notamment d'une feuille de route annuelle précisant leurs objectifs prioritaires en matière de ressources humaines.

Il existe vingt-quatre PFRH, vingt-deux en métropole et deux en outre-mer (Antilles-Guyane et Océan Indien). Les principales missions fixées aux PFRH sont les suivantes:

- Élaborer le plan régional interministériel de formation (PRIF). La mutualisation des formations transverses offertes par les acteurs ministériels en régions se développe rapidement. Le nombre total de journées stagiaires organisées dans le cadre de cette mutualisation a augmenté de manière importante (+29% de 2011 à 2012). En 2012, 2 494 stages de formation ont été mis en place au bénéfice de 32 109 agents.
- Élaborer un plan interministériel de gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'État en région. En 2012, les PFRH ont réalisé 22 cartographies des effectifs, organisées autour des emplois-références du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME).

- Faciliter la mobilité interministérielle et développer les mobilités entre les trois versants de la fonction publique. Les PFRH ont mis en ligne, sur les bourses régionales de l'emploi public (BRIEP) quelque 4 062 offres de postes en 2012.
- Permettre des mutualisations en matière d'action sociale et d'environnement professionnel. L'action conduite par les PFRH contribue ainsi à favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, au travers notamment des réservations de places en crèches, dont le parc est porté à plus de 2 000 berceaux.
- Assurer l'accompagnement des agents et des services. Les PFRH ont conduit en 2012 près de 1 100 entretiens individuels dans le cadre d'une mobilité ou hors perspective de mobilité (entretien de carrière). 31 services en restructuration ont par ailleurs bénéficié de l'accompagnement des PFRH.

Plus spécifiquement en matière de modernisation de la gestion des ressources humaines, l'objectif assigné aux PFRH dans leur feuille de route pour l'année 2013 est de concourir de façon opérationnelle au développement de la qualité de la fonction RH de proximité dans les services de l'État : conseil en mobilité et carrière, appui aux personnels d'encadrement, conseil en recrutement, formation, sont des actions qui procèdent, de manière non exhaustive, d'une démarche de qualité de la gestion des ressources humaines.

Les plates-formes doivent identifier, en liaison avec les secrétaires généraux des DDI et des directions régionales, les besoins à satisfaire pour accompagner et professionnaliser les personnels en charge de ces fonctions, et mettre en œuvre des actions répondant à ces besoins.

Par ailleurs, il faut souligner le renforcement de l'accompagnement, en termes de cadrage méthodologique et d'outillage, des PFRH par la DGAFP en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH).

Cette démarche à laquelle ont été étroitement associées les PFRH leur permet désormais de disposer d'une méthode commune et partagée pour la mise en œuvre du volet gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et de compétences (GPEEC) des plans de GPRH, ainsi que d'un outil de recensement et de traitement des données à partir duquel seront notamment établies les cartographies des effectifs et des emplois des services placés sous l'autorité du préfet de région.

La concrétisation de cet enjeu fort pour la DGAFP s'est traduite par une circulaire du directeur général de l'administration de la fonction publique du 15 mai 2013 aux préfets de région.

2.1.4 L'Opérateur national de paye (ONP)

L'avancement de la solution cœur que constitue le calculateur central

L'année 2012 qui se situe au premier tiers du programme a vu s'achever le calculateur de paye qui a été livré à l'ONP par les prestataires. Ce système d'information principal, qui comporte en amont les normes et références de la fonction publique, tant dans leur versant statutaire qu'indemnitaire, a été autorisé par le décret n° 2012-1055 du 14 septembre 2012 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « SI paye » relatif à la paye des agents rémunérés par l'Etat, conformément aux obligations législatives de la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Outre différents éléments informatiques en cours de parachèvement pour accompagner le calculateur de paye comme par exemple l'outil de gestion des référentiels et les différentes interfaces, on relèvera également l'avancée d'une autre brique majeure que constitue le projet « OSIRH ». Il s'agit d'un système d'information RH standard qui est une plateforme mutualisée offerte aux petits ministères et autres entités qui ne souhaitent pas développer leur propre système.

Pour l'heure, ont demandé à bénéficier de cette offre le ministère de la culture (pilote), les ministères sociaux, les services du Premier ministre et certaines autorités administratives indépendantes (CNIL, et conseil supérieur de l'audiovisuel -CSA-) ainsi que le Conseil d'Etat et la Cour des comptes. Cet élément dont la construction est également en voie d'achèvement sera parfaitement interopérable avec le calculateur SI-Paye.

Du côté des SI-RH des ministères, la version « 7.2.2. » d'HR Access a été livrée au printemps 2012, qui contient les dernières spécifications attendues par les ministères. Ces derniers documentent peu à peu leurs règles de paye et se préparent progressivement à leurs raccordements successifs.

La réorganisation de la DGAFP en 2012 a pris en compte ce projet majeur de l'Etat pour les prochaines années en constituant une direction de projet pour suivre l'ensemble des développements ONP et renforcer la tutelle stratégique de la DGAFP sur le programme.

Aux côtés de la direction de projet ONP, le département des études et des statistiques est chargé d'exercer la maîtrise d'ouvrage partagée avec la direction du Budget sur le système d'information décisionnel, élément venant en aval du programme et destiné à restituer un ensemble de statistiques concernant les trois versants de la fonction publique.

Le début de raccordement du ministère de l'Agriculture

Ce ministère a été retenu pour être ministère pilote, compte-tenu de sa taille et de sa cohérence puisque ses agents sont gérés administrativement de manière coordonnée au niveau central et payés dans un même service liaisons-rémunérations de la direction générale des finances publiques.

Il constitue le pilote fonctionnel, afin de tester opérationnellement toutes les différentes fonctions de service des systèmes réalisés évoqués ci-dessus.

Les travaux ont démarré fin 2012 et se poursuivent actuellement. Après l'étape des interfaces de raccordement du premier trimestre 2013, la reprise des données a démarré.

Enfin, le démarrage progressif de ce premier ministère inaugure une nouvelle étape et pose à l'ensemble des acteurs toutes les problématiques des raccordements multiples à bien phaser dans l'avenir, de même que la coexistence qui devra être organisée durant plusieurs années entre l'actuelle chaîne de paye et la nouvelle.

Le programme en phase de transition

Après l'étape de construction de la solution cœur, une nouvelle étape interministérielle est en train de s'ouvrir avec les raccordements à prévoir des ministères. C'est une phase opérationnelle et durable de déploiements successifs.

Au regard des enjeux de cette dernière, un certain nombre de ministères ont été conduits à prévoir des délais supplémentaires pour parachever leur préparation. Des travaux d'analyse ont également été menés au début de l'année 2013, notamment sur les aspects informatiques et de conduite de projet, et bénéficient du soutien décisif de la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC).

Ces travaux conduisent à devoir refonder un certain nombre des paramètres du programme afin d'en assurer la bonne fin. De ce point de vue, différentes contraintes sont en train d'être nécessairement assouplies dans un premier temps pour mieux prendre en compte les spécificités ministérielles, afin de leur permettre un raccordement dans les temps.

Les orientations en matière de système d'information décisionnel (SID)

Outil de connaissance et d'aide au pilotage de la fonction publique, un SID a été prévu dans le cadre du programme ONP. Il a vocation à harmoniser, industrialiser et valoriser la production de données statistiques issues de la gestion administrative des ressources humaines et de la paye. À cette fin, le SID proposera des outils conviviaux et performants pour la production d'indicateurs et de restitutions standards ou complexes.

Sur son volet fonction publique de l'État, le SID est destiné à satisfaire les besoins de pilotage ministériel et interministériel des ministères, de la DGAFP et de la Direction du budget (DB). Les données sources de ce volet seront issues du calculateur de paye et des SIRH ministériels, à fréquence mensuelle, selon des modalités en cours de redéfinition.

Sur son volet trois fonctions publiques, le SID est destiné à satisfaire les besoins de pilotage inter-fonctions publiques de la DGAFP, de la DB et des employeurs publics territoriaux et hospitaliers et de leurs opérateurs. Les données sources de ce volet seront issues du Système d'Information sur les Agents des Services Publics (SIASP) produit depuis 2011 par l'Insee, à fréquence annuelle.

L'alimentation du SID à partir de SIASP-Insee facilitera l'industrialisation des travaux de comparaison entre fonctions publiques et les travaux d'analyse sur chacune d'entre elles. Cette source statistique est constituée à partir de l'exploitation des fichiers mensuels de paye de l'Etat et des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Les DADS sont effectuées par tous les employeurs, publics comme privés, en conformité avec une norme de déclaration harmonisée commune : actuellement la « norme 4DS », appelée à évoluer pour tenir compte du projet DSN (déclaration sociale nominative).

La trajectoire de réalisation du SID est actuellement dépendante de l'avancée du programme ONP. Dans un contexte de forte croissance des exigences concernant la connaissance statistique de la fonction publique, la possibilité d'effectuer des comparaisons interministérielles, inter-fonctions publiques et entre secteur public et secteur privé constitue un enjeu majeur.

2.2 L'égalité professionnelle, la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations

2.2.1 Le protocole d'accord du 8 mars 2013 : 15 mesures pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Signé par l'ensemble des partenaires sociaux et des représentants des employeurs publics, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes marque l'engagement fort de progresser vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Les 15 mesures structurantes de l'accord et son comité de suivi sont les gages d'une volonté de mise en œuvre immédiate.

Une démarche innovante pour porter une priorité gouvernementale

La signature de cet accord constitue une première à bien des égards. Porté par le Gouvernement lors de la Grande Conférence sociale de juillet 2012, le thème de l'égalité professionnelle a fait l'objet de la première négociation ouverte dans la fonction publique en septembre 2012. C'est le premier accord du quinquennat négocié et signé dans la fonction publique.

C'est aussi la première fois dans l'histoire de la fonction publique que les parties prenantes ont approuvé de façon unanime un accord. La négociation du protocole, qui a rassemblé les 10 organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique et les représentants des employeurs publics territoriaux et hospitaliers siégeant au Conseil commun de la fonction publique, a abouti à une rédaction commune du protocole.

Cet accord fixe les principes communs applicables dans les trois versants de la fonction publique. Il est mis en œuvre par la voie de la négociation entre employeurs publics et organisations syndicales dans chaque département ministériel, au niveau central et déconcentré, dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics et dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

En cohérence avec les travaux du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, cet accord relève d'une démarche intégrée et décloisonnée, afin d'agir sur tous les leviers et d'impliquer tous les acteurs.

Les signataires se sont engagés sur **15 mesures** (voir l'encadré) dont les mesures-phares sont :

- Une dynamique de dialogue social autour de l'égalité professionnelle

Le premier enjeu est de créer une dynamique de dialogue social autour de l'égalité professionnelle, et d'en faire un levier de transformation réelle de la fonction publique dans les années à venir.

Inspiré par son équivalent mis en place dans le secteur privé, le rapport de situation comparée (RSC) de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est rendu obligatoire dans l'ensemble de la fonction publique par la loi du 12 mars 2012 ; sa structure et ses implications sont renforcées dans le protocole du 8 mars.

Inclus dans tous les bilans sociaux dès leur édition 2014 portant sur l'année 2013, le RSC fait l'objet d'un chapitre à part entière. Il comprend un socle commun minimal de 27 indicateurs permettant de mesurer et de suivre, d'année en année, les écarts en termes d'emploi, de recrutements et de départs, de rémunérations, de formation, de promotion, de congés, de conditions de travail, d'action sociale.

De façon complémentaire, un bilan, par genre, des avancements et des promotions sera présenté devant les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP). L'ensemble de ces différentes données, intégrées dans les RSC et présentées devant les comités techniques, serviront de fondement à la négociation et à la définition de plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, un rapport portant sur l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique, également prévu par la loi du 12 mars 2012, sera présenté chaque année devant le Conseil commun de la fonction publique et transmis au Parlement.

- Favoriser la coparentalité et une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches extra-professionnelles, notamment avec l'arrivée d'enfants au foyer.

Dès lors, l'objectif est de refondre notamment le congé de paternité dans la fonction publique, afin de favoriser concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes et reconnaître la nécessaire articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Institué en 2002 pour les salariés des secteurs public et privé, le congé de paternité est devenu, dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Afin de favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant, le protocole stipule que ce congé de 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples) devient de droit pour l'ensemble des agents exerçant dans la fonction publique, titulaires et non titulaires, sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération, quel que soit l'employeur public. À la demande de l'agent, ce congé pourra être fractionné en deux périodes, dans le respect des droits existants.

Ces dispositions sont intégrées dans le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires examiné au Conseil des ministres du 17 juillet 2013.

- Une dimension novatrice : la démarche intégrée

Les signataires ont fait le choix d'inscrire le protocole du 8 mars dans une démarche intégrée et décloisonnée. Ainsi, toutes les concertations et négociations qui seront conduites dans la fonction publique devront prendre en compte la dimension « égalité professionnelle », que cela concerne les parcours professionnels, les conditions de travail ou l'action sociale.

Cette démarche intégrée oblige tous les employeurs publics à réviser leurs processus de ressources humaines afin d'en éliminer les risques de discrimination : les procédures de recrutement et de promotion doivent être objectivées et transparentes, les formations passées au peigne fin de l'égalité professionnelle.

La suite du protocole : les travaux sont en cours

Afin d'engager un changement réel et pérenne dans la fonction publique, ce protocole est assorti de la mise en place d'un comité de suivi, composé des signataires du protocole. Les premières réunions ont eu lieu en avril et juillet 2013. Ces rendez-vous permettent d'évaluer régulièrement les progrès réalisés depuis la signature de l'accord et de présenter aux signataires les textes découlant du protocole.

Ainsi, la circulaire d'application du protocole, publiée en juillet 2013, a été présentée en comité, ainsi que le projet de décret afférent au rapport annuel « Egalité » et le projet de référentiels de formation portant sur l'égalité professionnelle.

Les 15 mesures du protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1^{er} axe - La place du dialogue social

Mesure 1 : Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Mesure 2 : Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social.

Mesure 3 : Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social.

2^{ème} axe - L'égalité dans les parcours professionnels

Mesure 4 : Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Mesure 5 : Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Mesure 6 : Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement.

Mesure 7 : Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel.

Mesure 8 : Supprimer les freins à l'avancement.

Mesure 9 : Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics.

3^{ème} axe - Une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Mesure 10 : Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique.

Mesure 11 : Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux.

Mesure 12 : Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.

Mesure 13 : Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Mesure 14 : Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

4^{ème} axe - La prévention des violences sur le lieu de travail

Mesure 15 : Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Pour accéder à l'intégralité du texte du protocole, voir :

http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20130308-Protocole-d-accord-egalite-professionnelle.pdf

Par ailleurs, le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a publié un guide rédigé par des élèves administrateurs de l'Institut National des Etudes Territoriales (INET) intitulé "Egalité professionnelle hommes-femmes : des clés pour agir" qui est conçu comme un outil opérationnel proposant des actions que les collectivités peuvent mener en interne pour promouvoir l'égalité professionnelle.

Ces actions prennent appui sur les pratiques des collectivités avec lesquelles les auteurs du guide ont eu des échanges. A titre d'exemple :

- la création d'une commission de l'égalité professionnelle composée paritairement de représentants de la collectivité et des organisations syndicales (Grand Lyon) ;
- la mise en place d'un plan de communication visant à sensibiliser les agents à la mixité des métiers afin d'atténuer les préjugés de genre liés à certains métiers et d'en renforcer l'attractivité (Brest Métropole) ;
- la nomination dans chaque direction d'un référent égalité professionnelle qui contribue à la construction d'un plan d'actions (conseil général de l'Essonne).

2.2.2 La mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 pour les nominations dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

L'année 2013 est la première année d'application du dispositif prévu par la loi du 12 mars 2012 pour les nominations dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique.

Le dispositif prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et par son décret d'application, le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, est mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2013.

Les primo-nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter, pour l'année 2013, au moins 20% de personnes de chaque sexe.

En cas de non-respect de cette obligation, une contribution financière de 30 000 euros par nomination manquante devra être versée. La loi et le décret prévoient une montée en charge du dispositif. A partir de 2018, le taux sera fixé à 40% et le montant unitaire de la contribution financière s'élèvera à 90 000 euros.

Le dispositif a fait l'objet de la circulaire du 20 août 2012 relative à l'application du décret du 30 avril 2012. Elle vise à apporter à l'ensemble des employeurs des trois versants de la fonction publique toutes les précisions nécessaires à la mise en œuvre du dispositif. Les premiers retours des employeurs sont attendus pour le printemps 2014, ils permettront de déterminer les contributions financières à verser éventuellement et viendront alimenter le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le Premier ministre a rappelé l'exigence d'exemplarité de l'Etat en matière d'égalité professionnelle et notamment en ce qui concerne les nominations aux emplois dirigeants et supérieurs par circulaire dès août 2012, puis lors du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes réuni le 30 novembre 2012. Il a ainsi souhaité que l'objectif minimal de 40% soit atteint dès 2017 et que la parité progresse significativement pour l'ensemble de ces emplois ainsi que pour les emplois de direction des établissements publics.

Un suivi spécifique des nominations aux principaux emplois de cadres dirigeants, nommés en Conseil des ministres et aux emplois de direction de l'Etat (correspondants aux types d'emplois n°1 et n°2 listés par le décret du 30 avril 2012) a été mis en place. Les premiers résultats sont encourageants puisque sur les six premiers mois de l'année 2013, 34% des primo-nominations dans ces types d'emplois sont des primo-nominations féminines. Ces progrès doivent néanmoins être garantis dans la durée pour consolider cette évolution.

2.2.3 L'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

La loi du 11 février 2005 fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de personnes handicapées, à hauteur de 6% de l'effectif total.

Au 1^{er} janvier 2011, les employeurs publics comptaient 186 320 agents handicapés dans leurs effectifs, avec une répartition de 33% pour l'Etat, 25% pour la fonction publique hospitalière et 41% pour la fonction publique territoriale.

Le taux d'emploi à cette date est de 4,41% pour l'ensemble de la fonction publique, dont 3,34% pour l'Etat, 5,10% pour la fonction publique hospitalière et 5,32% pour la fonction publique territoriale.

Depuis la création du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) en 2006, le taux d'emploi de la fonction publique est passé de 3,75% à 4,41%. Le renouvellement récent du comité national du FIPHFP, la nomination d'un nouveau président et la désignation d'un nouveau directeur sont l'occasion de faire un bilan des six ans d'activité du fonds.

Le fonds a pour mission de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique. Ainsi depuis sa mise en place, plus de 260 conventions ont été signées avec les employeurs permettant d'assurer des financements pour former, informer, aménager des postes de travail ou encore accompagner des collaborateurs handicapés pour potentiellement 3,7 millions d'agents publics.

Par ailleurs, plus de 15 000 aides ont été sollicitées par les petits employeurs via sa plate-forme dédiée.

Il a par ailleurs noué des partenariats pour favoriser la mobilisation de services, de ressources et de compétences dans le domaine du handicap. C'est notamment le cas avec :

- l'association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (l'AgeFIPH) en 2008 pour mettre à dispositions des employeurs publics les services des Cap emploi et des service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) et pour assurer le développement de la formation des demandeurs d'emploi handicapés ;
- les centres de gestion de la fonction publique territoriale pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées jusque dans les plus petites collectivités ;
- le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), pour accroître l'offre de formation pour la fonction publique territoriale, et l'association nationale pour la formation du personnel hospitalier (ANFH), pour la fonction publique hospitalière ;
- Comète France, pour faciliter la réinsertion professionnelle des personnes gravement handicapées ;
- Handéco, en faveur du développement du secteur protégé.

A l'issue de la Conférence nationale du handicap de juin 2011, le fonds a mobilisé une enveloppe de 150 millions d'euros pour l'accessibilité. 120 employeurs publics ont fait appel aux crédits dédiés à l'accessibilité des locaux professionnels.

Le FIPHFP apparaît donc bien aujourd'hui comme un facilitateur de l'emploi des personnes handicapées dans les trois versants de la fonction publique.

2.2.4 La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité

L'exemplarité des employeurs publics passe par l'affirmation des principes républicains d'égalité, de non-discrimination, d'impartialité et de neutralité portés par la Constitution française, les normes européennes et internationales, ainsi que par leur mise en œuvre concrète.

Le Label Diversité : les administrations s'engagent.

Créé par décret en décembre 2008, le Label Diversité vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité, tant dans le secteur public que dans le privé. Cette certification, délivrée par l'association française de normalisation (AFNOR), reconnaît et fait connaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail.

Le Label peut être attribué à tous les types de structures : entreprises, administrations, collectivités territoriales, établissements publics, associations, etc.

Il évalue les dispositifs de gestion des ressources humaines, en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi, dont l'âge, le handicap, l'origine, le genre, l'orientation et l'identité sexuelles, les opinions syndicales ou religieuses, etc.

Il constitue ainsi également, un des leviers de mise en œuvre de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, portée par le ministère en charge de la fonction publique et le Défenseur des droits (*voir infra*).

La commission qui instruit les dossiers est composée de quatre collèges de cinq membres : cinq représentants des organisations syndicales de salariés ; cinq représentants des organisations syndicales d'employeurs ; cinq représentants de l'État ; cinq représentants désignés par l'Association nationale des directeurs de ressources

humaines (ANDRH). La présidence est actuellement assurée par la directrice de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté (DAIC – ministère de l'Intérieur).

Le Label est attribué pour quatre ans, avec un audit intermédiaire à deux ans qui permet, si nécessaire, des réajustements. Au bout de quatre ans, suite à un nouvel audit et à un nouveau passage devant la commission, la structure obtient de nouveau le Label pour quatre ans, ou le perd.

Au 1er janvier 2013, 381 entités juridiques ont été labellisées (grandes entreprises, les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises, ministères, villes, établissements publics), dont les effectifs varient de 12 à 279 000 personnes ; au total 817 000 salariés ou agents sont concernés.

Dans la fonction publique, les premiers labellisés ont été, en 2010, les ministères économique et financier et la ville de Lyon ; puis, en 2011, la maison de retraite Résidence du parc à Lingolsheim en 2011.

En 2012, le Label Diversité a été attribué aux ministères sociaux (Affaires sociales, Santé, Travail, Emploi, Droits des femmes, Jeunesse et Sports, Ville et deux Agences régionales de santé), à la ville de Nantes, ainsi qu'au centre hospitalier de Brie-Comte-Robert conjointement à l'établissement public gériatrique de Tournan-en-Brie.

La Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique : un texte rénové en 2013

Afin de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité dans la fonction publique, le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique ainsi que le secrétaire d'État chargé de la Fonction publique avaient signé avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (la HALDE) en 2008, la « Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique ».

En 2013, les employeurs publics, les organisations syndicales et le Défenseur des droits (qui s'est substitué à la HALDE en 2011) se mobilisent à nouveau afin de rénover le texte de cette Charte et de le faire appliquer concrètement dans les trois versants de la fonction publique. Ces engagements concernent tant la diffusion des valeurs que la transparence et l'équité dans les recrutements et le déroulement des carrières.

Le texte rénové de la Charte sera présenté d'ici la fin 2013 dans le cadre de la formation spécialisée « Egalité, mobilité et parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique, avant d'être signé par la ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, ainsi que par le Défenseur des droits. Elle sera ensuite diffusée dans les trois versants de la fonction publique. Son application fera l'objet d'un document annuel de suivi.

2.3 L'amélioration des conditions de vie au travail

2.3.1 La prévention des risques professionnels

L'amélioration des conditions à la fois de vie et de travail des agents de la fonction publique constitue un levier important en matière de gestion des ressources humaines. Elle concourt tout à la fois au recrutement, à la fidélisation et à la motivation des agents.

L'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail a eu pour ambition d'améliorer les conditions de travail et de développer une véritable culture de prévention des risques professionnels dans les trois versants de la fonction publique.

Les dernières mesures qu'il prévoyait ont été mises en œuvre ou sont en cours de finalisation, sous l'égide de la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène, sécurité et santé au travail » du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) qui s'est réunie pour la première fois le 28 février 2013.

- **La prévention des risques psycho-sociaux**

Afin de donner une nouvelle impulsion à l'ensemble de ces problématiques, la ministre chargée de la fonction publique a lancé, le 12 novembre 2012, un nouveau cycle de concertations et de négociations sur l'amélioration des conditions de vie au travail.

La négociation d'un premier projet d'accord-cadre a été engagée, avec les organisations syndicales et employeurs publics, sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique. Des mesures visant à l'amélioration des moyens des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des services de médecine de prévention ont, parallèlement, été présentées aux partenaires sociaux. Il a été signé le 22 octobre 2013.

Sur le fondement de cet accord, chaque employeur public déclinera un plan d'évaluation et de prévention des RPS, en réalisant un diagnostic des facteurs de risque présenté au CHSCT et intégré au document unique d'évaluation des risques professionnels. Des propositions d'amélioration intégrées dans le programme annuel de prévention

des risques professionnels devront être élaborées. Un bilan de la mise en œuvre des plans sera intégré au rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, présenté devant le CHSCT. Les agents et l'encadrement seront associés activement à l'ensemble de cette démarche.

La formation spécialisée du CCFP « conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail » assurera le suivi et l'analyse du plan national de prévention des RPS. Des campagnes de communication seront mises en œuvre et des formations proposées à l'ensemble des agents afin de diffuser une véritable culture de prévention des RPS.

Par ailleurs, certaines administrations s'étant investies dans la mise en place de démarches de prévention des RPS, il convient de noter que les actions prévues dans le projet d'accord-cadre seront mises en œuvre sans préjudice des dispositifs de prévention existants qui seraient plus favorables.

Cet accord constituera la première étape d'une réflexion plus large et plus approfondie sur l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail. Cette réflexion pourra utilement s'appuyer sur les travaux conduits en 2012 et 2013 sur la connaissance en matière de santé et sécurité dans la fonction publique.

Le protocole d'accord relatif aux plans de prévention sera notamment mis en œuvre par les employeurs territoriaux. A ce titre, certaines collectivités et établissements ont déjà engagés des démarches.

A titre d'exemples :

- depuis 2009, le conseil général du Jura a mis en place une démarche qui a abouti à la mise en place de deux outils : la « cellule d'écoute et d'accompagnement » qui a pour objet de prévenir les situations de mal-être au travail et le dispositif « aménagement/reclassement » qui associe cadres et agents ;
- depuis 2005, la commune de Clermont-Ferrand a initié une démarche qui s'est traduite par la mise en place d'un dispositif d'alerte et de prévention des risques psychosociaux qui peut être sollicité pour traiter les situations d'urgence, de veille et d'anticipation ;
- pilotée par le responsable du service "santé et sécurité", la démarche de la commune de Saintes a commencé en 2010 par l'intégration de l'évaluation des risques psychosociaux dans le document unique. L'intervention du centre de gestion de Charente-Maritime a permis par ailleurs à la commune d'acquérir les outils et moyens de mise en œuvre.

- o **La connaissance des risques professionnels**

La connaissance effective des expositions professionnelles des agents de la fonction publique aux nuisances ou aux situations de travail susceptibles d'être néfastes pour la santé est essentielle pour assurer la mise en place des protections individuelles ou collectives adaptées.

Les résultats de l'enquête « Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels » (SUMER) ont été présentés à la formation spécialisée du CCFP en février 2013. Pour la première fois, cette enquête a couvert les trois versants de la fonction publique.

Elle révèle que les expositions aux risques professionnels sont très hétérogènes et varient fortement d'un secteur d'activité à l'autre, selon le risque considéré, du fait notamment des métiers, des organisations de travail et des contraintes spécifiques à chaque secteur. Cette enquête montre que les agents de la fonction publique sont tout autant exposés à des risques professionnels variés que ceux du secteur privé.

L'amélioration de la connaissance en santé et sécurité au travail a également conduit, tout au long de l'année 2012, à des travaux de refonte du bilan annuel d'application du décret n°82-453 relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat.

Les résultats de ces travaux, qui permettra un réel suivi des politiques relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail menées dans les différents départements ministériels, seront présentés à la commission centrale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en décembre 2013.

Le suivi médical post professionnel

La responsabilité des employeurs publics de veiller à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale de leurs agents, s'étend au-delà de la période d'activité lorsque les agents ont été exposés, au cours de leur activité professionnelle, à des substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR). En effet, certaines pathologies liées à ces substances, peuvent survenir de 10 à 50 ans après le début de l'exposition. Dans ce cadre, un droit à un suivi médical post professionnel a été créé en 2009 pour les agents de l'Etat exposés à des substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques. Ce droit qui ne concernait, depuis 2009, que les agents de l'Etat exposés à l'amiante, a été élargi, par décret du 29 avril 2013 aux agents de la fonction publique territoriale. L'objectif du dispositif de suivi médical post professionnel est notamment le dépistage des maladies générées par des expositions à des substances CMR. Il donne droit à la prise en charge du suivi médical par la dernière administration exposante ou par l'administration dont dépendait l'agent lors de sa cessation de fonction si l'administration responsable n'a pu être identifiée.

Ce droit a été ouvert par le ministère de la défense aux personnels militaires à l'ensemble des agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques auxquels les militaires ont pu être exposés au cours de leur activité professionnelle (décret n°2013-513 du 18 juin 2013). Un texte similaire est en cours de signature au sein de la fonction publique hospitalière.

2.3.2 La prévention du harcèlement

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a fixé une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La loi a modifié le Code Pénal (article 222-33) qui incrimine désormais les faits de harcèlement sexuel selon deux modalités :

- D'une part, le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- D'autre part, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Cette nouvelle rédaction du code pénal a impliqué une réécriture de l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

Ainsi, il est affirmé qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du code pénal.

La nouvelle rédaction de l'article 225-1 du code pénal permet de mettre clairement en évidence la protection assurée par la loi aux personnes transsexuelles ou transgenres, qui seraient victimes de discrimination.

Outre la symétrie adoptée avec le code pénal et le droit du travail sur les éléments constitutifs de l'incrimination, la loi a rendu plus lisible l'article 6 ter précité en retenant la même présentation que l'article 6 quinquies de la même loi dédié au harcèlement moral.

Une circulaire interministérielle, visant à prévenir les situations de harcèlement, tant sexuel que moral, a été préparée au cours de l'année 2012-2013. Elle rappelle les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique, les obligations de prévention, de conseil et de protection qui incombent aux employeurs publics. Sa publication est attendue pour la fin de l'année 2013.

Par ailleurs, **le protocole du 8 mars 2013** pour l'égalité professionnelle fait mention dans son axe 4 de la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la nécessité de lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Ainsi, **la mesure 15 intitulée : « Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail »** rappelle les obligations faites à l'employeur en la matière et propose des modalités pratiques, telles que le recours à l'information, la formation initiale et la formation continue des agents publics qui revêtent une importance stratégique en matière de prévention.

En effet, les obligations légales qui résultent de la loi du 6 août 2012 doivent être intégrées dans tous les actes de gestion des ressources humaines et de management et concernent plus particulièrement la protection de l'agent public, l'obligation de signalement, la prise en charge de la victime et les sanctions encourues.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) doivent être mobilisés, chacun dans son champ de compétence, dans les démarches de prévention.

2.3.3 L'action sociale

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Si les principes et les finalités de cette politique mise en place par les employeurs publics au bénéfice de leurs agents sont communs aux trois versants de la fonction publique, les modalités d'intervention et d'organisation de l'action sociale sont propres à chacun des versants.

Dans le cadre de la conduite de l'agenda social, le Gouvernement a souhaité initier avec les partenaires sociaux un nouveau cycle de concertation sur l'action sociale. Cette séquence a été lancée le 25 avril 2013. Compte tenu des spécificités de chacun des versants, cette concertation est déclinée au niveau de chaque versant dans un cadre propre et respectueux des démarches d'ores et déjà engagées et approprié à l'état d'avancement de ces dernières.

Ces discussions seront complétées d'échanges inter fonctions publiques sur les finalités et principes généraux de l'action sociale communs aux trois versants.

L'ensemble de ces travaux s'appuie sur les réflexions conduites au cours des années 2012 et 2013 dans chacun des versants sur l'évolution de l'action sociale.

S'agissant de la fonction publique de l'Etat, un premier cycle d'échanges a été tenu avec les organisations syndicales au cours de l'année 2012 sur la base du rapport de l'inspection générale des affaires sociales et du contrôle général économique et financier portant sur l'action sociale dans la fonction publique de l'Etat. Les conclusions de ce groupe de travail ont été présentées à la ministre chargée de la fonction publique lors du comité interministériel consultatif d'action sociale le 22 janvier 2013.

En sus de ces travaux prospectifs, l'offre de prestations d'action sociale a été développée en 2012 et 2013 avec la mise en place, au niveau interministériel, de deux nouveaux dispositifs. Au bénéfice des retraités de l'Etat, a été instaurée une aide au maintien à domicile, similaire à la prestation mise en place dans le régime général par la caisse nationale d'assurance retraite des travailleurs salariés pour ces ressortissants.

Enfin, une action spécifique a été conduite en matière de logement, avec l'ouverture en 2013 d'une dotation financière consacrée au logement temporaire en cas d'urgence en faveur des agents de l'Etat.

S'agissant de la fonction publique territoriale, le conseil supérieur de la fonction publique territoriale a souhaité en 2012 évaluer les effets de la loi du 19 février 2007 qui a rendu obligatoire l'action sociale dans ce versant en diligentant deux enquêtes distinctes auprès, d'une part, des grandes collectivités territoriales et des centres de gestion et, d'autre part, des petites et moyennes collectivités. Parallèlement, les principaux opérateurs de l'action sociale ont été auditionnés. La restitution de ces travaux est prévue en 2013.

S'agissant de la fonction publique hospitalière, une attention particulière a été également portée en matière d'amélioration de la connaissance de la politique d'action sociale des établissements hospitaliers à travers la révision des bilans sociaux. Par ailleurs, la problématique de l'action sociale a été intégrée dans les travaux qui

seront conduits dans le cadre des suites données au rapport portant sur le « pacte de confiance » pour l'hôpital remis par Edouard COUTY à la ministre chargée de la santé le 4 mars 2013.

L'ensemble des réflexions engagées vise à identifier les besoins et les attentes des agents notamment en matière de conciliation de vie professionnelle et familiale et les moyens d'y répondre dans les meilleures conditions.

2.4 Les agents non titulaires

2.4.1 La mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à la lutte contre la précarité

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a été mise en œuvre au cours de l'année 2012-2013 selon 3 axes :

- La préparation par chaque ministère des plans de titularisations des contractuels et des recrutements réservés. Le décret-cadre n° 2012-631 du 3 mai 2012 a fixé le cadre à respecter pour ces recrutements réservés, cadre également détaillé par la circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'Etat (article 1er de la loi du 12 mars).
- La clarification des cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'Etat, avec la publication le 22 juillet 2013 d'une circulaire explicative.
- La préparation des travaux de modification du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux conditions d'emploi des agents contractuels de la fonction publique de l'Etat, afin de mettre cohérence ses dispositions avec celles de la loi du 11 janvier 1984 modifiées par la loi du 12 mars 2012. Ces travaux aboutiront à l'automne 2013.

Dans la fonction publique de l'Etat, conformément aux dispositions de la loi du 12 mars 2012 et de la circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire, les modalités de recrutement des épreuves des concours et des examens professionnels ont été modifiées.

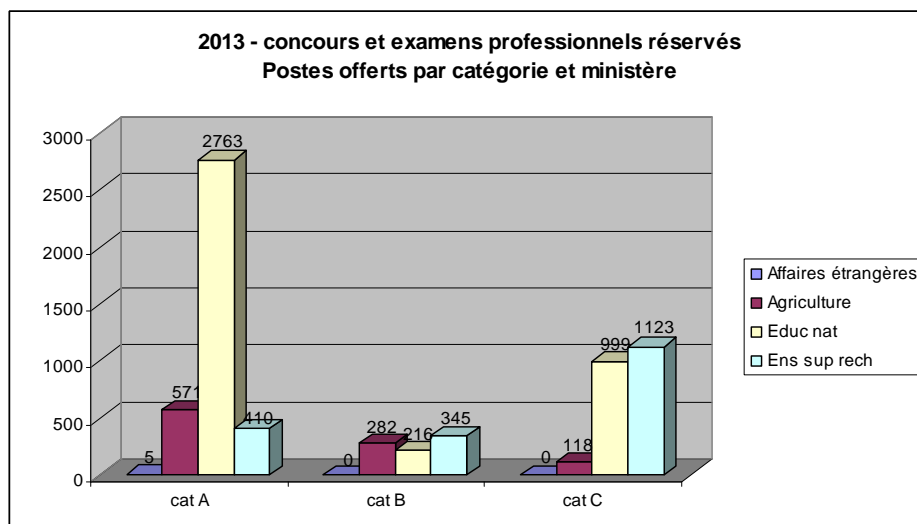
Elles prennent notamment en compte, quelle que soit la catégorie statutaire ou le corps d'intégration, les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le corps d'accueil sollicité par le candidat, prolongeant les préconisations des notes-circulaires du ministre chargé de la fonction publique du 20 juin 2008 et du 2 juillet 2009 relatives à la révision générale du contenu des concours et examens professionnels.

Au 31 août 2013, 48 arrêtés de modalités ont été publiés. Outre les arrêtés de modalités pris par le ministre chargé de la fonction publique pour les corps régis par des dispositions statutaires communes (arrêtés pour les corps suivants : attachés, chargés d'études documentaires, infirmiers, assistants de service social, secrétaires administratifs, adjoints administratifs, adjoints techniques et adjoints techniques de laboratoire), 35 arrêtés interministériels ont été pris pour l'accès aux corps propres des ministères (affaires étrangères, agriculture, éducation nationale, enseignement supérieur et recherche y compris les établissements publics à caractère scientifique et technologique et enfin jeunesse et sports).

Par ailleurs, treize arrêtés fixant les modalités de recrutement dans les corps de la fonction publique hospitalière ont été contresignés par le ministre chargé de la fonction publique.

Au titre de l'année 2013, le nombre de postes offerts à l'Etat pour les recrutements organisés en application de la loi du 12 mars 2012 s'élève au 31 août 2013 à 6 832 postes. Le tableau ci-après récapitule l'offre de postes par ministère et catégorie statutaire.

	cat A	cat B	cat C	total
Affaires étrangères	5	0	0	5
Agriculture	571	282	118	971
Education nationale	2763	216	999	3978
Enseignement supérieur et recherche	410	345	1123	1878
Total	3749	843	2240	6832



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

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

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

	Nombre d'agents éligibles au titre des articles 13 à 20 de la loi au sein de la FPT	Titularisations envisagées sur la période 2013-2016	Dont en 2013
TOTAL	42 849	32 339	18 255
Dont catégorie A	13 541	10 413	6 447
Dont catégorie B	10 732	8 955	5 589
Dont catégorie C	17 693	12 506	6 171
Dont catégorie indéterminée	883	465	48

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

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

La loi de 2012 représente une avancée importante pour les agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

A titre de comparaison, les titularisations effectuées au titre de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique (dite « loi Sapin »), avait concerné moins de 40 000 agents dans l'ensemble de la fonction publique, dont 33000 pour la seule fonction publique de l'Etat. De même, la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire (dite « loi Perben »), avait concerné 60 000 agents, très majoritairement dans la fonction publique de l'Etat. (1)

2.4.2 La rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires

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

Les travaux préparatoires menés en interne à la direction de l'administration générale et de la Fonction publique (DGAFP) devraient être présentés aux partenaires à l'automne 2013.

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

Un premier projet de décret modificatif (suppression de certains EPA de la liste, évolution des emplois concernés par la dérogation...) est présenté aux partenaires sociaux à la rentrée 2013.

2.5 Un bilan social rénové dans les trois versants de la fonction publique

Un travail de rénovation des bilans sociaux est en cours au sein des 3 versants de la fonction publique avec comme objectif celui de disposer de documents synthétiques et comparables, permettant :

- d'anticiper et de prévenir les événements (financiers, humains, organisationnels) ;
- de faire du bilan social un réel outil de management ;
- de mettre en valeur les résultats et les bonnes pratiques ;
- d'objectiver la mise en œuvre d'une réflexion stratégique ;
- de favoriser le dialogue social et l'appropriation de la thématique des ressources humaines par tous les acteurs.

S'agissant de la fonction publique de l'Etat ;

Les textes rénovés sur les comités techniques ont confirmé, l'obligation de définir le contenu du bilan social¹. Dans un souci de cohérence et d'harmonisation, la DGAFP a choisi de rédiger un arrêté interministériel, définissant le socle commun des indicateurs devant figurer dans les bilans sociaux ministériels à compter de 2014, sur la base des données 2013.

A ce socle de base, les ministères pourront bien entendu agréger des indicateurs complémentaires, liés à des spécificités locales ou à des demandes résultant du dialogue social.

Il convient d'ajouter que les 27 indicateurs du rapport de situation comparée (RSC) « égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » qui ont déjà fait l'objet d'une étroite concertation avec les employeurs publics et les organisations syndicales dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle, figurent dans une rubrique dédiée du bilan social.

A partir de la première compilation exhaustive des bilans sociaux ministériels reçus en 2012, une première batterie d'indicateurs a fait l'objet de consultations internes et externes, nombreuses et régulières. Celles-ci ont permis de retenir une centaine d'indicateurs. Parallèlement, un guide méthodologique, définissant les indicateurs retenus, est en cours de réalisation et devrait être achevé en novembre 2013.

Les organisations syndicales seront consultées à l'automne 2013, dans le cadre de l'agenda social. A l'issue de ces échanges, le projet d'arrêté sera rapidement publié.

S'agissant de la fonction publique hospitalière ;

¹ Décret n° 2011-184 du 15 février 2011, article 37 : « Les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés. Ce bilan est établi annuellement. Il indique les moyens, notamment budgétaires et en personnel, dont dispose ce service et comprend toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques énumérées à l'article 34. »

Circulaire d'application du 31 décembre 2012 : « Enfin, l'article 37 du décret précise que les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils sont créés. Dans ce cas également, il n'y a pas lieu de procéder à un vote. Ce bilan est établi annuellement. Il indique les moyens notamment budgétaires et en personnel correspondant au périmètre du comité technique. Par ailleurs, ce bilan comprend toute information utile relative aux compétences du comité technique concerné. En conséquence, une prochaine circulaire définira, après concertation avec les organisations syndicales, le socle commun des données devant figurer au sein du bilan social. »

L'obligation d'établir un bilan social figure dans le décret du 7 octobre 1988. La refonte du bilan social, intervenue par décret n°2012-1292 du 22 novembre 2012² a permis d'alléger et de simplifier le contenu du bilan social. Elle a bénéficié d'un large consensus après un long travail de concertation auprès des partenaires sociaux. Cette simplification assure au bilan social, d'une part, une vocation de document stratégique qui lui faisait auparavant défaut, et d'autre part, un ancrage à la fois infra établissement (avec la présentation de certains indicateurs par pôle d'activité), et territorial avec la mise en évidence d'actions ou de projets communs à l'échelon régional ou infrarégional.

Le bilan social est composé dorénavant de trois parties :

- 1 - Etat et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et non médicaux de N-2 à N ;
- 2 - Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activités ;
- 3 - Mise en perspective des données sociales au regard du projet d'établissement (volet social) et intégration de la politique des ressources humaines sur le territoire.

Le nouveau bilan social présente un socle minimal d'indicateurs ayant vocation, dès que possible, à être mis en cohérence avec les autres outils d'aide au pilotage : 3ème Relevé Infra Annuel (RIA), Etats Prévisionnels des Recettes et des Dépenses (EPRD), volet ressources humaines des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM), outil Hospidiag géré par l'Agence Nationale d'Appui à la Performance (ANAP) des établissements de santé et médico-sociaux.

S'agissant des indicateurs figurant en partie I, la méthode de calcul de chaque indicateur et le mode de présentation des résultats y sont précisés, afin de permettre une harmonisation et une comparabilité des données entre établissements. Pour les parties II et III, une marge de manœuvre significative est laissée aux établissements qui ont la possibilité d'ajouter à ce socle des indicateurs ou textes libres supplémentaires.

Le choix de ces items supplémentaires est arrêté par le directeur de l'établissement après avis des instances de l'établissement et peut faire l'objet d'une révision annuelle après avis des mêmes instances.

L'obligation de production du bilan social ne concerne que les établissements de plus de 300 agents, conformément aux dispositions en vigueur à l'article L 2323-68 du Code du travail. Pour autant, les établissements employant moins de 300 agents ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de produire un document de synthèse des données sociales, annuel ou pluriannuel, dont le contenu peut librement s'inspirer de la présente instruction.

Enfin, compte tenu de la nécessaire adaptation des systèmes d'informations et de la charge de travail pour les directions des ressources humaines induite par cette refonte, le nombre d'items obligatoires a été réduit pour la première année d'élaboration.

L'annexe de l'arrêté du 5 décembre 2012 prévoit en effet que les indicateurs et/ou sous indicateurs de la partie I, non suivis de la mention « * », seront facultatifs pour cette seule année 2013 (portant sur les données 2012). Ils seront en revanche obligatoires dès l'année suivante.

S'agissant de la fonction publique territoriale :

Celle-ci est soumise, par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, à la production d'un rapport sur l'état de la collectivité, présenté au moins tous les deux ans au comité technique de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé.

Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel.

Il rend compte des conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical. Il présente des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non titulaires

Un arrêté du 6 janvier 2012, a modifié une première fois la liste des indicateurs devant figurer dans le rapport sur l'état de la collectivité, remis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), au travers de 8 chapitres.

² Loi no 77-769 du 12 juillet 1977 relative au bilan social, et notamment son article 4.

Décret no 2012-1292 du 22 novembre 2012 portant modification du décret no 88-951 du 7 octobre 1988 relatif au bilan social dans les établissements publics énumérés à l'article 2 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Arrêté du 5 décembre 2012 fixant les modalités d'adoption et le contenu du bilan social des établissements publics énumérés à l'article 2 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Un nouvel arrêté³, en date du 24 juillet 2013, a tiré les conséquences des réformes récentes à prendre en compte, notamment en matière d'égalité professionnelle.

A terme et dans le respect des spécificités de chacun des versants, une présentation homogène des bilans sociaux sera de nature à faciliter le développement de l'interministérialité et le renforcement des passerelles inter-fonctions publiques, notamment dans le domaine de la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH).

3 – La valorisation et la diversification des parcours professionnels

3.1 Les parcours de carrière

3.1.1 Un chantier d'envergure

La feuille de route définie par le Premier ministre à l'issue de la Grande Conférence sociale de juillet 2012 prévoyait de réaliser, dans le cadre d'une concertation, un bilan sur les carrières et les parcours professionnels dans la fonction publique, permettant d'ouvrir une négociation de méthode identifiant les axes de travail à conduire en 2013.

A l'issue du bilan approfondi engagé à l'automne 2012, la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique a annoncé le 7 février 2013, le souhait du Gouvernement d'engager une négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations dans la fonction publique.

Cette négociation doit permettre d'aborder de manière large et cohérente l'ensemble des questions liées à la rémunération des agents, aux carrières et aux parcours professionnels.

Elle a pour ambition d'engager une nouvelle phase de modernisation de la fonction publique, pour en garantir l'efficacité et la réactivité et en particulier :

- de réaffirmer l'unité de la fonction publique par une plus grande harmonisation des parcours professionnels et des carrières entre les trois versants ;
- de réexaminer les critères actuels des classements statutaires que sont les niveaux de qualifications et les missions ainsi que l'organisation en trois catégories, qui ne suffisent plus à caractériser les différents niveaux de fonctions et de qualifications de la fonction publique ;
- de remédier au tassement des grilles indiciaires qui ne permettent plus des déroulements de carrière satisfaisants ;
- d'améliorer la mobilité des fonctionnaires dans et entre les 3 versants de la fonction publique ;
- de simplifier et d'alléger la gestion statutaire, devenue complexe, lourde et peu déconcentrée, pour donner une place accrue à une gestion qualitative et personnalisée des agents, permettant le développement des parcours de carrière et des qualifications.

Dans cette perspective, M. Bernard Pêcheur, président de la section de l'administration du Conseil d'Etat a été chargé par le Premier ministre et la ministre chargée de la fonction publique de la rédaction d'un rapport sur l'avenir de la fonction publique. Sur la base de ce rapport, qui sera rendu le 29 octobre 2013, une concertation sera ouverte avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics avant la fin de l'année 2013.

3.1.2 Le recrutement

Aux chantiers relatifs à la mutualisation et à la rationalisation des recrutements qui se poursuivent et s'approfondissent, s'est ajouté celui relatif à la mise en œuvre des dispositions 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.

La mutualisation et la rationalisation du recrutement

Au cours de l'année 2013, les chantiers engagés depuis 2010 pour l'organisation des concours communs et la mise en place de centres de services partagés pour la logistique des concours ont abouti à une organisation pérenne de la mutualisation des concours et à une nouvelle étape dans le déploiement des centres de services partagés locaux.

³ arrêté du 24 juillet 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu par l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

- **Les concours communs**

Pour la troisième année consécutive, le ministère de l'Éducation nationale, pilote de l'organisation, a été associé à plusieurs ministères et autorités compétentes (ministères des Affaires sociales et du Travail, ministère de la Culture, ministère de la Justice, les ministères économique et financier et la Caisse des dépôts et consignations) pour le recrutement de secrétaires et d'adjoints administratifs.

Au total, toutes académies et régions confondues, 490 postes de secrétaires administratifs et 528 postes d'adjoints administratifs ont été offerts.

Dans le ressort de l'académie de Paris, dont le concours est organisé par le Service interacadémique des examens et concours (SIEC), 169 postes de secrétaires administratifs ont été offerts au concours interministériel commun et 114 postes au concours interministériel commun d'adjoints administratifs. Des concours interministériels ont été organisés par ailleurs dans le ressort de 8 autres académies pour 73 postes de secrétaires administratifs et dans 7 autres académies pour 133 postes d'adjoints. L'offre mutualisée a représenté 49% des postes de secrétaires administratifs et 17% des postes d'adjoints administratifs.

- **Le déploiement des centres de services partagés (CSP)**

Les centres de services partagés pour la logistique des concours (CSPC) sont des structures portées par les services du ministère de l'éducation nationale (le service inter académique des examens et concours en Ile-de-France - SIEC en tant que CSP central - et les divisions des examens et concours des rectorats – DEC en tant que CSPC locaux).

Le service inter-académique des examens et concours (SIEC) du ministère de l'Education nationale, constitue depuis 2011, le centre de services partagés pour la logistique des concours (CSPC) qui sont organisés au niveau national et centralisé. Depuis 2013, le CSPC/SIEC s'appuie sur le réseau académique des divisions des examens et des concours (DEC) lorsque le concours national nécessite d'ouvrir des centres d'épreuves sur le territoire. Les CSP locaux (DEC) peuvent par ailleurs, dans le cadre des recrutements déconcentrés prévus par les textes propres à certains ministères, être chargés de l'organisation de ces recrutements.

Les premiers transferts d'activités logistiques ont été réalisés fin 2011 pour le seul ministère de la culture. Pour les deux années 2012 et 2013, les ministères de l'écologie, de la justice, de la santé, de l'intérieur et de la fonction publique (pour les concours interministériels d'accès aux instituts régionaux d'administration, les IRA) ont adhéré au CSP pour le transfert total ou partiel de l'activité logistique de certains de leurs concours ou examens professionnels. Dans le cadre de convention entre CSP Central (SIEC) et le ministère ou l'entité chargée de l'organisation du recrutement qui adhère, il est en effet possible pour le délégant de choisir un transfert d'activités total ou partiel.

A partir de 2013, des CSP locaux en métropole assurent la logistique en lieu et place des centres d'épreuves jusque là gérés par le ministère qui adhère au CSP. Ainsi, pour l'organisation de l'examen professionnel d'attaché et d'ingénieur des travaux publics de l'Etat, le ministère de l'écologie a transféré la totalité des activités logistiques au CSP qui ouvre, de surcroît, des centres d'épreuves gérés par les CSP locaux (de la métropole).

Le maillage territorial s'appuie sur 9 centres d'épreuves (CSPC-SIEC d'Arcueil et les 8 CSP métropolitains), auxquels s'ajoute selon les besoins exprimés par le délégant du réseau des Tiers de confiance des DEC d'outre-mer.

S'agissant de la fonction publique territoriale, les modalités de recrutement ont été rénovées par le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013, relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires territoriaux.

Il s'agit d'une refonte complète du décret n° 85-1229 du 20 novembre 1985 qui est abrogé. Ce nouveau décret tire les conséquences réglementaires des nombreuses évolutions législatives intervenues ces dernières années, telles que la suppression des limites d'âge. Il vise également à améliorer les procédures de recrutement des fonctionnaires territoriaux. A ce titre, il comporte des aménagements pour faciliter l'organisation des concours et des examens professionnels.

L'organisation des concours et examens est en effet prise en charge par les centres de gestion, ou les collectivités territoriales non affiliées à ces centres de gestion, qui assurent effectivement l'organisation de ces concours et examens.

Le décret du 5 juillet 2013 facilite, pour ces opérateurs, l'organisation des concours et des examens professionnels, par des mesures d'allègement telles que :

- la possibilité d'inscription des dépôts de demande à concourir par voie électronique, qui limite les envois de documents par voie postale ;
- l'instauration d'un modèle de document retraçant l'expérience des candidats, facilitant une lecture objective et homogène du parcours des candidats ;

L'introduction des notes éliminatoires pour les épreuves d'admissibilité et d'admission, qui ont pour effet de limiter le nombre de candidats admis à se présenter aux épreuves d'admission.

3.1.3 La formation initiale

Le rapport de la mission Inspection générale de l'administration/Contrôle général économique et financier (IGA/CGEFI) sur la formation initiale des fonctionnaires de l'Etat dans les écoles de service public (démarche engagée à la suite du rapport de Raymond-François le Bris, Préfet Honoraire) a permis d'identifier certaines orientations stratégiques visant à :

- définir le potentiel de mutualisation entre écoles ;
- identifier les possibilités de regroupement/fusion de sites de formation ;
- définir les modalités de déploiement de la comptabilité analytique ;
- identifier les outils et indicateurs pertinents à mettre en place pour un meilleur suivi de l'ensemble des écoles de service public.

A cet effet, la Direction de l'administration générale et de la fonction publique (DGAFP) avait engagé, début 2012, un cycle de réunions bilatérales avec l'ensemble des ministères pour identifier les pistes de réformes concrètes répondant aux préconisations du rapport sur les volets précités. Les échanges ont montré l'intérêt d'une très large majorité des ministères pour la démarche et sa coordination par la DGAFP.

En outre, ces groupes de travail ont permis de constater que les ministères s'étaient tous engagés dans des actions de rénovation de leur appareil de formation continue suite aux préconisations de la DGAFP issues du rapport Le Bris (professionnalisation des contenus de formation, liens entre formation initiale et formation continue en particulier).

Ces rencontres ont ainsi permis d'engager une démarche interministérielle pour mieux connaître la situation des écoles de service public.

Dans un double objectif d'amélioration des politiques publiques et de contribution à la réduction des déficits publics, les instances de la modernisation de l'action publique ont confié à la DGAFP un mandat relatif à la rationalisation de l'appareil de formation initiale des personnels de l'Etat.

Les équipes du Contrôle général économique et financier ont contribué à l'accomplissement de ce mandat aux côtés de la DGAFP notamment grâce à la mise en place de trois groupes, dont les travaux ont été menés d'avril à juin 2013 et qui se sont appuyés sur :

- les propositions du rapport IGA-CGEFI précité ;
- la déclinaison du mandat n°46 arrêté dans le cadre du comité interministériel pour la modernisation de l'action publique : « Les établissements de formation initiale de fonctionnaires, dont le statut varie d'un ministère à l'autre, voire au sein d'un même ministère (établissements publics ou services à compétence nationale), feront l'objet d'une analyse particulière pilotée par le ministère en charge de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique. »

Les objectifs confiés à chaque groupe de travail, ont été les suivants :

- Groupe de travail 1 (GT 1) : définir des outils communs pour mieux organiser la formation initiale dans une optique de meilleure utilisation des ressources pédagogiques.
- Groupe de travail 2 (GT 2): permettre une meilleure connaissance et un meilleur suivi des écoles de service public afin d'en améliorer le pilotage.
- Groupe de travail 3 (GT 3): parvenir à une meilleure gestion des établissements de formation initiale en s'appuyant sur les outils de la modernisation de l'action publique.

Le GT 1, piloté par la DGAFP, a examiné les pistes de mutualisation possibles de modules de formation initiale au sein des écoles de service public. Dix domaines de formation transverse, contenus dans la majorité des formations initiales, ont pu être identifiés à partir de l'analyse des maquettes pédagogiques des écoles.

La DGAFP poursuivra ses travaux à l'automne 2013, par l'organisation de GT spécifiques « écoles » chargés d'élaborer un référentiel et les programmes de formation attenants par domaine de formation transverse. Une fois ces référentiels réalisés, ils seront mutualisés à l'instar des modules qui en découleront, via une plate-forme d'échanges dématérialisée interministérielle.

Le pilotage des groupes de travail 2 et 3 a été confié au CGEFI, en lien avec la DGAFP. Les travaux menés ainsi que les recommandations émises dans les deux rapports du CGEFI, nécessitent de conduire une réflexion complémentaire afin de produire une documentation approfondie.

3.1.4 La formation professionnelle tout au long de la vie

L'offre de formation continue interministérielle en région

Dans la suite de sa généralisation en 2011, la mutualisation de la formation continue en région, pilotée par les plateformes d'appui interministériel à la GRH (PFRH), a permis d'élaborer et de développer les Plans Régionaux Interministériels de Formation (PRIF) 2012 et 2013.

Dans ce cadre, les PFRH mobilisent en réseaux un nombre important de partenaires institutionnels: préfetures, directions régionales, directions départementales interministérielles (DDI), rectorats, agences régionales de santé (ARS), mais également les opérateurs de l'État présents sur leur territoire (établissements publics, offices, agences...) tel que Météo France, l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) les Centres de valorisation des ressources humaines (CVRH), et encore, pour certaines régions, les acteurs de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

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

- les actions de formation financées par le budget opérationnel de programme (BOP) 148 (budget délégué par la DGAFP aux PFRH) ;
- les actions de formation financées par le BOP 333 (budget relatif aux moyens mutualisés des administrations déconcentrées délégué par les préfetures de région aux PFRH) ;
- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre des dispositifs ORAS⁴ et OCT⁵ grâce à la participation des opérateurs publics de formation en régions, membres des réseaux des PFRH ;
- les actions mises à disposition par les instituts régionaux d'administration (IRA)

Les PRIF constituent l'outil principal du dossier de la formation continue dans la fonction publique, en ce qui concerne les thèmes transverses (les formations « métiers » relevant de la compétence de chaque ministère)⁶. Dans ce sens, le bilan global de l'activité relative à l'offre de formation continue interministérielle des PFRH apparaît, en 2012, nettement positif :

- le budget de l'ensemble des PRIF 2012 s'élève à 2,7 millions d'euros soit une augmentation de 25% par rapport à 2011;
- le nombre de sessions de formation organisées en 2012 est en augmentation de 16% par rapport à 2011 : 2494 stages ont été programmés et ont permis de former 32 109 agents ;
- le nombre total de journées stagiaires a augmenté de manière conséquente (+29% de 2011 à 2012), soit 58534 journées stagiaires ;
- les stages organisés dans le cadre du dispositif OCT ont évolué significativement en 2012 : 587 actions, soit une augmentation de 251% par rapport à 2011 ;
- les PRIF proposent une offre de formation adaptée aux besoins de formation de l'ensemble des agents de l'Etat : 9658 agents catégorie A formés, 11 724 agents catégorie B formés et 10678 agents catégorie C formés en 2012. Il est à noter que la formation continue interministérielle permet une forte participation des agents de catégorie C alors que ce public est, traditionnellement, celui qui accède le moins à la formation.

Afin de rationaliser et d'améliorer la lisibilité de l'offre de formation continue interministérielle transverse, la DGAFP a piloté trois chantiers principaux au cours du second semestre 2012 en vue d'une réalisation au premier semestre 2013 :

- au 1^{er} janvier 2013, application de la Charte PFRH-IRA : les travaux collectifs sur la gouvernance de la formation continue interministérielle en région ont permis d'aboutir à la formalisation d'une charte entre les PFRH et les IRA, qui définit les principes généraux de leur collaboration et vise l'optimisation des crédits délégués de la formation interministérielle du programme 148 « Fonction Publique » ;
- le 4 janvier 2013, mise en place d'un système d'information pour faciliter l'accessibilité, la diffusion, la gestion et le suivi de l'offre de formation interministérielle transverse en région: cet outil, intitulé SAFIRE, est accessible à partir du portail Fonction Publique, onglet « PFRH ».
- Au 1^{er} semestre 2013, expérimentation d'un dialogue de gestion entre la DGAFP et les PFRH : celui-ci comporte 4 objectifs et 7 indicateurs pondérés pour rendre compte de l'activité globale des PFRH. A titre d'exemple, un indicateur concerne l'augmentation du pourcentage d'agents de catégorie C de l'Etat formés d'une année à l'autre.

⁴ ORAS : Ouverture Réciproque Anticipée des Stages qui permet à un ministère d'accueillir des agents venant d'autres ministères dans les stages qu'il organise dans le cadre de son plan de formation ministériel

⁵ OCT : Offre Commune Transverse, qui vise à construire une offre de formation dont la conception pédagogique, l'organisation et le financement sont partagés entre opérateurs publics de formation

⁶ Nomenclature commune des domaines de formation transverse applicable à l'ensemble des départements ministériels, services déconcentrés de l'État et opérateurs de formation (Annexe 2 de la circulaire relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la FPTLV des agents de l'Etat).

La concertation sur la modernisation de la formation professionnelle dans la fonction publique

Les travaux inscrits dans l'agenda social de la fonction publique prévoient une concertation pour réformer et moderniser le dispositif de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) des agents publics..

Dans ce cadre, la DGAFP a, d'ores et déjà, rencontré les responsables ministériels en charge des questions FPTLV et les directions chargées du pilotage de la GRH des fonctions publiques territoriales et hospitalières. Par ailleurs, la DGAFP a produit une documentation statistique sur la situation de la FPTLV dans les trois versants de la Fonction publique.

Cet état des lieux vise à évaluer la mise en œuvre des textes réglementaires de 2007-2008⁷ relatifs à la formation professionnelle des agents publics ainsi qu'à identifier des pistes d'évolution de ces dispositifs, notamment dans un contexte marqué par l'allongement des parcours professionnels.

3.1.5 La mobilité

En vue de préparer les réunions de l'agenda social relevant de la thématique « parcours professionnels, carrières et rémunérations », la DGAFP a engagé à partir de l'été 2012 une série de travaux associant les différents départements ministériels destinés à une meilleure connaissance de l'utilisation de certains dispositifs de mobilité. Ces travaux ont conduit à l'élaboration de deux enquêtes.

L'enquête « TEMS complémentaire »

Objectifs poursuivis

La première enquête s'inscrit dans le prolongement de l'enquête dite « TEMS » (transparence de l'emploi et mobilité statutaire) qu'adresse annuellement à l'ensemble des ministères le département des études et des statistiques de la DGAFP et qui vise à recueillir un certain nombre de données quantitatives portant notamment sur la répartition des effectifs par catégories hiérarchiques, par statut, par sexe et au sein des opérateurs sous tutelles, ainsi que des informations sur la position statutaire ou la situation administrative des agents publics (agents en détachement, en position de hors cadres, en disponibilité ou en congé parental, agents placés en MAD ou affectés en dehors du périmètre ministériel, etc.).

Cette nouvelle enquête a eu pour objectif de couvrir un champ non couvert par l'enquête « TEMS ». Il s'agissait de connaître, à titre principal, l'application de deux dispositifs introduits par la loi n° 2009-972 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, à savoir l'intégration directe et l'obligation faite aux employeurs publics de proposer au fonctionnaire détaché dans l'un de ses corps ou cadres d'emplois depuis plus de cinq ans, une intégration.

A titre secondaire, l'enquête s'est penchée sur les dynamiques de carrière en essayant de mesurer, d'une part, si la mobilité à l'extérieur du périmètre de gestion ministériel constituait pour l'agent un frein en termes de promotion de grade (au choix), et, d'autre part, si les statuts d'emplois étaient bien, dans les faits, ouverts à l'interministériel et à l'inter-fonction publique. Il faut souligner qu'il s'agit d'une démarche particulièrement novatrice puisqu'il s'est agi d'un commun accord avec les ministères d'objectiver autant que possible certains aspects relevant jusqu'à présent davantage du ressenti personnel (« peur de l'oubli par l'administration d'origine ») que fondé sur des données statistiques.

Pour des contraintes de délais et de remontées d'informations transmissibles par les bureaux gestionnaires, la population de fonctionnaires prise pour référence a été, respectivement, les corps d'attachés d'administration et les emplois, selon les cas, de chef de mission ou de conseillers d'administration. Les résultats de cette enquête ont été présentés aux ministères le 17 mai 2013.

L'enquête dite « PNA » (position normale d'activité)

Le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions en position d'activité dans les administrations de l'État a entendu définir la situation des fonctionnaires de l'État en position d'activité. A cet effet, il précise les conditions d'affectation :

7

Pour la Fonction publique d'Etat : décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, décret du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires et des ouvriers de l'Etat.

Pour la Fonction publique hospitalière : [décret n°2008-824 du 21 août 2008](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière

Pour la Fonction publique territoriale : [décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale, décret relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale

- au sein des services du ministère gestionnaire dont relève le corps du fonctionnaire ;
- au sein des services des établissements publics relevant du ministère gestionnaire ;
- au sein des services et établissements publics relevant d'autres départements ministériels.

En cela, ce décret élargit les possibilités d'affectation des fonctionnaires de l'État au delà de leur ministère d'appartenance pour exercer les fonctions auxquelles son grade donne vocation à occuper.

Si la possibilité d'affecter un agent en position normale d'activité « PNA » est aujourd'hui un dispositif couramment utilisé comme vecteur de mobilité interministérielle entre les administrations, il n'en demeure pas moins que, tant pour les agents, en termes de déroulement de parcours de carrière, que pour les services gestionnaires, des difficultés pratiques sont apparues.

Une enquête a été adressée fin juillet 2012 aux ministères afin de connaître leur politique générale en la matière, les difficultés rencontrées, les principaux corps utilisateurs ou encore les éventuelles difficultés d'accompagnement et de prise en charge des agents.

Il a été principalement constaté que le recours à la « PNA » était différent selon les ministères et leur périmètre de gestion (par exemple, si la « PNA » représente près de 80 % des entrées du ministère en charge de l'écologie, seul 1% des agents en mobilité au ministère des affaires étrangères le sont via ce dispositif).

En outre, les ministères organisent le même accompagnement et suivi de leurs agents en « PNA » que les agents en mobilité suivant un autre dispositif (détachement ou mise à disposition)

Les principales difficultés identifiées par les ministères sur l'utilisation de la « PNA » sont énumérées ci-après :

- son articulation avec les autres dispositifs de mobilité ;
- une répartition des compétences entre les administrations d'origine de l'agent et d'accueil jugée complexe et lourde ;
- les différences de régimes indemnitaires ;
- l'impossibilité de répercuter les revalorisations indemnitaires du ministère d'origine de l'agent ;
- l'absence de visibilité quant au retour de l'agent.

La DGAFP a mis en place un groupe de travail interministériel pour donner suite à cette enquête, à commencer par la réalisation d'un guide pratique sur l'usage de la « PNA ».

3.1.6 L'accompagnement des parcours professionnels

Le déploiement interministériel, à partir des années 2008-2009, de la fonction de conseiller en mobilité carrière (CMC) a représenté une avancée en matière d'accompagnement des parcours professionnels. Cette fonction s'est développée tant dans les ministères, au plan de l'administration centrale et des services déconcentrés, qu'au sein des PFRH où des conseillers assurent au plan territorial la double fonction de CMC et de conseiller en gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

La DGAFP a pris l'initiative d'engager un bilan quantitatif et qualitatif de l'action des réseaux d'accompagnement des parcours professionnels au sein de la fonction publique de l'État, qu'ils opèrent au niveau des administrations centrales ou au niveau territorial. Le résultat de ce bilan sera connu en fin d'année 2013.

Les CMC assurent selon le cas, les missions suivantes :

- Accompagnement personnalisé des parcours professionnels ;
- Accompagnement de la mobilité choisie (fonctionnelle ou géographique) ;
- Entretiens et bilans de carrière ;
- Appui au recrutement (jury de concours, commission de recrutement, recrutement pour le compte d'un service, etc.) ;
- Conseil interne en organisation et management, conseil en organisation RH.

La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

En matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, la DGAFP a arrêté en 2013 une méthodologie harmonisée afin d'accompagner les services de l'État en région, via les PFRH, pour réaliser le volet GPEEC des plans de GPRH régionaux.

Il s'agit d'une étape nouvelle dans le déploiement de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans la mesure où elle permettra une approche territoriale et interministérielle homogène sur l'ensemble du territoire.

En 2012, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines ont réalisé 22 cartographies d'effectifs en fonction dans les services déconcentrés de l'État. Même si le périmètre de ces

cartographies varie selon les régions, l'ensemble du territoire métropolitain a été couvert par cette démarche, structurée autour des 26 domaines fonctionnels et 261 métiers du répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME).

3.1.7 Le renforcement du droit applicable aux groupements d'intérêt public

Situés hors champ du statut général, les groupements d'intérêt public (GIP) ont souvent fait l'objet d'interrogations quant au régime de droit applicable à leurs personnels.

Le décret n°2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des GIP (agents titulaires et non titulaires des trois versants de la fonction publique, et personnels propres recrutés directement par les GIP) a permis de fixer la réglementation, en application des dispositions du dernier alinéa de l'article 109 de la loi n°2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, dite « loi Warsmann ».

Cet alinéa indique que « *Sous réserve des dispositions relatives à la mise à disposition prévues par le statut général de la fonction publique, les personnels du groupement ainsi que son directeur sont, quelle que soit la nature des activités du groupement, soumis, dans les conditions fixées par la convention constitutive, aux dispositions du code du travail ou à un régime de droit public déterminé par décret en Conseil d'Etat* ».

Le décret prévoit le cadre juridique applicable aux personnels des groupements d'intérêt public ayant opté pour un régime de droit public, notamment celui des agents contractuels de droit public recrutés en propre par les groupements d'intérêt public. Il précise la nature des contrats, leur durée ainsi que les modalités d'instauration du dispositif de protection sociale complémentaire pour les personnels du groupement. Par ailleurs, il précise les modalités de calcul de l'ancienneté dans le cadre de la détermination de la durée de service requise pour l'ouverture des droits aux congés.

En outre, le décret prévoit la création d'institutions représentatives du personnel propres aux groupements et fixe les conditions d'exercice du droit syndical dans ces groupements.

Enfin, il prévoit également l'application des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail en ouvrant la possibilité de créer des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail adaptés à la situation particulière des groupements d'intérêt public.

Les GIP disposent d'un délai de 6 mois à compter de la publication du décret du 5 avril 2013 pour déterminer le régime juridique applicable à leurs personnels (code du travail ou régime de droit public fixé par le décret du 5 avril 2013).

3.2 Les évolutions en matière de rémunérations

3.2.1 La rénovation de la grille de la catégorie C

Le Gouvernement s'est engagé à revaloriser la carrière des fonctionnaires de catégorie C, dans un premier temps, en banalisant l'accès à l'échelon sommital de la grille et, dans un second temps, en proposant une nouvelle grille revalorisée à compter du 1^{er} janvier 2014.

Des réunions rassemblant État, employeurs territoriaux et hospitaliers et organisations syndicales afin de préparer les réformes prévues portant sur la catégorie C, qui représente 76 % des agents dans la fonction publique territoriale. Par ailleurs, le Gouvernement a engagé un dialogue bilatéral spécifique avec le collège des employeurs territoriaux.

Ce dialogue repose sur les dispositions de l'article 10-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, qui précise que « *le collège des employeurs publics territoriaux (...) est consulté par le Gouvernement sur toute question relative à la politique salariale ou à l'emploi public territorial* ». Dans ce cadre, le collège des employeurs territoriaux a été réuni le 3 puis le 29 mai 2013 pour évoquer les projets de refonte de la grille de la catégorie C.

Accès linéaire au 8^e échelon des grades dotés de l'échelle 6 de la catégorie C

Au *Journal officiel* de la République française du 6 juillet 2013 ont été publiés 6 décrets et un arrêté concernant les fonctionnaires de catégorie C des trois versants de la fonction publique.

Conformément à l'engagement de la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique, ces textes créent, dans les grades dotés de l'échelle 6 de rémunération de la catégorie C, un huitième échelon en lieu et place de l'échelon spécial.

Ce huitième échelon est accessible de manière linéaire après 4 ans de durée moyenne de séjour au septième échelon (soit trois ans de durée minimale). Il est ainsi mis fin à la disparité entre les corps et cadres d'emplois techniques et les autres corps et cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie C.

Ainsi, à compter du 7 juillet 2013, tous les fonctionnaires de catégorie C, rangés au 7^e échelon des grades dotés de l'échelle 6 de rémunération, qui comptaient 4 ans d'ancienneté à cet échelon, ont accédé à ce 8^e échelon et bénéficié d'un gain de 14 points d'indice majoré par rapport à leur situation antérieure.

Revalorisation de la grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie C

Dans le même temps et dans l'attente d'une réflexion générale sur l'architecture de la fonction publique, la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique a engagé, en concertation avec les organisations syndicales représentatives des personnels, une réflexion sur une rénovation globale de la grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie C.

En effet, la grille de rémunération des fonctionnaires de catégorie C est chaque année impactée par l'augmentation du SMIC, ce qui a progressivement déstructuré la grille indiciaire. Ainsi, les fonctionnaires des grades rémunérés en échelle 3 ne gagnent que 6 points d'indice majoré en quatorze ans de carrière. L'amplitude de carrière, même pour les agents qui atteignent l'indice terminal, n'est plus suffisamment importante par rapport à la durée effective des services.

A la suite de la concertation engagée au printemps avec les organisations syndicales, une nouvelle grille a été proposée. Les caractéristiques de cette grille sont les suivantes :

- une revalorisation en deux temps : la nouvelle grille revalorisée devrait entrer en vigueur dès la fin de l'année 2013. Au 1^{er} janvier 2015, il sera procédé à une hausse uniforme de 5 points d'indices pour l'ensemble des échelons. Ces revalorisations permettront de porter le 1^{er} échelon de la grille au dessus du niveau du SMIC.
- une modification qui respecte la structure en 4 grades : afin de ne pas préjuger des orientations futures relatives aux structures de carrière de la fonction publique qui seront décidées à la suite du rapport demandé à M. Bernard Pêcheur, la structuration en 4 grades a été maintenue. Cette structuration permet de conserver un recrutement sans concours dans le premier grade.

Les durées de carrière ont cependant été modifiées afin de fluidifier les carrières et de permettre le reclassement à échelon égal.

- une modification qui s'accompagnera d'une harmonisation des dispositions relatives à l'avancement de grade. A l'heure actuelle, les corps dits techniques disposent de règles différentes pour l'avancement au grade supérieur. Ces règles seront harmonisées et simplifiées par modification des décrets statutaires au 1^{er} semestre 2014, et prendront donc effet pour les avancements décidés au titre de l'année 2015.

3.2.2 Le nouveau régime indemnitaire

La phase de dialogue et de concertation qui s'est ouverte, à l'automne 2012, avec les organisations syndicales représentatives, dans le cadre de l'Agenda social, a permis de dresser un premier bilan de la politique de rémunération dans toutes ses composantes (promotions, évolution des grilles indiciaires, place et nature des primes et indemnités etc.) et d'envisager des pistes d'évolution en matière indemnitaire.

La prime de fonctions et de résultats (PFR) ne devrait plus constituer l'outil indemnitaire de référence du fait d'une part liée aux résultats disproportionnée et inadaptée à certaines catégories d'agents, d'une complexité de mise en œuvre excessive, et d'une trop grande hétérogénéité des pratiques de cotation.

La ministre chargée de la fonction publique a d'ores et déjà annoncé l'élaboration d'un nouveau « système de primes fondé sur des critères reconnaissant l'engagement des personnels » et permettant :

- la détermination de barèmes indemnitaires favorisant la mobilité interministérielle et un traitement équitable des agents exerçant des fonctions comparables ;
- l'accompagnement du développement des parcours professionnels des agents ;
- une adaptation aux différentes conditions d'exercice des fonctions, aux différents univers professionnels (corps administratifs, corps techniques), et aux différentes catégories de personnels (encadrement, coordination, animation, expertise, exécution, etc.).

Le nouveau régime indemnitaire devrait être finalisé fin 2013, La priorité sera donnée aux agents relevant de la catégorie C (adjoints administratifs), dans un souci de cohérence avec la refonte de la grille indiciaire et aux corps de la filière sociale (conseillers techniques et assistants de service social), afin de leur créer un régime indemnitaire unique.

3.3 La démarche métiers

3.3.1 Le CIGeM (corps interministériel à gestion ministérielle) des attachés

Le corps interministériel des attachés d'administration de l'État a été créé par le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 qui a fixé les dispositions statutaires du corps. Ces dispositions entrent en vigueur dès lors que les corps ministériels d'attachés d'administration intègrent le corps interministériel.

Or, l'intégration dans un même corps de plus d'une dizaine de corps nécessite de prévoir de nombreuses dispositions transitoires afin de parvenir à une homogénéisation de la situation des divers corps qui fusionnent.

A l'issue d'une concertation approfondie avec les administrations gestionnaires des corps concernés, le nouveau statut prévu par le décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013 permet l'intégration dans le corps interministériel des membres de 16 corps suivants :

- Treize corps d'attachés d'administration relevant : des services du Premier ministre, des affaires sociales, de l'agriculture et de la pêche, de la culture et de la communication, de l'économie, des finances et de l'industrie, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de l'équipement, de l'intérieur et de l'outre-mer, des juridictions financières, de la justice, du Conseil d'Etat et de la Cour nationale du droit d'asile, de la Caisse des dépôts et consignations et de l'Office national des forêts, le corps des conseillers d'administration scolaire et universitaire, le corps des directeurs de préfecture et le corps des chefs des services administratifs du Conseil d'Etat.

Le corps interministériel, tout en garantissant une gestion de proximité par chaque ministère, permet de réunir dans un corps unique les attachés d'administration, qui concourent aux mêmes missions dans les différents services de l'État et sont recrutés par les mêmes concours.

Ainsi les attachés d'administration pourront changer d'administration par simple mutation et non plus par la voie du détachement.

De plus, les membres du corps interministériel d'attachés d'administration bénéficient d'une amélioration de leur carrière par la création d'un troisième grade à accès fonctionnel doté d'un échelon spécial en échelle lettre A.

La création de ce corps permet donc de mettre en œuvre deux orientations nouvelles de gestion dans la fonction publique, d'une part, la mise en place d'un corps interministériels à gestion ministérielle et, d'autre part, la prise en compte de l'exercice de fonctions spécifiques pour la promotion au grade supérieur.

3.3.2 Un exemple de démarche métiers : celle menée dans le cadre de la Gestion prévisionnelle des métiers et des Compétences (GPMC) au sein de la fonction publique hospitalière

La gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est l'outil d'une démarche qualité dans le domaine des ressources humaines et se décline en 5 étapes :

- Identifier les métiers et les compétences en cohérence avec le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière (FPH), complétés par une pyramide des âges ;
- Recenser les ressources, réaliser une cartographie des emplois et simuler les évolutions à moyen terme à partir des déterminants démographiques ;
- Traduire en politique RH les orientations stratégiques de l'établissement afin de recenser les besoins actuels et futurs ;
- Anticiper les conséquences démographiques liées au vieillissement, à l'évolution des technologies ou à la mise en œuvre du projet d'établissement ;
- Déterminer la cible RH et mesurer les écarts existants ou prévisionnels afin de prendre les mesures RH nécessaires pour les corriger.

La mise en œuvre d'une GPMC est une alternative à la vision purement statutaire de la GRH ; elle développe la compétence managériale des cadres, permet d'engager une réflexion partagée avec les organisations syndicales sur l'organisation du travail et le redéploiement des emplois.

Au niveau local, qui est celui des établissements de santé et des établissements médico-sociaux, la GPMC permet de faciliter la gestion du personnel en termes de fidélisation, d'évaluation et de formation, d'anticiper l'impact de l'évolution prévisionnelle des métiers sur la masse salariale.

Au niveau national, la GPMC permet de : identifier les points de vigilance sur les métiers ; en déduire les métiers sensibles afin d'anticiper les ruptures ; identifier des métiers passerelles ; détecter d'éventuels nouveaux métiers à partir de *métiers socles*, proposer des orientations nationales de recrutement qui tiennent compte de l'évaluation des besoins au regard des métiers identifiés comme sensibles ou des projections démographiques par métiers et surtout favoriser le partage des compétences pour enrichir les parcours professionnels, valoriser les métiers et renforcer leur attractivité.

La Direction générale de l'offre de soins (DGOS) a cherché à mieux définir ces métiers socles qui sont les métiers existants aujourd'hui, qui se sont construits au cours de l'histoire dans un processus d'identification progressive et de différenciation et qui permettent d'organiser la réponse en santé de la population.

S'agissant des métiers paramédicaux, il en existe 25 dont chacun développe un ensemble cohérent d'activités professionnelles. Ces métiers sont, pour des motifs de sécurité sanitaire, des métiers réglementés dans le code de la santé publique.

Depuis 2005, le Ministère de la Santé a engagé des travaux de réingénierie des formations paramédicales en concertation avec l'ensemble des représentants des professionnels et des employeurs. Ce travail a permis, à ce jour, de redéfinir les compétences exigées pour 22 métiers paramédicaux sur 25.

4 – La déontologie et les valeurs de la fonction publique : le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

A l'occasion des trente ans de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le Gouvernement a souhaité réaffirmer son attachement au système statutaire de fonction publique de carrière, garant des valeurs républicaines et fondé sur un équilibre entre les droits et obligations des fonctionnaires.

Il conforte également le statut général comme le cadre le plus adapté pour concilier l'affirmation des principes fondateurs d'une fonction publique de carrière avec les besoins sans cesse renouvelés de l'action publique, et comme gage de continuité et de cohésion au service des collectivités publiques et des citoyens.

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires doit permettre d'actualiser et d'adapter des règles, non réexaminées globalement depuis 1983, aux nombreuses évolutions qui ont transformé la sphère publique et qui nécessitent de réaffirmer aujourd'hui les valeurs qui guident l'action publique, et de répondre aux besoins des agents et des citoyens de redonner du sens au service public.

En consacrant l'exemplarité des fonctionnaires dans l'exercice quotidien de leurs missions au service de l'intérêt général, et en reconnaissant les valeurs portées par la fonction publique, ce projet exprime également la confiance que le Gouvernement porte aux agents publics et la reconnaissance dont les fonctionnaires font preuve au service de l'intérêt général.

La proclamation des valeurs fondamentales de la fonction publique, le renforcement du cadre juridique relatif à la déontologie et aux règles de cumul ainsi que la modernisation des règles de mobilité des agents publics forment un ensemble cohérent de dispositions qui illustre la vision d'une fonction publique de qualité, dotée de règles statutaires clarifiées et d'une approche déontologique renforcée.

Ce socle ambitieux s'inscrit par ailleurs dans la volonté de renforcer l'unité du statut général, dans le respect de la spécificité de chacun des trois versants.

Concrètement, des valeurs reconnues par la jurisprudence et fondant l'action des agents publics, telles que la neutralité, l'impartialité, la probité et la laïcité, sont pour la première fois consacrées dans la loi.

Par ailleurs, le projet de loi renforce les dispositifs applicables en matière de déontologie, en faisant application aux fonctionnaires des dispositifs de prévention des conflits d'intérêts prévus par le projet de loi sur la transparence de la vie publique (déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale, mandat de gestion pour les agents les plus exposés). La protection des « lanceurs d'alerte » est également introduite dans la loi afin de permettre à un agent de bonne foi de signaler l'existence d'un conflit d'intérêt sans crainte d'éventuelles pressions.

De même, les pouvoirs et le champ de compétence de la commission de déontologie de la fonction publique sont étendus à la prévention des conflits d'intérêts et renforcés en ce qui concerne le contrôle des départs vers le secteur privé. Les règles de cumul d'activité sont renforcées de manière à redonner toute sa portée à l'obligation faite aux fonctionnaires de se consacrer intégralement à leurs fonctions.

Le projet de loi actualise également certaines garanties des fonctionnaires. Les positions statutaires sont ainsi simplifiées et harmonisées afin de favoriser la mobilité entre les fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière. Les règles disciplinaires sont unifiées et modernisées. La protection fonctionnelle dont peuvent bénéficier les agents à l'occasion des attaques dont ils sont victimes dans l'exercice de leurs fonctions est renforcée et étendue aux conjoints et enfants lorsqu'ils sont eux-mêmes victimes d'agressions du fait des fonctions de l'agent.

Enfin, des dispositions spécifiques transposent, dans le statut général, les premiers acquis de l'action du Gouvernement en matière d'exemplarité des employeurs publics. Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé par l'unanimité des organisations syndicales et des employeurs représentatifs de la fonction publique, est traduit dans la loi. L'obligation de nominations équilibrées dans les postes de cadres dirigeants et supérieurs est étendue et son calendrier anticipé d'un an, conformément aux engagements du Gouvernement.

Titre II

Faits et chiffres

Partie 1

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

1. L'emploi public

- 1.1 L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2011 : évolutions et localisation
- 1.2 Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2011

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

- 2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2011
- 2.2 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique

3. Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

- 3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011
- 3.2 Les rémunérations dans le secteur hospitalier en 2011

L'emploi public

Vue 1.1

L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2011 : évolutions et localisation

Eva Baradji
Safiédine Hama
DGAFP¹

Au 31 décembre 2011, la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, emploie 5,4 millions de personnes sur le territoire national (Métropole + DOM), soit 20 % de l'emploi total en France. Tous versants de la fonction publique confondus, les effectifs sont en baisse de - 0,4 % (soit - 21 000 agents) entre 2010 et 2011, après être restés quasiment stables l'année précédente (- 0,1 %).

Hors bénéficiaires de contrats aidés, la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH) continuent à créer des emplois en 2011 (respectivement + 19 600 et + 18 900). Dans la FPT, après avoir nettement ralenti en 2010, l'emploi est reparti légèrement à la hausse (+ 1,1 % après + 0,3 %), dans un contexte de forte baisse du recours aux contrats aidés. La hausse des effectifs de la FPH est plus marquée en 2011 qu'en 2010 (+ 1,7 % après + 1,3 %). En revanche, la fonction publique de l'État (FPE) poursuit la baisse amorcée en 2006 et enregistre une diminution de 59 400 agents, soit - 2,4 % sur l'année.

La baisse de 64 300 agents dans les ministères – pour l'essentiel des titulaires – n'est pas compensée par la hausse de 4 900 agents dans les établissements publics à caractère administratif (ÉPA). C'est au sein des ministères de l'enseignement que la baisse des effectifs est la plus accentuée (- 48 100 agents). Le recul des effectifs en 2011 au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (- 30 300 agents, soit - 57,3 % sur un an) s'explique très majoritairement par l'impact des transferts de personnels du budget des ministères vers celui des ÉPA, en raison du passage à l'autonomie des universités dans le cadre de la loi LRU d'août 2007. La baisse des effectifs au ministère de l'Éducation nationale (- 17 800, soit - 1,8 %) est concentrée sur les enseignants.

Enfin, la France compte 77 agents publics (civils et militaires) pour 1 000 habitants, hors bénéficiaires de contrats aidés, fin 2011. La fonction publique est globalement plus présente (86 agents publics pour 1 000 habitants) dans l'ensemble constitué par les quatre régions d'outre-mer ainsi qu'en Île-de-France. En province, on dénombre 74 agents publics pour 1 000 habitants avec de fortes disparités selon les départements. Dans les quatre régions d'outre-mer, la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État sont davantage présentes qu'en Métropole. En Île-de-France, l'offre de service public plus développée se manifeste en particulier par une forte présence de la fonction publique de l'État, notamment à Paris, et dans une moindre mesure de la fonction publique territoriale.

5,4 millions d'agents dans la fonction publique fin 2011 sur le territoire national, soit un emploi sur cinq

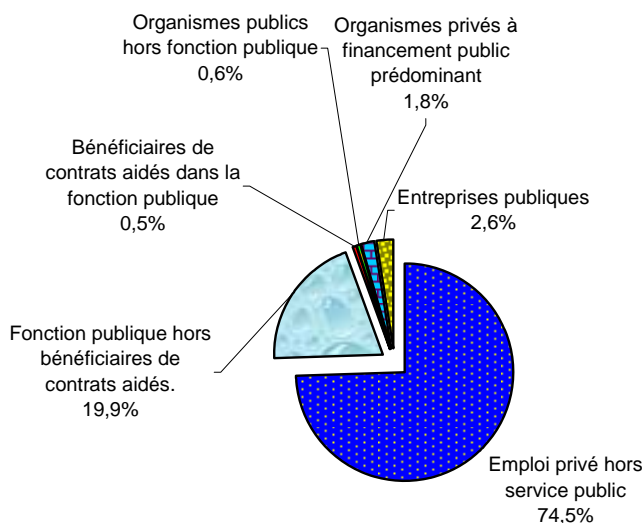
Les définitions et les critères de dénombrement dans la fonction publique sont bien établis :

- **dans une approche juridique**, 5,359 millions d'agents travaillent dans la fonction publique stricto sensu fin 2011 sur le territoire national (Métropole + DOM), auxquels s'ajoutent 134 500 bénéficiaires de contrats aidés (voir encadré 5).
- **dans une approche économique**, 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 2011.

La fonction publique représente 19,9 % de l'emploi total (salariés et non salariés) en France, hors bénéficiaires de contrats aidés, et 20,4 % si l'on inclut les bénéficiaires de contrats aidés. 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 maisons de retraite et les autres établissements publics sociaux et médico-sociaux (voir Figure V 1.1-1).

¹ Département des études et des statistiques.

Figure V 1.1-1 : Effectifs : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)



Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
 Champ : France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger)

Encadré 1 : Révision des séries d'emploi

Depuis l'édition 2010-2011 du Rapport annuel, la délimitation des périmètres de chacun des versants de la fonction publique s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur, en relation avec le changement de source d'information (SIASP-Insee). Ce point reste stabilisé dans cette édition.

Rétropolation et révision des séries

Dans les deux précédentes éditions du Rapport, les séries relatives à la FPE, la FPT et la FPH avaient fait l'objet d'une réropolation pour les années antérieures à 2008, en relation avec le changement de source d'information (SIASP-Insee). Dans cette édition, les séries relatives à la FPE sont de nouveau réropolées pour les années 1996 à 2010, pour tenir compte de l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (142 400 fin 2010 et 141 000 fin 2011) et d'un établissement de 8 000 salariés (Épa intégré dans le fichier Siasp-Insee en 2011).

Les données antérieures sont reconstituées en respectant les évolutions calculées pour les années précédentes à partir de la source Siasp et selon les périmètres délimitant les trois versants de la fonction publique. Compte tenu des nombreuses divergences concernant les effectifs de l'Etat en fonction dans les collectivités d'outre-mer et à l'étranger, la réropolation des séries reste restreinte pour l'instant au territoire national (Métropole + DOM, hors COM et étranger). Des explorations complémentaires sont nécessaires sur ce périmètre.

Légère baisse de l'emploi dans les trois fonctions publiques en 2011 (- 0,4 %)

Au 31 décembre 2011, les trois versants de la fonction publique emploient sur le territoire national (Métropole + DOM), hors bénéficiaires de contrats aidés, un salarié sur cinq, soit 5,359 millions de personnes (contre 5,380 millions un an auparavant). Près de la moitié appartient à la fonction publique de l'État (45 %), plus d'un tiers (34 %) à la fonction publique territoriale et plus d'un cinquième (21 %) à la fonction publique hospitalière. On compte par ailleurs 134 500 bénéficiaires de contrats aidés fin 2011 : contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats d'avenir, contrats emploi solidarité et encore quelques emplois jeunes et contrats emploi consolidé.

Les 5,4 millions d'agents comptabilisés sur le territoire national ne travaillent pas tous à temps complet. Le décompte des agents en équivalents temps plein (ETP), c'est-à-dire en pondérant les individus par leur quotité de temps de travail hebdomadaire, conduit à un effectif de 4,985 millions. Une personne physique correspond à 0,93 équivalent temps plein en moyenne. C'est dans la fonction publique de l'État que la quotité de travail moyenne des agents est la plus forte, avec 95,1 % d'un temps plein. Dans la fonction publique hospitalière, les agents travaillent, en moyenne, 92,1 % d'un temps complet ; ce taux est le plus faible pour les agents de la fonction publique territoriale (90,9 %).

Par ailleurs, le décompte des agents en équivalents temps plein annualisés (EQTP), c'est-à-dire en pondérant les individus par leur quotité de temps de travail et leur durée de présence sur l'année, correspond au volume annuel de travail (voir encadré 2). Il s'établit à 5,069 millions d'EQTP annualisés en 2011 et est stable sur un an (5,074 millions d'EQTP en 2010).

Figure V 1.1-2 : Effectifs physiques, effectifs en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés par type d'employeur en 2011 en France (Métropole + DOM)

	Effectifs physiques au 31/12/2011	ETP au 31/12/2011	EQTP annualisés en 2011
Ministères	1 965 867	1 888 528	1 905 989
Epa	432 805	392 320	409 375
Total FPE	2 398 672	2 280 848	2 315 364
Régions	80 037	76 884	76 418
Départements et établissements départementaux	358 204	336 974	342 303
Secteur communal (1)	1 392 422	1 249 997	1 285 660
Total FPT	1 830 663	1 663 854	1 704 381
Hôpitaux	1 020 554	942 661	951 933
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées	76 266	69 726	69 481
Autres établissements médico-sociaux	32 618	27 865	27 946
Total FPH	1 129 438	1 040 252	1 049 360
Total 3FP	5 358 773	4 984 954	5 069 105

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger). Pour les EQTP annualisés le champ comprend tous les postes actifs de l'année.

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

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

FPH : France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger) ; y compris internes et résidents, non-titulaires sur crédits de remplacement. Non compris les médecins libéraux.

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

Encadré 2 : La mesure de la force de travail en « équivalents temps plein annualisés »

La mesure des effectifs en équivalents temps plein annualisés (EQTP annualisés), désignés dans les éditions antérieures sous les termes d'« équivalents année-travail (EAT) », corrige les effectifs physiques de l'effet du temps partiel ou incomplet, d'une part, et de l'effet de la période d'activité dans l'année, d'autre part. **Les EQTP annualisés mesurent ainsi le volume de travail réellement disponible sur une année.** Par exemple, un agent ayant travaillé six mois seulement dans l'année et à 80 % compte pour 0,8* (6/12) soit 0,4 EQTP annualisés sur l'année, alors que son ETP au 31 décembre s'élève à 0,8.

L'équivalent temps plein annualisé est une notion équivalente à l'équivalent temps plein travaillé (ETPT), notion retenue par la LOLF pour la détermination des plafonds d'autorisation d'emplois ministériels et utilisée pour suivre la consommation du plafond d'autorisation d'emplois voté par le Parlement. Bien que renvoyant au même concept, ces deux notions sont calculées à partir de sources distinctes (SIASP-Insee pour la première et les outils de décompte budgétaire pour la seconde) et portent sur des champs différents (3FP versus FPE - voir la fiche thématique 1.1 Emploi public dans l'emploi total). Le mode de calcul des EQTP annualisés est le même que celui retenu dans le secteur privé à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS), permettant ainsi les comparaisons entre secteur public et secteur privé, contrairement à l'approche budgétaire par les ETPT.

Par convention, un agent ne peut pas travailler plus d'un EQTP annualisé sur l'année, même s'il cumule une activité complémentaire à temps complet (par exemple, s'il donne des heures de cours). L'écart entre la mesure en effectifs physiques et celle en EQTP annualisés va dépendre de deux effets influant dans des sens contraires :

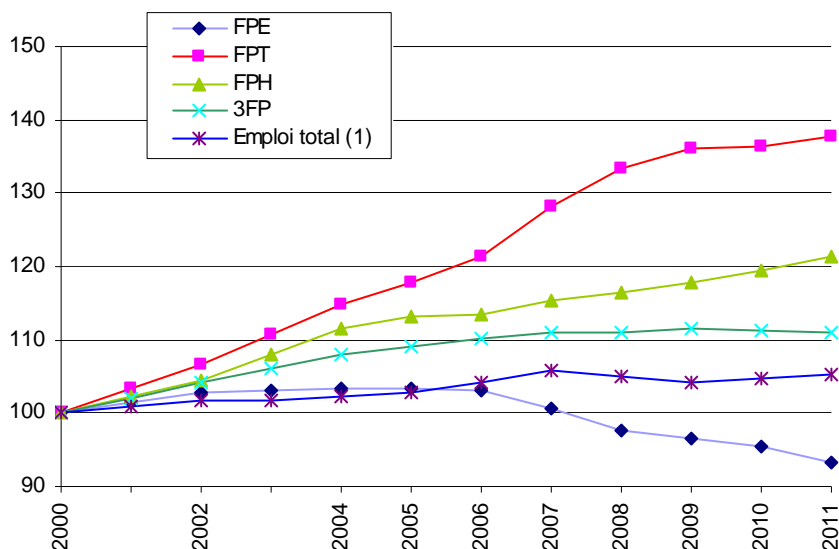
- d'une part, la proportion d'agents présents au 31 décembre qui ne travaillent qu'une partie de l'année ou qui ne sont pas à temps complet : plus ils sont nombreux, plus les effectifs en EQTP annualisés diminuent par rapport aux effectifs physiques ;
- d'autre part, la proportion d'agents qui travaillent une partie de l'année mais qui ne sont plus présents au 31 décembre : ils n'apparaissent alors pas dans les effectifs physiques présents au 31 décembre, mais ils comptent dans les EQTP annualisés de l'année.

Entre fin 2000 et fin 2011, l'emploi public (hors bénéficiaires de contrats aidés) a augmenté de 10,9%, soit + 0,9 % en moyenne par an. Dans le même temps, l'emploi total (y compris bénéficiaires de contrats aidés) augmentait de 5,2 %, soit 0,5 % en moyenne par an. Sur la période, la croissance de l'emploi public repose sur

celle de la fonction publique territoriale, alimentée en partie par les transferts de personnels entre la fonction publique de l'État (FPE) et la territoriale (FPT), dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation. La FPT enregistre la plus forte progression des effectifs sur la période (+ 37,9 %, soit + 3,0 % en moyenne par an), suivie de la fonction publique hospitalière (+ 21,4 %, soit + 1,8 % en moyenne par an). En revanche, la fonction publique de l'État enregistre une baisse globale de ses effectifs : - 6,8 %, soit - 0,6 % en moyenne par an.

Figure V 1.1-3 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques depuis 2000 en France (Métropole + DOM)

(base 100 au 31 décembre 2000)



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

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

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

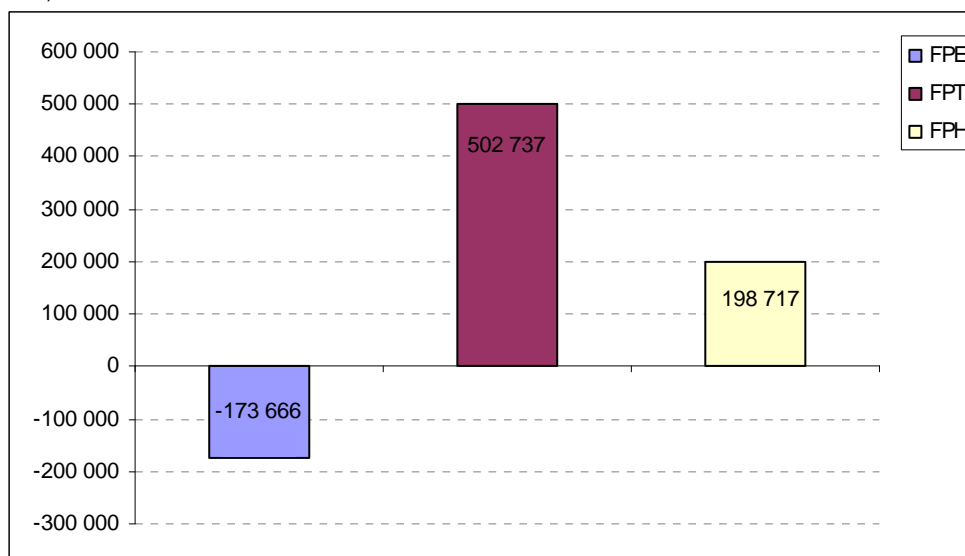
Entre 2000 et 2011, la FPT a enregistré 502 700 créations nettes d'emplois et représente désormais 34 % de l'emploi public fin 2011. La fonction publique hospitalière (FPH) recouvre quant à elle 21 % des agents publics en 2011 et contribue à hauteur de 198 700 au total des emplois créés dans les trois fonctions publiques depuis 2000. Enfin, la fonction publique de l'État (FPE) recule de 173 700 emplois entre 2000 et 2011². Alors que les effectifs des deux autres versants de la fonction publique n'ont cessé d'augmenter en dix ans, ceux de la FPE ont commencé à se stabiliser à partir de 2003 et diminuent depuis 2006, dans le contexte particulier de la deuxième vague de décentralisation³. Elle emploie encore néanmoins près de la moitié des agents de la fonction publique en 2011 (45 %).

² Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale (7 900 fin 2011 sur le territoire national), qui figuraient anciennement parmi les bénéficiaires de contrats aidés, sont comptabilisés dans les séries d'effectifs de non-titulaires de la FPE depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». Cette analyse intègre également depuis 2006 les volontaires militaires (16 542 agents fin 2011 sur le territoire national).

³ Selon la Direction Générale des Collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées de 2006 à 2010 de l'État (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer) vers la fonction publique territoriale.

Figure V 1.1-4 : Solde net d'emplois des trois fonctions publiques entre 2000 et 2011 en France (Métropole + DOM)

(en %)



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

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

Lecture: 503 000 emplois créés sont à attribuer à la FPT.

Note : Au total 528 000 emplois ont été créés dans l'ensemble des trois fonctions publiques entre 2000 et 2011.

En hausse continue depuis 1980⁴, les effectifs relevant de l'emploi public, hors bénéficiaires de contrats aidés, se sont quasiment stabilisés sur le territoire national à partir de 2008 (- 300⁵ personnes entre fin 2007 et fin 2008). Fin 2011, le nombre d'agents recule de 0,4 % (soit - 21 000 agents) après - 0,1 % (et - 6 400 agents) l'année précédente.

L'appréciation des évolutions d'effectifs sur les années 2010 et 2011 peut être différente, selon qu'on inclut ou non les bénéficiaires de contrats aidés. En effet, dans un contexte de reprise de l'emploi, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés baisse en 2011 (- 5,7 %, soit - 8 200 agents) après avoir fortement progressé au cours des deux dernières années (+ 12,7 % en 2010 après + 30,1 % en 2009). Alors qu'il augmente dans la FPE (+ 17 %), le nombre de bénéficiaires de contrats aidés diminue très nettement dans les deux autres versants (- 21 %). Ces fortes baisses dans la FPT et la FPH font suite à la réduction des enveloppes consacrées à la politique de soutien à l'emploi. Dans la FPE, une attention particulière est portée fin 2010, à certains secteurs, avec notamment les renouvellements des emplois de vie scolaire (EVS), entraînant la hausse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés à l'Education nationale.

Ainsi, en incluant les bénéficiaires de contrats aidés, l'emploi public enregistre une baisse de - 0,5 % en 2011. Entre 2010 et 2011, l'emploi total, secteur privé et bénéficiaires de contrats aidés compris, a, quant à lui, progressé de 0,3 % (+ 0,6 % en 2010), sans que cette hausse compense les baisses enregistrées en 2008 (- 0,5 %) et 2009 (- 0,8 %).

L'évolution globale, hors bénéficiaires de contrats aidés, présente, selon les versants de la fonction publique, des disparités importantes : tandis que les effectifs de la fonction publique de l'État continuent à baisser (- 2,4 % entre fin 2010 et fin 2011, après une baisse de - 1,0 % l'année précédente), ceux des deux autres versants de la fonction publique poursuivent leur progression sur la période : + 1,1 % en 2011 (après + 0,3% en 2010) dans la fonction publique territoriale et + 1,7 % en 2011 (après + 1,3 % en 2010) dans la fonction publique hospitalière.

⁴ 1980 est l'année la plus ancienne pour laquelle on dispose à ce stade de données comparables pour les trois fonctions publiques.

⁵ A partir de 2008, les effectifs de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin qui étaient jusqu'ici intégrés avec ceux de la Guadeloupe ne sont plus comptabilisés. Ces deux territoires sont devenus des collectivités d'outre-mer et leurs effectifs ne relèvent donc plus du champ France métropolitaine + DOM.

Figure V 1.1-5 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques entre 2000 et 2011 en France (Métropole + DOM)

	Évolution en moyenne annuelle entre 2000 et 2011 (en %)	Évolution 2009-2010		Évolution 2010-2011	
		En %	En effectifs	En %	En effectifs
Fonction publique de l'État	-0,6	-1,0	-25 652	-2,4	-59 398
Fonction publique territoriale	3,0	0,3	4 542	1,1	19 638
Fonction publique hospitalière	1,8	1,3	14 753	1,7	18 884
Trois fonctions publiques	0,9	-0,1	-6 357	-0,4	-20 876

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

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

L'emploi poursuit sa baisse dans la fonction publique de l'État en 2011 (- 2,4 %)

Au 31 décembre 2011, la fonction publique de l'État rémunère, hors bénéficiaires de contrats aidés, 2,399 millions d'agents : 82,0 % appartiennent à des ministères (soit 1,966 millions d'agents) et 18,0 % à des établissements publics nationaux à caractère administratif (soit 432 800 agents). Pour mémoire, 67 500 bénéficiaires de contrats aidés sont employés par la FPE fin 2011 (55 600 fin 2010), dont 95 % dans les Epa.

La baisse des effectifs de la FPE s'inscrit dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP) avec notamment le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux, dans un contexte d'augmentation de ces départs depuis 2009. La réduction des effectifs concerne particulièrement les ministères dont certaines missions ont été transférées vers des établissements publics à caractère administratif. C'est le cas du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche avec le transfert de personnels vers les universités qui deviennent progressivement autonomes à partir de 2009. C'est aussi le cas du ministère du Travail, de l'emploi et de la santé avec le transfert de personnels vers les agences régionales de santé créées en 2010.

Sur le territoire national, les effectifs des ministères diminuent de 64 300 individus entre fin 2010 et fin 2011 (- 3,2 %). Cette baisse n'est pas compensée par la hausse des effectifs des établissements publics à caractère administratif (ÉPA), qui est limitée à + 4 900 agents. Au total, la fonction publique de l'État voit ses effectifs reculer de 59 400 agents en un an (-2,4 %). L'année précédente, une baisse globale de 25 700 agents avait été enregistrée, soit un recul de 105 000 agents dans les ministères et une hausse de 79 400 agents dans les ÉPA.

Figure V 1.1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique de l'État entre 2000 et 2011 en France (Métropole + DOM)

	Effectifs			Évolution annuelle moyenne sur 2000-2011 (en %)	Évolution 2010-2011 (en %)
	2000	2010	2011		
Ministères	2 382 025	2 030 153	1 965 867	-1,7	-3,2
EPA	190 313	427 917	432 805	7,8	1,1
Total FPE	2 572 338	2 458 070	2 398 672	-0,6	-2,4

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

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

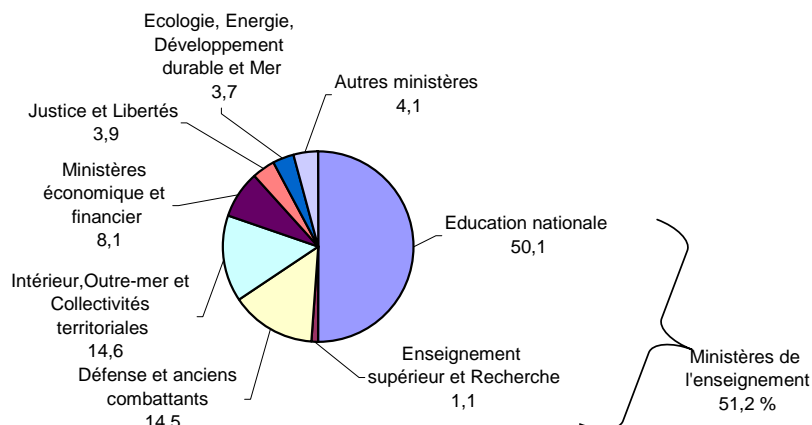
Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

Depuis 2000, les effectifs de la FPE ont diminué en moyenne de 0,6 % par an. Les effectifs des établissements publics administratifs ont augmenté en moyenne de 7,8 % par an, alors que ceux des ministères ont baissé en moyenne de 1,7 % par an. La part des agents rémunérés par les ÉPA est ainsi passée de 7,4 % des effectifs de l'État en 2000 à 18,0 % en 2011.

Des évolutions d'effectifs variables selon les ministères

Parmi l'ensemble des personnes rémunérées au 31 décembre 2011 par les ministères, tous statuts confondus, 51,2 % travaillent dans les ministères de l'enseignement (50,1 % à l'Éducation nationale et 1,1 % à l'Enseignement supérieur et Recherche). Le ministère de l'Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration emploie quant à lui 14,6 %, celui de la Défense et anciens combattants 14,5 % et les ministères économique et financier 8,1 %.

Figure V 1.1-7 : Répartition des effectifs des ministères en France (Métropole + DOM) en 2011 (en %)



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

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

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements : les **ministères économique et financier** comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'Etat et de l'Économie, Industrie et Emploi ; les **ministères de l'enseignement** correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ; les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont rattachés aux Services du Premier ministre. Ceux du budget annexe de l'Aviation civile sont décomptés parmi les effectifs du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement.

En moyenne, sur la période 2000-2011, les évolutions des effectifs divergent selon les ministères : recul dans la majorité des ministères, notamment à l'Écologie, Développement durable, Transports et Logement (- 4,1 % en moyenne par an), dans les ministères sociaux (- 3,9 %), à la Défense (- 3,1 %), à la Culture et Communication (- 2,3 %), dans les ministères de l'enseignement (- 2,5 %) et dans les ministères économique et financier (- 1,9 %) ; augmentation dans le cadre des missions de sécurité, à l'Intérieur (+ 4,4 %) et à la Justice (+ 1,3 %). Il en est de même pour les Services du Premier ministre (+ 10,6 %) du fait des modifications de périmètre intervenues entre 2005 et 2006. On observe également une rupture en 2002 au ministère de l'Intérieur avec l'intégration des adjoints de sécurité dans les effectifs pris en compte par l'étude (fonction publique hors bénéficiaires de contrats aidés). Ils étaient auparavant considérés comme des bénéficiaires de contrats aidés et étaient alors exclus du champ d'analyse.

En 2011, les ministères de l'enseignement enregistrent un nouveau recul de leurs effectifs : - 48 100 agents (après - 75 400 agents en 2010), soit - 4,6 % (après - 6,7 % en 2010). La baisse des effectifs depuis 2000, davantage marquée à partir de 2006, s'explique surtout par l'impact de la décentralisation, mise en œuvre dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales⁶ et les transferts de personnels vers le budget des EPA. Initié dès 2006, le transfert des personnels techniciens, ouvriers et de services (TOS) des collèges et des lycées vers la FPT a été très dynamique à partir de 2007 puis a ralenti entre 2009 et 2010 et semble quasiment achevé à la fin 2011. Quant au transfert des maîtres d'internat et surveillants d'externat (MI-SE) amorcé en 2006, il a vraisemblablement pris fin en 2009.

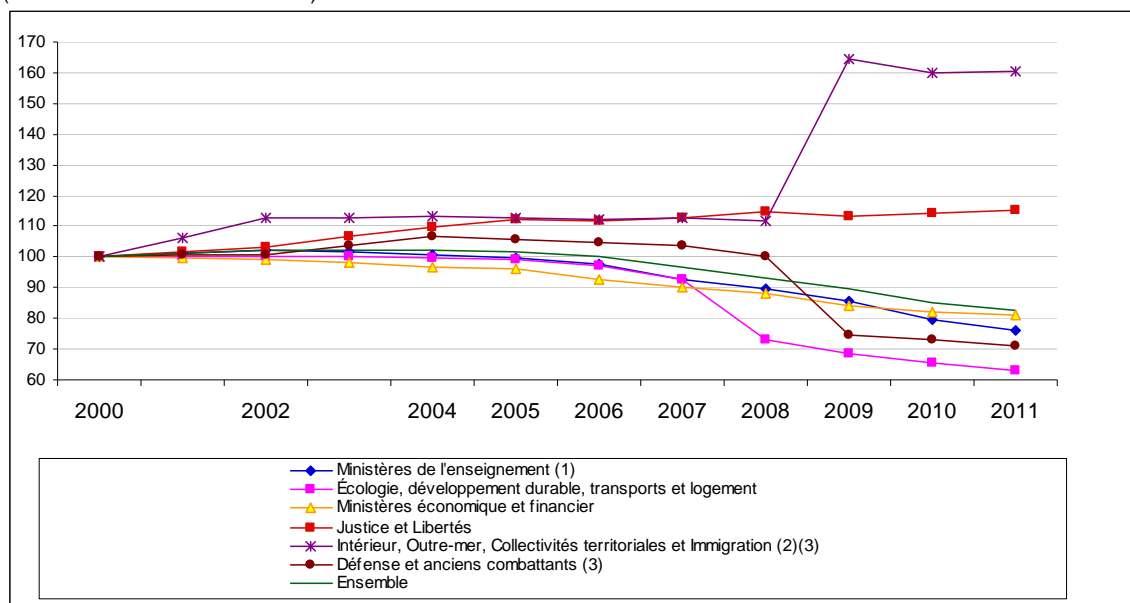
En 2011, la forte diminution des effectifs du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (- 57,3 %, soit - 30 300 agents en 2011) s'explique essentiellement par le transfert de personnels du budget de l'État vers celui des établissements publics : dans le cadre de la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), 73 des 83 universités françaises sont passées à l'autonomie à compter du 1^{er} janvier 2011. Ainsi, 25 300 agents du ministère de l'Enseignement et de la Recherche ont été transférés vers les universités en 2011, dont 7 200 maîtres de conférences et 3 000 professeurs des universités. En outre, les effectifs du ministère de l'Éducation nationale diminuent d'environ 17 800 agents en 2011 : cette baisse concerne principalement les enseignants (- 14 500 agents).

⁶ Selon la Direction Générale des Collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées de 2006 à 2010 de l'Etat (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer) vers la Fonction publique territoriale. Pour le ministère de l'Éducation nationale, les transferts concernent environ 90 000 personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS).

Compte tenu de leur poids élevé dans les effectifs des ministères (51,2 %), les ministères de l'enseignement jouent un rôle important sur la dynamique d'ensemble. Ainsi, la baisse globale des effectifs des ministères, entamée en 2003 et poursuivie les années suivantes, leur est pour une large part imputable : on compte 345 400 agents de moins dans les ministères de l'enseignement entre fin 2002 et fin 2011 sur une baisse totale de 473 000 sur l'ensemble des ministères.

Figure V 1.1-8 : Évolution des effectifs des principaux ministères en France (Métropole + DOM) entre 2000 et 2011 (*)

(base 100 au 31 décembre 2000)



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

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

Note : Des modifications de périmètres sont intervenues dans la fonction publique de l'Etat à partir de 2007 notamment dans le cadre de la révision générale des publiques (RGPP). Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements : les **ministères économique et financier** comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'Etat et de l'Économie, Industrie et Emploi ; les **ministères de l'enseignement** correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ; les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont rattachés aux Services du Premier ministre. Ceux du budget annexe de l'Aviation civile sont décomptés parmi les effectifs du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement.

(*) Révision de la série par rapport à l'édition précédente avec l'intégration, dans des ministères de l'enseignement, des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (140 000 environ en 2011) et d'un Épa de 8 000 agents sous tutelle des ministères sociaux.

(1) Dans le cadre de la loi LRU de 2007, les universités qui accèdent à l'autonomie rémunèrent directement des personnels qui étaient payés par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche. Au 1er janvier 2011, 73 universités françaises sont devenues autonomes.

(2) Les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

(3) 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 et des Collectivités territoriales au cours de l'année 2009.

Par ailleurs, la baisse des effectifs au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé se poursuit en 2011 (-4,1 %, soit - 1 000 agents) mais à un rythme nettement plus ralenti qu'en 2010 (- 26,0 % soit - 8 600 agents). Cette baisse résulte en partie des transferts des effectifs du ministère vers les établissements publics qui lui sont rattachés, en lien avec la création des 26 Agences régionales de santé (ARS) : fin 2011, ces Épa regroupent 9 100 agents.

Entre 2000 et 2011, le nombre d'agents du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement a baissé de 4,1 % en moyenne par an. Cette baisse, davantage marquée entre 2007 et 2008 où les effectifs avaient diminué de 18,8 % (contre - 4,0 % entre 2006 et 2007 et - 4,5 % entre 2008 et 2009), s'explique surtout par la décentralisation et les transferts de personnels du ministère vers la fonction publique territoriale, conformément à la loi du 13 août 2004 relative à la décentralisation⁷. Depuis 2010, la décentralisation pèse nettement moins sur l'évolution de ces effectifs : sur les 2 800 agents qui ont quitté le ministère en 2011 (soit une

⁷ Voir note précédente.

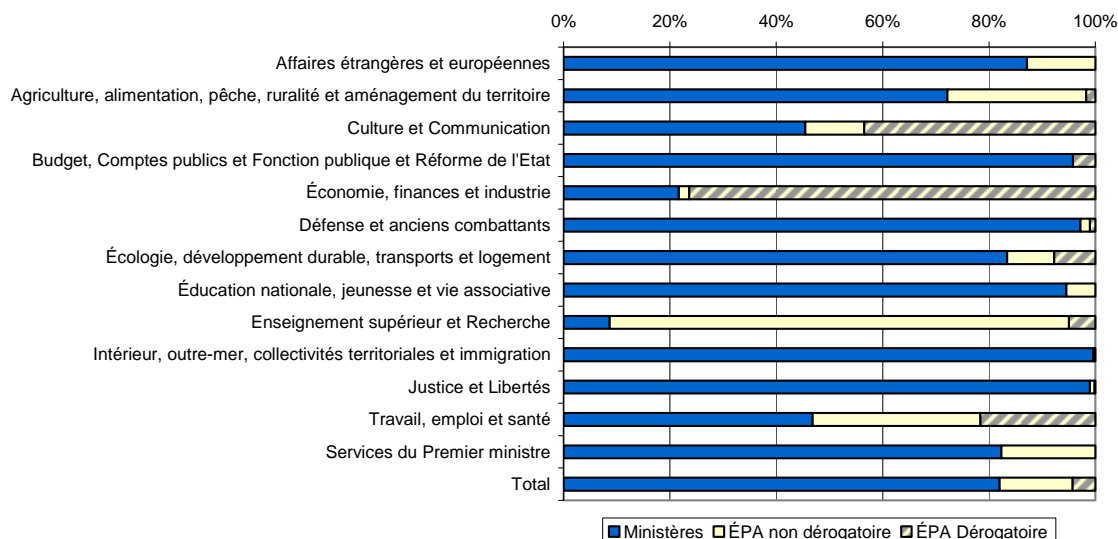
baisse de 3,7 % des effectifs), seuls 600 ont rejoint la FPT au cours de l'année, incluant notamment les derniers transferts liés à la décentralisation.

Les missions spécialisées sont accomplies par les établissements publics

Parmi les 2,399 millions d'agents de la fonction publique de l'État, 432 800 (soit 18,0 % des effectifs) sont rémunérés sur le budget propre des établissements publics à caractère administratif (subventions de l'État et ressources propres dans le cadre de conventions). Il conviendrait d'y ajouter les effectifs rémunérés directement par le ministère de rattachement actuellement comptabilisés sur le champ des ministères. En effet, les agents en fonction dans un établissement public mais rémunérés directement sur le budget de l'État, comme la plupart des personnels des lycées, collèges, écoles d'ingénieurs et d'architecture, ou encore une partie des agents des universités, sont comptabilisés comme agents des ministères. Les travaux de la DGAFP sur l'affectation fine des agents (voir infra sur la localisation fine des agents de l'Etat) permettront désormais d'aborder plus précisément cette question.

Compte tenu de leurs missions, certains ministères ont, plus que les autres, recours à des établissements publics ou opérateurs pour les exercer. Ainsi sur 66 800 agents relevant du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, 78 % sont désormais rémunérés par un établissement public administratif (dont 47 900 au sein de Pôle emploi, tous statuts confondus de droit public et de droit privé).

Figure V 1.1-9 : Répartition des effectifs entre ministères et établissements publics administratifs au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)
(en %)



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

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

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement.

La part des agents relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche rémunérés par un établissement public administratif continue à augmenter, passant de 80 % en 2010 à 91 % en 2011 : la hausse des effectifs des ÉPA rattachés au ministère se poursuit en 2011 (+ 3 700 agents en 2011, après + 67 700 en 2010) parallèlement à la baisse des effectifs dans le ministère lui-même.

Les principaux ÉPA concernés sont les universités (+ 28 500 agents en 2011, après + 52 700 en 2010), en lien avec la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU). Les transferts des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche vers les universités restent importants en 2011, en raison de l'élargissement, dès le 1^{er} janvier 2009, des responsabilités et compétences en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines. Au 1^{er} janvier 2012, la France compte au total 81 universités devenues autonomes, soit la quasi totalité de ses universités.

Au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, plus de la moitié des effectifs (53 %) relève des ÉPA. La part des agents dans les ÉPA de ce ministère a fortement progressé en 2010 (+ 17 points) et dans une moindre mesure en 2011 (+ 2 points) en lien avec la création des Agences régionales de santé (ARS), dans le cadre de la

loi du 21 juillet 2009 portant sur la réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (article 118). Ces agences rassemblent au niveau régional les ressources de l'État et de l'assurance maladie. Fin 2011, les 26 ARS (22 en France métropolitaine et 4 dans les DOM) emploient 9 100 agents.

Au ministère de la Culture et de la Communication, un peu plus de la moitié des effectifs relève également des ÉPA. Dans les ministères les plus importants en termes d'effectifs, la part des agents dans les ÉPA est plus faible : moins de 5 % à la Défense, à l'Intérieur, au Budget-Comptes publics et Fonction publique et à la Justice, 5 % à l'Éducation nationale et 17 % à l'Écologie, Développement durable, Transport et Logement.

Encadré 3 : Les établissements publics administratifs dérogatoires

Certains établissements publics administratifs, en raison du caractère particulier de leurs missions, dérogent au principe selon lequel les emplois civils permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires.

La liste des établissements dans lesquels la spécificité des missions justifie le recrutement de personnels non titulaires ayant une expertise adaptée compte actuellement une soixantaine d'établissements ou groupes d'établissements⁽¹⁾. Figurent notamment Pôle emploi, les agences de l'eau, les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires et, de création plus récente, l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail. Cette dernière regroupe depuis 2010 l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments (Afssa) et l'Agence de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset). Les agents de ces établissements dits « dérogatoires » relèvent généralement du droit public mais, dans certains cas, le recrutement de personnel de droit privé est autorisé.

22,1 % des agents des établissements publics administratifs travaillent dans des établissements dérogatoires. Cette proportion s'élève à 23,9 % pour les seuls non-titulaires. Au ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, près de la totalité des agents des ÉPA appartiennent à un ÉPA dérogatoire depuis 2009. Il s'agit essentiellement des agents relevant de Pôle emploi (créé le 1^{er} janvier 2009 lors de la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC), qui inclut depuis 2009 les effectifs sous statut de droit privé comptabilisés auparavant dans le secteur privé.

(1) Liste des établissements publics à caractère administratif annexée au décret n° 84 38 du 18 janvier 1984 pris en application du 2^{ème} alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et liste des établissements publics à caractère administratif autorisés, par une disposition législative spécifique, à déroger au principe posé à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983.

Figure V 1.1-10 : Evolution des effectifs physiques des principaux ÉPA entre 2010 et 2011 en France (Métropole + DOM)

		2010 (1)	2011	Évolution (Effectif)	Évolution 2010-2011 (en %)
ÉPA	Universités	118 389	146 852	28 463	24,0
	Établissements d'enseignement du second degré (EPLÉ) (2)	85 216	59 067	-26 149	-30,7
	Pôle emploi (3)	48 542	47 931	-611	-1,3
	Centre national de la recherche scientifique (CNRS)	34 468	34 138	-330	-1,0
	Centres régionaux des oeuvres universitaires et scolaires (Crous)	12 169	12 652	483	4,0
	Institut national de la recherche agronomique (Inra)	10 456	10 395	-61	-0,6
	Agences régionales de santé (ARS)	9 122	9 148	26	0,3
	Autres	109 555	112 622	3 067	2,8
Total		427 917	432 805	4 888	1,1

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

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

(1) Actualisation par rapport à l'édition précédente.

(2) Les EPLÉ comprennent les établissements d'enseignement du second degré de l'Éducation nationale, ainsi que les lycées agricoles

(3) Inclut, depuis le 1er janvier 2009, les effectifs de Pôle Emploi tous statuts confondus de droit public et de droit privé, auparavant comptabilisés dans le secteur privé.

Les effectifs de la fonction publique territoriale progressent de nouveau en 2011 (+ 1,1 %)

Au 31 décembre 2011, la FPT emploie 1,830 million d'agents sur emploi principal, hors bénéficiaires de contrats aidés : 76 % travaillent dans les régions, départements et communes, 24 % dans les établissements publics administratifs locaux. Pour mémoire, 51 200 bénéficiaires de contrats aidés y sont employés fin 2011 (65 100 fin 2010). Depuis 2000, les effectifs, hors bénéficiaires de contrats aidés, ont progressé de 38 %, soit + 3,0 % en moyenne par an, dans le contexte particulier de la deuxième vague de décentralisation. Depuis la forte progression des effectifs enregistrée en 2007 (+ 5,7 % en un an), la croissance de l'emploi territorial ralentit de manière continue. En 2011, dans un contexte de forte baisse du recours aux contrats aidés, les effectifs hors bénéficiaires de contrats aidés sont repartis légèrement à la hausse, soit + 1,1 %, après + 0,3 % en 2010 et + 2,0 % en 2009⁸.

La deuxième vague de décentralisation est un des phénomènes qui explique la hausse des effectifs dans la FPT au cours de ces quatre dernières années. Selon la Direction Générale des Collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées entre 2006 et 2010 de l'Etat (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement) vers la fonction publique territoriale. Les transferts d'agents TOS du ministère de l'Éducation nationale et d'agents techniques du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable, des Transports et du Logement, amorcés en 2006, s'étaient amplifiés en 2007, 2008 et ralentissent depuis 2009. Dans le même temps, le nombre d'adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement et celui d'adjoints techniques territoriaux avaient nettement progressé dans la FPT. Enfin, quelques transferts de la FPE vers la FPT (500 ETPT selon la LFI 2011) étaient prévus en 2011.

Figure V 1.1-11 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale entre 2000 et 2011 en France (Métropole + DOM)

	2000 (1)		2010 (1)		2011		Évolution annuelle moyenne sur 2000-2011 (en %)	Évolution 2010-2011 (en %)
	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)	Effectifs	Part (en %)		
Communes *	898 160	67,6	1 006 843	55,6	1 012 690	55,3	1,1	0,6
Départements	167 188	12,6	290 536	16,0	292 458	16,0	5,2	0,7
Régions	10 535	0,8	79 719	4,4	80 037	4,4	20,2	0,4
Toutes collectivités territoriales, hors ÉPA	1 075 883	81,0	1 377 098	76,0	1 385 185	75,7	2,3	0,6
Établissements communaux *	89 098	6,7	127 646	7,0	128 468	7,0	3,4	0,6
Établissements intercommunaux *	99 926	7,5	234 182	12,9	245 429	13,4	8,5	4,8
Établissements départementaux	40 785	3,1	65 458	3,6	65 746	3,6	4,4	0,4
Autres ÉPA locaux	22 235	1,7	6 641	0,4	5 835	0,3	-11,5	-12,1
Total ÉPA	252 044	19,0	433 927	24,0	445 478	24,3	5,3	2,7
Total FPT	1 327 926	100,0	1 811 025	100,0	1 830 663	100,0	3,0	1,1
Dont secteur communal (2)	1 109 419	83,5	1 375 312	75,9	1 392 422	76,1	2,1	1,2

Source : Colter, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

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

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

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

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

Dans les collectivités locales stricto sensu (régions, départements, communes), les effectifs hors bénéficiaires de contrats aidés ont augmenté en moyenne sur la période 2000-2011 de 2,3 % par an. Durant ces onze années, la part des effectifs des communes dans l'ensemble de la FPT a baissé de 12 points, tandis que les parts des départements et régions ont augmenté, respectivement, de 3 et 4 points, en relation avec les transferts de personnels de la FPE vers la FPT (régions et départements). La part des établissements publics progresse de 5 points sur la période. Les communes restent néanmoins les premiers employeurs avec 55 % du total des agents en 2011. Tout en ayant multiplié leurs effectifs par 8 entre 2000 et 2011, les régions ne représentent que 4 % de l'emploi territorial fin 2011.

Les effectifs des établissements publics locaux ont augmenté de 5,3 % en moyenne par an entre 2000 et 2011. Sur la dernière année, leur progression est de 2,7 %, tandis que l'ensemble de la FPT progresse de 1,1 %. La plus forte progression concerne les établissements intercommunaux dont les effectifs ont été multipliés par 2,5 en

⁸ Les effectifs de bénéficiaires de contrats aidés, pour leur part, ont baissé en 2011 de 21 %.

onze ans et progressent de 4,8 % au cours de la dernière année⁹. Cette dynamique résulte en grande partie de celle des EPCI à fiscalité propre (+ 5,6 % en 2011). La baisse des effectifs dans les autres ÉPA locaux s'explique pour l'essentiel par la disparition progressive des OPHLM qui sont remplacés à terme par les Offices publics de l'habitat (OPH).

La hausse des effectifs de la fonction publique hospitalière est plus marquée en 2011 (+ 1,7 %)

Les personnels des hôpitaux publics, des établissements autonomes d'hébergement pour personnes âgées et des établissements sociaux et médico-sociaux représentent, hors bénéficiaires de contrats aidés, 1 129 400 personnes fin 2011 : 90 % travaillent dans les hôpitaux – incluant désormais les syndicats inter-hospitaliers –, 7 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées et 3 % dans les établissements sociaux et médico-sociaux. Pour mémoire, 15 800 bénéficiaires de contrats aidés sont employés dans la FPH fin 2011 (19 900 fin 2010). Depuis 2000, les effectifs de la FPH ont augmenté, hors bénéficiaires de contrats aidés, de 1,8 % en moyenne annuelle. En 2011, les effectifs de la FPH augmentent globalement de 1,7%, après + 1,3 % en 2010.

Dans les hôpitaux, le personnel non médical enregistre une hausse de ses effectifs de 1,5 %, et le nombre de médecins – qui pèsent pour 9 % des effectifs totaux – augmente de 2,0 %. Dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, les effectifs augmentent de + 4,5 % fin 2011 alors que dans les autres établissements médico-sociaux, ils baissent de - 0,9 %.

Figure V 1.1-12 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 2000 et 2011 en France (Métropole + DOM).

	2000	2010	2011	2000-2011	2010-2011
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Évolution annuelle moyenne des effectifs (en %)	Évolution des effectifs (en %)
Total hôpitaux	855 325	1 004 684	1 020 554	1,6	1,6
<i>Médecins</i>	90 613	104 389	106 489	1,5	2,0
<i>Personnel non médical</i>	764 712	900 295	914 065	1,6	1,5
Établissements d'hébergements pour personnes âgées	48 958	72 966	76 266	4,1	4,5
Autres établissements médico-sociaux	26 438	32 904	32 618	1,9	-0,9
Total fonction publique hospitalière	930 721	1 110 554	1 129 438	1,8	1,7

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

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

Encadré 4 : Le champ des hôpitaux publics couvert par SIASP

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

L'évolution des effectifs en ETP mesurée par la SAE sur son champ est en légère baisse (-0,3 %) en 2011. Tandis que sur le champ global des hôpitaux publics mesuré par SIASP, les effectifs en ETP sont en hausse (+1,0 %) du fait notamment d'une évolution dynamique du personnel des établissements médico-sociaux des centres hospitaliers.

⁹ Les évolutions récentes concernant les effectifs des communes et ceux des établissements publics communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution, compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements éventuels) en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Le taux d'administration s'établit à 77 agents publics (civils et militaires) pour 1 000 habitants fin 2011

Hors bénéficiaires de contrats aidés, la fonction publique emploie 77 agents publics (civils + militaires) pour 1 000 habitants au 31 décembre 2011 sur le territoire national (Métropole + DOM). La présence des agents publics (civils + militaires) est la plus importante (86 agents publics pour 1 000 habitants fin 2011) dans l'ensemble constitué par les quatre régions d'outre-mer ainsi qu'en Île-de-France. La Province comptabilise quant à elle 74 agents publics pour 1 000 habitants) (Figure V 1.1-14).

La situation de l'Île-de-France est singulière. Les trois fonctions publiques y emploient 1 086 440 agents fin 2011, soit un emploi public sur cinq en France. Un peu moins d'un tiers de ces emplois se situe à Paris. La moitié des agents publics franciliens relève de la fonction publique de l'État, un tiers de la fonction publique territoriale et un agent sur six de la fonction publique hospitalière.

La concentration des agents est particulièrement élevée à Paris par rapport au reste de la région Ile de France. La capitale rassemble 146 agents publics pour 1 000 habitants au 31 décembre 2011. Ce phénomène s'observe dans chacune des trois fonctions publiques, y compris dans l'hospitalière où l'attractivité de la région est portée par Paris et non pas par l'ensemble de la région : 24 agents hospitaliers pour 1 000 habitants à Paris contre 14 sur l'ensemble de l'Île-de-France et 17 en Province.

Plus généralement, le poids de l'emploi public en Île-de-France résulte pour l'essentiel de la concentration des effectifs de la fonction publique de l'État : 44 agents pour 1 000 habitants, contre 33 agents pour 1 000 habitants en Province. La concentration des effectifs de la fonction publique de l'Etat en Île-de-France est en partie liée à la présence massive des agents civils des administrations centrales de l'Etat et des services déconcentrés de l'État. La région capitale regroupe ainsi 91 % des agents civils des administrations centrales et 23 % de ceux des services déconcentrés (voir infra). La concentration est moins forte dans la FPT puisque l'écart entre l'Île-de-France et la province est voisin de trois points seulement : 28 agents pour 1 000 habitants, contre 25 agents pour 1 000 habitants.

Figure V 1.1-13 : Taux d'administration (en équivalents temps plein) Île-de-France/Province/DOM ⁽¹⁾ dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France
(en ‰)

Part	Fonction publique d'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques
Province	32,8	24,9	16,6	74,3
Île-de-France	44,5	27,6	13,9	86,0
<i>dont Paris</i>	91,7	30,8	24,0	146,4
<i>dont autres départements d'Île-de-France</i>	33,4	26,9	11,6	71,8
France métropolitaine	35,0	25,4	16,1	76,5
DOM	39,4	33,4	13,6	86,4
Guadeloupe	36,4	33,8	15,4	85,6
Martinique	35,6	36,6	20,9	93,2
Guyane	41,3	30,0	11,1	82,4
La Réunion	33,9	32,6	10,0	76,5
France entière (1)	35,1	25,6	16,0	76,8

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

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

Taux d'administration : nombre d'agents (civils + militaires) de la fonction publique (converti en équivalents temps plein), hors bénéficiaires de contrats aidés, pour 1 000 habitants.

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

Des disparités en Province et dans les DOM

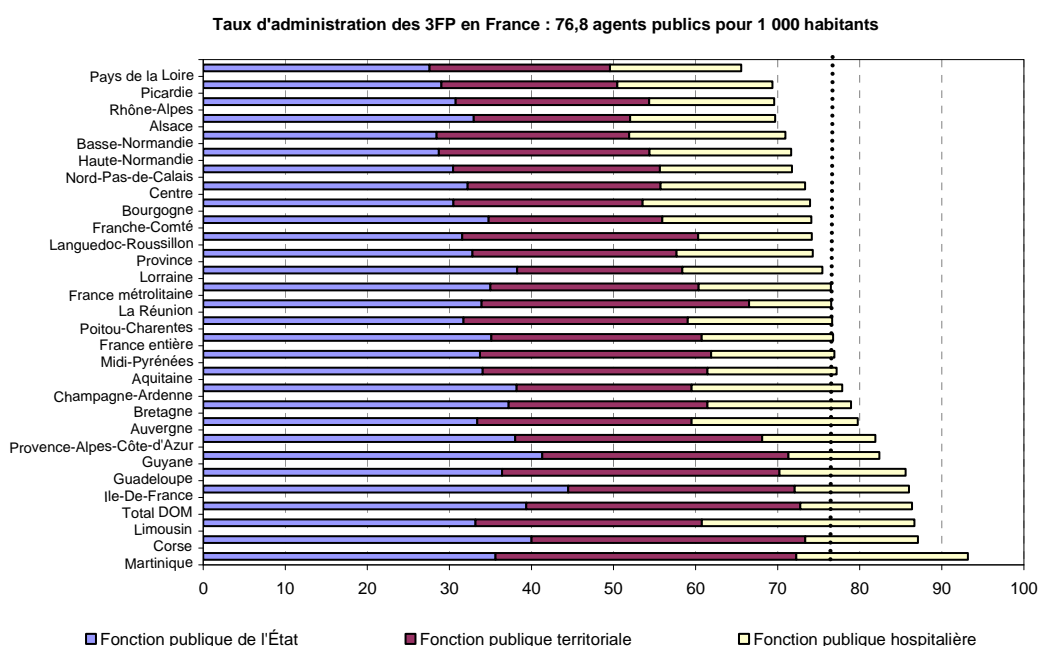
Les régions où l'emploi public est globalement le plus présent sont celles où au moins deux des trois versants de la fonction publique sont eux-mêmes très présents (Figure V 1.1-15). Il faut noter d'abord les cas particuliers de trois régions d'outre-mer sur quatre (Guadeloupe, Martinique et Guyane) qui font partie des sept régions françaises (dont l'Île-de-France) pour lesquelles les taux d'administration (en équivalents temps plein) hors bénéficiaires de contrats aidés sont les plus élevés. Les taux d'administration dans ces trois régions d'outre-mer s'établissent à 93 ‰ en Martinique, 86 ‰ en Guadeloupe et 82 ‰ en Guyane (contre 77 ‰ en France métropolitaine).

Vue 1.1 Évolutions et localisation de l'emploi dans les trois versants FP

Dans les quatre régions d'outre-mer où la population est plus jeune qu'en métropole (près d'un habitant sur trois est âgé de moins de 20 ans contre un sur quatre en métropole) et le chômage trois fois plus important, la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État sont davantage présentes qu'en Métropole. A noter cependant que le taux d'administration à La Réunion s'établit au même niveau qu'en Métropole : 76 agents publics pour 1 000 habitants.

Dans chacun des DOM, la FPT et la FPE regroupent chacune plus de 30 agents pour 1 000 habitants. En particulier, la présence des enseignants y est plus importante qu'en métropole : ils représentent en moyenne 48 % des agents de la FPE contre 40 % sur l'ensemble du territoire national. En revanche, à l'exception de la Martinique qui compte 21 agents hospitaliers pour 1 000 habitants, la fonction publique hospitalière est moins présente dans les DOM.

Figure V 1.1-14 : Taux d'administration (en équivalents temps plein) par région et fonction publique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)
(en ‰)



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

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

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

La ligne verticale en pointillés gras correspond au taux d'administration trois fonctions publiques en France entière, soit 76,8 agents publics (civils + militaires) pour 1 000 habitants.

En Provence, la Corse, le Limousin et la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) affichent un taux d'administration global supérieur à la moyenne nationale. La Corse et la région PACA sont deux des régions où les effets de la présence importante d'une fonction publique de l'État et d'une fonction publique territoriale se cumulent. Dans le Limousin, l'importance de la présence de la fonction publique hospitalière, associée à une FPE assez forte, tire les taux d'administration globaux vers le haut.

La Corse est la première région de la métropole en nombre d'agents territoriaux pour mille habitants : 33 ‰, contre 25 ‰ pour l'ensemble de la métropole. Elle est suivie par les régions PACA (30 ‰), Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon et Limousin (28 ‰ dans chacune des régions). C'est au Nord-est de la France que la présence de la fonction publique territoriale est la plus faible : 19 agents pour 1 000 habitants en Alsace, 20 en Lorraine, 21 en Franche-Comté, en Champagne-Ardenne, et en Picardie. Les Pays de la Loire comptent également peu d'agents territoriaux (22 agents pour mille habitants).

A l'inverse, la fonction publique hospitalière est moins présente au Sud qu'au Nord. C'est dans le Languedoc-Roussillon, la région PACA, la Corse que le taux d'administration hospitalière est le plus faible : 14 agents hospitaliers pour mille habitants. En Midi-Pyrénées et Rhône-Alpes, on compte 15 agents hospitaliers pour mille habitants et 16 agents pour mille dans le Nord-Pas-de-Calais et l'Aquitaine. Dans ces régions, l'offre de soins est plutôt fournie par des établissements du secteur privé. Les autres régions de France sont relativement mieux

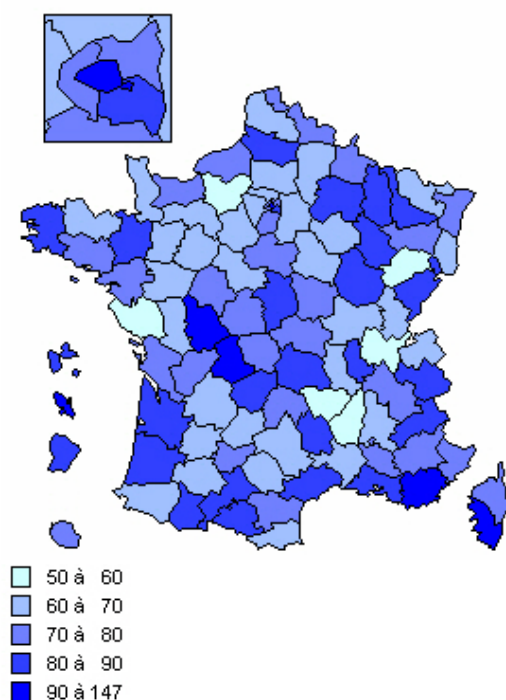
pourvues en agents publics hospitaliers. Le Limousin, avec 26 agents publics pour mille habitants, est la région française la mieux dotée en agents de la FPH. L'Île-de-France constitue un cas spécifique avec un faible taux d'administration en FPH (14%), proche de celui des régions du Sud.

En France continentale, la localisation des agents de l'État s'inscrit, quant à elle, le long d'une ligne Nord-est/Sud-ouest correspondant aux régions de la France métropolitaine où la densité de population est la plus faible. Les régions de la France continentale les plus dotées en agents de l'État sont en effet – outre l'Île-de-France qui constitue un cas tout à fait spécifique – la Lorraine, le Limousin, la Champagne-Ardenne, l'Auvergne, l'Aquitaine, le Midi-Pyrénées, la Franche-Comté et l'Alsace (entre 33 et 38 agents de l'État pour mille habitants), ainsi que la Provence-Alpes-Côte d'Azur (38 ‰), qui fait figure d'exception.

L'analyse par département montre que la Vendée et l'Ardèche sont les deux départements qui comptent le moins d'agents de l'État par habitant (respectivement 19 ‰ et 21 ‰), soit un peu plus de la moitié du taux d'administration moyen de la FPE en France métropolitaine. Suivent ensuite la Mayenne et le Lot et avec 22 agents de l'État pour 1 000 habitants. À l'inverse, en dehors de Paris et des deux départements corses qui constituent des cas particuliers identifiés précédemment, le Var, la Haute-Marne, le Finistère, le Territoire de Belfort, la Meuse et la Meurthe-et-Moselle sont les départements les mieux dotés en agents de la FPE : 53 agents publics pour 1 000 habitants pour le premier département, et pour les suivants le nombre d'agents de l'État pour mille habitants est compris entre 44 et 48.

La densité de population, associée au caractère rural et au relief géographique parfois défavorable aux réseaux de transports, joue un rôle primordial dans le maillage du territoire par l'emploi public. La Corse, région montagneuse dont la densité de population est la plus faible de France, ajoute sa situation d'insularité à toutes ces caractéristiques et constitue, après l'Île-de-France, la région de France la mieux pourvue en agents de la FPE (40 agents pour 1 000 habitants pour l'ensemble de la région).

Figure V 1.1-15 : Taux d'administration trois fonctions publiques par département au 31 décembre 2011 (Métropole + Dom)
(en ‰)



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

Champ : 3FP, hors bénéficiaires de contrats aidés. Emplois principaux. Métropole + Dom.

Taux d'administration : nombre d'agents (civils + militaires) de la fonction publique (converti en équivalents temps plein), hors bénéficiaires de contrats aidés, pour 1 000 habitants.

Taux d'administration France entière = 76,8 ‰ ; France métropolitaine = 76,5 ‰

Dans les ministères civils, plus d'un agent sur deux travaille dans un service déconcentré

Au 31 décembre 2011, parmi les 1,418 millions agents civils des ministères civils (hors Défense) localisés en France métropolitaine, 60 % exercent leurs fonctions dans les services déconcentrés de l'État (rectorats, préfetures, directions régionales des ministères, directions départementales interministérielles, etc.) et 4 % dans les administrations centrales, incluant notamment les directions générales des ministères

Les établissements publics locaux d'enseignement (EPL), qui comprennent les établissements du second degré sous-tutelle du ministère de l'Éducation nationale et les lycées agricoles regroupent, quant à eux, 454 300 agents soit 33 % des agents des ministères civils. Par ailleurs, les personnels enseignants des écoles maternelles et élémentaires sont pour leur part comptabilisés avec les effectifs des services déconcentrés.

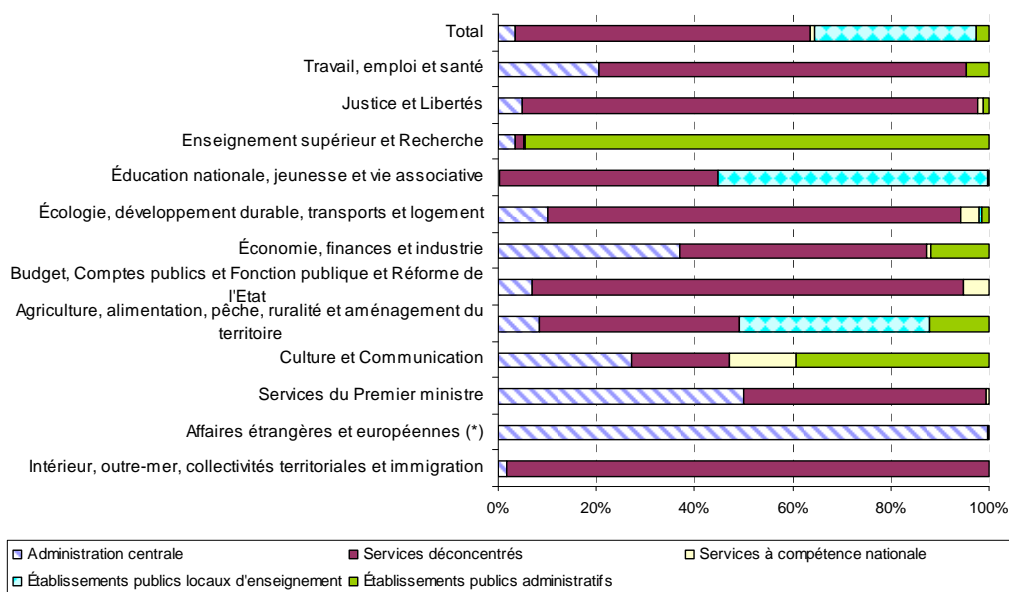
Les autres personnels rémunérés par les ministères civils exercent leurs fonctions au sein des établissements publics administratifs (2 %), essentiellement dans les universités ou les agences régionales de santé, et de manière marginale au sein des services à compétence nationale (1 %), qui comprennent par exemple les musées nationaux ou le service des retraites de l'État

Plus les effectifs des ministères sont faibles, et plus la part des agents en administration centrale y est élevée

En France métropolitaine, la part des agents exerçant dans une administration centrale varie selon les ministères. Ainsi, fin 2011, sur ce périmètre, la totalité des agents du ministère des Affaires étrangères et européennes et un agent sur deux des Services du Premier ministre exercent leurs fonctions dans une administration centrale. A noter que ces deux ministères réunis représentent moins de 1 % de l'ensemble des agents civils des ministères.

En revanche, c'est dans les ministères de l'enseignement – qui regroupent 61 % de l'ensemble des effectifs civils des ministères hors Défense (829 700 agents fin 2011) – que la part des effectifs en administration centrale est la plus faible (moins de 1 %). Les effectifs de ces ministères comprennent ceux de l'Éducation nationale (808 900) et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (20 800). Les agents de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont en effet majoritairement en fonction dans les Épa (95 %), notamment dans les universités, tandis que les agents du ministère de l'Éducation nationale se répartissent entre les établissements publics locaux d'enseignement (55 %) et les services déconcentrés de l'État (45 %).

Figure V 1.1-16 : Répartition des agents rémunérés sur le budget des ministères civils selon le type de service d'affectation au 31 décembre 2011 en France métropolitaine (en %)



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

Champ : Agents civils rémunérés par des ministères civils (Hors Épa, hors Défense). Emplois principaux, tous statuts, hors bénéficiaires de contrats aidés, enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et hors militaires. France métropolitaine.

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 ministère des affaires étrangères et européennes localisés à l'étranger ne sont pas pris en compte.

Encadré 5 : Les bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique

Au 31 décembre 2011, en France (Métropole + DOM), on comptabilise 134 500 bénéficiaires de contrats aidés dans les trois versants de la fonction publique, soit quasiment la moitié de la population globale des bénéficiaires de contrats aidés tous secteurs confondus. Un contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation : il relève du code du travail et du régime général de protection sociale.

Les contrats aidés s'inscrivent dans la politique gouvernementale de soutien à l'emploi : leurs variations sont par nature dépendantes de la conjoncture économique et résultent de mesures de politique de l'emploi qui ne relèvent pas directement de la gestion de l'emploi public. Les bénéficiaires de contrats aidés peuvent être concernés par les politiques de gestion des Ressources Humaines des employeurs publics.

Évolutions contrastées des effectifs de contrats aidés en 2011 selon les versants de la fonction publique

Fin 2011, les bénéficiaires de contrats aidés employés dans la fonction publique se répartissent comme suit : 50,2 % dans la FPE concentrés essentiellement dans les EPLE rattachés aux ministères de l'enseignement ; 38,1 % dans la FPT avec les deux-tiers des effectifs employés dans le secteur communal ; 11,7 % dans la FPH en grande partie employés dans les hôpitaux publics.

Au total, sur les trois versants de la fonction publique, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés baisse de 5,7 % entre fin 2010 et fin 2011. Alors qu'il augmente dans la FPE (+ 17 %), le nombre de bénéficiaires de contrats aidés diminue très nettement dans la FPT et la FPH (- 21 % pour chacun des versants). Ces fortes baisses interviennent début 2011 dans un contexte de reprise de l'emploi et font suite à la réduction des enveloppes consacrées à cette politique de soutien à l'emploi. Dans la FPE, une attention particulière est portée fin 2010 à certains secteurs, avec notamment les renouvellements d'emplois de vie scolaire, qui entraînent la hausse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés à l'Éducation nationale.

Figure V 1.1-17 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique fin 2010 et fin 2011
(en milliers)

		Fin 2010	Fin 2011	Évolution sur un an (%)
Fonction publique de l'Etat	Ministères	2,0	3,1	
	EPA de la FPE	55,6	64,4	
	Total	57,6	67,5	17,2
Fonction publique territoriale	Communes	43,5	33,2	
	Départements	5,0	4,9	
	Régions	0,2	0,5	
	Total collectivités territoriales	48,7	38,6	
	Établissements communaux	6,4	5,7	
	Établissements intercommunaux	9,7	6,8	
	Établissements départementaux	0,2	0,1	
	Autres Epa locaux	0,1	0,1	
	Total Epa	16,4	12,6	
Total	65,1	51,2	-21,4	
Fonction publique hospitalière	Hopitaux	14,2	10,8	
	Établissements d'hébergement pour personnes	5,0	4,3	
	Autres établissements médico-sociaux	0,7	0,7	
Total FPH	19,9	15,8	-20,7	
Ensemble 3FP	Total	142,6	134,5	-5,7

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

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

Le recours aux contrats aidés est très variable selon les départements

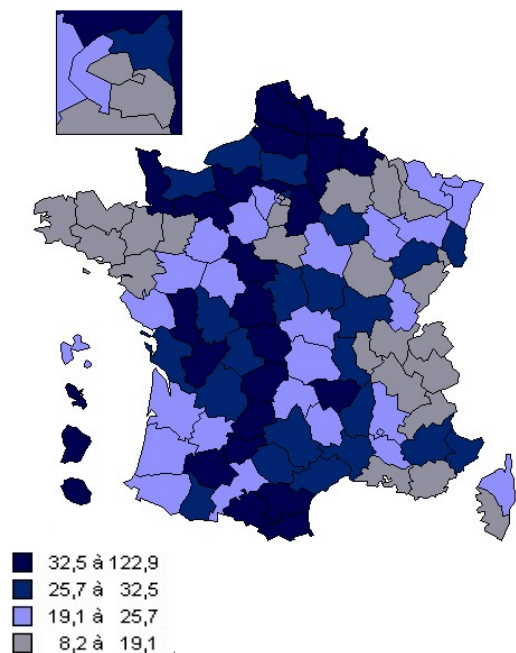
Compte tenu des disparités observées au niveau local, il importe de compléter l'approche usuelle de l'emploi public en observant, au niveau départemental, le rapport entre le nombre de bénéficiaires de contrats aidés et le nombre d'agents publics (civils + militaires, hors bénéficiaires de contrats aidés) tels que comptabilisés par la DGAFP.

Fin 2011, à l'exception de la Guadeloupe (26 ‰), le nombre de bénéficiaires de contrats aidés pour mille agents publics est supérieur à la moyenne nationale (25 ‰) dans chacun des trois autres départements d'outre-mer. Il s'établit à 58 ‰ à la Martinique, à 80 ‰ en Guyane et à 123 ‰ à la Réunion.

Les départements d'Île-de-France présentent une certaine homogénéité en termes de nombre de bénéficiaires de contrats aidés pour mille agents publics. A l'exception des départements de Seine-et-Marne et du Val-D'oise mieux dotés en termes de bénéficiaires de contrats aidés pour mille agents publics (respectivement 35 ‰ et 33 ‰), les autres départements affichent un ratio compris entre 13 ‰ et 21 ‰.

Les départements du nord, centre et sud de la France présentent des ratios plus élevés que la moyenne nationale. Situés dans des régions à fort taux de chômage, les départements de l'Aisne (61 ‰) et du Pas de Calais (50 ‰) sont les deux départements du nord présentant le nombre de bénéficiaires de contrats aidés pour mille agents publics le plus élevé. Dans les départements des régions Bretagne et Pays de la Loire, le recours aux contrats aidés est moindre qu'au niveau national. Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés pour mille agents publics ne dépasse pas 10 ‰.

Figure V 1.1-18 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés rapporté au nombre d'agents publics (civils + militaires, hors bénéficiaires de contrat aidés) par département au 31 décembre 2011 (Métropole + Dom).
(en ‰)



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

Champ : 3FP. Emplois principaux. Métropole + Dom.

Ratio : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés rapporté au nombre d'agents publics (civils + militaires, hors bénéficiaires de contrat aidés) par département au 31 décembre 2011 (Métropole + Dom).

Bibliographie

- AMINE, M. et DEVRIENDT, N. (2010), CNFPT, « Les personnels des régions et des départements au lendemain de l'acte II de la décentralisation », Vue 1.2-2 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2009-2010*, DGAFP, La Documentation française
- BAHU M., « Les contrats d'aide à l'emploi en 2011 : des entrées en baisse, mais des contrats plus ciblés sur les publics en difficulté », Dares Analyses n°088, novembre 2012
- BARADJI, E., DOROTHEE, O. et HAMA, S. (2012), « L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2010 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2011-2012, Faits et chiffres*, DGAFP, La Documentation française.
- BARADJI, E., HAMA, S et SCHREIBER, A. (2011), « L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2009 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011, Faits et chiffres*, DGAFP, La Documentation française.
- BARADJI, E. et LAPINTE, A. (2010), « L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2008 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2009-2010*, DGAFP, La Documentation française.
- BRENOT-OULDALI, A. (2010), « L'emploi public dans l'emploi total », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2009-2010*, DGAFP, La Documentation française.
- BESSON, L. (2013), « L'emploi territorial en 2011 : stabilisation des effectifs globaux et moindre recours aux contrats aidés », DGCL, *Bulletin d'information statistique de la DGCL*, n°96, juillet
- BESSON, L. (2012), « La croissance des effectifs dans la fonction publique territoriale ralentit depuis 2008 », DGCL, *Bulletin d'information statistique de la DGCL*, n°89, juillet
- DOROTHEE, O. et HAMA, S. (2013), « Etat : localisation par région et par service », Stats rapides, DGAFP, juin
- DOROTHEE, O., HAMA, S., KEROUANTON, M.-H. et Morel-Mottet, Q. (2012), « La localisation des agents de l'État sur le territoire métropolitain entre fin 2006 et fin 2009 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2011-2012, Faits et chiffres*, DGAFP, La Documentation française.
- ERNST, E et DOROTHEE, O. (2013), « L'emploi dans la fonction publique en 2011 », Insee première, n°1460, juillet
- POTTIER, Ph. (2008), « L'emploi territorial progresse fortement dans les intercommunalités », *Insee Ile-de-France à la page*, n° 295.
- « Les compétences transférées dans les finances des départements et des régions : retour sur la décentralisation » (2010), DGCL, *BIS* n° 72, juin
- « Le panorama des établissements de santé, édition 2011 », Drees, *Études et statistiques*.
- Observatoire national de la démographie des professions de santé (ONDPS) (2010), rapport 2010-2011, La Documentation française.
- Pôle Fonction Publique, Insee Bretagne (2010), « L'emploi dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2006, 2007 et 2008 », *Insee Résultat*, n° 108 Société.

Vue 1. 2

Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2011

Olivier Dorothée
Pauline Le Falher
Mélinée Treppoz
DGAFP¹

Au 31 décembre 2011, 5,359 millions d'agents (hors bénéficiaires de contrats aidés) travaillent dans la fonction publique sur le territoire national (Métropole + DOM). Il s'agit d'une population plus âgée et plus féminisée que celle du secteur privé. Ils sont âgés en moyenne de 42 ans soit deux ans de plus que les salariés du privé. La fonction publique emploie 61 % de femmes contre 44 % dans le privé.

Les caractéristiques des agents de la fonction publique présentent toutefois certaines spécificités selon les versants. La FPH constitue le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes contre 61 % dans la FPT et 54 % dans la FPE. La FPT se distingue des deux autres versants par la proportion nettement supérieure des 50 ans et plus qu'elle emploie relativement aux agents de moins de 30 ans. On compte 3 agents de 50 ans et plus pour un agent de moins de 30 ans dans la FPT, alors que, dans les deux autres versants il y a moins de deux agents de 50 ans et plus pour un agent de moins de 30 ans. La FPE se différencie quant à elle par un niveau de qualification plus élevé de ses agents : 53 % relèvent de la catégorie A contre 29 % dans la FPH et 9 % dans la FPT.

L'analyse des caractéristiques statutaires des agents s'appuie désormais sur une nomenclature des statuts harmonisée sur les trois versants de la fonction publique. Dans les trois versants considérés globalement, la part des non-titulaires est passée de 14,3 % à 16,8 % des effectifs entre fin 2000 et fin 2011. En onze ans, le nombre de non-titulaires a augmenté en moyenne de 2,5 % par an, l'ensemble des agents connaissant pour sa part une progression annuelle moyenne de 0,9 %.

Certains statuts influencent par ailleurs fortement la répartition par genre et par âge (des hommes militaires dans la FPE, des femmes assistantes maternelles et familiales dans la FPT, davantage de jeunes parmi les non-titulaires, etc.), de même que les domaines d'attribution et les filières s'avèrent déterminants : plus de femmes aux ministères du Travail et à l'Éducation nationale, moins à la Défense et à l'Intérieur ; une part de femmes prépondérante dans les filières sociale et médico-sociale de la FPT et soignante et administrative dans la FPH. Enfin, si les femmes qui occupent des emplois d'encadrement supérieur et de direction restent minoritaires, elles sont presque systématiquement plus jeunes en moyenne que les hommes.

Plus de femmes dans la fonction publique que dans le secteur privé

Les agents en emploi dans la fonction publique présentent certaines spécificités sociodémographiques par rapport aux salariés du privé. La proportion de femmes, largement majoritaires dans l'ensemble de la fonction publique, en constitue une. Au 31 décembre 2011, on compte 61 % de femmes dans la fonction publique, contre 44% parmi les salariés du secteur privé. La FPH constitue le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes, proportion qui atteint 87 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées. Cette part s'élève à 61 % dans la fonction publique territoriale et varie selon le type de collectivité, dans le contexte particulier de développement des structures intercommunales. Ainsi, les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux et plus des deux tiers d'entre eux dans les départements. Inversement, elles ne constituent qu'un quart des effectifs des établissements départementaux et la moitié dans les structures intercommunales. Dans la FPT, la part des femmes varie également selon la taille des communes. Elle s'établit à 57 % dans les communes de moins de 2 000 habitants et culmine à 64 % dans les communes de plus de 50 000 habitants. Enfin, avec 54% de femmes, la fonction publique de l'État est la moins féminisée : les femmes sont davantage présentes dans les EPA que dans les ministères.

¹ Département des études et des statistiques.

Une fonction publique plus âgée surtout dans la territoriale

Les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que ceux du secteur privé (42 ans contre 40 ans pour le privé). L'âge médian est également plus élevé dans la fonction publique (43 ans contre 41 ans pour le privé). Le profil par âge des secteurs public et privé indique une proportion de salariés de moins de 30 ans supérieure dans le secteur privé, alors qu'inversement, la proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique (voir figure V 1.2-2). On compte un agent de 50 ans ou plus, pour un agent de moins de 30 ans dans le privé alors que ce ratio est de 2 dans l'ensemble de la fonction publique. Cette situation résulte du rythme des recrutements et départs à la retraite passés.

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 principe même de la carrière conduit, dans la fonction publique, au maintien en emploi des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents du secteur public, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé, explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Figure V 1.2-1 : Effectifs, part des femmes et âge des agents des trois fonctions publiques par type d'employeur au 31 décembre 2011

	Effectifs (en milliers)	Part de femmes (en %)	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	1 965,9	53	41	43	42	17	12	15	26	30	28
Épa	432,8	56	41	41	41	22	21	21	29	27	28
Total	2 398,7	54	41	42	42	18	14	16	27	29	28
FPT											
Communes	1 012,7	60	44	44	44	12	12	12	35	34	34
Départements	292,5	68	45	46	46	7	7	7	39	40	40
Régions	80,0	58	46	46	46	6	6	6	37	37	37
Total collectivités territoriales	1 385,2	61	44	44	44	10	10	10	36	35	35
Établissements communaux	128,5	88	43	43	43	14	13	14	31	33	33
Établissements intercommunaux	245,4	51	43	42	42	13	15	14	30	26	28
Établissement départementaux	65,7	26	39	40	40	17	18	18	20	22	20
Autres Épa locaux	5,8	50	43	41	42	13	20	16	31	25	28
Total Épa	445,5	58	42	42	42	14	14	14	27	29	28
Total	1 830,7	61	44	44	44	11	11	11	33	34	34
FPH											
Hopitaux	1 020,6	77	43	41	41	16	21	20	34	26	28
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	76,3	87	44	41	41	13	19	18	33	25	26
Autres établissements médico-sociaux	32,6	66	43	42	42	14	17	16	30	28	29
Total	1 129,4	77	43	41	41	15	20	19	34	26	28
3 FP	5 358,8	61	42	42	42	15	15	15	30	30	30
Privé	16 165,0	44	40	40	40	23	22	23	24	25	24

Source : SIASP pour la fonction publique, Enquête emploi pour le secteur privé, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

Champ privé : France métropolitaine. Hors stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés.

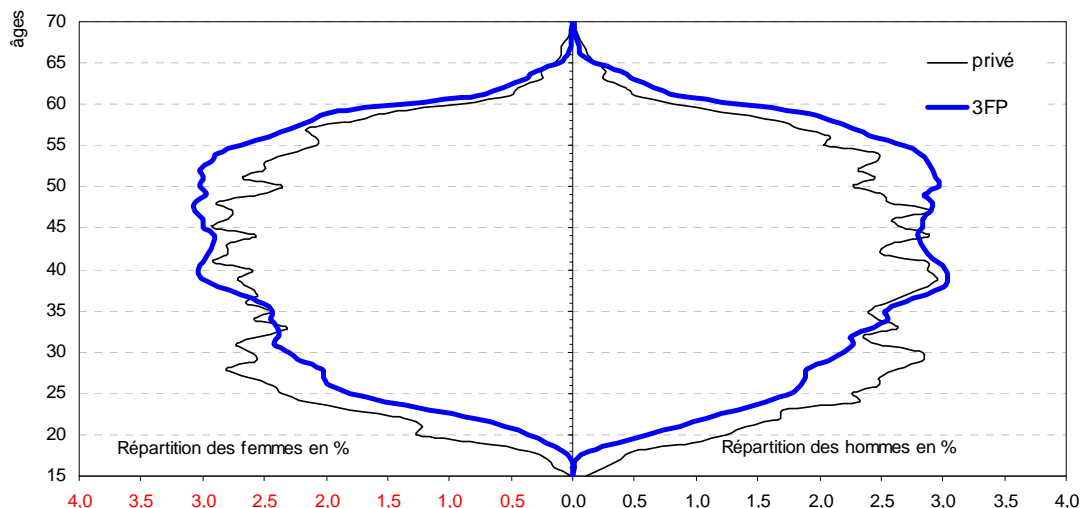
Il existe des différences notables entre les versants : les agents de la FPT sont les plus âgés (44 ans en moyenne), ceux de la FPH sont les plus jeunes (41 ans). L'âge moyen des agents de la FPE est de 42 ans. Les pyramides des âges par versant de la fonction publique font aussi état d'une certaine hétérogénéité entre versants. La part des 50 ans et plus est nettement supérieure dans la FPT (34 % des agents), notamment dans les départements et les régions où cette part s'élève respectivement à 40 % et 37 % des effectifs. C'est de ce fait dans ces collectivités que l'âge moyen des agents est le plus élevé (46 ans) : ce phénomène est en partie lié au transfert de personnels de l'État, eux-mêmes en moyenne plus âgés, vers la fonction publique territoriale, dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation.

Plus généralement, les personnels des collectivités territoriales sont plus âgés que ceux employés dans les Épa locaux (44 ans en moyenne contre 42 ans). Seul un agent employé par la FPT sur dix a moins de 30 ans et les 50 ans et plus sont trois fois plus nombreux que les moins de 30 ans. Ce ratio s'élève à 1,5 dans la FPH et 1,8 dans la FPE, pour une part de 50 ans et plus de 28 % dans chacun de ces versants. La part des 55 ans et plus s'abaisse à 17 % dans la FPT, 15 % dans la FPE et 13 % dans la FPH, compte tenu de la possibilité offerte

aux catégories actives de bénéficier d'un départ à la retraite dès 55, voire 50 ans, avant que la réforme de 2010 ne conduise au relèvement progressif de ces bornes d'âge de 2 ans (départ à 57 ou 52 ans)².

Dans la FPE, la répartition par âge varie selon le type d'employeur. Ainsi, les agents des Épa, en moyenne âgés de 41 ans, sont plus jeunes que ceux des ministères (42 ans), 21 % d'entre eux ont moins de 30 ans contre 15 % dans les ministères. On note également que les femmes sont un peu plus âgées que les hommes dans les ministères alors qu'il n'y a pas de différences entre hommes et femmes dans les Épa. Enfin, dans la FPH, les hommes sont plus âgés que les femmes quel que soit le type d'établissement (voir figure V 1.2-1).

Figure V 1.2-2 : Ventilation par âge des effectifs du secteur privé et de la fonction publique fin 2011

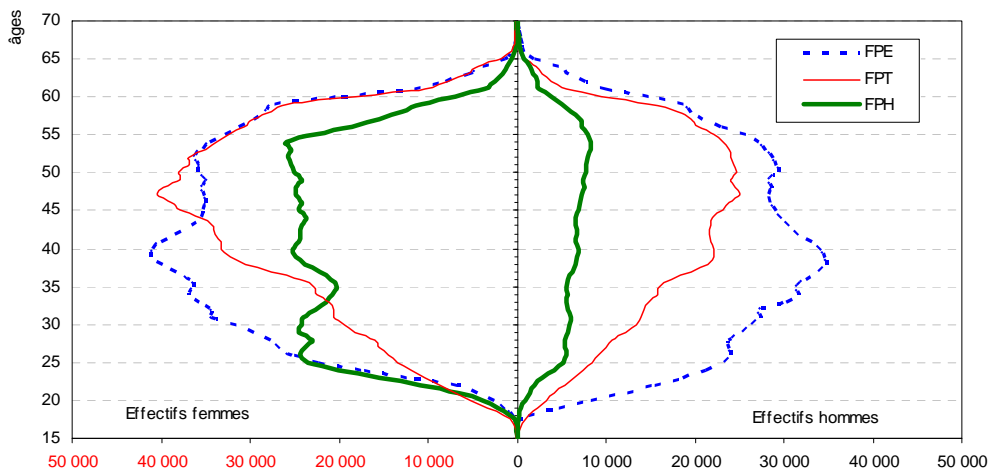


Source : Enquête emploi Insee, 4ème trimestre 2011 pour le secteur privé, SIASP, Insee, pour les 3FP, traitements DGAFP, département des études et des statistiques

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

Champ privé : France métropolitaine. Hors stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés.

Figure V 1.2-3 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2011



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

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

² Dans les régimes de fonctionnaires, les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de « catégorie active » pouvaient partir à la retraite dès 55 ans, ou 50 ans pour certaines professions jusqu'en 2010, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées ayant été progressivement relevées de 2 ans suite à la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

La notion de services actifs est liée à l'occupation d'un emploi présentant un « risque particulier » ou des « fatigues exceptionnelles ». Dans la FPE, sont entre autres concernés les personnels actifs de la Police nationale, les surveillants pénitentiaires et les instituteurs ; dans la FPT, ce sont par exemple les emplois des agents des réseaux souterrains des égouts, des sapeurs pompiers professionnels et des agents de salubrité et dans la FPH, ce sont essentiellement des personnels en contact avec les malades (infirmiers, personnels paramédicaux et hospitaliers, assistantes sociales). Voir l'encadré 1 de la vue 2.2 pour une estimation des effectifs concernés et les définitions et méthodes des fiches thématiques sur les retraites pour les bornes d'âges selon les emplois classés en catégories actives.

Certains statuts influencent fortement la répartition par sexe et la pyramide des âges

Certains statuts, qui permettent de distinguer des agents aux conditions d'emploi ou aux métiers spécifiques, font état de différences marquées entre hommes et femmes : les hommes sont beaucoup plus nombreux parmi les militaires (85 %) et les ouvriers d'État (87 %) dans la FPE. À l'inverse, les femmes sont surreprésentées parmi les assistants maternels et familiaux de la FPT (96 %). Parmi les médecins de la FPH, on compte moins de femmes (46 %) que d'hommes, alors que les femmes représentent 77 % de l'ensemble des effectifs de la FPH.

Des non-titulaires et des militaires plus jeunes parmi les agents de la FPE

Dans la FPE, les ouvriers d'État constituent la population la plus âgée (48 ans), la moitié d'entre eux ont 50 ans ou plus et 3 % d'entre eux ont moins de 30 ans (voir figure V 1.2-4). À contrario, les militaires et les non-titulaires sont les plus jeunes (34 et 38 ans en moyenne) avec une part des moins de 30 ans plus élevée (entre 30 % et 40 %). Certains militaires de par leur statut bénéficient de conditions leur permettant de partir en retraite plus tôt. Quant aux non-titulaires - qui constituent une population au turn-over élevé- leur proportion diminue progressivement avec l'âge. À titre d'illustration, seuls 32 % des non-titulaires présents en 2003 sont encore non-titulaires de l'État quatre ans après contre 55 % qui ont quitté l'État et 13 % qui sont devenus titulaires³.

Pour ce qui concerne les titulaires, plus de la moitié d'entre eux ont entre 30 et 49 ans. La part des moins de 30 ans parmi les titulaires est nettement plus faible que chez les non-titulaires (8 % contre 33 %). Parmi les militaires, 48 % des femmes ont moins de 30 ans, contre 37 % des hommes, ce qui semble illustrer une féminisation plus récente des corps concernés.

Des non-titulaires jeunes et des assistants maternels et familiaux âgés dans la FPT

Dans la FPT, les non-titulaires sont les plus jeunes avec un âge moyen de 39 ans contre 44 ans pour l'ensemble des agents et une proportion de non-titulaires de moins de 30 ans portée à 29 % contre 11 % pour l'ensemble des agents de moins de 30 ans dans la FPT.

Au contraire, les assistants maternels et familiaux sont les plus âgés : 51 ans en moyenne. Plus de la moitié d'entre eux ont 50 ans ou plus, et 10 % seulement ont moins de 40 ans (1 % a moins de 30 ans).

Des non-titulaires et des femmes médecins plus jeunes dans la FPH

Dans la FPH, les femmes représentent 50 % des médecins (y compris internes) alors qu'elles constituent 77 % des effectifs de l'ensemble de la FPH. Elles sont en moyenne plus jeunes que les hommes quel que soit leur statut (41 ans contre 43 pour les hommes), et plus encore parmi les médecins (39 ans contre 45 ans).

La structure par âge des médecins dépend toutefois fortement du genre. La part des moins de 30 ans est bien plus élevée chez les femmes (32 %) que chez les hommes (17 %), tandis que presque la moitié des hommes médecins ont 50 ans ou plus (42 % contre 24 % de femmes). Ce constat témoigne d'une féminisation plus récente de la profession des médecins dans la FPH.

Les non-titulaires constituent la catégorie la plus jeune de la FPH. Ils ont en moyenne 35 ans alors que les titulaires et les médecins ont en moyenne 43 et 42 ans. Les non-titulaires sont plus nombreux parmi les moins de 30 ans (43 % ont moins de 30 ans) puis leur proportion diminue fortement au fil des âges.⁴

³ Voir Lapinte A. (2012), « La situation en 2007 des non-titulaires présents dans la fonction publique de l'État en 2003 », Dossier 1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et Chiffres*, 2010-2011, DGAFP, La Documentation française.

⁴ Voir dossier 1 « La diversité des statuts dans la fonction publique »

Figure V 1.2-4 : Répartition par genre et âge selon le statut dans les trois versants de la fonction publique fin 2011

	Effectifs (en milliers)	Part de femmes (en %)	Âge moyen			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
			Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE											
Titulaires	1 551,8	59	44	44	44	7	9	8	34	32	33
Non-titulaires	347,9	60	37	38	38	38	29	33	21	20	20
Militaires et militaires volontaires	318,3	15	34	31	34	37	48	39	8	4	8
Autres catégories et statuts	180,7	61	46	44	45	6	10	8	42	33	36
<i>dont maîtres du privé</i>	141,0	74	45	43	44	7	10	9	35	31	32
<i>dont ouvriers d'Etat</i>	37,5	13	48	49	48	3	2	3	49	55	50
Total	2 398,7	54	41	42	42	18	14	16	27	29	28
FPT											
Titulaires*	1 410,0	58	45	45	45	7	6	7	36	36	36
Non-titulaires	359,8	67	39	39	39	29	29	29	23	22	22
Autres catégories et statuts	60,8	88	32	48	46	62	9	16	22	54	50
<i>dont assistantes maternelles</i>	50,4	96	52	51	51	0	1	1	67	59	59
Total	1 830,7	61	44	44	44	11	11	11	33	34	34
FPH											
Titulaires	824,8	81	44	42	43	9	14	13	36	29	30
Non-titulaires	193,8	79	36	34	35	37	45	43	17	14	14
Autres catégories et statuts	110,8	51	45	39	42	17	31	25	42	25	33
<i>dont médecins yc internes</i>	107,5	50	45	39	42	17	32	25	42	24	33
Total	1 129,4	77	43	41	41	15	20	19	34	26	28
Total 3FP											
Titulaires	3 786,6	63	45	44	44	7	9	9	35	33	33
Non-titulaires	901,5	67	38	37	37	34	33	34	21	19	20
Militaire et militaires volontaires	318,3	15	34	31	34	37	48	39	8	4	8
Autres catégories et statuts	352,4	62	45	44	44	14	15	15	41	36	38
<i>dont maîtres du privé</i>	141,0	74	45	43	44	7	10	9	35	31	32
<i>dont ouvriers d'Etat</i>	37,5	13	48	49	48	3	2	3	49	55	50
<i>dont assistantes maternelles</i>	50,4	96	52	51	51	0	1	1	67	59	59
<i>dont médecins yc internes</i>	107,9	50	45	39	42	17	32	25	42	24	33
Total	5 358,8	61	42	42	42	15	15	15	30	30	30

Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP, départements des études et des statistiques

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

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

La part des non-titulaires est passée de 14,3 % à 16,8 % dans l'ensemble de la fonction publique entre 2000 et 2011

Suite aux engagements pris dans le volet statistique du protocole d'accord de mars 2011 portant sur la « Sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique », des progrès ont été récemment réalisés en matière d'identification des statuts des individus dans les sources d'information statistique, sur la base de définitions harmonisées dans les trois versants de la fonction publique. Ces travaux ont permis de réviser les séries longues par rapport aux éditions précédentes et de décliner l'analyse statistique selon une nomenclature harmonisée sur les trois versants (voir dossier 1 consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique).

Dans les trois versants de la fonction publique considérés globalement, la part des non-titulaires est passée de 14,3 % à 16,8 % des effectifs entre fin 2000 et fin 2011. En onze ans, le nombre de non-titulaires a augmenté en moyenne de 2,5 % par an, l'ensemble des agents connaissant pour sa part une progression annuelle moyenne de 0,9 %.

Au cours de cette période, le nombre de non-titulaires dans la FPH s'est nettement accru (+ 4,3 % en moyenne par an), leur part dans l'emploi passant ainsi de 13,1 % en 2000 à 17,2 % en 2011. En hausse continue depuis 2000 (+ 2,7 % en moyenne par an), le nombre de non-titulaires de la FPT s'est stabilisé en 2008 et 2009 avant de diminuer en 2010 (-1,7 %) puis de repartir à la hausse en 2011 (+ 5,7 %) : ils représentent 19,7 % de l'emploi dans la FPT fin 2011. Enfin, dans la FPE, la part des non-titulaires a fortement progressé entre fin 2000 et fin 2011, passant de 11,7 % à 14,5 %, dans un contexte de réduction des effectifs globaux. Après le pic atteint en 2010, les effectifs de non-titulaires ont diminué de 5,8 % en 2011.

Figure 1.2-5 : Evolution des salariés de la fonction publique par statut (*) entre fin 2000 et fin 2011

	2000 (1)	2010 (1)	2011	Évolution annuelle moyenne sur 2000/2011 (en %)
FPE, y compris ÉPA				
Titulaires	1 749 261	1 581 958	1 551 763	-1,1
Non-titulaires	301 322	369 202	347 920	1,3
Militaires (2)	316 228	322 276	318 292	0,1
Autres catégories et statuts (3)	205 527	184 634	180 698	-1,2
Total	2 572 338	2 458 070	2 398 672	-0,6
Part de non-titulaires (en %)	11,7	15,0	14,5	
FPT, y compris ÉPA				
Titulaires (4)	998 698	1 412 335	1 410 016	3,2
Non-titulaires	267 036	340 303	359 836	2,7
Autres catégories et statuts (3)	62 193	58 387	60 811	-0,2
Total	1 327 926	1 811 025	1 830 663	3,0
Part de non-titulaires (en %)	20,1	18,8	19,7	
FPH				
Titulaires	717 902	821 427	824 797	1,3
Non-titulaires	121 483	180 142	193 793	4,3
Autres catégories et statuts (3)	91 337	108 985	110 848	1,8
Total	930 721	1 110 554	1 129 438	1,8
Part de non-titulaires (en %)	13,1	16,2	17,2	
FPE+FPT+FPH				
Titulaires (4)	3 465 861	3 815 720	3 786 576	0,8
Non-titulaires	689 841	889 647	901 549	2,5
Militaires (2)	316 228	322 276	318 292	0,1
Autres catégories et statuts (3)	359 056	352 006	352 357	-0,2
Total	4 830 986	5 379 649	5 358 773	0,9
Part de non-titulaires (en %)	14,3	16,5	16,8	

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

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

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (voir note 3 et Dossier 1 consacré à "La diversité des statuts dans la fonction publique" du présent Rapport annuel). Les séries longues ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (142 400) et d'un Épa de 8 000 agents.

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

(3) 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.

(4) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires

Une structure par genre et âge également influencée par les domaines d'attribution et les filières

La FPE emploie 82 % de ses agents dans les ministères et 18 % dans les établissements publics administratifs (Épa). Compte tenu de la diversité et de la spécificité des métiers qu'offre chaque domaine et type de structure (ministères et Épa), la répartition par genre et âge n'est pas la même au sein même des ministères et des Épa, mais aussi pour un même domaine entre les ministères et les Épa.

La part des femmes varie selon les ministères et les Épa

Les ministères les plus féminisés sont ceux de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative (70 %) - où la majorité des enseignants sont des femmes (69 %) - et du Travail, emploi et santé (65 %) alors qu'elles sont en moyenne 53 % dans l'ensemble des ministères. À l'inverse, les ministères de la Défense et anciens combattants (composé essentiellement de militaires dont 85 % sont des hommes), de l'Intérieur, outre-mer, collectivités

territoriales et immigration (qui comprend entre autres la police où 74 % sont des hommes) et de l'Écologie, développement durable, transport et logement sont plus masculinisés. Cela s'explique par la spécificité des métiers proposés selon les ministères.

Les Épa sont légèrement plus féminisés que leurs ministères de tutelle (56 % de femmes dans les Épa contre 53 % dans les ministères). Les femmes sont surtout nombreuses dans les Épa sous tutelle des ministères de l'Économie, finances et industrie (71 %) et du Travail, emploi et santé (68 %). À l'inverse, les hommes sont plus nombreux dans les Épa sous tutelle du ministère de l'Écologie (61 %) (voir figure V 1.2-6).

Des ministères et Épa plus jeunes que d'autres

Les agents des ministères sont en moyenne légèrement plus âgés que ceux des Épa : 42 contre 41 ans. Cette situation est particulièrement prononcée pour les agents du ministère de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative. En effet, les Épa sous tutelle de ce ministère, comme par exemple les établissements d'enseignement du second degré (collèges, lycées) et le centre national d'enseignement à distance (Cned), emploient des agents qui ont en moyenne 10 ans de moins que ceux du ministère. Ces Épa ont les effectifs les plus jeunes avec 50 % de moins de 30 ans (contre 21 % dans l'ensemble des Épa). À l'inverse, les Épa rattachés au ministère du Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'État (incluant notamment la Caisse des Dépôts et consignations) disposent des effectifs les plus âgés (48 ans).

Les ministères sont aussi marqués par une forte hétérogénéité en termes de répartition par âge. On recense parmi les ministères les plus jeunes, la Défense et anciens combattants (en moyenne 36 ans) où la part des moins de 30 ans est la plus élevée (34 % contre 15 % pour l'ensemble des ministères) et l'Intérieur (en moyenne 39 ans). Les ministères les plus âgés sont ceux du Travail, emploi et santé et de la Culture et communication (en moyenne 48 ans, et plus de la moitié de 50 ans et plus), puis les ministères économique et financier avec un âge moyen de 47 ans.

Figure V 1.2-6 : Comparaison de la distribution des agents par genre et âge selon le domaine et le type de structure dans la FPE fin 2011

	Part des femmes (en %)		Âge moyen (en années)		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)	
	Ministères	Épa	Ministères	Épa	Ministères	Épa	Ministères	Épa
Affaires étrangères et européennes	49	66	45	41	9	15	39	24
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	56	60	46	41	6	20	39	24
Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'État	59	62	47	48	5	6	48	55
Économie, finances et industrie	55	71	47	43	10	9	51	30
Culture et communication	52	53	48	43	4	15	50	29
Défense et anciens combattants	21	46	36	41	34	24	15	34
Écologie, développement durable, transports et logement	36	39	46	45	8	10	43	37
Éducation nationale, jeunesse et vie associative	70	66	43	33	11	50	29	11
Enseignement supérieur et Recherche	47	49	46	42	6	20	40	29
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	27	66	39	43	20	12	20	29
Justice et libertés	54	60	43	44	13	8	29	32
Services du Premier ministre	53	58	46	39	9	27	42	21
Travail, emploi et santé	65	68	48	44	5	11	52	38
Total	53	56	42	41	15	21	28	28

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

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

Des filières très typées en fonction du genre dans la FPT ...

Dans la FPT, les agents travaillent principalement dans les filières technique (45 %) et administrative (22 %). Certaines filières sont plus féminisées que d'autres compte tenu de leur domaine d'intervention, avec en tête les filières sociale et médico-sociale (96 % de femmes contre 61 % en moyenne toutes filières confondues), administrative (82 %), médico-technique (74 %) et la filière animation (71 %). À l'inverse, on dénombre peu de femmes dans les filières incendie-secours (4 % de femmes seulement), sécurité (21 %) et sportive (28 %). Toutefois, la part de moins de 30 ans plus importante parmi les femmes que parmi les hommes dans les filières sportives, sécurité et incendie pourrait être le signe d'une féminisation à l'œuvre dans ces filières.

On trouve des filières plus jeunes dans l'animation (36 ans en moyenne) et l'incendie (39 ans en moyenne). Ces deux filières, où la condition physique joue un rôle important, concentrent les proportions de moins de 30 ans les plus élevées, respectivement 33 % et 17 % contre 11 % pour l'ensemble. À l'inverse, la filière technique est la filière la plus âgée de la FPT avec un âge moyen de 45 ans et une proportion de 50 ans et plus portée à 37 % contre 34 % pour l'ensemble des agents.

Figure V 1.2-7 : Répartition par genre et âge selon les filières dans la fonction publique territoriale fin 2011

	Effectifs (en milliers)	Part de femmes (en %)	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
FPT											
Administrative	404,2	82	44	44	44	11	9	10	34	32	33
Animation	83,6	71	34	36	36	35	32	33	6	14	12
Culturelle	71,0	63	44	43	43	11	13	12	34	31	32
Incendie et secours	39,2	4	39	35	39	17	27	17	19	8	18
Médico-sociale	75,7	96	46	43	43	11	13	13	45	31	31
Médico-technique	2,3	74	42	41	41	12	11	12	26	24	24
Sécurité-Police municipale	20,7	21	43	39	43	7	14	9	29	16	26
Sociale	163,7	96	43	44	44	12	12	12	30	33	33
Sportive	18,9	28	43	40	42	12	18	14	31	20	28
Technique	823,1	41	45	45	45	9	8	9	36	38	37
Hors filière ⁽¹⁾	99,5	80	43	47	46	21	10	12	37	48	46
Indéterminée	28,8	52	39	40	39	28	25	27	25	27	26
Total	1 830,7	61	44	44	44	11	11	11	33	34	34

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

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

Note de lecture : dans la filière administrative : 11 % des hommes ont moins de 30 ans, 34 % des hommes ont 50 ans ou plus et 55 % des hommes ont entre 31 et 49 ans.

(1) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les collaborateurs de cabinet, les agents sur PACTE. Cette année, les assistants maternels et familiaux sont également classés en hors filière. Dans la précédente édition du rapport annuel, les assistants maternels et familiaux étaient classés dans la filière "Indéterminée".

... comme dans la FPH

Les filières administrative et soignante sont les filières les plus féminisées de la FPH avec près de 9 femmes pour 10 agents. À contrario, la filière technique-ouvrière - qui regroupe 10 % des agents de la FPH (hors médecins et internes)- est la seule filière où les hommes sont plus nombreux que les femmes.

Dans la filière soignante - qui compte 69 % des agents de la FPH (hors médecins et internes)- on trouve relativement plus de jeunes (40 ans en moyenne) et la part des moins de 30 ans la plus élevée (21 % de moins de 30 ans). À l'inverse, les filières administrative et technique-ouvrière comptent le plus d'agents âgés de 50 ans et plus (35 % contre 27 % pour l'ensemble).

Les hommes sont plus âgés que les femmes quel que soit le type de filière. Cette situation est particulièrement prononcée dans les filières administrative (46 ans en moyenne pour les hommes contre 43 ans pour les femmes) et socio-éducative (44 ans contre 41 ans).

Figure V 1.2-8 : Répartition des personnels non médicaux par genre et âge selon les filières dans la fonction publique hospitalière fin 2011

	Effectifs (en milliers)	Part de femmes (en %)	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
FPH											
Administrative	112,1	89	46	43	44	11	12	12	45	34	35
Médico-technique	52,1	70	43	41	42	16	21	19	36	31	32
Socio-éducative	24,4	78	44	41	41	10	20	18	34	26	28
Soignante	708,6	87	41	40	40	18	21	21	27	24	24
Technique-ouvrière	111,6	34	44	44	44	12	12	12	35	35	35
Hors filière	5,0	72	40	45	43	30	20	23	29	44	40
Indéterminée	8,1	54	40	40	40	21	25	23	25	27	26
Total	1 022,0	80	43	41	41	15	20	19	32	26	27

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

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

Des structures de qualification sensiblement différentes dans les trois fonctions publiques

Les catégories (ou niveaux) hiérarchiques⁵ 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.

Si dans les trois fonctions publiques réunies, près de trois agents sur dix appartiennent à la catégorie A, la part de cette catégorie est beaucoup plus forte dans la FPE que dans les deux autres versants : fin 2011, 53 % des agents appartiennent à cette catégorie dans la FPE (60 % hors militaires) contre 9 % dans la fonction publique territoriale et 29 % dans la fonction publique hospitalière, en y incluant les médecins. La catégorie A est prépondérante dans la fonction publique de l'État en raison du poids des enseignants. En effet, dans la FPE fin 2011, 98 % des enseignants sont de catégorie A contre 27 % des agents civils hors enseignants. Par rapport à 2000, la part des agents de catégorie A a progressé de 12 points dans ce versant. Cette évolution est en grande partie due au remplacement progressif du corps des instituteurs classé en catégorie B jusqu'en 1990, par le corps des professeurs des écoles, classé en A (voir encadré 1). La requalification des corps d'encadrement et d'application de la Police nationale de catégorie C en catégorie B entre 2005 et 2006 contribue, quant à elle, à la baisse du poids de la catégorie C sur la période étudiée.

La part des agents relevant de la catégorie A a aussi progressé dans la FPH, avec une augmentation de 16 points entre 2000 et 2011. La fonction publique hospitalière a fait l'objet d'importantes mesures de revalorisation au cours des dix dernières années qui ont conduit à requalifier des corps de catégorie B en catégorie A. Les décisions prises dans le cadre du protocole d'accord du 14 mars 2001 conduisent à la requalification en catégorie A de personnels ou de corps classés auparavant en B (notamment, les infirmiers spécialisés⁶). Un nouveau protocole a été signé le 2 février 2010 qui s'est traduit par l'introduction dans la loi du 5 juillet 2010 d'un droit d'option pour les infirmiers diplômés d'État, entre la conservation de la catégorie active et le maintien dans un corps de catégorie B ou l'intégration dans un corps de catégorie A. Au terme des 6 mois pendant lesquels les infirmiers pouvaient exercer leur droit d'option, 52 % des infirmiers ont été intégrés dans le corps des infirmiers de soins généraux classé en catégorie A. Le corps des infirmiers diplômés d'État, classé en catégorie B, a été mis en extinction.

Cependant, les agents de la catégorie C restent plus nombreux dans la FPH et la FPT : plus de trois agents sur quatre dans la FPT et un agent sur deux dans la FPH. Dans les trois fonctions publiques réunies, près d'un agent sur deux appartient à la catégorie C.

Encadré 1 : Les principales requalifications statutaires et indicielles intervenues dans les trois versants de la fonction publique

- Le corps des professeurs des écoles est créé par la loi d'orientation sur l'éducation n°89-486 du 10 juillet 1989, avec la création des IUFM dès le 1er septembre 1990 en remplacement des écoles de formation des maîtres qui formaient les instituteurs. Ces derniers ont eu, s'ils le souhaitaient, la possibilité de devenir professeurs des écoles par le biais d'un concours interne ou de promotions spécifiques puis du fait de l'ancienneté.

- Les corps actifs de la Police nationale – le corps d'encadrement et d'application, le corps de commandement et le corps de conception et de direction – ont connu une réforme profonde en 2004 et 2005 qui s'est traduite par la refonte complète des trois statuts particuliers concernés. Cette « réforme des corps et carrières » de la Police nationale comporte notamment le rehaussement des conditions de recrutement des gardiens de la paix et lieutenants de police qui s'accompagne d'une refonte de leur grille indiciaire.

Ainsi, si l'on retient le niveau de recrutement pour le classement en catégorie hiérarchique comme cela est généralement le cas, le corps d'encadrement et d'application appartient à la catégorie B et le corps de commandement à la catégorie A.

- Les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire ont parallèlement connu une réforme statutaire et indiciaire. La grille du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, ainsi que celle du corps de commandement, ont été alignées sur celles des corps correspondants de la Police nationale. Cependant, contrairement à la Police nationale, le niveau de recrutement n'a pas été relevé et le concours externe reste ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau V (brevet des collèges) pour les surveillants, et aux titulaires d'un diplôme de niveau « bac+2 » pour les lieutenants pénitentiaires. Avec pour critère de classement le niveau de recrutement de l'agent, ces deux corps restent donc respectivement classés en catégories C et B.

⁵ La qualité de la catégorie hiérarchique doit encore faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les non-titulaires.

⁶ Infirmiers anesthésistes, infirmiers de bloc opératoire et puéricultrices.

- 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. A compter du 1er 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 1er 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. A 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).

Figure V 1.2-9 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des trois fonctions publiques en 2000 et 2011

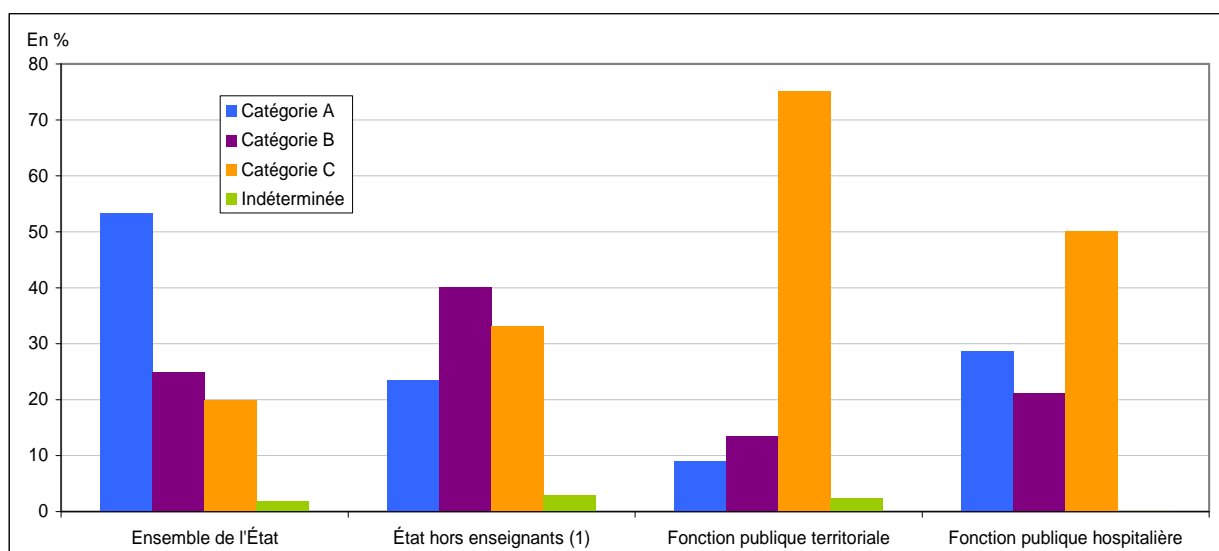
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total	
	2000	2011	2000	2011	2000	2011	2000	2011	2000	2011
Fonction publique de l'État (ministères et Épa)	41,7	53,4	26,4	24,9	31,0	19,9	0,9	1,8	100,0	100,0
Agents civils	46,1	59,6	21,2	20,5	31,7	17,8	1,0	2,1	100,0	100,0
dont enseignants ⁽¹⁾	83,1	97,7	16,8	2,2	0,0	0,0	0,1	0,0	100,0	100,0
hors enseignants	18,7	26,6	24,4	36,4	55,2	33,2	1,7	3,9	100,0	100,0
Militaires	12,7	13,0	61,2	53,4	26,1	33,5	0,0	0,1	100,0	100,0
Fonction publique territoriale	7,9	9,0	13,4	13,5	78,8	75,1	0,0	2,3	100,0	100,0
Fonction publique hospitalière	13,1	28,6	34,4	21,2	47,1	50,1	5,3	0,1	100,0	100,0
Total	26,4	33,0	24,2	20,2	48,0	45,1	1,5	1,6	100,0	100,0
dont civils non-enseignants	13,0	19,3	22,7	21,9	62,4	56,7	2,0	2,1	100,0	100,0

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

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

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

Figure V 1.2-10 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)



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

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

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

Les spécialisations par métier influencent la répartition par catégorie et par genre

Si la féminisation selon la catégorie hiérarchique résulte de l'effet « métier » (par exemple le métier de militaire est surtout exercé par les hommes qui appartiennent le plus souvent à la catégorie B ; le métier d'enseignant par les femmes généralement en catégorie A), elle dépend aussi d'un effet « niveau » qui implique qu'au sein d'une même filière, la part de femmes baisse lorsque le niveau de responsabilité s'élève.

Le taux de femmes est proche dans chacune des trois catégories hiérarchiques (A, B et C), bien que légèrement inférieur au sein de la catégorie B (56 % de femmes contre 62 % parmi les A et les C). Si l'on ne tient pas compte des enseignants, la part de femmes en catégorie A diminue de 4 points.

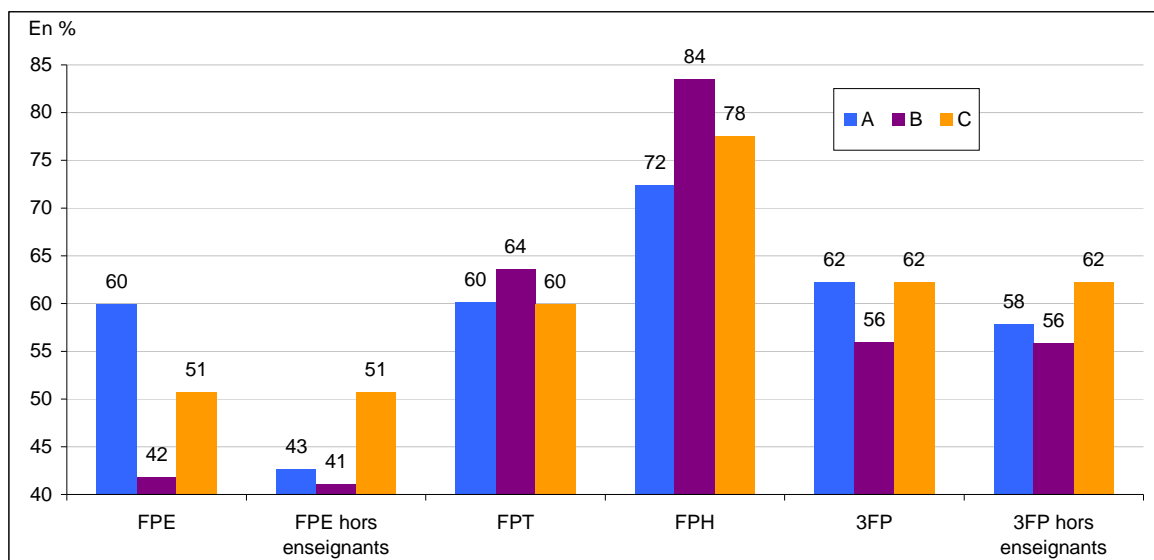
Dans la fonction publique de l'État, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans la catégorie A (60 %) mais cette part chute à 43 % si l'on exclut les enseignants. Les catégories B et C comptent respectivement 42 % (53 % hors militaires) et 51 % (61 % hors militaires) de femmes.

Au sein des ministères, avec plus de 80 % de femmes, ce sont les corps des greffiers, des instituteurs et des professeurs des écoles qui sont les plus féminisés. Les personnels administratifs et techniques de catégorie B comprennent également une part importante de femmes (64 %) plus particulièrement parmi les secrétaires administratifs (75 %). Enfin, les corps d'attachés et d'inspecteurs sont davantage féminisés (51 %) que ceux d'ingénieurs de l'Etat (28 %). Dans les corps de la police nationale, les femmes représentent 20 % des effectifs chez les gardiens de la paix (catégorie B) et 26 % chez les capitaines et lieutenants (catégorie A). Enfin, les corps de militaires comptent très peu de femmes : 13 % parmi les hommes du rang (caporaux et soldats) ou les sous-officiers supérieurs et 12 % parmi les officiers (voir figure 1.2-12).

Dans la fonction publique territoriale, les femmes sont légèrement surreprésentées dans la catégorie B (64 %) en raison de la forte féminisation des filières sociale et administrative dont les métiers relèvent souvent de cette catégorie. Elles occupent 60 % des postes de catégorie A et de catégorie C.

Enfin, dans la fonction publique hospitalière, la catégorie la plus féminisée est aussi la catégorie B (84 %). La catégorie C comprend 78 % de femmes et la catégorie A, 72 %. Dans cette dernière catégorie la proportion de femmes progresse de 10 points en un an en lien avec la réforme du statut des infirmiers. Fin 2011, le corps des infirmiers est constitué très majoritairement de femmes (87 %) et représente la moitié des effectifs de catégorie A de la FPH.

Figure V 1.2-11 : Part de femmes dans chacune des catégories hiérarchiques par versant fin 2011



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

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

Note de lecture : 60 % des agents relevant de la catégorie A dans la FPE sont des femmes.

Figure V 1.2-12 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont:	613 928	53,6	74,0	4,9
Cadres de catégorie A+	34 934	39,5	95,3	2,4
<i>Encadrement et direction</i> ⁽¹⁾	9 137	26,5	99,4	0,4
<i>Inspection, contrôle et expertise</i> ⁽²⁾	11 727	53,5	99,8	0,1
<i>Enseignement supérieur, recherche et assimilés</i> ⁽³⁾	12 045	36,9	95,9	4,0
<i>Officiers généraux</i>	723	2,8	0,0	0,0
Cadres de catégorie A (hors A+)	577 653	54,5	72,7	5,1
<i>Attachés et inspecteurs</i>	37 131	51,0	99,6	0,4
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	8 328	52,4	99,9	0,1
<i>Ingénieurs de l'Etat (sauf militaires)</i>	20 185	27,9	86,8	13,2
<i>Officiers (sauf généraux)</i>	39 733	12,4	0,0	0,0
<i>dont officiers supérieurs</i>	14 079	5,5	0,0	0,0
<i>dont officiers subalternes</i>	25 654	16,2	0,0	0,0
<i>Professeurs certifiés et agrégés</i> ⁽⁴⁾	405 209	61,0	73,8	4,5
<i>Autres enseignants de catégorie A</i>	4 468	45,2	84,8	15,2
<i>Police (commandants)</i>	3 810	15,0	99,4	0,6
<i>Autres cadres A</i>	67 117	53,0	87,9	11,1
Cadres de catégorie B	1 296	41,6	51,3	17,9
Cadres de catégorie indéterminée	45	57,8	91,1	8,9
Professions intermédiaires	748 921	65,9	78,5	4,6
Professions intermédiaires de catégorie A	470 174	75,2	88,5	1,7
<i>Professeurs des écoles</i> ⁽⁴⁾	364 214	82,3	89,3	0,0
<i>Professeurs de lycée professionnel</i>	61 497	48,7	99,4	0,0
<i>Professeur de collège d'enseignement général</i>	4 066	55,7	98,2	0,3
<i>Autres enseignants professions intermédiaires de catégorie A</i> ⁽⁴⁾	15 951	54,9	12,2	45,3
<i>Police (capitaine et lieutenant)</i>	6 853	26,3	99,9	0,1
<i>Autres professions intermédiaires de catégorie A</i>	17 593	63,6	96,1	3,9
Professions intermédiaires de catégorie B	275 514	50,6	62,2	9,4
<i>Greffiers</i>	8 620	87,7	100,0	0,0
<i>Instituteurs</i> ⁽⁴⁾	12 450	83,4	49,7	1,1
<i>Autres enseignants professions intermédiaires de catégorie B</i>	7 772	26,4	0,1	96,5
<i>Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)</i>	113 061	64,2	99,7	0,1
<i>dont secrétaires administratifs</i>	28 157	75,1	99,5	0,0
<i>Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)</i>	1 233	23,6	80,2	19,7
<i>Sous-officiers supérieurs : adjudant-chefs, adjudants et sous-officiers de rang supérieur de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires)</i>	65 381	12,9	0,0	0,0
<i>Autres professions intermédiaires de catégorie B</i>	66 997	57,0	63,9	26,8
Professions intermédiaires de catégorie C	3 172	1,7	1,2	9,5
<i>Agents de maîtrise en maintenance, installation mécanique</i>	2 800	1,5	0,0	0,0
<i>Autres professions intermédiaires de catégorie C</i>	372	3,2	10,2	81,2
Professions intermédiaires de catégorie indéterminée	61	67,2	100,0	0,0
Employés et ouvriers	596 743	36,6	52,9	7,1
Employés et ouvriers de catégorie B	204 249	16,7	48,9	0,1
<i>Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)</i>	99 869	17,9	100,0	0,0
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	42 843	14,9	100,0	0,0
<i>dont gardiens de la paix</i>	57 026	20,1	99,9	0,0
<i>Sous-officiers subalternes : sergents-chefs, sergents et sous-officiers de grade équivalent de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires)</i>	102 952	15,2	0,0	0,0
<i>Autres employés, ouvriers de catégorie B</i>	1 428	40,5	3,9	19,8
Employés et ouvriers de catégorie C	374 598	46,7	57,4	6,8
<i>Adjoint administratifs et adjoints techniques</i>	189 098	70,8	99,4	0,6
<i>Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire</i>	25 984	19,0	94,9	5,1
<i>Militaires et hommes du rang (yc pompiers militaires)</i>	90 550	13,2	0,0	0,0
<i>dont Caporaux-chefs</i>	37 529	16,4	0,0	0,0
<i>dont Caporaux et soldats</i>	53 021	11,0	0,0	0,0
<i>Autres employés, ouvriers de catégorie C</i>	68 966	34,8	3,2	33,4
Employés, ouvriers de catégorie A	4 752	42,8	5,7	93,9
Employés, ouvriers de catégorie indéterminée	13 144	58,7	4,9	93,5
PCS indéterminée	6 275	63,5	89,6	10,4
Total	1 965 867	53,2	69,3	5,5

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

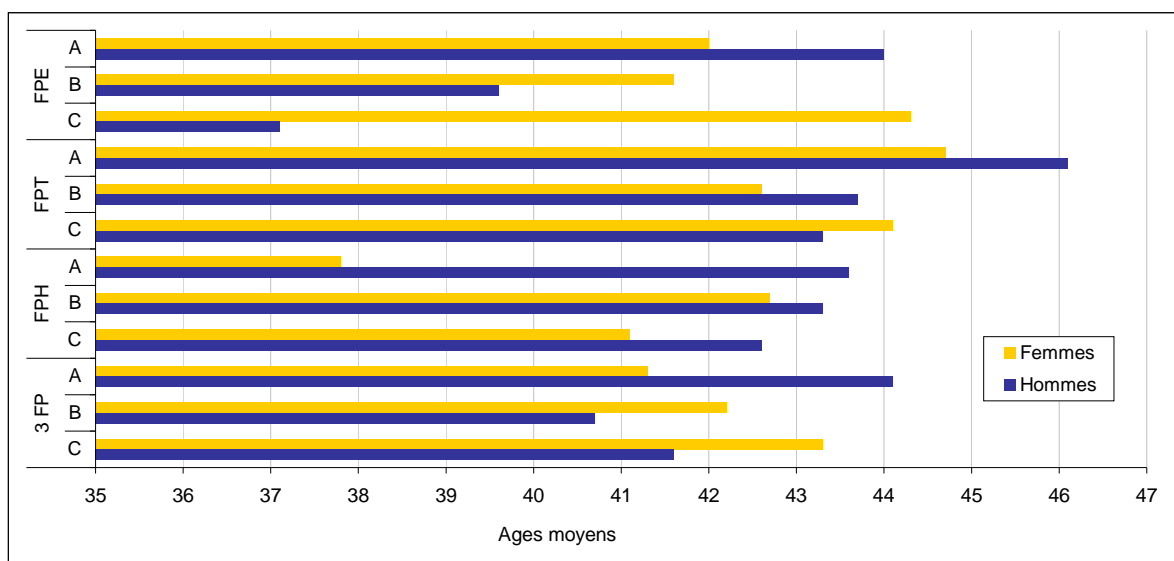
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

- (1) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés et les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).
- (2) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.
- (3) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.
- (4) Les effectifs de ces catégories sont modifiés par rapport à l'édition précédente du rapport annuel du fait de l'intégration des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, laquelle induit également une baisse de la part des titulaires.

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Des travaux d'expertise ont conduit à de légères modifications de cette présentation, par rapport à l'édition précédente du rapport annuel, présentation qui pourrait encore l'objet d'améliorations ultérieures.

Dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, quelle que soit la catégorie hiérarchique, à l'exception de la catégorie C dans la FPT, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes. C'est plus particulièrement le cas au sein de la catégorie A de la FPH (+ 6 ans pour les hommes). Dans la FPE, en revanche, les femmes des catégories B et C sont plus âgées que leurs homologues masculins (respectivement + 2 et + 7 ans par rapport aux hommes). Les hommes sont à l'inverse plus âgés qu'elles au sein de la catégorie A (+ 2 ans).

Figure V 1.2-13 : Âges moyens des agents des trois fonctions publiques par catégorie hiérarchique fin 2011



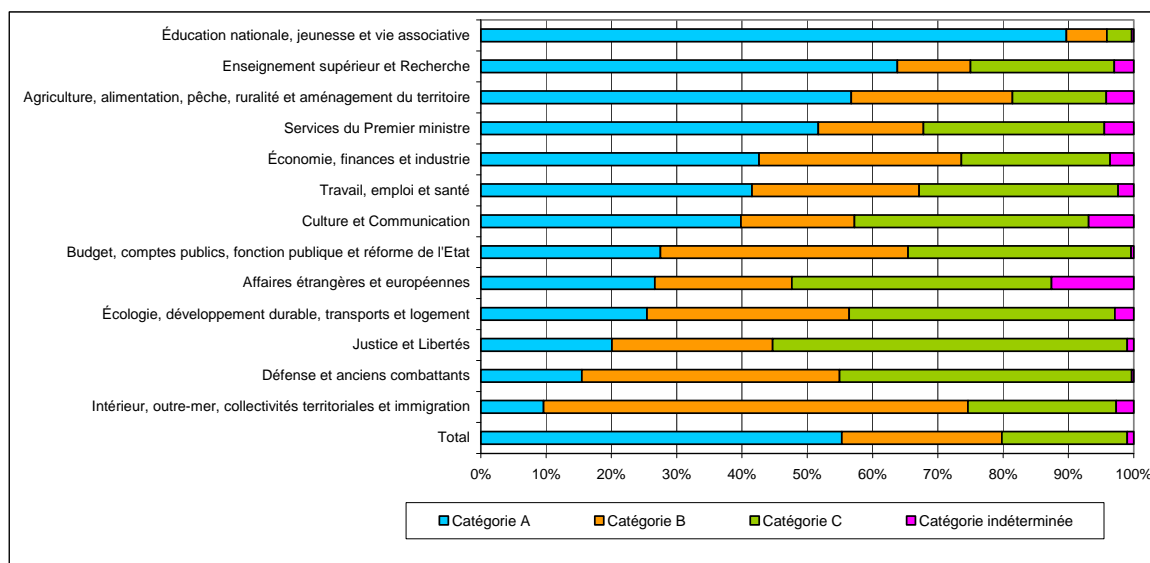
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

La catégorie A prépondérante dans les ministères

Fin 2011, les ministères regroupent près de 1,97 million d'agents dont la moitié au sein du ministère de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative. Les agents des ministères relèvent principalement de la catégorie A (55 %) en lien avec le poids des ministères de l'enseignement. En effet, 90 % des agents du ministère de l'Éducation nationale sont de catégorie A. De même, 64 % des agents du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche relèvent de la catégorie A. Ces proportions sont nettement plus faibles dans les autres ministères. Si à l'Agriculture et dans les Services du Premier ministre, plus d'un agent sur deux appartient à la catégorie A, la part des agents de cette catégorie est inférieure dans les autres ministères. Au ministère de l'Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration, seulement un agent sur 10 relève de la catégorie A, contre plus de trois agents sur cinq en catégorie B. Les agents de la catégorie C sont plus nombreux dans les ministères de la Justice et libertés et de la Défense et anciens combattants, où ils représentent près d'un agent sur deux.

Figure V 1.2-14 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs selon les ministères fin 2011



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

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

Note de lecture : 89,7 % des agents du ministère Education nationale, jeunesse et vie associative relèvent de la catégorie A.

Les agents territoriaux de catégorie C surreprésentés dans les filières technique et Sécurité-Police municipale

Fin 2011, trois agents territoriaux sur quatre relèvent de la catégorie C. Les agents de cette catégorie sont surreprésentés dans les filières techniques et sécurité-police municipale où 9 agents sur 10 sont de catégorie C. La catégorie C n'est cependant pas majoritaire dans toutes les filières. En effet, les agents de catégorie B sont plus nombreux dans les filières culturelle, médico-technique et sportive. Dans ces deux dernières filières, la catégorie B regroupe 4 agents sur 5.

Les agents de catégorie A représentent moins d'un agent sur 10 dans la FPT. Cependant, ils représentent plus d'un agent sur cinq dans la filière culturelle et plus d'un agent sur trois dans la filière médico-sociale.

Figure V 1.2-15 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs de la FPT selon les filières d'emploi fin 2011

Filière d'emploi	Poids de la filière (en %)	Répartition par catégorie hiérarchique				
		A	B	C	Indéterminée	Total
Administrative	22,1	19,5	18,3	62,3	0,0	100,0
Animation	4,6	0,2	15,2	84,7	0,0	100,0
Culturelle	3,9	22,3	43,4	34,3	0,0	100,0
Incendie et secours	2,1	8,6	10,2	81,2	0,0	100,0
Médico-sociale	4,1	34,0	5,0	61,0	0,0	100,0
Médico-technique	0,1	10,4	82,4	7,2	0,0	100,0
Sécurité-Police municipale	1,1	0,6	7,6	91,7	0,0	100,0
Sociale	8,9	2,8	29,5	67,7	0,0	100,0
Sportive	1,0	6,4	82,4	11,2	0,0	100,0
Technique	45,0	3,6	5,6	90,9	0,0	100,0
Hors filière ⁽¹⁾	5,4	2,1	0,0	54,8	43,0	100,0
Indéterminée	1,6	11,9	31,9	56,1	0,1	100,0
Total	100,0	9,0	13,5	75,1	2,3	100,0

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

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

(1) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les collaborateurs de cabinet, les agents sur PACTE. Cette année, les assistants maternels et familiaux sont également classés hors filière. Dans la précédente édition du rapport annuel, les assistants maternels et familiaux n'étaient pas pris en compte.

Les filières technique-ouvrière et administratives regroupent majoritairement des agents hospitaliers de catégorie C

Dans les hôpitaux publics, hors médecins, plus d'un agent sur deux est de catégorie C. Cette catégorie hiérarchique est surreprésentée dans les filières administratives et technique-ouvrière, où les agents relèvent respectivement à 60 % et 90 % de la catégorie C. Les catégories A et B représentent chacune près d'un quart des personnels non médicaux des hôpitaux publics, les agents relevant de la catégorie B étant un peu plus nombreux que ceux de la catégorie A. Dans les filières médico-technique et socio-éducative, plus de 9 agents sur 10 sont de catégorie B. Dans la filière soignante - filière qui emploie presque 70 % des personnels non médicaux des hôpitaux publics- 30 % des agents relèvent de la catégorie A, une proportion nettement supérieure à celle observée dans l'ensemble des filières.

Figure V 1.2-16 : Répartition par catégorie hiérarchique des personnels non médicaux des hôpitaux publics, selon la filière professionnelle au 31 décembre 2011

Filière professionnelle	Poids de la filière (en %)	Répartition par catégorie hiérarchique				
		A	B	C	Indéterminée	Total
Administrative	11,5	7,8	32,0	60,2	0,0	100,0
Médico-technique	5,7	5,1	93,3	1,5	0,0	100,0
Socio-éducative	1,6	3,2	95,6	1,1	0,0	100,0
Soignante	69,9	29,8	19,4	50,8	0,0	100,0
Technique-ouvrière	10,7	6,4	3,6	90,0	0,0	100,0
Hors filière	0,4	0,0	6,1	93,9	0,0	100,0
Indéterminée	0,3	8,9	20,3	41,1	29,6	100,0
Total	100,0	22,8	24,5	52,7	0,1	100,0

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

Champ : titulaires et non-titulaires, hors bénéficiaires de contrats aidés et personnels médicaux. Hors établissements d'hébergement pour personnes âgées. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note de lecture : dans la filière soignante, qui représente 69,9 % du personnel non médical des hôpitaux publics, 50,8 % des agents appartiennent à la catégorie C.

Les femmes sous représentées dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction

L'approche retenue ici repose sur la définition de la catégorie A+ arrêtée par la DGAFP dans le cadre de l'édition 2010-2011 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (voir bibliographie pour le dossier concerné). Elle s'appuie dès lors sur l'utilisation des informations figurant dans les fichiers de paye et les déclarations annuelles de données sociales en matière d'emplois occupés ou/et de corps des agents.

La proportion de femmes occupant des emplois de direction de la fonction publique est plus faible que leur part respective dans l'ensemble des catégories : 26 % contre 54 % dans la FPE, 35 % contre 61 % dans la FPT et 45 % contre 77 % dans la FPH (voir figure V 1.2-1).

Plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses. Ainsi au 31 décembre 2011, les femmes occupent 26 % des emplois de direction de la fonction publique de l'État, alors qu'elles représentent 40 % des titulaires de catégorie A+ et 60 % de ceux de catégorie A. Parmi les titulaires A+ des ministères, avec 54 % de femmes, les corps et emplois d'inspection, de contrôle et d'expertise sont les plus féminisés (voir fiche thématique 2.4-6). À l'inverse, les corps et emplois d'encadrement et de direction ne comptent que 26 % de femmes, avec seulement 19 % parmi les corps et emplois à la décision du gouvernement et assimilés. A noter par ailleurs que chez les militaires, les femmes ne représentent que 3 % des effectifs parmi les officiers généraux.

Si la fonction publique territoriale compte un nombre important de femmes dans la catégorie A (60 %), celles-ci n'occupent qu'un tiers des emplois d'encadrement et de direction. Au sein des emplois de direction, les emplois de directeurs généraux et directeurs des services techniques sont les moins féminisés (moins de 15 % de femmes). À contrario, avec 39 % de femmes, les postes de directeur adjoint général des services et directeur adjoint sont les plus féminisés. Enfin, les femmes représentent 41 % des administrateurs territoriaux mais seulement 24 % des administrateurs territoriaux hors classe.

Dans la fonction publique hospitalière, bien qu'étant très majoritaires au sein de la filière administrative (89 %), les femmes restent sous représentées dans les corps et fonctions d'encadrement (45 %). Elles représentent seulement 40 % des effectifs du corps des directeurs d'hôpital (DH) et leur proportion décroît à mesure que les échelons augmentent. On compte ainsi 52 % de femmes parmi les DH de classe normale – ces derniers, comptant au moins dix ans d'ancienneté et bénéficiant d'évaluations favorables sont promouvables en hors classe –, 37 % parmi les DH hors classe, et 17 % parmi les DH nommés sur emploi fonctionnel. Les femmes

⁷ Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

sont en revanche majoritaires (57 %) dans les corps de directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S). Toutefois, la tendance s'inverse parmi les D3S hors classe qui ne comptent plus que 50 % de femmes tandis qu'elles représentent 64 % des effectifs de la classe normale.

Personnels de direction : le bénéfice de l'âge

Les personnels de direction sont sensiblement plus âgés dans l'ensemble des trois fonctions publiques : ils ont en moyenne 47 ans dans la FPE et 49 ans dans les deux autres versants, soit entre 5 ans et 8 ans de plus que l'âge moyen de l'ensemble des agents de chaque versant de la fonction publique.

La part des moins de 30 ans y est réduite à 8 % dans la FPE, 5 % dans la FPH et 2 % dans la FPT. À l'inverse la part des 50 ans et plus y est surreprésentée : 57 % parmi les emplois de direction de la FPH, 55 % parmi ceux de la FPT, 49 % dans la FPE. Au sein de la FPE, les agents relevant des emplois à la décision du gouvernement - âgés en moyenne de 55 ans (contre 47 ans pour l'ensemble des corps d'encadrement et de direction) - constitue la population la plus âgée ; 82 % d'entre eux ont 50 ans et plus.

L'analyse par genre de la structure démographique des personnels de direction semble témoigner d'une récente féminisation de leurs emplois, laquelle devrait s'accroître à la faveur du dispositif mis en place à partir du 1er janvier 2013 concernant les modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (voir encadré 2).

Fin 2011 au sein des personnels de direction de chacun des versants de la fonction publique, les hommes sont en moyenne presque systématiquement plus âgés que les femmes : de 6 ans dans la FPH et de 3 ans dans les deux autres versants. La part des moins de 30 ans est par ailleurs systématiquement plus élevée chez les femmes que chez les hommes (de 3 points dans la FPE, 2 points dans la FPT et 4 points dans la FPH), tandis que la part des plus de 50 ans y est systématiquement inférieure (de 14 points dans la FPE, de 12 points dans la FPT et 21 points dans la FPH). Il conviendrait toutefois de compléter ce constat par une analyse comparée des trajectoires par cohorte et une comparaison dans le temps.

Figure V 1.2-17 : Effectifs physiques, part des femmes et âge dans les emplois de direction des trois fonctions publiques fin 2011

	Effectifs (en milliers)	Part de femmes (en %)	Âge moyen années) (en			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
			Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Corps et emploi d'encadrement et direction de la FPE	10,0	26	48	45	47	7	10	8	53	39	49
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	1,2	19	56	54	55	0	0	0	83	79	82
Ambassadeurs	0,1	17	59	59	59	0	0	0	100	100	100
Prefets	0,2	10	57	59	58	0	0	0	89	94	90
Secrétaires généraux	0,0	18	53	49	52	0	0	0	67	67	67
Recteurs d'académie	0,0	27	58	57	57	0	0	0	86	100	90
Directeurs d'administration centrale	0,1	24	51	52	52	0	0	0	65	77	68
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués DATAR...)	0,0	0	55		55	0	0	0	84		84
Administrateurs généraux des finances publiques	0,6	21	55	53	55	0	0	0	81	73	79
Autres corps et emplois d'encadrement et de direction	8,8	27	47	44	46	8	11	9	48	36	45
Cadres dirigeants relevant du décret 1955	0,5	28	50	50	50	0	0	0	56	55	56
Cadres dirigeants d'administration centrale	0,2	32	55	56	55	0	0	0	78	88	81
Cadres dirigeants des services déconcentrés	0,8	23	54	53	54	0	0	0	79	74	78
Corps Ena conception et management	2,6	26	48	46	48	3	5	3	48	41	46
Ingénieurs	2,2	27	44	38	42	23	24	23	42	19	36
Commissaires de Police	1,6	25	45	39	44	5	14	7	34	17	30
Administrateurs Insee	0,5	33	42	43	43	20	18	19	36	39	37
Architectes, urbanistes de l'Etat	0,4	40	49	43	47	1	6	3	53	28	43
Divers	0,1	17	56	52	56	1	5	2	84	59	80
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	6,0	35	50	47	49	1	3	2	59	47	55
Emplois de direction	4,9	33	50	47	49	1	2	1	57	47	54
Directeur général des services ou directeur	2,5	33	50	47	49	0	1	1	57	43	52
Directeur adjoint général des services ou directeur adjoint	1,9	39	50	48	49	1	3	2	55	51	54
Directeur général des services techniques	0,2	14	50	44	49	0	0	0	59	23	54
Directeur des services techniques	0,2	11	52	48	52	1	0	1	70	48	68
Administrateurs territoriaux	1,1	41	51	47	49	5	8	6	67	50	60
Administrateur hors classe	0,3	24	57	53	56	0	0	0	90	71	85
Administrateur	0,8	48	47	45	46	8	10	9	53	45	49
Emplois de direction de la FPH	4,6	45	52	46	49	3	7	5	66	45	57
Directeur d'hôpital (DH)	3,1	40	52	47	50	3	5	4	67	46	59
DH, Emplois fonctionnels	0,2	17	55	53	55	1	3	1	80	81	80
DH, Hors classe	2,2	37	54	50	52	0	0	0	74	55	67
DH, Classe normale	0,7	52	43	39	41	13	17	15	32	23	27
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico- social (D3S)	1,5	57	51	45	47	2	9	6	65	44	53
D3S, Hors classe	0,7	50	54	50	52	0	0	0	80	60	70
D3S, Classe normale	0,8	64	46	42	43	5	15	12	46	32	37

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

Champ : emplois principaux, emplois et corps de direction. Ministères, FPT, FPH. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Champ FPE : emplois principaux, titulaires des ministères. Métropole, DOM, COM et étranger.

Champ FPT et FPH : emplois principaux, tous statuts. Métropole, DOM, Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

Encadré 2 : Les modalités de nominations dans l'encadrement supérieur évoluent dans le cadre de la loi du 12 mars 2012

Le dispositif prévu par la loi du 12 mars 2012 et par son décret d'application, le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, est mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2013. Les primo-nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter, pour l'année 2013, au moins 20 % de personnes de chaque sexe. La loi et le décret prévoient une montée en charge du dispositif. A partir de 2018, le taux sera fixé à 40 %.

Un suivi spécifique des nominations aux principaux emplois de cadres dirigeants, nommés en Conseil des ministres et aux emplois de direction de l'Etat a été mis en place par le Secrétariat général du gouvernement (SGG) et la DGAFP. Sur les sept premiers mois de l'année 2013, 35 % des primo-nominations dans ces types d'emplois sont des primo-nominations féminines.

Figure V.1.2-18 : Primo-nominations ministérielles sur les emplois à la décision du Gouvernement et les emplois de direction

	Primo-nominations entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2012			Primo-nominations entre le 1er janvier 2013 et le 31 juillet 2013		
	Nombre de primo-nominations ministérielles	dont femmes	Part des femmes (en %)	Nombre de primo-nominations ministérielles	dont femmes	Part des femmes (en %)
Cadres dirigeants	144	34	24	69	23	33
Emplois de direction	121	37	31	193	68	35
Total	265	71	27	262	91	35

Source : enquête sur les emplois de direction auprès des ministères, DGAFP, bureau de l'encadrement supérieur et SGG.

Bibliographie

- BAËHR, A (2008), « Vieillesse dans la fonction publique : des agents plus âgés à l'Ouest, au Sud et chez les cadres, plus jeunes à l'hôpital et chez les enseignants », DGAFP, Point Stat.
- BARADJI, E, BAUDRY, M et THIERUS, L (2012) « Les spécificités des agents des trois versants de la fonction publique » Dossier 2 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2011-2012*, DGAFP, La Documentation française.
- BARADJI, E. et PEYRIN, A (2011), « L'encadrement supérieur dans les ministères : première caractérisation exhaustive des agents appartenant aux corps A+ », Dossier 2.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2010-2011*, DGAFP, La Documentation française.
- BUISINE, S, ROMAIN, O (2011), « Les personnels de direction dans la fonction publique hospitalière », Dossier 2.2 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2010-2011*, DGAFP, La Documentation française.
- ERNST, E et DOROTHEE, O (2013) « Baisse dans la fonction publique de l'État, hausse globale dans le versant hospitalier ». Insee Première n°1460, juillet.
- DOROTHEE, O, IDMACHICHE, S et POULIQUEN, E (2013), « La diversité des statuts dans la fonction publique » Dossier 1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2013*, DGAFP, La Documentation française.
- GUÉGOT, F (2011), « L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique », Rapport au Président de la République.
- LAPINTE, A (2011), « La situation en 2007 des non-titulaires présents dans la fonction publique de l'État en 2003 » Dossier 1.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2010-2011*, DGAFP, La Documentation française.
- Démographie des personnels territoriaux au 31 décembre 2006, CNFPT, octobre 2009.
- Dixième rapport au Parlement sur la mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, DGAFP.
- « L'emploi public sous l'angle de la diversité », Vue 1.4 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2006-2007*, DGAFP, La Documentation française.
- « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période », Dares, *Dares Analyses*, n°015, 2012.

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

Vue 2.1

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

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2011

Nunzia Bounakhla
DGAFP¹

Cette vue d'ensemble, consacrée aux voies d'accès à la fonction publique a été étendue cette année au versant territorial, complétant désormais les chiffres du recrutement dans la fonction publique de l'Etat présentés chaque année.

Les résultats des sélections et concours externes organisés dans la fonction publique territoriale sont présentés pour la première fois grâce à la collaboration avec la Fédération nationale des centres de gestion, l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion, le Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris et le Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris.

Par ailleurs, les fiches thématiques (rubriques 3.1 à 3.5 et 4.1 à 4.5) qui détaillent les résultats par type de concours (externe, interne et examen professionnel) mettent en évidence, pour la première fois, la part des hommes et des femmes à chaque étape du concours (inscrits, présents, admissibles, admis et recrutés), fournissant ainsi les indicateurs attendus dans le cadre de l'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Au total pour l'année 2011, ce sont 34 261 lauréats qui ont été admis par recrutement externe sur concours dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'Etat (respectivement 13 635 et 20 626) auxquels s'ajoutent 24 574 recrutements directs sans concours (22 862 et 1 712 respectivement).

La fonction publique territoriale constitue ainsi le premier recruteur public en 2011 avec 36 497 recrutements externes, dont les deux tiers sans concours.

2.1 a- Baisse des recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2011.

L'État a significativement diminué son offre de postes en 2011 : 23 778 postes ont été offerts, dans le cadre de 498 concours aux recrutements externes, contre 29 250 l'année précédente pour 566 concours. Le nombre de recrutements réalisés est orienté à la baisse quel que soit le mode d'accès et pour toutes les catégories hiérarchiques.

L'évolution du recrutement externe diffère selon les ministères, l'Education nationale, la Défense et l'Intérieur enregistrant les baisses de recrutement les plus marquées.

L'Etat a augmenté ses exigences en matière de niveau d'étude avec la mise en place en 2009 de la « mastérisation » pour les concours d'enseignants. Plus des deux tiers des lauréats ont un diplôme de l'enseignement supérieur ; les femmes sont majoritaires à se présenter aux concours de la fonction publique de l'Etat et réussissent mieux que les hommes.

La réduction globale du nombre de recrutements externes en 2011 se traduit par une baisse des recrutements au niveau déconcentré. Ces concours sont organisés très majoritairement par l'Éducation nationale pour les services académiques et établissements scolaires, tout particulièrement pour le recrutement des professeurs des écoles.

¹ Département des études et des statistiques.

Chaque année, environ 1,5 % à 2 % du personnel de l'administration de l'Etat est renouvelé par le biais de concours organisés dans chaque ministère (ce ratio représentant le nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des titulaires de la FPE au 31 décembre). Depuis plusieurs années leur organisation s'inscrit dans le cadre de la réforme de l'administration dans le but de concilier renouvellement des effectifs et maîtrise de la dépense publique.

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

Quel que soit le mode de sélection, le contexte de réduction du nombre de corps de la fonction publique (fusions de corps), se traduit par une baisse continue du nombre de concours externes depuis 2003. En 2011, 498 concours ont été organisés contre 566 en 2010 (589 en 2009, 683 en 2008, 810 en 2007, et 910 en 2004). Le nombre de postes offerts a diminué de 18,7% par rapport à l'année précédente, et de 53 % au total depuis 2003.

En 2011, le nombre de postes offerts à l'Etat diminue quel que soit le mode de sélection

En 2011, les administrations ont ouvert 23 778 postes au recrutement externe, soit 5 472 postes de moins par rapport à l'année précédente (29 250).

Le 3^{ème} concours et le concours externe enregistrent la baisse la plus forte (respectivement -39 % et -20 %) et atteignent leur niveau le plus bas depuis 2003. Au 3^{ème} concours l'Etat n'a ouvert que 314 postes en 2011 alors qu'il y en proposait 1 730 en 2003. Entre 2006 et 2011 les postes offerts ont été divisés par trois (897 en 2006). Le constat est le même pour le concours externe, qui a proposé 20 202 postes (soit - 5 044 par rapport à l'an dernier) et dont l'offre n'a cessé de décroître depuis 2003 (44 373 en 2003).

Après avoir augmenté de 4% l'an dernier, le nombre de postes offerts au concours unique baisse en 2011 (1 720 postes soit -126) et repasse sous son niveau de 2007 (1 733). Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, l'offre au concours unique est restée stable au cours des 5 dernières années, oscillant autour d'une moyenne de 1 800 postes par an.

Aux sélections sans concours (recrutement externe et Pacte) l'offre d'emploi diminue très légèrement en 2011. Le nombre de postes proposés est de 1 168 au recrutement externe sans concours (soit -75 par rapport à 2010) et de 374 postes au recrutement par Pacte (soit -23).

Au total, ces nouveaux modes d'accès comptabilisent 6,5 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés le sont toujours via la voie traditionnelle, externe avec concours, à 85 %.

Figure V 2.1a-1 : Nombre de postes offerts et structure des recrutements externes dans la fonction publique de l'Etat (FPE) de 2003 à 2011

Postes offerts	2003							2009		2010		2011	
	2003	Part (en %)	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Part (en %)	2010	Part (en %)	2011	Part (en %)
Concours externe	44373	87,9	37 934	38 013	32 602	31713	30 935	25 560	86,8	25 246	86,3	20 202	85,0
Concours unique	2346	4,6	1 341	1 426	1 411	1733	1 886	1 777	6,0	1 846	6,3	1 720	7,2
3ème concours	1730	3,4	1 271	1 031	897	850	724	444	1,5	518	1,8	314	1,3
Autres recrutements externes (3)	2058	4,1	2 908	2 958	607	882	2 572	1 678	5,7	1 640	5,6	1 542	6,5
Sans concours (1)	2 058	4	2 908	2 878	194	616	1 884	1 114	4	1 243	4	1 168	4,9
Pacte (sélection sans concours) (2)	0	0,0	0	80	413	266	688	564	1,9	397	1,4	374	1,6
Total recrutement externe	50 507	100,0	43 454	43 428	35 517	35 178	36 117	29 459	100,0	29 250	100,0	23 778	100,0

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

(3) = (1) + (2).

Le repli des recrutements externes amorcé en 2003 se poursuit en 2011 dans la FPE

L'Etat a recruté 22 338 agents en 2011, soit 24,7% de moins qu'en 2010 et 66,7% de moins qu'en 2002 où il en avait accueilli 67 050. Ce mouvement de repli s'est effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres : -24% en 2009, -17% en 2006 et en 2004.

Figure V 2.1a-2 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours dans la FPE de 2000 à 2011

Recrutements	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*	2009*	2010	2011*	Part (en %)
								(résultats estimés)	(résultats estimés)		(résultats estimés)	
Concours externe	57 742	59 619	52 510	43 415	42 022	36 151	36 429	34 573	26 609	25 838	18 838	84,3
Concours unique	4 253	2 445	2 565	1 364	1 433	1 561	1 636	1 725	1 672	1 693	1 497	6,7
3ème concours	45	1 454	1 532	1 255	782	817	856	706	419	465	291	1,3
Autres recrutements externes (3)	0	3 532	2 685	3 100	3 140	643	946	2 688	1 617	1 682	1 712	7,7
Sans concours (1)	0	3 532	2 685	3 100	3 068	223	680	2 048	1 225	1 401	1 411	6,3
Pacte (sélection sans concours) (2)	0	0	0	0	72	420	266	640	392	281	301	1,3
Total recrutement externe	62 040	67 050	59 292	49 134	47 377	39 172	39 867	39 692	30 317	29 678	22 338	100,0

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

(3) = (1) + (2).

* Les résultats estimés incluent le nombre des postes offerts des concours pour lesquels les résultats n'ont pu être obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent : cela concerne essentiellement les recrutements sans concours et dans une moindre mesure les recrutements externes par concours (voir avertissement méthodologique).

En 2011, les administrations ont recruté moins d'agents *via* les concours externes (- 7 000 personnes, soit une baisse de - 27,1 %). Le nombre d'agents recrutés par concours unique a diminué également en 2011 (196 agents de moins qu'en 2010). Cette voie d'accès qui permet l'entrée de personnels sur des postes spécialisés (chercheurs, ouvriers spécialisés...) connaît une évolution fluctuante, autour d'une moyenne de 1 600 depuis 2004, après avoir atteint un niveau record de 4 376 entrées en 2000.

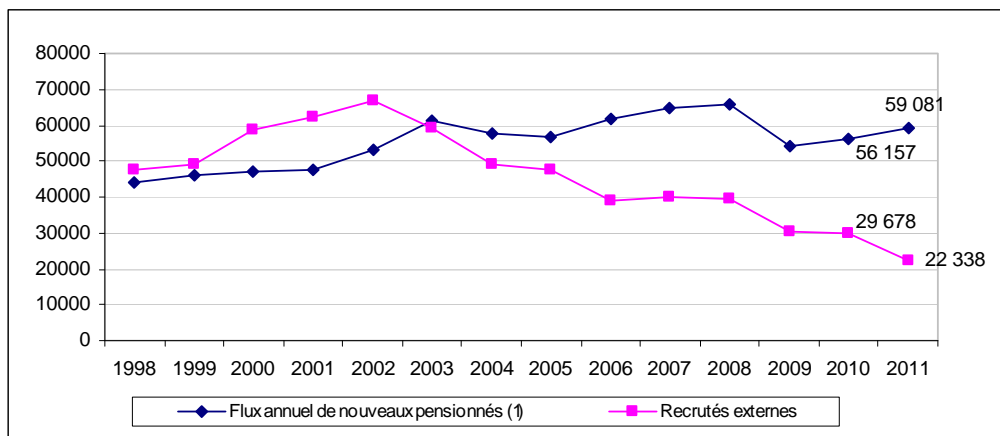
Le troisième concours, réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral, a permis l'entrée de 291 personnes (-174 par rapport à 2010, soit -37,4 %). En net recul depuis plusieurs années, le recrutement par cette voie reste faible.

Les recrutements directs sans concours, qui permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C sont à peine plus nombreux en 2011 qu'en 2010 (1 411 au lieu de 1 401) ainsi que les recrutements par contrat Pacte (301 au lieu de 281). Néanmoins leur nombre est en progression sur les trois dernières années et dans le contexte global de baisse des recrutements, la part des emplois de catégorie C accessibles sans concours poursuit sa progression, et atteint 43 % des agents recrutés en catégorie C en 2011 contre 29% en 2010, 27% en 2009 et seulement 14% en 2006.

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

Après un point de quasi-équilibre en 2003, l'écart s'est inversé, tout en se creusant de façon continue jusqu'en 2008. En 2009, les deux indicateurs avaient baissé au même rythme. Mais à partir de 2010 l'écart se creuse à nouveau et s'accroît en 2011.

Figure V 2.1a-3 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la FPE de 1998 à 2011



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

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

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

La sélectivité est en hausse pour l'ensemble des recrutements externes de l'Etat

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

En 2010 et 2011, pour ce qui concerne spécifiquement les recrutements externes sans concours et les Pacte, les informations transmises par le ministère de l'Education nationale sont incomplètes. Le nombre de candidats inscrits et présents n'a pas été communiqué, et les taux de sélectivité ont donc été calculés hors Education nationale, pour ces deux modes de recrutement. Il convient de façon générale d'être prudent lorsque l'on compare la sélectivité d'une année sur l'autre : dans un contexte de recul des postes offerts, l'évolution dans le temps de la sélectivité n'est pas aisée à interpréter, faute d'éléments qualitatifs complémentaires. En 2011, le taux de sélectivité enregistré pour l'ensemble des recrutements externes par concours se situe à 12,2 (soit 1 candidat admis pour 12 présents), contre 11,3 en 2010.

Comme les années précédentes, le taux de sélectivité au seul concours externe (12,4 en 2011) est supérieur à celui du 3^{ème} concours et du concours unique (respectivement 10,2 et 9,4 en 2011).

Néanmoins, le concours unique est plus sélectif en 2011 qu'en 2010 (+3 points) du fait d'un nombre de postes offerts en diminution alors que le nombre de candidats présents augmente. La sélectivité est en augmentation de 3 points également au 3^{ème} concours (10,2 en 2011 au lieu de 7,7 en 2010), la baisse du nombre de candidats admis (-34 %) est plus forte que celle du nombre des candidats présents (-13%).

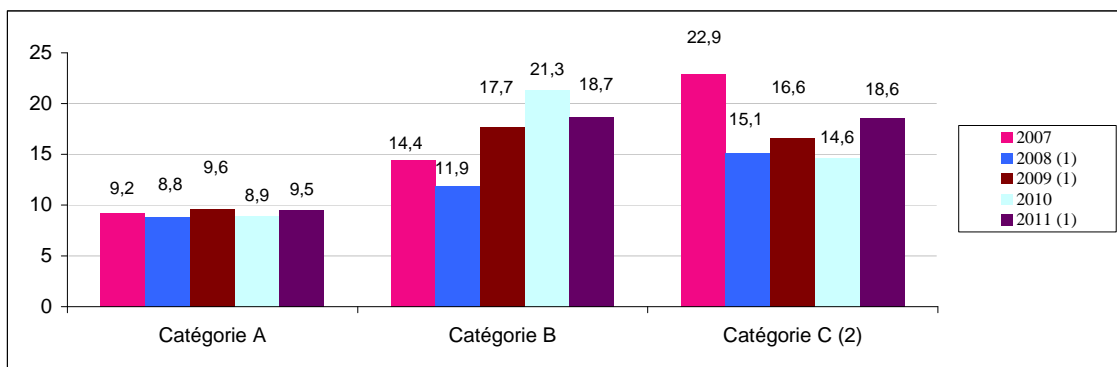
Le recul du nombre de lauréats touche toutes les catégories hiérarchiques

En 2011, l'Etat a recruté 14 809 agents sur des emplois de catégorie A, dont les deux tiers sont des postes d'enseignants (10 360) (tableau 3.1-3 des fiches thématiques). Ce niveau est en baisse de 25,8 % par rapport à celui enregistré en 2010 (soit - 5 140 recrutés), essentiellement les postes d'enseignants (- 4 922). En catégorie B le constat est le même avec 3 503 recrutés (résultats estimés) en 2011 contre 4 005 en 2010, soit une baisse de -12,5 %. La baisse est de 29,7 % en catégorie C, avec 4 026 agents recrutés (estimés), soit 1 698 personnes de moins qu'en 2010.

Le nombre d'admis en catégorie A ayant connu une baisse plus prononcée que celle du nombre de candidats, le taux de sélectivité y est passé de 8,9 à 9,5. A l'inverse, le nombre de candidats aux concours de catégorie B ayant diminué de façon plus forte que le nombre de postes offerts pour cette même catégorie, la sélectivité a baissé de 2,6 points : 1 candidat admis pour 19 présents contre 1 pour 21 en 2010.

Pour les postes de catégorie C, hors les recrutements sans concours et Pacte, la sélectivité est de 18,6 en 2011, soit un taux de 4 points supérieur à celui de l'année précédente, consécutif à la baisse plus importante du nombre de postes offerts que du nombre de candidats présents.

Figure V 2.1a-4 : Évolution du taux de sélectivité (ensemble des recrutements externes de l'Etat) par catégorie hiérarchique de 2007 à 2011 (1)



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

(1) La sélectivité en 2011 au recrutement externe a été calculée à partir des résultats partiels obtenus (rapport présents/admis), soit sur 492 concours collectés.

(2) En 2010, calcul hors Pacte et recrutement sans concours de l'Education nationale : le ministère de l'Education nationale n'a pas pu fournir les résultats (inscrits, présents) des recrutements sans concours et Pacte. En 2011, calcul hors Pacte et recrutement sans concours de l'Education nationale et hors pacte et recrutement sans concours des agents administratifs et techniques des finances publiques des ministères économiques et financiers.

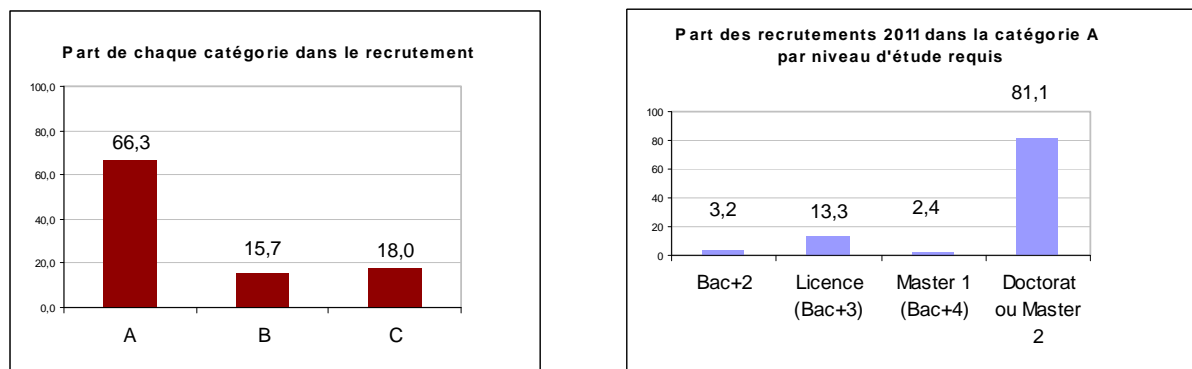
Note de lecture : en 2011, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 9,5 soit 1 admis pour 9 présents.

Les concours de la catégorie A offre essentiellement des emplois de niveau Master 2 ou Doctorat (81%) dans la FPE

L'Etat recrute majoritairement sur des emplois de catégorie A (66,3% soit 14 809 agents recrutés en 2011), pour lesquels il exige un niveau bac+5 dans 81,1 % des cas en 2011 (soit 12 010 recrutés). Cela concerne notamment les postes d'enseignants et de chercheurs. Pour les concours de l'Education nationale (accès aux postes d'agrégés, de certifiés, de professeurs des écoles, ou encore de conseillers principaux d'éducation), l'Etat a augmenté ses exigences en matière de niveau d'étude avec la mise en place en 2009 de la « mastérisation » (Décret n° 2009-913 à 920 du 28 juillet 2009). En pratique les candidats peuvent s'inscrire aux concours avec une licence ou une maîtrise (ou Master 1) tout en poursuivant leurs études, mais l'obtention du Master 2 est indispensable pour être nommé fonctionnaire-stagiaire en cas de réussite au concours.

De même, l'accès aux postes de chercheurs (chargés de recherche, directeurs de recherche et ingénieurs de recherche), qui a concerné 1 271 recrutés en 2011, nécessite l'obtention du doctorat ou un niveau minimum d'études équivalent à bac+5.

Figures V 2.1a-5 : Recrutements 2011 par catégorie hiérarchique et 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 et des statistiques.

Lecture : 81,1 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie A nécessitant un niveau de diplôme équivalent au Doctorat ou au Master 2

Les concours accessibles avec un Master 1 (bac+4) ne représentent que 2,4 % des sélections en catégorie A : il s'agit du concours d'entrée à l'école de la magistrature et des concours d'inspecteurs de la jeunesse et des sports, d'ingénieurs élèves des ponts eaux et forêts ou de commissaires contrôleurs des assurances. Sur les 60 % d'agents recrutés sur ces critères en 2011 pour lesquels le niveau de diplôme était connu, plus des deux tiers avaient un diplôme de niveau bac+5, soit un an d'étude supplémentaire.

Seuls 13,3 % des concours de la catégorie A sont accessibles aux candidats n'ayant que la licence (bac+3). En 2011, 1 970 personnes ont été recrutées pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : conseillers d'orientation psychologues, élèves attachés (IRA), inspecteurs des impôts et du trésor public, chargés d'études documentaires, secrétaires des affaires étrangères ou ingénieurs d'études. Parmi les lauréats dont le diplôme était connu (soit 88 % des reçus), 82 % avaient un diplôme supérieur à la licence (41 % un bac+5 et 41 % un bac+4).

Enfin, certains concours font exception et permettent d'accéder à la catégorie A, avec un niveau de formation bac+2 (BTS, DUT, classes préparatoires). Ils concernent l'accès aux corps d'assistants ingénieurs, ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne ou attachés-statisticiens. Ils représentent 3,2 % des recrutés dans cette catégorie (soit 468 lauréats en 2011). Parmi ceux dont le diplôme était connu (76 % d'entre eux), 55 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (17 % un bac+5, 14 % un bac+4 et 24 % un bac+3).

Au final, sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2011, 87 % des reçus dont le diplôme était connu, avaient un niveau Bac+5 et 8 % un niveau Bac+4 (voir figure V 2.1b-7).

Les emplois dans les catégories hiérarchiques B et C sont accessibles aux candidats moins diplômés, mais le niveau constaté chez les lauréats est parfois supérieur au niveau théorique exigé dans la FPE

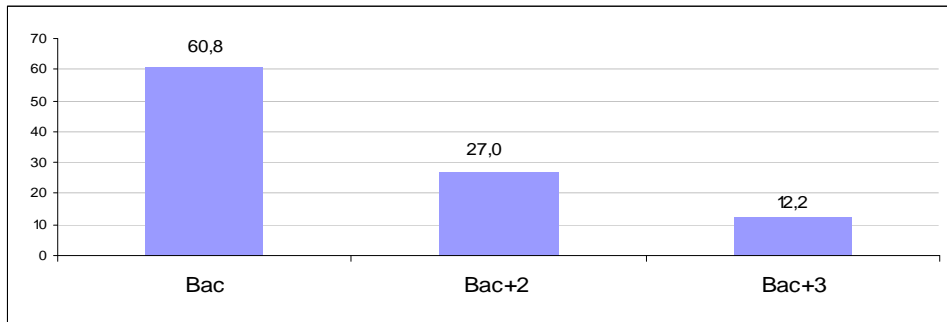
Les concours de la catégorie B représentent 15,7% du recrutement total dans la FPE en 2011 (soit 3 503 agents). Pour l'accès à cette catégorie hiérarchique le baccalauréat ne suffit pas toujours. Pour certains corps, le niveau bac +2 est requis : conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation, éducateur, greffier,

Vue 2.1 Flux de personnel

lieutenant pénitentiaire, secrétaire administratif classe supérieure (depuis la refonte de la grille des secrétaires administratifs dans le nouvel espace statutaire (NES)), technicien de la police nationale, technicien sanitaire, technicien opérationnel de l'Office national des forêts. Parfois, un diplôme d'État spécifique est requis, obtenu au terme de deux années d'étude après le bac (éducateur spécialisé Institut National Jeunes Sourds et Aveugles), ou même trois (technicien paramédical civil, assistant de service social, et infirmier jusqu'en 2011).

En 2011, le niveau Bac était requis pour 60,8 % des reçus aux concours de catégorie B, et un niveau Bac+2 ou Bac+3 pour les 39,2 % autres reçus pour cette catégorie. Or sur l'ensemble des lauréats de ces concours, au moins 15,4 % possédaient un niveau Bac+5 et 9,2 % un niveau Bac+4. Si l'on suppose que les 41,9 % de lauréats dont on ne connaît pas le diplôme se répartissent comme les autres, ces proportions pourraient atteindre respectivement 26,6 % et 15,8 %.

Figure V 2.1a-6 : Part des recrutements 2011 dans la catégorie B par niveau d'étude requis dans la FPE

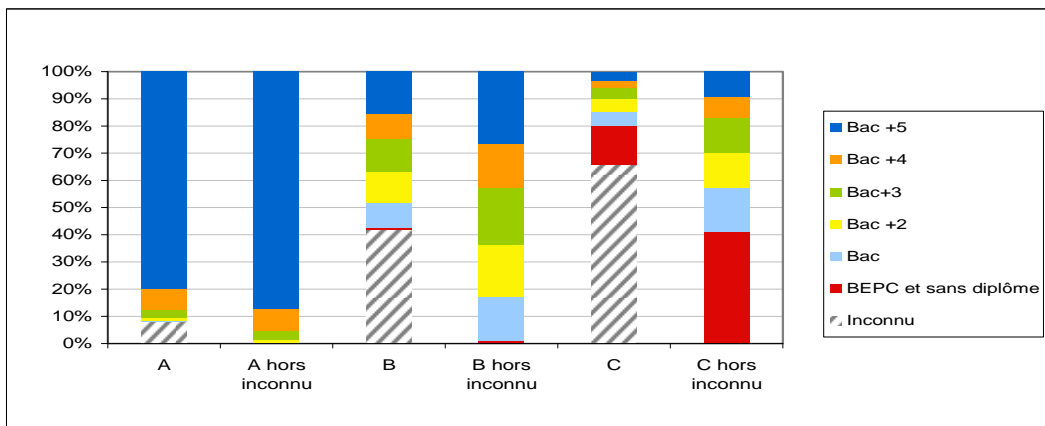


Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : 27% 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 18% du recrutement total dans la FPE en 2011 (soit 4 026 agents). Ces emplois sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au brevet, mais dans certains cas, aucune condition de diplôme n'est exigée. Les données sur le niveau des lauréats à ces concours en 2011 sont inconnues dans 65,9 % des cas. Mais les données collectées prouvent que 5,8 % au moins des reçus à ces concours avaient un niveau Bac+4 ou Bac+5, 8,8 % au moins un niveau Bac+2 ou Bac+3 et au moins 5,5 % un niveau Bac.

Figure V 2.1a-7 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes dans la FPE en 2011



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

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

En 2011, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes s'élève à 59,7 % ; elles sont 54,1 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection.

Elles réussissent mieux que les hommes sur les postes de catégorie A (53,6 % de femmes parmi les présents et 62,0 % parmi les recrutés) et B (55,6 % de femmes parmi les présents et 60,9 % parmi les recrutés) ; moins bien sur les postes de catégorie C (53,9 % de femmes parmi les présents et 49,4 % parmi les recrutés). Concernant la

catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (68,9 % de femmes parmi les candidats), où les recrutements sont majoritairement féminins (66,6% des lauréats). Pour les concours non enseignants, toutes catégories hiérarchiques confondues, elles représentent la moitié des candidats (50,9 %) et sont recrutées en une proportion un peu plus grande que les hommes (53,5 %).

En 2011, l'évolution du recrutement externe diffère selon les ministères

Le recul du recrutement externe provient essentiellement de la baisse du nombre de recrutés dans les ministères de l'enseignement (-5 320) et les ministères économique et financier (-881). Relativement au nombre total de lauréats de ces ministères, qui restent en tête de l'ensemble des ministères en termes de recrutement externe – les baisses sont moins conséquentes que pour d'autres : respectivement -26,7 % et -29,5 %, contre -84,7 % pour le ministère du Travail (dont le nombre de recrutés ne baisse que de 50²), -66,7 % pour la Défense (-386 recrutés) et -33,3 % pour l'Agriculture (-283 recrutés).

Au ministère de l'Éducation nationale, qui n'a proposé que 16 095 postes en 2011 contre 20 435 l'année précédente, l'offre a notamment été divisée par deux dans le corps de professeur des écoles (3 146 postes au lieu de 7 060 en 2010), et a diminué de 24% dans tous les corps d'enseignants et de chercheurs, en catégorie A. Dans la Catégorie B, le nombre de recrutés baisse de 19,6 % (1 164 recrutés contre 1 447 en 2010) alors qu'il se maintient en catégorie C (1 245 lauréats aux concours en 2011 et 1 218 en 2010).

Le nombre de recrutés a reculé également au ministère de l'intérieur qui n'a accueilli que 794 agents supplémentaires en 2011 (estimés) alors qu'il en accueillait 1 099 en 2010 et près de 4 400 en 2005. Le nombre de postes proposés dans le corps de gardien de la paix est en particulier arrivé à son point le plus bas depuis 10 ans avec 225 nouvelles recrues contre 5 184 en 2002 et 1 908 en 2008.

Figure V.2.1a-8 : Nombre de recrutés par ministère de 2005 à 2011

Ministères	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Affaires étrangères et européennes	69	94	102	148	78	92	110
Agriculture et pêche	656	551	735	956	689	849	566
Ministères économiques et financiers : Budget							
Comptes publics et fonction publique, Economie finances et emploi	2 806	3 228	3 601	4 000	3 093	2 987	2 106
Culture et communication	175	118	89	121	103	170	199
Défense	1 125	1 010	384	1 020	259	579	193
Ecologie, Développement et Aménagements durables (1)	997	799	725	1 179(1)	1 086	802	880
Ministères de l'enseignement : Education nationale, enseignement supérieur et recherche (1)	34 083	26 755	26 943	25 763(1)	20 262	19 913	14 593
Immigration, intégration, identité nationale et Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales (1)	4 389	3 400	3 974	2 909	1 203	1 099	794(1)
Justice	2 045	2 060	1 794	2 675	2 677	2 297	2 054
Ministères sociaux :							
Santé, Jeunesse et Sports	447	448	749	350	307	388	388
Travail, Relations sociales et Solidarités (3)	93	192	177	120	97	59	9
Services du Premier ministre (2)	492	517	594	451	463	443	446
Total	47 377	39 172	39 867	39 692(1)	30 317(1)	29 678	22 338 (1)

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

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

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Développement et Aménagement durables) en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire) en 2011 (ministère de l'Intérieur). Les résultats présentés sont estimés. Ils prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) y compris l'Éna et les Ira.

(3) En 2011 les concours d'inspecteur et de contrôleur du travail n'apparaissent pas dans les statistiques car ils ont été organisés au titre de l'année 2012, date à laquelle se sont déroulées les épreuves. Il n'y a pas eu d'année sans recrutement dans ces deux corps mais un décalage de date par souci de simplification dans l'organisation.

Au ministère de l'Économie, la baisse du recrutement s'établit à 29 % (- 881 lauréats par rapport à 2010). Ce ministère a essentiellement réduit le nombre d'entrées des personnels de catégorie C (845 recrutés en 2011 au lieu de 1 454 l'année précédente).

² La baisse du niveau de recrutement au ministère du Travail en 2011 s'explique en partie par un effet de calendrier, car les concours d'inspecteurs et de contrôleurs du travail ont été inscrits au titre de l'année 2012.

Le recul de postes est significatif également au ministère de la Défense qui n'a accueilli que 193 nouveaux agents en 2011, divisant par trois le nombre de recrutés par rapport à 2010.

Le ministère de la Justice, avec 2 054 lauréats en 2011, retrouve son niveau de recrutement de 2005 et 2006 (respectivement 2 045 et 2 060 nouveaux entrants). Si les greffiers sont entrés en plus grand nombre qu'en 2010 (509 au lieu de 222), la baisse globale pour ce ministère s'explique par le faible recrutement dans le corps de surveillant pénitentiaire, dont le nombre de lauréats a été divisé par deux (747 au lieu de 1 467 en 2010).

Le ministère de l'Agriculture a réduit d'un tiers son offre de postes en 2011 (566 recrutés), retrouvant ainsi son niveau de 2006 (551 recrutés). L'évolution du recrutement pour ce ministère est fluctuant entre 2005 et 2011, période au cours de laquelle il avait connu un niveau record en 2008 (956).

Quelques ministères ont vu leur nombre de recrutés progresser légèrement par rapport à 2010. Il s'agit du ministère de l'Ecologie (+ 78 recrutés), le ministère de la culture (+ 29) et le ministère des Affaires Etrangères et Européennes (+18 recrutés). Dans les services du Premier ministre et au ministère de la Santé le niveau de recrutement est resté globalement stable sur les 4 dernières années (respectivement 446 et 388 recrutés en 2011).

La réduction globale du nombre de recrutements externes dans la FPE en 2011 se traduit par une baisse des recrutements au niveau déconcentré

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en région. En 2011 ces emplois ont baissé : 6 859 recrutements (résultat estimé) au lieu de 12 319 en 2010, soit une baisse de 44 %, plus forte que celle enregistrée pour l'ensemble des recrutements externes (-24 %).

Les emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Education nationale (76%) dans les services académiques et établissements scolaires. Ce ministère a proposé 5 040 postes déconcentrés en 2011 contre 10 056 en 2010. Parmi les corps concernés, on trouve essentiellement celui de professeur des écoles particulièrement touché par le recul du recrutement en 2011.

Les ministères économiques et financiers, de l'Intérieur et de la Défense sont également organisateurs de concours déconcentrés. Ils ont recruté respectivement 1 018, 614 (estimés) et 128 agents en 2011, pour les services préfectoraux, les trésoreries publiques et les corps administratifs de la défense.

Les postes offerts aux recrutements sans concours sont pour moitié proposés en région (55%), ainsi que 48% des Pacte.

Toutes les régions enregistrent un recul de ce type de recrutement en 2011. Pour la plupart, la baisse est supérieure à 50 % : Picardie (-66 %), Nord Pas de Calais et Midi Pyrénées (-62 %), Alsace (-61 %), Aquitaine (-60%), Auvergne (-62 %), Provence Alpes Côte d'Azur (-53 %). La région Ile de France, qui totalise 29 % des postes offerts, a réduit le nombre de ses lauréats de moitié (1 636 au lieu de 3 071 en 2010).

Avertissement méthodologique relatif aux résultats 2008, 2009 et 2011 :

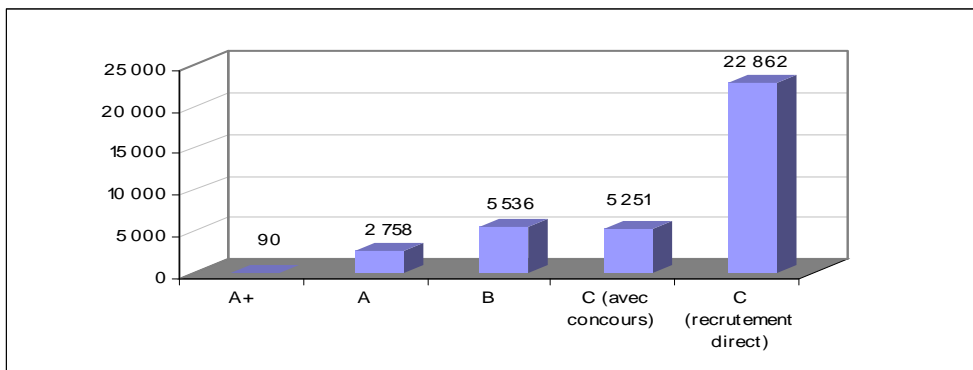
Pour les concours des années 2008, 2009 et 2011, certains ministères n'avaient pas pu fournir tous les résultats (ministère de l'Education nationale et ministère de l'Ecologie, Energie et Aménagement du territoire, ministère de l'intérieur). Les informations manquantes concernent 179 postes ouverts en catégorie A, 123 en catégorie B et 1 444 en catégorie C pour 2008, 11 postes ouverts en catégorie A, 104 en catégorie B et 312 en catégorie C pour 2009, 116 postes en catégorie B et 301 postes en catégorie C pour 2011. Les études relatives à ces trois années portent sur des résultats partiels et des résultats estimés (en faisant l'hypothèse que tous les postes ouverts avaient été pourvus en nombre équivalent).

2.1 b- Recrutements externes dans la fonction publique territoriale en 2011

L'ensemble des employeurs territoriaux (à savoir ceux désignés ici sous le vocable FPT hors Ville de Paris, la Ville de Paris et le Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASV)) ont admis 13 635 agents par concours externes en 2011 (concours externes, concours unique et 3^{ème} concours). S'y ajoutent 22 862 recrutements directs sans concours.

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A+ (administrateur territorial, conservateur des bibliothèques, ingénieur en chef territorial et conservateur du patrimoine) ont permis l'entrée de 90 agents (84 par concours externe et 6 par le biais du 3^{ème} concours). Les concours de catégorie A (attaché territorial, bibliothécaire, médecin, ingénieur...), ont reçu 2 758 lauréats et représentent 20 % des admissions totales par concours externe. La part de la catégorie B représente 41 % avec 5 536 admis, soit un nombre légèrement supérieur à la catégorie C (39%) qui enregistre 5 251 nouveaux agents admis par concours.

Figure V 2.1b-1 Nombre de lauréats par catégorie hiérarchique aux concours externes de la fonction publique territoriale en 2011



Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris ; Centre d'Action Sociale de la ville de Paris.

Parallèlement, 22 862 recrutements directs sans concours ont eu lieu, afin de pourvoir des postes ouverts dans les corps de catégorie C (adjoint administratif, adjoint technique, adjoint d'animation...). Le profil du recrutement par catégorie est ainsi à l'image de la structure des effectifs de la fonction publique territoriale dont plus des trois quart des effectifs relèvent de la catégorie C (76 %) : sur l'ensemble des recrutements directs ou par concours, 77% concernent des emplois de catégorie C, dont plus de 80 % sont pourvus par recrutement direct sans concours.

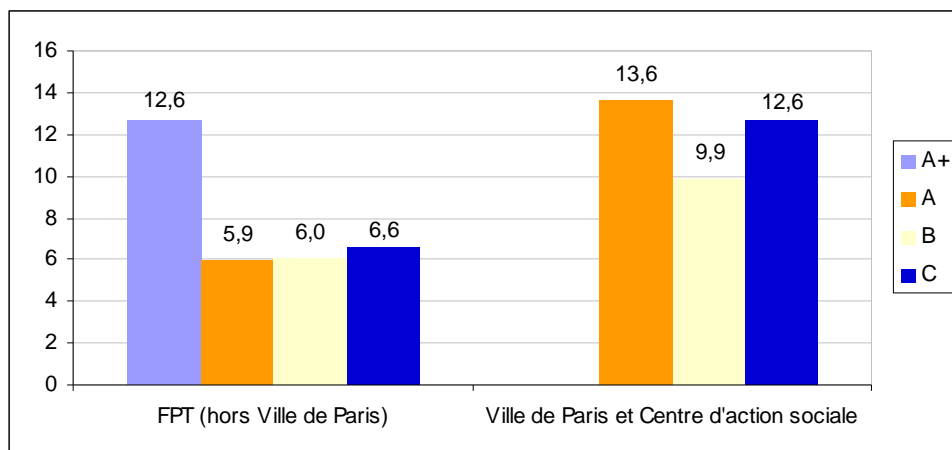
Dans le cadre des 45 sélections organisées en 2011 par les centres de gestion de la fonction publique territoriale, 32 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 13 le 3^{ème} concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

A noter que 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'Etat, 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.

En 2011, la Ville de Paris et le centre d'action sociale de la ville de Paris ont organisé 36 concours externes et 26 concours uniques (ouverts aux candidats déjà qualifiés : infirmier, chercheur ...).

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le taux de sélectivité se situe à 12,6 pour les concours de catégorie A+, soit un candidat admis pour environ 13 présents aux épreuves de sélection. La sélectivité est moins forte et d'un niveau comparable pour les catégories A, B et C : environ un candidat admis pour 6 présents. En revanche, les concours de la Ville de Paris sont plus sélectifs et ce, plus encore en catégorie A (1 admis sur 14) et C (1 admis sur 13), qu'en catégorie B (1 candidat admis sur 10).

Figure V 2.1b-2 Taux de sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale en 2011



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.

Bibliographie

- Bounakhla, N. *Orienté à la baisse depuis 2003, le nombre de recrutements externes dans la fonction publique de l'Etat se stabilise quasiment en 2010*, Rapport annuel sur l'État de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2012, La Documentation française.
- *Les Concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement public à la session 2011*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information* n° 13-03, avril 2013.
- Flachère, M. Gautier, L. et Jean, O. *Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques*, (2011), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2012, La Documentation française

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

2.2 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique

Magali Flachère
DGAFP
Frédérique Mercier
Service des retraites de l'État (DGFIP)
Loïc Gautier
CNRACL¹

Le vieillissement des effectifs de chacun des versants de la fonction publique se poursuit. En particulier, la part des 50 ans et plus représente, fin 2011, 33,2 % des effectifs de titulaires civils, 35,2 % des agents titulaires affiliés à la CNRACL dans la fonction publique territoriale et 28,7 % dans la fonction publique hospitalière.

Après avoir été fortement tirés en 2011 par les derniers départs anticipés des parents de trois enfants, les départs à la retraite de titulaires reculent en 2012 dans les trois versants de la fonction publique. En 2012, 42 905 nouvelles pensions de droit direct ont été attribuées aux titulaires civils et 11 415 nouvelles pensions aux militaires par le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et France Télécom, et 45 437 nouvelles pensions par la CNRACL. Les départs avant l'âge de 60 ans restent non négligeables (de 22,2 % dans la fonction publique territoriale à 58,2 % dans la fonction publique hospitalière) et concernent principalement les agents de catégorie active.

Dans le même temps, l'âge moyen de départ à la retraite pour ancienneté progresse sensiblement et dépasse désormais 60 ans dans la FPE et la FPT. En effet, suite aux réformes des retraites menées depuis 2003, les modifications de comportement sont perceptibles, en particulier en 2012 sur l'âge de départ à la retraite.

Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique

À l'image de la population française, les effectifs des trois versants de la fonction publique ont vieilli. Fin 2011, l'âge moyen s'établit à 41,7 ans dans la fonction publique de l'État, 43,8 ans dans la fonction publique territoriale et 41,1 ans dans la fonction publique hospitalière. Sur le seul champ des agents titulaires civils, l'âge moyen est passé entre fin 1998 et fin 2011 de 42,6 ans à 43,6 ans sur le périmètre restreint des ministères de la fonction publique de l'État, et pour les affiliés à la CNRACL, de 42,9 à 44,8 ans dans la fonction publique territoriale et de 41,7 à 42,3 ans dans la fonction publique hospitalière².

Aussi, la part des agents titulaires de 50 ans et plus, autre indicateur du vieillissement de la structure démographique, n'a cessé de progresser depuis 1992, en hausse de plus de 12 points entre 1992 et 2011. Depuis 2002, cette proportion augmentait à un rythme ralenti du fait de départs à la retraite relativement importants. En 2011, la part des seniors se stabilise dans la fonction publique de l'État mais poursuit sa progression dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

Près d'un agent titulaire sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2011 dans la fonction publique de l'État (33,2 %), comme chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique territoriale (35,2 %³). Chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique hospitalière, cette proportion est inférieure (28,7 %⁴), principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet les deux tiers des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins) sont classés en catégorie active fin 2011 (voir encadré 1), celle-ci ouvrant droit à un

¹ Magali Flachère est chargée d'études au département des études et des statistiques de la DGAFP. Loïc Gautier est responsable de l'unité Études et Statistiques de la direction de la gouvernance des fonds de l'établissement de Bordeaux de la CDC (CNRACL). Frédérique Mercier est chargée d'études au bureau financier et des statistiques du Service des retraites de l'État (DGFIP).

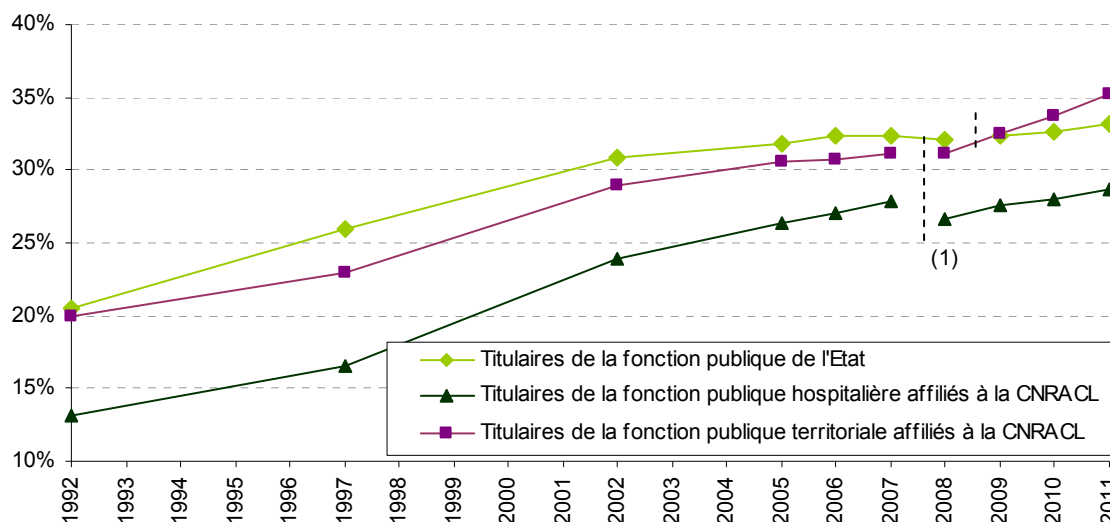
² Pour les agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière affiliés à la CNRACL.

³ Cette part est de 35,9 % dans l'ensemble des titulaires de la fonction publique territoriale.

⁴ Cette part est de 30 % dans l'ensemble des titulaires de la fonction publique hospitalière. L'écart est en partie dû au fait que les élèves stagiaires sont pris en compte parmi les affiliés de la CNRACL.

départ à la retraite à 57 ans⁵. Il s'agit notamment des personnels infirmiers et des 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 et des autres personnels hospitaliers (aides soignants, agents de service hospitaliers). A noter qu'au 1er décembre 2010, environ la moitié des agents infirmiers ont d'ores et déjà choisi d'être reclassés en catégorie A, soit hors catégorie active.

Figure V 2.2-1 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus depuis 1992, chez les titulaires civils pour la FPE, chez les agents cotisant à la CNRACL pour la FPT et la FPH



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

Champ FPE : agents titulaires civils des ministères jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; agents titulaires civils des ministères et EPA depuis 2009 (SIASP, Insee).

Champ FPT et FPH : agents titulaires affiliés à la CNRACL au 31/12 de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures.

Un agent est affilié dès lors qu'il cotise ou a cotisé à la CNRACL jusqu'à sa radiation des cadres.

(1) Pour la FPT et la FPH, la fiabilisation du fichier des actifs, opérée en 2008 dans le cadre de la constitution de la liste électorale pour le conseil d'administration de la CNRACL, ne permet pas d'établir d'évolution entre 2007 et 2008.

Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite

L'analyse des caractéristiques statutaires des agents s'appuie désormais sur une nomenclature de référence, harmonisée sur les trois versants de la fonction publique (voir Dossier 1). Elle distingue, hors bénéficiaires des contrats aidés⁶ les agents titulaires (y compris élèves fonctionnaires et magistrats), les militaires (et militaires volontaires), les agents non titulaires stricto sensu et les agents dont les contrats particuliers ne sont pas régis par les règles de droit commun des agents non titulaires. Ces derniers sont classés en « autres catégories et statuts », une catégorie qui 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.

Cette nomenclature harmonisée de statuts permet d'affiner le suivi des pyramides des âges des agents des trois versants de la fonction publique et ainsi de mieux apprécier les flux de départs à la retraite passés et à venir, les régimes de retraite de la fonction publique étant articulés avec les catégories statutaires des agents. Les pyramides des âges de chacun des versants de la fonction publique par type de statut illustrent de manière assez claire le vieillissement des effectifs, notamment chez les titulaires. Chez les autres catégories d'agents, tels les non-titulaires et ceux relevant des autres catégories et statuts, la structure démographique peut différer.

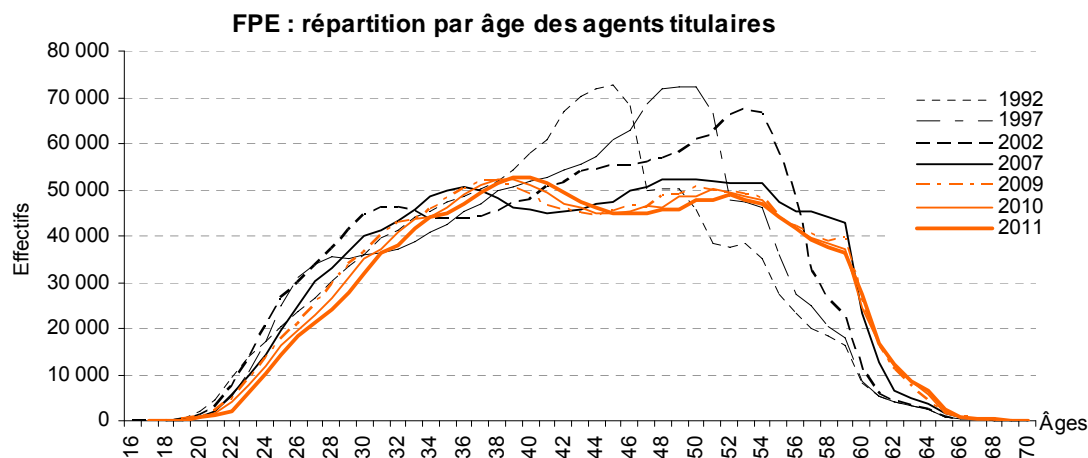
⁵ La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève progressivement, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âges (voir encadré 5). Pour 2012, les titulaires doivent compter 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ en retraite.

⁶ Les 134 500 bénéficiaires de contrats aidés employés dans la fonction publique fin 2011 relèvent du code du travail et du régime général de retraite.

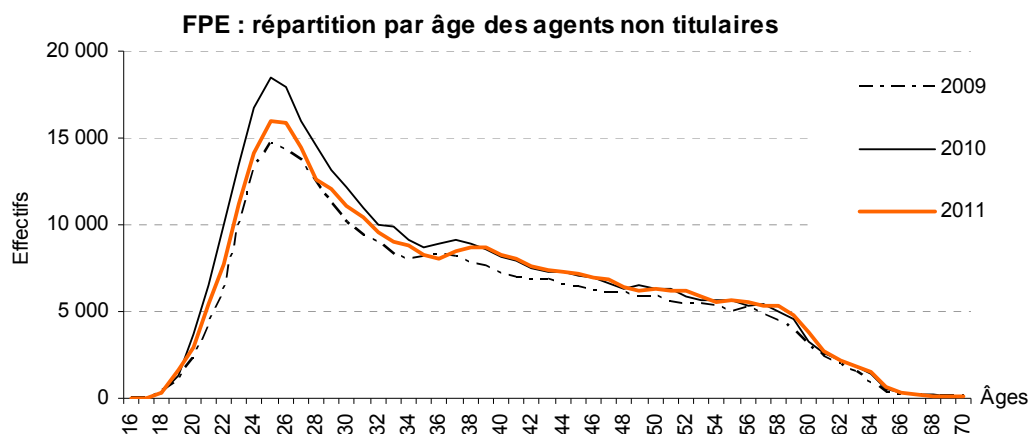
Concernant les non-titulaires des trois versants de la fonction publique, l'évaluation des futurs départs à la retraite pourra ainsi être améliorée (voir encadré 2). Fin 2011, la part des 50 ans et plus est de 19,8 % parmi eux. Le suivi des départs à la retraite des non-titulaires s'appuiera également sur les travaux d'estimations de sortants de la fonction publique, en cours à la DGAFP, à partir du fichier SIASP-Insee (voir fiche thématique 4.1),

Les recrutements dans la fonction publique de l'État ont été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom, puis ont été réduits par la suite. La pyramide des âges des agents titulaires (dans les ministères et EPA) présente en 2011 une forme relativement aplatie, traduisant le phénomène des départs à la retraite depuis 2002 de ces générations du baby-boom (nées entre 1945 et 1960) qui étaient plus nombreuses. On constate désormais une stabilisation de l'âge moyen et de la part des agents titulaires de 50 ans et plus, tendance qui devrait se poursuivre. Les pyramides des âges des agents non titulaires et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune, avec un pic d'effectifs chez les 23-26 ans (respectivement 20,2 % et 7,8 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations fin 2011). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts, qui prend notamment en compte les maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les ouvriers d'État, est plus arrondie, ce qui annonce des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années (36,1 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2011). À noter cependant que la population des ouvriers d'État (37 500 personnes fin 2011) est plus âgée que celle des maîtres du privé (141 000 personnes fin 2011).

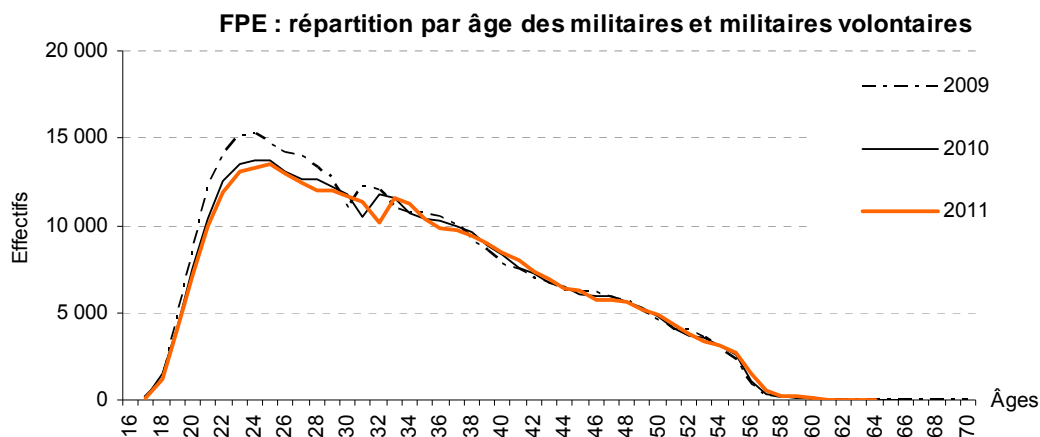
Figures V 2.2-2 à 2.2-5 : Evolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut



Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
 Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères au 31 décembre de l'année de 1992 à 2007 (FGE, Insee), agents titulaires civils des ministères et EPA au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (SIASP, Insee).

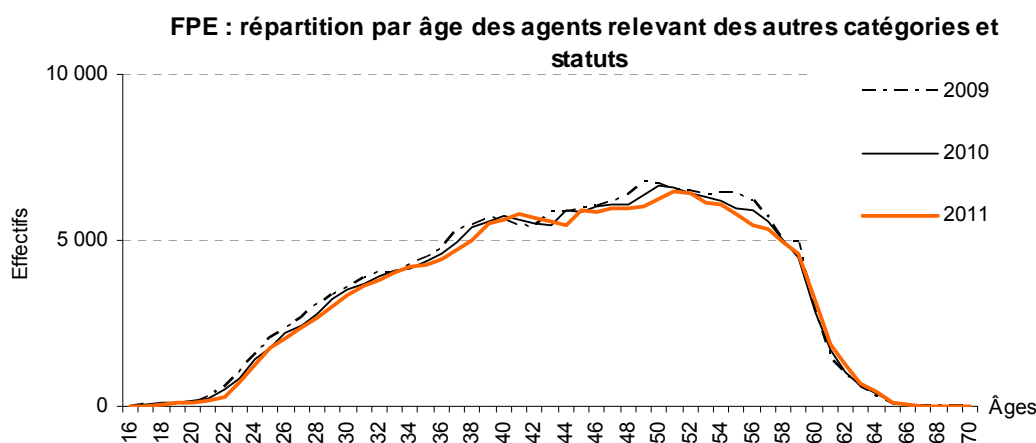


Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
 Champ : France entière. Agents non titulaires des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.



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

Champ : France entière. Militaires et militaires volontaires des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.



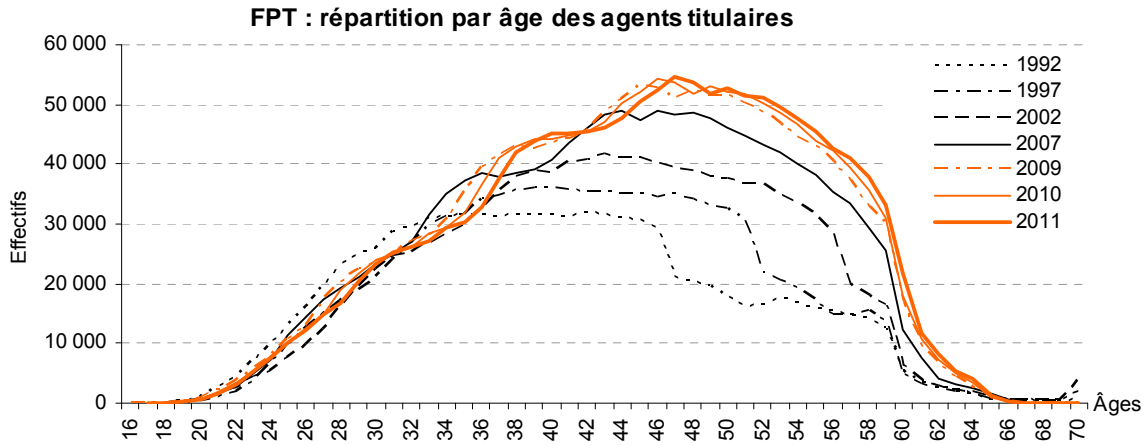
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.

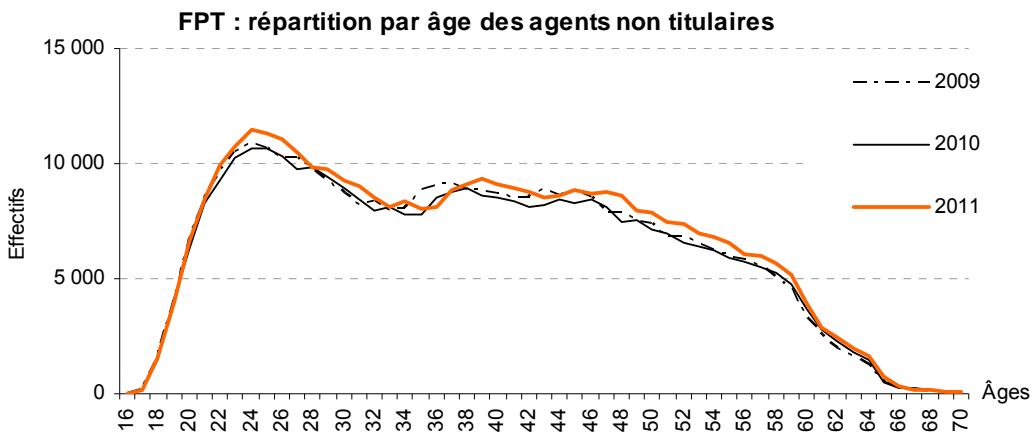
Note : La catégorie "autres catégories et statuts" recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Dans la FPT, la pyramide des âges des agents titulaires (35,9 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2011), avec une forme « arrondie », laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années, phénomène qui aura été amplifié par les transferts d'agents issus des services de l'État. 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 (40,1 % fin 2011). La pyramide des âges des agents non titulaires présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 25 ans (22,4 % seulement des agents âgés de 50 ans et plus fin 2011).

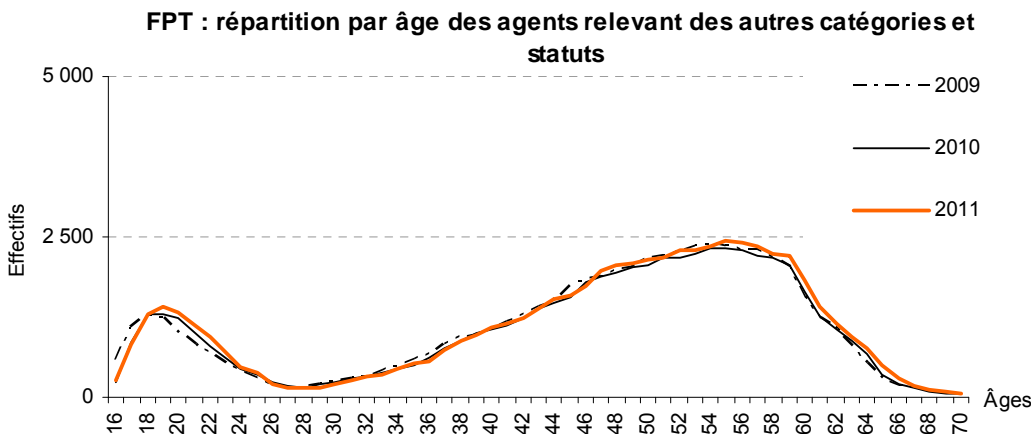
Figures V 2.2-6 à 2.2-8 : Evolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut



Sources : CNRACL jusqu'en 2007 ; SIASP, Insee à partir de 2009. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (CNRACL). A partir de 2009, agents titulaires au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents non titulaires au 31 décembre de l'année.

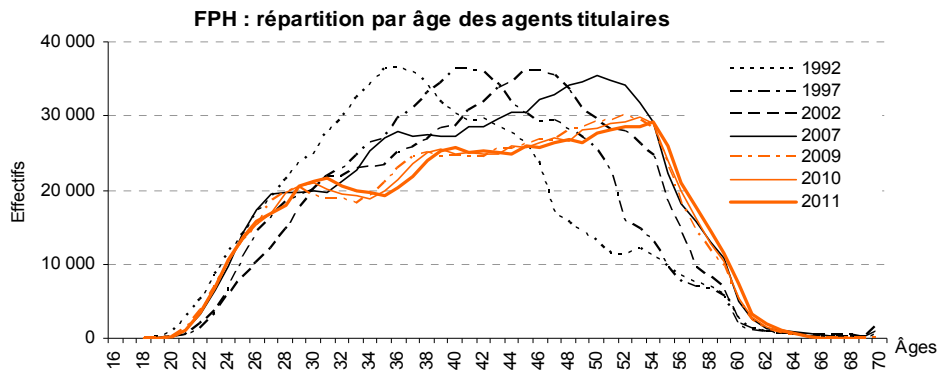


Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.

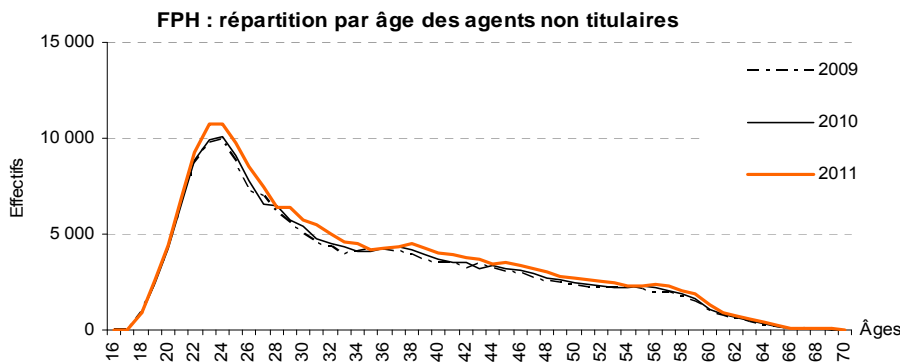
Note : La catégorie "autres catégories et statuts" recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Dans la FPH, la pyramide des âges des agents titulaires présente une forme aplatie. Le pic correspondant à des générations nombreuses et âgées d'un peu plus de 50 ans (30 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2011) tend à se réduire, laissant augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir. La pyramides des âges des agents non titulaires affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,4 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2011). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les médecins hospitaliers) laisse apparaître à la fois un pic autour de 26 ans et une part non négligeable d'agents âgés de 50 ans et plus (33,3 % fin 2011).

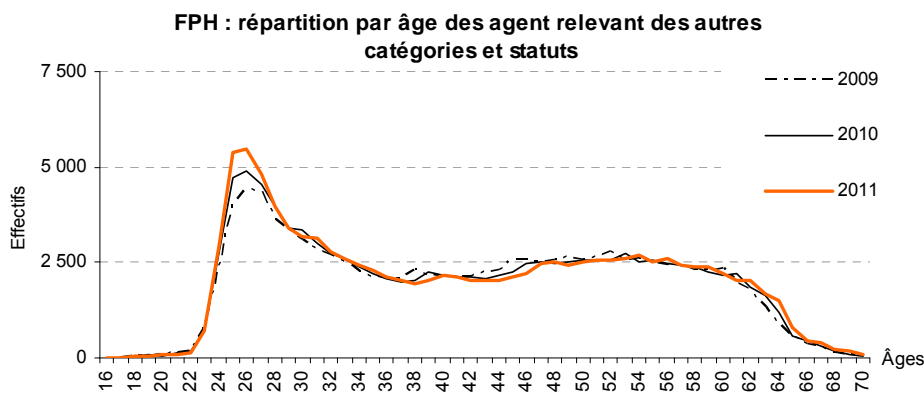
Figures V 2.2-9 à 2.2-11 : Evolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut



Sources : CNRACL jusqu'en 2007 ; SIASP, Insee à partir de 2009. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France entière. De 1992 à 1997, agents titulaires de la FPH (y compris élèves stagiaires) affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (CNRACL). A partir de 2009, agents titulaires (hors élèves stagiaires) au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France entière. Agents non titulaires au 31 décembre de l'année.

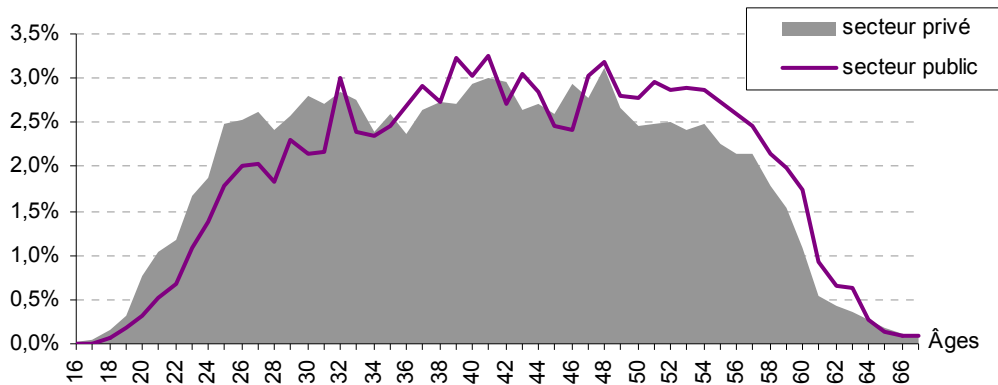


Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année. Note : La catégorie "autres catégories et statuts" recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Le profil par âge des secteurs public et privé indique une proportion de salariés de moins de 35 ans supérieure dans le secteur privé, alors qu'inversement, la proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique. Cette situation résulte du rythme des recrutements et départs à la retraite passés. 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 principe même de la carrière dans la fonction publique conduit, en règle générale, au maintien dans l'emploi des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents de la fonction publique, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé (en 2012, 46 % des agents en emploi dans la fonction publique ont un diplôme du supérieur contre 32 % pour ceux en emploi dans le secteur privé, voir fiche thématique 2.8), explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Figure V 2.2-12 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé à fin 2012



Source : enquête Emploi Insee, 4ème trimestre 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
 Champ : salariés hors entreprises publiques, hors intérimaires, apprentis, contrats aidés et stagiaires.

Encadré 1 : Les effectifs des catégories actives dans les trois versants de la fonction publique

Le code des pensions pour les fonctionnaires civils de l'État et le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 pour la CNRACL (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite pour les personnes ayant accompli au moins 17 ans de services actifs à l'âge de 52 ou 57 ans (la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève progressivement, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées). La notion de services actifs est liée à l'occupation d'un emploi présentant un « risque particulier » ou des « fatigues exceptionnelles », aux termes de l'article 75 de la loi du 31 mars 1932.

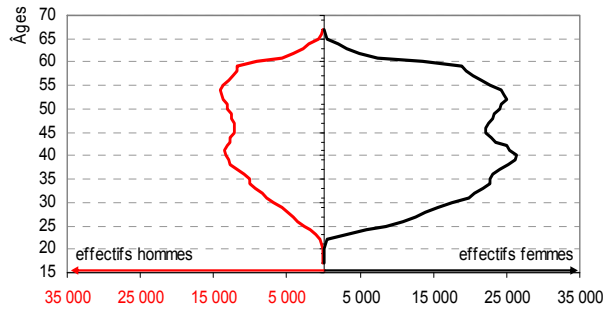
La détection des catégories actives est relativement délicate. En effet, la source d'information utilisée (SIASP – Insee) permet seulement de repérer les agents occupant un emploi classé en catégorie active, sans garantie d'un départ à la retraite ultérieur en tant que tel, celui-ci étant conditionné par la durée de service. Il existe ensuite des problèmes inhérents à la source dans chaque versant de la fonction publique.

- Dans la **fonction publique de l'État**, les différentes catégories actives ont été identifiées parmi les titulaires civils des ministères à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois de l'État (soit la NNE). Les grades NNE des agents des établissements publics administratifs (EPA) n'étant pas renseignés dans SIASP – Insee, ces agents sont automatiquement exclus de l'étude.
 Dans certains cas, les effectifs n'ont pu être estimés (cas des personnels paramédicaux des hôpitaux militaires) ; dans d'autres cas, le chiffre fourni constitue une **estimation plafond** (pas de distinction possible ici au sein des contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer des fonctions donnant lieu à un classement en catégorie active).

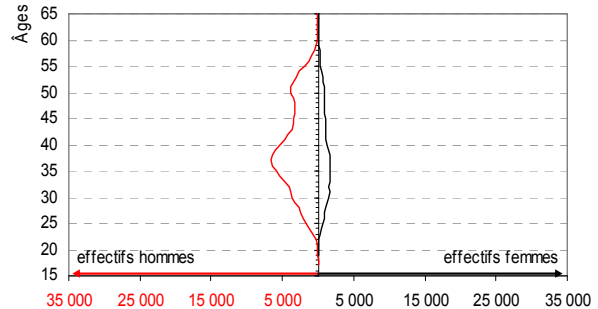
Dans les ministères, on estime que 164 781 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31/12/2011, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères. Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 16,6 %. Elle est de 34,5 % chez les titulaires civiles occupant un emploi de catégorie sédentaire. Du fait de départs à la retraite généralement à 57 ans, voire 52 ans, la proportion d'agents de 50 ans et plus est mécaniquement plus faible au sein des catégories actives qu'au sein des catégories sédentaires.

Figure V 2.2-13 : Pyramide des âges des titulaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2011

Titulaires civils des ministères occupant un emploi classé en catégorie sédentaire



Titulaires civils des ministères occupant un emploi classé en catégorie active



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

Champ : agents titulaires civils des ministères au 31 décembre 2011.

Note de lecture : 164 781 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2011, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires des ministères. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

- Dans la **fonction publique territoriale**, les estimations des effectifs ont été réalisées sur le champ des titulaires par le département des études et statistiques locales de la DGCL. Elles ne sont possibles que pour les catégories actives trouvant une correspondance directe avec des grades disponibles dans SIASP-Insee, c'est-à-dire les sapeurs pompiers professionnels et les agents de Police municipale.

La DGCL estime cependant que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé en catégorie active seraient de l'ordre de 5 à 10 % des effectifs.

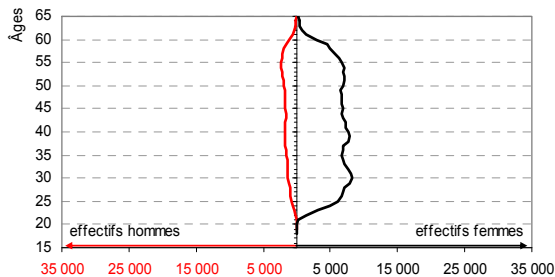
- Dans la **fonction publique hospitalière**, les différentes catégories actives ont été identifiées sur le champ des titulaires à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois hospitaliers (NEH).

Le classement en catégorie active concerne essentiellement les personnels infirmiers et paramédicaux en contact avec les malades et les autres personnels hospitaliers (soit environ 424 200 agents⁷). Les effectifs des autres catégories actives sont plus difficiles à estimer précisément, compte tenu de l'impossibilité de distinguer au sein des différents grades, les fonctions ou emplois concernés par le classement en catégorie active. Là encore **les chiffres fournis constituent une estimation plafond.**

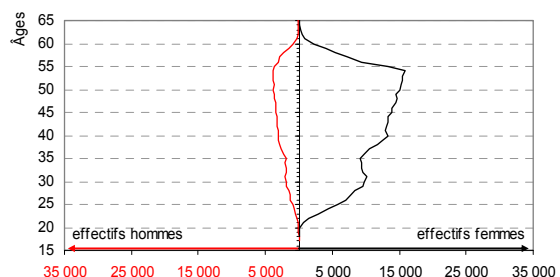
506 721 agents titulaires (hors médecins) occupaient un emploi classé en catégorie active au 31/12/2011, soit près des deux tiers de l'ensemble des agents titulaires de la FPH. La part des 50 ans et plus est similaire chez les agents de catégorie active et ceux de catégorie sédentaire (respectivement 30,5 % et 29,1 %). Ceci est dû à un effet de structure : parmi les catégories actives, les femmes sont très nombreuses entre 50 et 55 ans et proches du départ à la retraite.

Figure V 2.2-14 : Pyramide des âges des titulaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2011

Titulaires de la fonction publique hospitalière occupant un emploi classé en catégorie sédentaire



Titulaires de la fonction publique hospitalière occupant un emploi classé en catégorie active



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

Champ : agents titulaires au 31 décembre 2011.

Note de lecture : 506 721 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2011, soit 61,4 % de l'ensemble des agents titulaires. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

⁷ Cette estimation prend en compte le fait qu'au 1^{er} décembre 2010, environ la moitié des agents infirmiers ont d'ores et déjà choisi d'être reclassés en catégorie A, soit hors catégorie active.

Figure V 2.2-15 : Effectifs des titulaires occupant un emploi classé en catégorie active des trois versants de la fonction publique

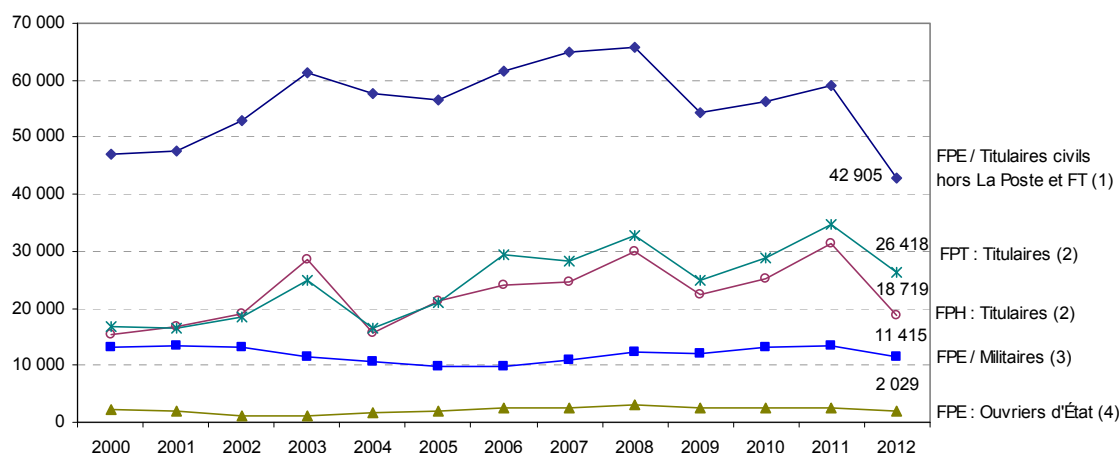
Fonction publique de l'État	Effectifs au 31/12/2011	Remarques
Personnels actifs de la Police nationale	111 994	
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	21 047	
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	3 255	
Personnels de la surveillance des douanes	9 679	
Instituteurs (1)	5 607	
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	7 785	
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	4 600	
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	n.d.	
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	814	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	n.d.	
Sapeurs pompiers professionnels	38 431	
Agents de salubrité	n.d.	
Agents de Police municipale	15 904	
Agents de surveillance de la Préfecture de Police (2)	n.d.	
Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	n.d.	
Fonction publique hospitalière		
Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010	124 843	
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	299 337	
Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	4 704	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en contact avec les malades
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) (3)	9 083	Impossibilité de distinguer dans la source les services de pédiatrie
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	52 397	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents d'entretien (certaines fonctions)	16 086	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents de service mortuaire et de désinfection	273	
Source : SIASP, Insee. Traitements DGAFP, département des études et des statistiques ; DGCL.		
Champ : France entière, agents titulaires civils au 31/12/2011.		
n.d. : non disponible		
(1) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A).		
(2) Pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires, les agents de la préfecture de police de Paris sont désormais classés dans la fonction publique de l'État. A l'occasion du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011, l'introduction du nouveau système d'information SIASP-Insee pour le décompte des effectifs des trois fonctions publiques a conduit à réviser les périmètres de chacun des versants de la fonction publique, à partir de la catégorie juridique de l'employeur. En revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'identifier parmi les agents de la préfecture de police de Paris ceux classés en catégorie active.		
(3) Droit d'option ouvert pendant un durée de six mois à compter du 1er janvier 2012.		

Le nombre de départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique se réduit fortement en 2012

Le nombre de pensions de droit direct⁸ entrées en paiement en 2012 suite au départ à la retraite de titulaires est en forte baisse dans les trois versants de la fonction publique, d'une part en raison du décalage de l'âge légal de départ à la retraite, et d'autre part en raison de la suppression depuis le 1^{er} janvier 2012 des départs anticipés des parents de trois enfants (voir encadré 4). Dans la fonction publique de l'État, 42 905 nouvelles pensions ont été attribuées à des titulaires civils (hors La Poste et France Télécom, soit une baisse de 27,4 % par rapport à 2011), 11 415 à des militaires (soit -15,5 %) et 2 029 à des ouvriers d'État (soit -20,3 %). 26 418 nouvelles pensions ont été attribuées à des titulaires de la fonction publique territoriale (-24 % par rapport à 2011) et 18 719 à des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins hospitaliers, -40 % par rapport à 2011).

⁸ Pensions versées à un agent du fait de son activité professionnelle, par opposition aux pensions de réversion qui sont versées au conjoint ou aux enfants (orphelins) suite au décès du pensionné de droit direct.

Figure V 2.2-16 : Flux annuels de pensions de droit direct entrées en paiement dans les trois fonctions publiques depuis 2000



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

- (1) Les pensions de fonctionnaires de La Poste et France Télécom ne sont pas prises en compte.
- (2) Titulaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.
- (3) Y compris soldes de réserve.
- (4) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avance.

Les âges de liquidation varient sensiblement selon le versant de la fonction publique et le statut civil ou militaire de l'agent. Après avoir été tirés à la baisse par les départs anticipés des parents de trois enfants en 2011, les âges moyens de mise en paiement de la pension s'élèvent en 2012 dans les trois versants de la fonction publique.

Figure V 2.2-17 : Âges moyens de départ à la retraite (pensions entrées en paiement en 2011 et en 2012) y compris départ anticipé (en années)

			Age moyen 2011	Age moyen 2012
Fonction publique de l'État	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,8	60,9
		dont catégories sédentaires	59,8	62,0
		dont catégories actives	55,8	57,3
	Militaires	Ensemble (hors départs pour invalidité)	46,8	46,9
Ouvriers d'État	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	58,4	59,5	
Fonction publique territoriale	Titulaires (1)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,9	61,2
		dont catégories sédentaires	61,5	62,1
		dont catégories actives	57,7	58,5
Fonction publique hospitalière	Titulaires (1)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	55,1	58,6
		dont catégories sédentaires	61,1	61,5
		dont catégories actives	57,1	57,7

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

- (1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.

Encadré 2 : La retraite des non-titulaires et l'Ircantec⁹

Le nombre de nouveaux pensionnés à l'Ircantec en 2012 est de 129 793 (pensions de droit direct dans le régime salarié), un nombre en baisse par rapport à 2011 (131 290) suite à l'application des mesures de report de l'âge de la retraite au 1^{er} juillet 2011.

Le régime couvre un champ très étendu puisqu'il s'adresse à :

- l'ensemble des agents non titulaires de la fonction publique de l'Etat (FPE) et des fonctions publiques territoriales (FPT) et hospitalières (FPH), dont les médecins hospitaliers ;

⁹ Cet encadré a été réalisé en collaboration avec Philippe Micallef (Ircantec).

- les agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (travaillant moins de 28 heures par semaine) ainsi que les agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;

- les agents non titulaires des établissements publics à caractère industriel et commercial, ainsi que les agents salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques telles que La Poste, les industries électriques et gazières, la Banque de France ainsi que des associations.

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique. Excepté pour le régime des élus, la pension de l'Ircantec intervient en complément de la pension versée par le régime général. Contrairement aux régimes de titulaires, l'Ircantec est un régime par points.

Les durées de cotisation à l'Ircantec sont dans de nombreux cas relativement courtes : 6 ans et 2 mois en moyenne pour les pensions attribuées en 2012 et moins de 3 ans dans la moitié des cas. Il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés : aux 2,8 millions d'actifs cotisants qui y sont affiliés s'ajoutent environ 12,3 millions d'anciens salariés y ayant acquis des droits mais n'y cotisant plus. Actuellement, plus d'un affilié sur trois n'a pas liquidé ses droits à l'âge de 70 ans : ce sont des affiliés qui ont accumulé peu de droits. Cependant l'amélioration de l'information apportée aux actifs devrait progressivement faire diminuer ce taux.

Pour les pensionnés Ircantec ayant liquidé en 2012, l'étude portant sur leurs différentes périodes de cotisation à l'Ircantec et sur les employeurs correspondants a été actualisée et poursuivie (par l'Ircantec et la DGAFFP). Il en ressort que 91 % des pensionnés de l'Ircantec ayant liquidé en 2012 ont cotisé au moins une fois dans leur carrière dans le périmètre de la fonction publique en tant qu'agent non titulaire (ou titulaire dans certains cas). 43% relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 40% de la FPT et 17% de la FPH.

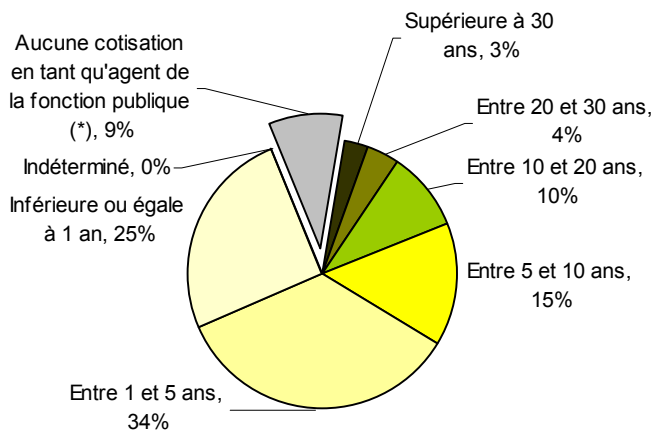
31 % des pensionnés de l'Ircantec ayant liquidé en 2012 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, dont 10 % entre 10 et 20 ans, 4 % entre 20 et 30 ans et 3 % plus de 30 ans. 16 % des nouveaux pensionnés de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 34 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

En 2012, 30 % des nouveaux pensionnés ayant cotisé dans le champ fonction publique et encore en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation, 52 % relevaient de la FPT et 18 % de la FPH. Ceux ayant travaillé dans la FPT sont plus fréquemment en poste au moment de l'entrée en paiement de leur pension Ircantec (22 % des nouveaux retraités de la FPT, contre 12 % pour la FPE et 18 % pour la FPH).

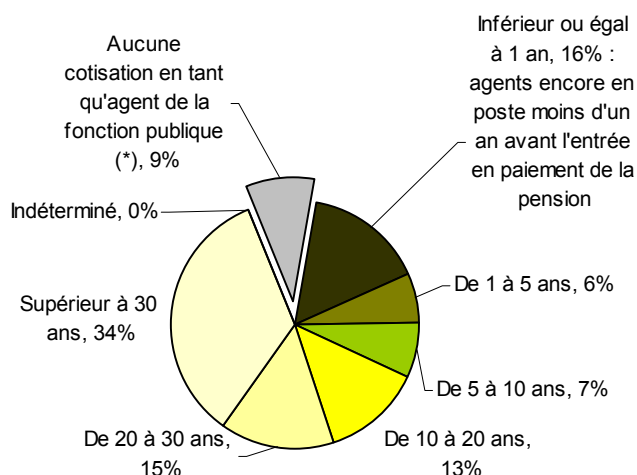
Parmi l'ensemble des nouveaux pensionnés ayant cotisé dans le champ fonction publique, 89 % avaient un statut de non-titulaire (la grande majorité) ou de titulaire à temps incomplet sur leur dernière période de cotisation, 8 % un statut de titulaire sans droit à pension, et 3 % un statut de médecin.

Figures V 2.2-18 et V 2.2-19 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2012

1) la durée de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique



2) le délai écoulé depuis la dernière cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique



Source : Ircantec. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(*) Ces pensionnés ont cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

Note : seules les durées de cotisation correspondant à des employeurs relevant de la fonction publique (d'après la catégorie juridique) ont été prises en compte. A noter que la durée de cotisation peut être minorée et le délai écoulé majoré dans le cas où la catégorie juridique de l'employeur n'est pas renseignée. La borne supérieure de chaque intervalle est incluse.

Figure V 2.2-20 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2012 selon le statut et la fonction publique d'appartenance

	Total		FPE	FPT	FPH
Pensionnés de l'Ircantec dont la pension est entrée en paiement en 2012 :	129 793	100%			
- dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension (1) :	20 347	16%	6 176	10 608	3 563
non-titulaire	17 863	14%	6 124	9 689	2 050
titulaire à temps incomplet (2)	786	1%	0	784	2
titulaire sans droit à pension	149	0%	46	77	26
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	1 549	1%	6	58	1 485
- dont pensionnés ayant cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique mais plus en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension :	97 865	75%	44 819	36 810	16 236
non-titulaire ou titulaire à temps incomplet (2)	86 160	66%	39 337	34 991	11 832
titulaire sans droit à pension	9 503	7%	5 372	1 606	2 525
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	2 202	2%	110	213	1 879
- dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (3)	11 463	9%			
- Indéterminé	118	0%			

Source : Ircantec. Traitement Ircantec et DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Délai écoulé entre la dernière période de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique et l'entrée en paiement de la pension Ircantec inférieur ou égal à 1 an.

(2) Les titulaires à temps incomplet (moins de 28h hebdomadaires) relèvent de l'Ircantec. Aucun titulaire à temps incomplet n'est présent dans la FPE.

(3) Ces pensionnés ont cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

Forte diminution des nouvelles pensions civiles des ayants droit au Service des retraites de l'État en 2012¹⁰

Plus de 86 000 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires, ayants droit ou ayants cause, sont entrées en paiement en 2012, contre 113 000 nouvelles pensions en 2011, soit une baisse de - 23,7 % entre 2012 et 2011. La baisse du volume de nouvelles pensions est principalement due aux pensions d'ayants droit entrées en paiement en 2012 (respectivement - 34,0 % pour les civils et - 15,5 % pour les militaires). Pour les civils, cette baisse tient pour la moitié à la suppression progressive des départs anticipés de parents de trois enfants et pour un tiers à la mesure d'âge. Pour les ayants droit, ce sont ainsi près de 49 500 pensions civiles et 11 500 pensions militaires qui sont entrées en paiement en 2012.

Le nombre des pensions civiles et militaires d'ayants cause nouvellement entrées en paiement a légèrement augmenté par rapport à l'an dernier (+ 2,5 %).

Globalement, la pension brute moyenne des nouveaux retraités civils augmente de 9,3 % en 2012. Elle s'élève à 2 158 euros par mois. Cette augmentation est due, pour moitié, aux nombreux départs anticipés de parents de trois enfants en 2011.

Au total, fin 2012, plus de 2,3 millions de pensions civiles et militaires de retraite sont en paiement. Leur nombre a progressé de plus de 0,7 % entre 2011 et 2012. Plus des trois quarts du stock de pensions en paiement sont des pensions civiles. Ces dernières se partagent entre près de 1 471 000 pensions d'ayants droit et plus de 303 000 pensions d'ayants cause. Les pensions militaires s'élèvent à près de 550 000. Comme en 2011, les pensions relatives aux ministères de l'enseignement et celles des militaires sont les plus importantes avec respectivement environ 38 % et 24 % des pensions (ayants droit et ayants cause).

Le montant des pensions payées s'est lui élevé à 39 328 millions d'euros pour les pensions civiles et à 9 393 millions d'euros pour les pensions militaires en 2012.

Une baisse sensible des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2012¹¹

En 2012, la CNRACL a octroyé 54 512 nouvelles pensions, soit une baisse de 27,8 % par rapport au flux observé en 2011. Cette évolution est due, d'une part, au décalage de l'âge légal de départ à la retraite (9 mois en 2012), et d'autre part, à la fermeture du dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants prévue par la loi portant réforme des retraites de 2010 qui avait entraîné d'importants départs en 2011. La hausse des départs anticipés pour carrières longues, suite à la réforme 2010 et à l'assouplissement des conditions en 2012, vient toutefois limiter cette baisse.

Ces évolutions réglementaires ont également eu un impact sur l'âge moyen au départ. En effet, en 2012, pour la première fois, l'âge moyen à la radiation des cadres des départs pour ancienneté a dépassé 60 ans, pour s'établir à 60,2 ans.

Au sein de la fonction publique territoriale, 26 418 départs à la retraite ont été constatés en 2012, dont 11,6 % en invalidité. La distinction par sexe montre une prépondérance des femmes (55,4 %) mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,8 % des départs pour motifs familiaux (8,7 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent seulement un départ anticipé sur trois dans le cadre du dispositif carrières longues.

L'âge moyen de jouissance de la pension est de 60,6 ans pour l'ensemble des départs de droit direct. Il est en hausse de deux ans par rapport à 2011 en raison, principalement, de la baisse sensible des départs anticipés des parents de trois enfants et du décalage de l'âge légal de départ à la retraite (9 mois en 2012).

Le taux moyen de liquidation hors décote et surcote des nouveaux pensionnés territoriaux s'établit à 51,9 %. La proportion des pensions au taux plein est de 13,8 % et celle des pensions relevées au minimum garanti s'élève à 33,7 %. Au final, les nouveaux pensionnés territoriaux perçoivent une pension moyenne mensuelle de 1 231 euros, pour une durée moyenne de cotisation de 111,8 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications). Parmi les pensionnés de droit direct, 7,5 % se voient appliquer une décote avec un taux moyen de décote de 7,4 %. Cette minoration de pension ne concerne ni les invalides, ni les retraités dont la pension est relevée au minimum garanti. En 2012, 6 146 pensions territoriales de droit dérivé¹² sont entrées en paiement, dont 19,6 % suite à des décès d'agents en activité.

Concernant la fonction publique hospitalière, 18 719 départs à la retraite ont été observés en 2012, dont 8,8 % en invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans cette fonction publique, et concentre 78,8 % de l'ensemble des départs et quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent 13,6 % de l'ensemble des départs). De par une forte proportion d'emplois classés en catégorie active, seulement 42 % des départs s'effectuent à 60 ans ou plus. L'âge moyen de jouissance de la pension s'établit à 58,6 ans pour les pensionnés au titre de l'ancienneté ou pour motifs familiaux et 58,2 ans en prenant en compte les départs pour invalidité.

¹⁰ La partie sur le service des retraites de l'État a été rédigée en collaboration avec Frédérique Mercier (SRE). Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

¹¹ La partie concernant la CNRACL a été rédigée en collaboration avec Loïc Gautier (CNRACL).

¹² Pensions de droit dérivé : pensions de droit indirect ou pensions de réversion.

Les nouveaux pensionnés, dont le taux moyen de liquidation hors décote et surcote s'élève à 60,5 %, sont 18,0 % à recevoir une pension relevée au minimum garanti et 16,1 % à percevoir une pension à taux plein. La pension moyenne mensuelle s'élève à 1 475 euros, dont près de 6 % d'avantages accessoires¹³, pour une durée moyenne de cotisation de 129,9 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications). Parmi les pensionnés de droit direct, 11 % se voient appliquer une décote avec un taux moyen de décote de 8 %. Cette minoration de pension ne concerne ni les invalides ni les retraités dont la pension est relevée au minimum garanti. En 2012, 3 229 pensions de droit dérivé ont été concédées dans la fonction publique hospitalière, dont 17,1 % suite à des décès d'agents en activité.

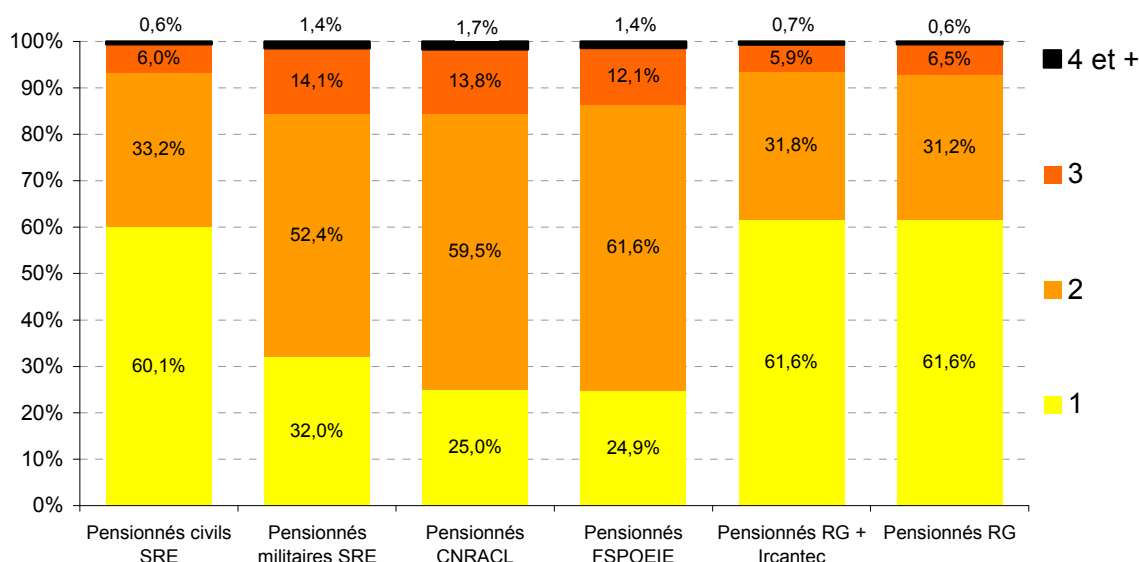
Encadré 3 : État des lieux des polypensionnés de la fonction publique

Par définition, un individu est dit polypensionné lorsqu'il perçoit plusieurs pensions de différents régimes de retraite de base. L'Ircantec, qui est un régime complémentaire au régime général, est ainsi pris en compte via celui-ci pour estimer le nombre de polypensionnés.

En 2008, la proportion de polypensionnés, parmi les pensionnés âgés de 60 ans ou plus des différents régimes, est de 68 % dans le régime des pensions militaires de retraite, de 75 % à la CNRACL et au FSPOEIE, contre 40 % dans le régime des pensions civiles de retraite de l'État et 38 % à l'Ircantec. À titre de comparaison, la proportion de polypensionnés est de 38 % parmi les pensionnés du régime général.

Un agent non titulaire de la fonction publique est susceptible d'occuper différents emplois sous différents statuts durant sa carrière. Cependant, du fait du périmètre très large du régime général auquel est associé le régime Ircantec, un agent a plus de chances d'avoir toujours occupé des emplois, que ce soit dans le public ou le privé, relevant de ce régime de base. Ainsi, la proportion de polypensionnés parmi les pensionnés de l'Ircantec est, au final, inférieure à celle des autres régimes.

Figure V 2.2-21 : Nombre de pensions de retraite dans un régime de base



Source : EIR 2008, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

SRE : service des retraites de l'État. RG : régime général.

Dans le tableau suivant figure, pour chaque régime de retraite, la part des pensionnés de 60 ans ou plus bénéficiant également d'une pension de tel ou tel autre régime. Une proportion importante des pensionnés du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE cumule également une pension du régime général (36 % des pensionnés civils de l'État, 57 % des pensionnés militaires, et près de 70 % des pensionnés de la CNRACL et du FSPOEIE). Environ 10 % des pensionnés militaires perçoivent, outre leur pension militaire, une pension civile de l'État, une pension de la CNRACL ou une pension du FSPOEIE. Aucun pensionné ne cumule une pension civile de l'État et une pension CNRACL, étant donné qu'une pension unique est versée par le dernier des deux régimes auquel l'agent a été affilié. Entre 6 % et 10 % des pensionnés des régimes de retraite des titulaires des trois fonctions publiques, des militaires et des ouvriers d'État perçoivent en parallèle une pension de l'Ircantec, malgré la possibilité de valider sous certaines conditions les services effectués en tant qu'agent non titulaire. Une proportion non négligeable de pensionnés, allant de 7 % (parmi les pensionnés civils de l'État) à 18,7 % (parmi ceux de l'Ircantec) bénéficie également d'une pension auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA).

¹³ Avantage accessoire : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base ou pension de réversion) correspondant à des majorations (pour enfants, pour charge d'enfants, pour conjoint à charge, pour tierce personne, etc.).

Figure V 2.2-22 : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions

Part des pensionnés de chacun des régimes ayant :	Pensionnés civils de l'État	Pensionnés militaires de l'État	Pensionnés de la CNRACL	Pensionnés du FSPOEIE	Pensionnés de l'Ircantec
- une pension du régime général	36,1%	57,3%	71,2%	68,2%	100,0%
- une pension civile de l'État	100,0%	6,7%	0,0%	0,1%	5,7%
- une pension militaire de l'État	1,2%	100,0%	0,5%	4,1%	1,1%
- une pension de la CNRACL	0,0%	1,6%	100,0%	0,0%	4,4%
- une pension du FSPOEIE	0,0%	1,3%	0,0%	100,0%	0,5%
- une pension de la MSA	7,0%	9,6%	15,5%	13,2%	18,7%
- une pension d'un autre régime	2,8%	9,0%	5,5%	5,5%	15,6%
- une pension de l'Ircantec	6,3%	7,2%	9,2%	9,4%	100,0%

Source : EIR 2008, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

Lecture : 36,1 % des pensionnés civils de l'Etat de 60 ans ou plus perçoivent une pension du régime général.

Selon une étude de la Drees¹⁴ menée à partir de l'échantillon interrégimes de retraités 2008 (EIR), le montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct perçu par les fonctionnaires civils de l'État unipensionnés est supérieur à celui des polypensionnés (2 012 euros, contre 1 840 euros). L'écart s'inverse en ce qui concerne les pensionnés de la CNRACL (1 402 euros pour les polypensionnés, contre 1 258 euros pour les unipensionnés), et se creuse pour les pensionnés militaires (2 415 euros pour les polypensionnés, contre 1 583 euros pour les autres). A noter que les montants mensuels moyens des pensions perçus par les hommes sont supérieurs à ceux concédés aux femmes tous régimes de la fonction publique confondus.

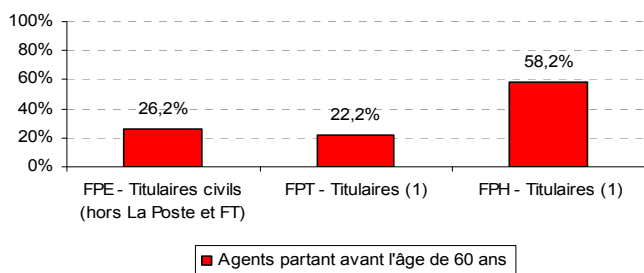
Parmi les titulaires, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concernent d'abord les catégories actives

Une proportion importante des départs à la retraite avant l'âge de 60 ans est due aux départs d'agents de catégorie active dans la FPE et la FPH. Dans la FPT, les départs anticipés sont majoritairement dus à d'autres types de départs (notamment pour invalidité, pour carrières longues ou pour motifs familiaux). Parmi les pensions de titulaires entrées en paiement en 2012, 23 % concernaient des personnels comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs dans la FPE, 6,4 % dans la FPT et 62,6 % dans la FPH. Dans les trois fonctions publiques, ces personnels partent en moyenne en 2012 après 57 ans, notamment les agents de la FPT (âge moyen proche de 58 ans).

En 2012, avec l'extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, la part de ce type de départ est en nette augmentation dans les trois versants par rapport à 2011 : ils représentent 5,9 % du flux des départs de titulaires dans la FPE (contre 1,3 %), 15 % dans la FPT (contre 6,1 %) et 6,4 % dans la FPH (contre 1,8 %). Ces départs pour carrières longues représentent, en outre, 20,1 % parmi les départs d'ouvriers d'État (contre 8,8 % en 2011). Avec la suppression des départs anticipés des parents de trois enfants, les départs pour motifs familiaux en 2012 ne représentent plus que 8,4 % du flux de départ pour les titulaires de la FPE (contre 24,2 % en 2011), 8,7 % du flux de départ pour les titulaires de la FPT (contre 25,7 %) et 13,6 % pour les titulaires de la FPH (contre 38,8 %).

¹⁴ Les données de ce paragraphe portent sur l'ensemble des bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans un régime de base, nés en France ou à l'étranger, résidents en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2008. Source : « Les retraités et les retraites en 2009 », *Études et statistiques*, Drees, juin 2011.

Figure V 2.2-23 et V 2.2-24 : Part des agents titulaires, dont la pension est entrée en paiement en 2012, partant avant l'âge de 60 ans ou selon différents types de départ (en %)

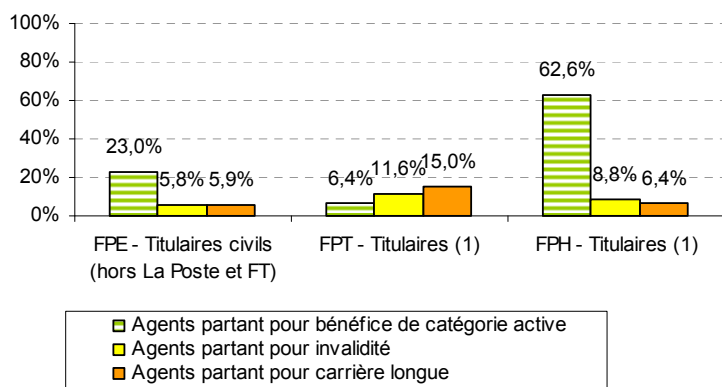


Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Note : le pourcentage est exprimé par rapport à l'ensemble des départs y compris pour invalidité.

Lecture : en 2012 dans la FPT, 22,2 % des titulaires sont partis avant l'âge de 60 ans.



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Note : le pourcentage est exprimé par rapport à l'ensemble des départs y compris pour invalidité.

Lecture : en 2012 dans la FPT, 6,4 % des agents sont partis suite à au moins 15 ans et 9 mois de services actifs, 11,6 % sont partis pour invalidité et 15 % sont partis pour carrière longue.

Encadré 4 : Les différents types de départs anticipés dans la fonction publique

• Les départs anticipés de parents de trois enfants

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas : soit trois enfants vivants ou élevés pendant neuf ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité de plus de 80 %, soit un conjoint invalide. Ce type de départ concerne principalement des femmes. Depuis le 1er 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 1er janvier 2012 (voir encadré 5).

• Les départs anticipés pour carrières longues

Ce dispositif, introduit par la réforme des retraites de 2003, permettait de partir au plus tôt à 59 ans jusqu'au 1er juillet 2006 et 58 ans sur la deuxième moitié de 2006. A partir du 1er janvier 2008, un départ à 56 ans ou 57 ans était possible si un certain nombre de conditions de durée de carrière étaient remplies. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est assoupli en permettant aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de partir à la retraite à 60 ans. Ces départs concernent majoritairement des hommes.

• 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.

• Les catégories actives dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L 24-I-1° du Code des pensions civiles et militaires, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (les autres catégories d'emplois étant qualifiées de sédentaires). La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État. Les personnels ayant accompli au moins quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55 ans (au lieu de 60 ans), et 50 ans pour certaines professions (du domaine de la sécurité, essentiellement).

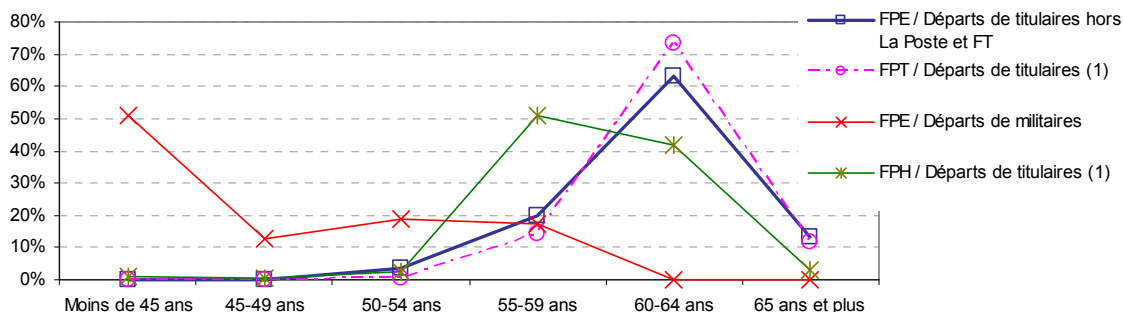
La réforme de 2010 relève progressivement de 55 à 57 ans l'âge de départ à la retraite pour les fonctionnaires appartenant à la catégorie active ainsi que les durées de services effectués (voir tableau « catégorie active » de la Fiche thématique 5.1). Dans les ministères, 164 781 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2011, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères, appartenant principalement au ministère de l'Intérieur, aux ministères économique et financier et à celui de l'Éducation nationale. Dans la fonction publique territoriale, le classement en catégorie active concerne quelques corps, comme par exemple les sapeurs-pompiers professionnels, représentant entre 5 % et 10 % de l'effectif total. Dans la fonction publique hospitalière, environ les deux tiers des effectifs (hors médecins) relèvent d'un corps classé en catégorie active. Il s'agit principalement des personnels paramédicaux en contact avec les malades.

• Le cas particulier des militaires

Au 1^{er} janvier 2014, les militaires peuvent partir à la retraite après 16 ans et 7 mois de services (militaires du rang et sous-officiers) ou 26 ans et 7 mois de services (officiers de carrière). A partir de 2015, ces durées sont portées respectivement à 17 et 27 ans. Toutes catégories confondues, l'âge moyen du départ à la retraite des militaires était de 44,2 ans en 2012 (52,5 ans pour les officiers, 46,6 ans pour les sous-officiers et 32,2 ans pour les caporaux et soldats).

Sur le flux des nouveaux pensionnés de l'année 2012, près d'un militaire sur deux part à la retraite avant 45 ans, tandis que la majorité des effectifs de la fonction publique hospitalière part avant 60 ans, du fait d'un nombre important de catégories actives. Les agents titulaires de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'État partent, quant à eux, majoritairement à 60 ans ou plus.

Figure V 2.2-25 : Ventilation des pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012 selon l'âge de liquidation (hors départs pour invalidité)



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) et CNRA. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Encadré 5 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2012

Les principaux points de la réforme de 2003 pour les agents titulaires de la fonction publique

La promulgation de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires (voir schéma dans la Fiche thématique 5.3), avec une entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004. Les principaux points sont notamment les suivants :

- l'alignement de la durée de cotisation du régime des fonctionnaires, nécessaire pour avoir une retraite au taux plein, sur celle applicable dans le régime général, à savoir 40 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 41 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 ;

- les paramètres de calcul de la retraite dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année où l'agent remplit les conditions d'âge et/ou de durée de services nécessaires à son admission à la retraite ;
- une modification du calcul de minimum garanti.

La réforme de 2003 a également ouvert la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans pour les individus ayant commencé leur carrière de manière précoce (dispositif dit de « carrière longue »). L'indexation des retraites a aussi été revue, avec une indexation non plus sur l'évolution des salaires mais sur celle des prix hors tabac. Un régime additionnel de retraite a également été créé pour les agents titulaires. Les cotisations sont assises sur les primes non soumises à cotisation pour pension (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut). Un droit à l'information a été instauré pour l'ensemble des retraités, concernant leur retraite, avec la mise en place d'une information régulière des actifs concernant leur future retraite, à partir du relevé de situation individuelle (RSI), répertoriant l'ensemble des périodes de cotisation, et l'estimation individuelle globale (EIG), reprenant l'estimation du montant total de la retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

Le rendez-vous sur les retraites de 2008

Les principales mesures portant sur les régimes de fonctionnaires ont été les suivantes :

- confirmation de l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance exigée pour le taux plein de 40 ans en 2008 à 41 ans en 2012 ;
- le taux de surcote évolue de 0,75 % à 1,25 % par trimestre à compter du 1er janvier 2009 et les conditions pour bénéficier de la surcote sont alignées sur le régime général ;
- à partir de 2009, la revalorisation des pensions intervient chaque année au 1er avril, de façon à prendre en compte l'inflation réellement constatée pour l'année précédente ;
- le cumul emploi-retraite n'est plus soumis à une condition de cumul, mais à la condition que l'assuré ait liquidé intégralement sa retraite en ayant rempli les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à 65 ans ;
- extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État ou militaires résidant dans certains départements ou territoires d'Outre-mer.

La réforme de l'Ircantec de 2008

La réforme, conduite en 2008 en concertation avec les partenaires sociaux, a porté à la fois sur les paramètres et la gouvernance du régime, afin d'en assurer la pérennité sur le long terme. D'ici à 2018, la réforme des paramètres combine une baisse progressive du rendement du régime par points (de 12,1 % à 7,75 %) et une hausse progressive des taux théoriques de cotisation (de 4,5 % à 5,6 % en tranche A et de 14 % à 15,6 % en tranche B), le taux de cotisation effectif étant égal à 125 % du taux de cotisation théorique.

La réforme introduit des critères de pilotage du régime sur le long terme. Il a été décidé que le paiement des pensions devait être assuré sur une durée de trente ans par les cotisations futures, ainsi que par les réserves. Ces dernières devront être, au minimum, équivalentes à une année et demie de prestations à l'horizon de vingt ans. En 2018, au terme d'une période transitoire de neuf ans, la responsabilité du pilotage du régime incombera au conseil d'administration.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

La réforme des retraites opérée en 2010 prolonge l'effort entrepris en 2003 et vise le retour à l'équilibre des régimes de retraite à l'horizon de 2018. À ce titre, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites modifie profondément les règles de pension pour les fonctionnaires, notamment par :

- le relèvement de deux ans des bornes d'âge de la retraite (âge légal d'ouverture du droit à la retraite ; âge de la retraite à taux plein ; limites d'âge et durée minimale de service pour les catégories actives) ;
- l'alignement progressif du taux de cotisation d'assurance vieillesse des fonctionnaires sur celui en vigueur au régime général ;
- la mise en extinction progressive, accompagnée de dispositions transitoires, du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants justifiant de quinze ans de services à compter du 1er janvier 2012 ;
- la nécessité pour percevoir le minimum garanti de remplir les conditions de durée d'assurance exigées pour avoir le taux plein ;
- la réduction de 15 à 2 ans, pour les fonctionnaires, de la durée des services exigée pour ouvrir droit à une pension (« condition de fidélité ») ;
- la fermeture pour les agents titularisés après le 1er janvier 2013 des validations de services auxiliaires ;
- la création d'un comité de pilotage des régimes de retraite ;
- la poursuite de l'harmonisation du minimum garanti, avec une linéarisation pour les durées inférieures à quinze ans, ainsi que l'écrêtement au vu du montant total des pensions comme pour le minimum.

Les réformes réalisées en 2012

L'accélération du calendrier de relèvement de l'âge de départ à la retraite

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de la transition. Ainsi, l'âge d'ouverture des droits à la retraite pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire est relevé de 5 mois (au lieu de 4 mois) pour les générations nées entre 1952 et 1955. L'âge d'ouverture des droits sera ainsi porté à 62 ans

dès 2017 pour la génération née à partir de 1955. L'âge de l'annulation de la décote suivra l'âge d'ouverture des droits (67 ans pour la génération 1955).

Les paramètres de la réforme de 2010 restent inchangés : à terme, l'âge légal d'ouverture des droits reste fixé à 62 ans, et l'âge d'ouverture des droits à taux plein à 67 ans. 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 8 trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- l'assouplissement des conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés »). Outre les quatre trimestres déjà pris en compte au titre des services militaires et des congés pour maladie, sont ajoutés deux trimestres au titre du chômage et deux trimestres au titre de la maternité. Pour les fonctionnaires, cet avantage aura cependant uniquement un effet au titre de périodes acquises dans d'autres régimes.

• **Le départ à la retraite anticipé au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

Le décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012 permet désormais aux fonctionnaires ou ouvriers d'état qui se sont vus reconnaître la qualité de travailleur handicapé de partir à la retraite dans les mêmes conditions que ceux qui sont atteints d'une incapacité permanente de 80%. Ainsi, les travailleurs handicapés peuvent partir à la retraite avec un taux plein entre 55 et 59 ans, sous réserve de remplir des conditions de durée d'assurance et de durée d'assurance cotisée. Le décret s'applique aux pensions liquidées à compter du 14 mars 2012.

Des modifications de comportement perceptibles suite aux réformes des retraites

Un certain recul reste nécessaire pour évaluer l'ensemble des impacts des réformes en termes de durée de carrière et de montant de pension (voir encadré 5 ci-dessus et encadré de la fiche thématique 5.3). Néanmoins, les caractéristiques des nouveaux retraités évoluent progressivement : le relèvement de l'âge de départ à la retraite ainsi que les nouvelles règles concernant les départs pour carrières longues et la surcote ont des effets perceptibles dans les trois versants.

Pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État, progression de six mois de l'âge moyen au départ des nouveaux liquidants pour ancienneté¹⁵

Au Service des retraites de l'État, l'âge moyen à la radiation des cadres des fonctionnaires civils liquidant pour ancienneté a encore nettement progressé en 2012 pour atteindre 60 ans et 8 mois. La progression (+ 6 mois) est un peu plus marquée que celle de 2011 (+ 5 mois) et trouve une explication commune dans le relèvement de l'âge minimal de départ. Ce volet de la réforme de 2010 induit une progression de l'âge moyen de départ des civils évaluée à 3 mois.

Les effets de la structure démographique jouent à la hausse pour moins d'un mois dans la progression de l'âge moyen de départ. Le reste de la progression n'est pas lié à la structure du flux entre actifs et sédentaires. Ainsi, le reste de l'augmentation, de deux mois et demi, tient à une accentuation des reports (en plus des effets de la mesure d'âge). Cela constitue un niveau élevé de reports par rapport aux années précédentes qui s'explique par un déficit de départs parmi les personnes qui liquidaient dès que possible auparavant.

La progression de l'âge observée en 2012 est du même ordre pour les catégories sédentaires que pour les catégories actives (entre 5 et 7 mois). L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 61 ans et 10 mois, il dépasse même 62 ans pour les hommes sédentaires.

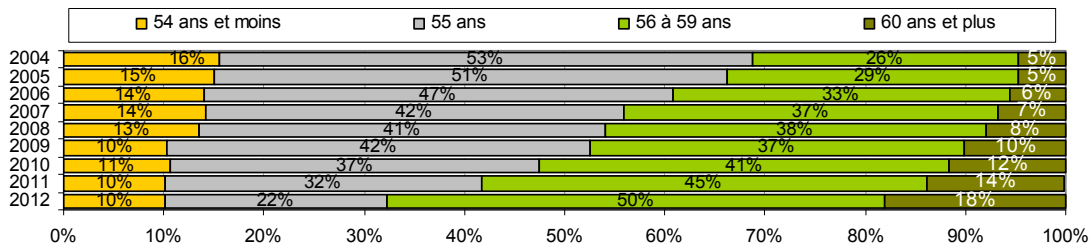
Tout confondu, l'âge moyen de départ des femmes reste supérieur à celui des hommes, de près de 7 mois en 2012. Il progresse toutefois moins que celui des hommes (+ 4 mois contre + 8 mois).

¹⁵ La partie sur le service des retraites de l'État a été rédigée en collaboration avec Frédérique Mercier. Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

Figures V 2.2-26 et 2.2-27 : Évolution des âges à la radiation des cadres depuis 2004

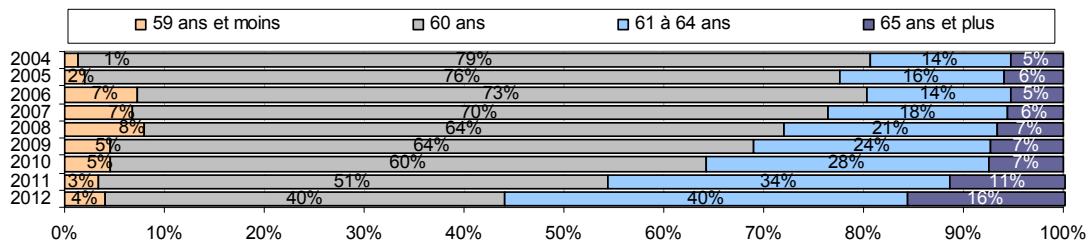
(en %)

Pensions civiles de l'État : catégories actives



(en %)

Pensions civiles de l'État : catégories sédentaires



Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : départs pour ancienneté uniquement (hors invalidité et départs pour motifs familiaux), y compris La Poste et France Télécom.

L'âge moyen de radiation des cadres des militaires augmente peu en 2012. Les départs à la retraite des militaires sont largement déterminés par des facteurs propres à la politique de gestion des personnels militaires. En 2012, le nombre d'entrées en paiement s'est réduit à 11 500 pour les pensions militaires, en baisse de 15,5 % par rapport à 2011. En 2011, la stabilité de l'âge moyen de radiation résultait d'une poursuite de la progression pour les officiers (+ 9 mois) et d'une anticipation des départs des non-officiers (- 2 mois). En 2012, elle correspond à une modeste régression de l'âge de départ des officiers (- 2 mois) et à une très légère progression de celui des non-officiers (moins d'un mois).

Pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État, augmentation de la part des bénéficiaires de la surcote¹⁶

En 2012, la proportion du flux de nouveaux retraités civils bénéficiaires de la surcote progresse à 35,8 % soit une augmentation de plus de 7 points par rapport à 2011. Elle retrouve son rythme de montée en charge après la perturbation liée aux départs de parents de trois enfants en 2011 et la diminution de 2009 du fait de la nouvelle règle de calcul du trimestre de surcote.

En 2012, l'effectif de nouveaux retraités connaît une forte baisse (- 34,0 %), principalement du fait de l'extinction progressive des possibilités de départ anticipé pour parents de trois enfants et de la mesure de relèvement de la borne d'âge. De ce fait, malgré la progression de la part des surcotés, l'effectif de surcotés se réduit à 17 700 concernés contre 21 300 l'an dernier.

Contrairement à 2011, les hommes et les femmes sont à nouveau concernés par la surcote dans des proportions similaires : la part des femmes bénéficiant d'une surcote progresse ainsi de plus de 9 points (à 35,3 % contre 25,9 % en 2011). L'origine de cette variation tient à l'afflux exceptionnellement important de départs de mères de trois enfants en 2011, ces départs ayant été moins fréquemment concernés par la surcote.

Les agents de catégories A et B continuent d'être davantage bénéficiaires d'une surcote que les autres. Le montant moyen mensuel de la surcote était de 37 euros mensuels en 2004, de 85 euros en 2007, de 153 euros en 2009 et de 196 euros en 2010. 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. Il poursuit sa progression en 2012, à 293 euros par mois, en lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote. Le montant global induit par la surcote est estimé à 62,1 millions d'euros en 2012, un montant proche de celui de 2011, la hausse du gain moyen étant compensée par la réduction de l'effectif concerné.

La part des agents concernés par la décote se réduit légèrement en 2012, à 15,2 %, poursuivant la réduction observée en 2011, en lien avec la montée en charge du coefficient de minoration. La part des hommes concernés par la décote se réduit nettement, de 20,1 % à 15,9 %. Quant à la part des femmes subissant une décote, elle progresse de près de 2 points, en lien avec l'extinction progressive des départs anticipés de parents de trois enfants.

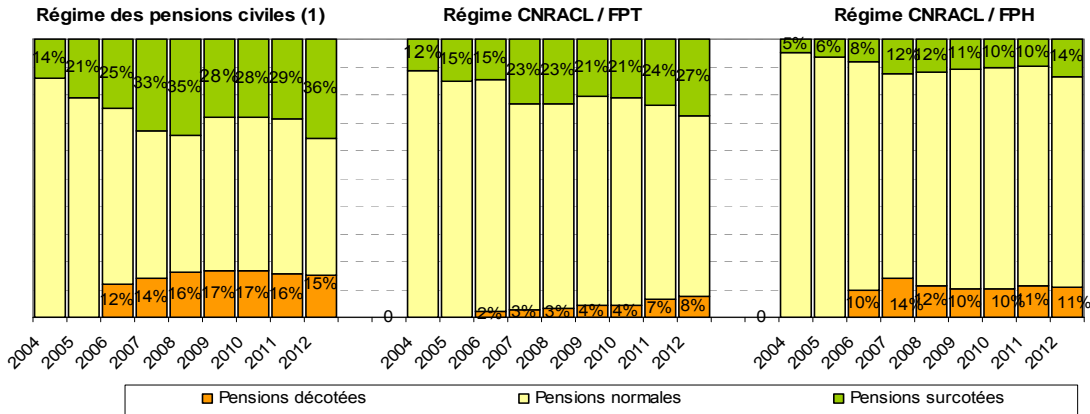
¹⁶ La partie sur le service des retraites de l'État a été rédigée en collaboration avec Frédérique Mercier. Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

Comme exposé plus haut, en raison de l'importante contraction du flux de nouveaux retraités civils, l'effectif de nouvelles pensions décotées se réduit de 11 600 pensions à 7 500.

La perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 96 euros pour les retraités concernés. Le montant global induit par la décote, hors effets des reports de départ, est estimée à 8,6 millions d'euros en 2012, en légère régression.

En 2012, 9,6 % des pensions militaires d'ayants-droit entrées en paiement sont concernées par la décote, soit une augmentation de 1,5 point par rapport à 2011.

Figure V 2.2-28 : Évolution de la part des pensions avec surcote (depuis 2004) et avec décote (depuis 2006)
(en %)



Sources : DGFIP - Services des retraites de l'Etat (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Hors pensions militaires.

À la CNRACL, les principales évolutions concernent les départs anticipés pour carrières longues et les départs anticipés pour motifs familiaux¹⁷

Dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale, le nombre de départs à la retraite de droit direct a progressé régulièrement jusqu'en 2002. 2003 a constitué une année atypique avec une rupture de tendance dans l'évolution observée jusqu'alors. En effet, l'augmentation de 42 % par rapport à 2002 résulte d'un phénomène d'anticipation avant l'entrée en vigueur au 1er janvier 2004 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Cette anticipation est particulièrement sensible pour les départs anticipés après 15 ans de service des fonctionnaires parents de trois enfants ou d'un enfant handicapé. En 2003, ce type de départ correspond à un départ sur quatre alors qu'il en représentait un sur cinq environ les années précédentes. Les modifications apportées par la loi portant réforme des retraites de 2010, entraînent, en 2011, un flux de départs très importants d'agents, un pensionné sur quatre souhaitant bénéficier du dispositif « parent de trois enfants et 15 ans de services » selon la réglementation avant réforme. En 2012, ce type de départ ne représente plus que 3,4% des nouveaux pensionnés de droit direct.

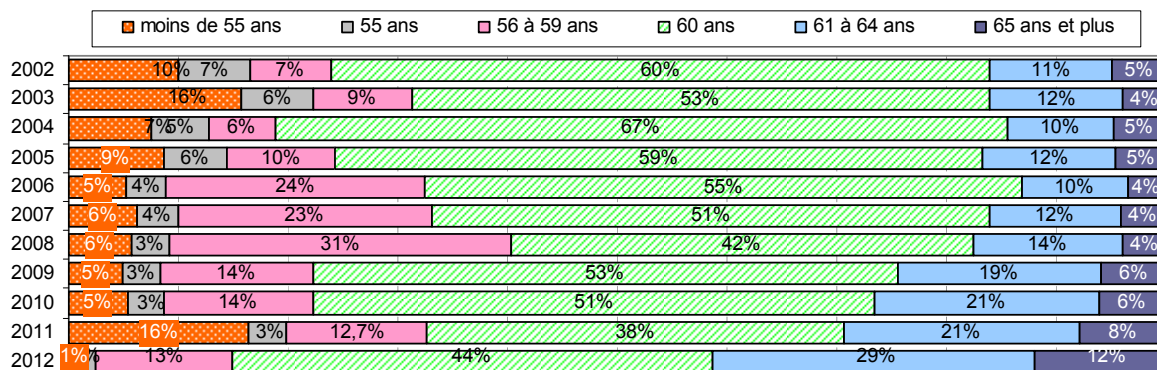
Les premiers départs au titre du dispositif pour carrières longues s'effectuent en 2005, leur part restant toutefois limitée à 1,3 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct parmi les retraités pour ancienneté ou motifs familiaux. En 2006, la montée en charge de ce dispositif est très nette avec plus de 13 % des nouveaux retraités bénéficiant du dispositif. Suite aux nouvelles dispositions en vigueur depuis le 1er janvier 2008, leur part qui avait atteint près de 17 % du flux en 2008 (quasiment un nouveau retraité sur quatre dans la FPT), redescend dès 2009 à 5,6 %, puis à 5,1 % en 2010 et à 4,1 % en 2011. Suite à la réforme des retraites de 2010 et à l'élargissement des conditions intervenu en 2012, le nombre de départs à la retraite pour carrières longues est reparti à la hausse en 2012 pour atteindre 11,4 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct.

¹⁷ La partie relative à la CNRACL a été rédigée en collaboration avec Loïc Gautier (CNRACL).

Figures V 2.2-29 et 2.2-30 : Évolution des âges à l'entrée en jouissance de la pension depuis 2002 dans le régime CNRACL

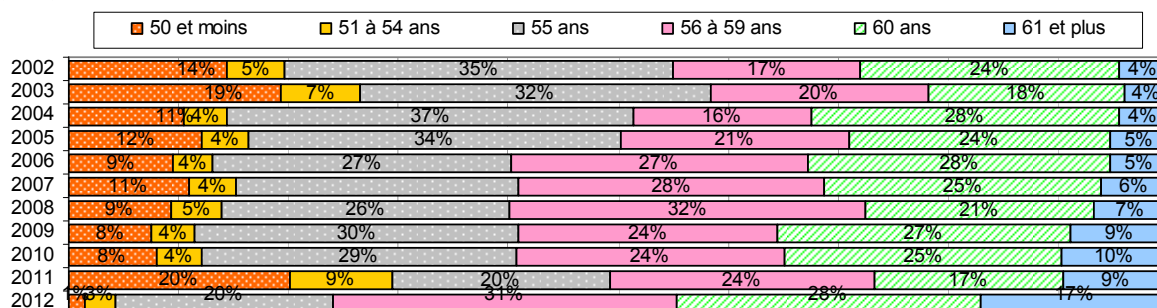
Fonction publique territoriale : catégories actives et sédentaires

(en %)



Fonction publique hospitalière : catégories actives et sédentaires

(en %)



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : départs pour ancienneté et anticipés pour motifs familiaux (hors invalidité).

La surcote, qui est entrée en vigueur en 2004 suite à la réforme de 2003 et dont les modalités d'application ont changé au 1er janvier 2009, procure un gain moyen de 169 euros pour les nouveaux pensionnés de 2012 ayant perçu une pension en décembre (contre 136 euros en 2011). Ce gain ne concerne que les nouveaux pensionnés de droit direct qui remplissent les conditions pour bénéficier de la surcote, et qui ne sont pas relevés au minimum garanti, soit 27,3 % du flux des pensionnés de la FPT de droit direct en 2012 et 13,7 % dans la FPH (respectivement 24,0 % et 9,8 % en 2011).

La décote, qui ne concerne que le risque vieillesse, est entrée en vigueur en 2006 pour une fin de montée en charge en 2020. En 2012, la perte moyenne occasionnée par la décote s'établit à 77,5 euros par mois (contre 59 euros en 2011) et concerne 7,5 % du flux des pensionnés de droit direct pour la FPT et 11 % pour la FPH, contre respectivement 6,5 % et 11,4 % en 2011.

Les dernières projections du COR effectuées suite à l'entrée en vigueur de la réforme des retraites de 2010

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a lancé au second semestre 2012 un exercice de projections à l'horizon 2060 de l'ensemble des régimes de retraite, qui a donné lieu à un rapport rendu public le 19 décembre 2012.

Au cours de la séance du conseil du 11 juillet 2012, le COR a procédé à un examen approfondi des scénarios macroéconomiques sur lesquels se sont appuyés les travaux de projection. Comme cela a été le cas pour les précédents exercices, ces travaux ont notamment pris en compte les dernières projections de population totale et de population active de l'Insee ainsi que plusieurs scénarios économiques à moyen et long terme.

Trois scénarios macroéconomiques, synthétisant les évolutions économiques et démographiques envisagées à moyen et long terme pour la France, ont ainsi été retenus pour l'ensemble des régimes (cf. tableau ci-après). Ils se distinguent notamment par les hypothèses à long terme en matière de taux de chômage et de progression annuelle de la productivité du travail. Ces hypothèses sont respectivement de 4,5 % et de 1,8 % pour le scénario A, de 4,5 % et de 1,5 % pour le scénario B et de 7 % et de 1,3 % pour le scénario C. Par ailleurs, deux variantes

plus contrastées seront examinées pour les régimes de retraite les plus importants : d'une part, 4,5 % de taux de chômage et 2 % de gains annuels de productivité, d'autre part, 7 % de taux de chômage et 1 % de gains annuels de productivité.

Dégradation du ratio démographique dans les trois versants de la fonction publique

Dans le cadre du rendez-vous 2013 sur les retraites, le COR a actualisé ses précédentes projections, qui dataient de 2010, pour l'ensemble des régimes de retraite et en particulier celui de l'État.

Le rapport du COR du 19 décembre 2012, « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 », repose sur de nouvelles hypothèses conventionnelles d'emploi et de revalorisation des salaires année par année, selon différents scénarios détaillés ci-dessous (hypothèses actualisées par rapport aux projections de 2010 pour tenir compte de l'évolution du contexte macroéconomique actuel, impactant l'équilibre financier des régimes de retraite).

Figure V 2.2-31

Scénarios du COR de décembre 2012	Taux de chômage cible à long terme	Évolution cible du salaire moyen par tête (en termes réels)
Scénario A'	4,5 % dès 2027	+2,0 % par an dès 2027
Scénario A	4,5 % dès 2027	+1,8 % par an dès 2026
Scénario B	4,5 % dès 2031	+1,5 % par an dès 2024
Scénario C	7,0 % dès 2024	+1,3 % par an dès 2025
Scénario C'	7,0 % dès 2024	+1,0 % par an dès 2025

Les principales hypothèses du scénario intermédiaire du COR (scénario B) sont les suivantes :

- la démographie suit les évolutions du scénario central des dernières projections de l'INSEE qui prolongent les grandes tendances démographiques et d'activité, avec une prise en compte spécifique des effets des réformes des retraites¹⁸ ;
- le taux de chômage diminue puis se stabilise à 4,5 % à partir de 2031 (Pour mémoire 4,5 % en 2024 dans le scénario B du COR de 2010) ;
- la productivité du travail et le salaire réel moyen par tête augmentent de 1,5 % par an en tendance ;
- enfin, les différentes réformes des retraites viennent impacter la réglementation des régimes : prise en compte de l'ensemble des évolutions réglementaires survenues depuis les dernières projections du COR d'avril 2010 : loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010, loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 (accélération de la montée en charge du calendrier initial de la réforme de 2010 s'agissant du report des bornes d'âges), décret du 2 juillet 2012 (extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue).
- Par ailleurs, certaines dispositions introduites par la réforme des retraites du 21 août 2003 poursuivent leur montée en charge au-delà de la date de l'évaluation, notamment l'allongement de la durée d'assurance en fonction des gains d'espérance de vie à 60 ans et l'évolution des paramètres relatifs à la décote et à la surcote dans les régimes des trois versants de la fonction publique. A titre de rappel, la loi portant réforme des retraites de 2003 a également fixé le principe de la revalorisation sur les prix des pensions et des salaires portés au compte.

Les projections des régimes de la fonction publique reposent sur ces hypothèses générales, ainsi que sur des hypothèses spécifiques tenant compte des éléments de contexte connus à la date de l'exercice :

- s'agissant des effectifs de fonctionnaires de l'État, l'actualisation des projections tient compte des mesures de décentralisation (transfert d'agents de la fonction publique de l'État vers la CNRACL) et du changement de statut des nouveaux employés à La Poste et à France Telecom. Elle intègre également la règle de non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite jusqu'en 2012. Au-delà de 2012, une hypothèse conventionnelle de stabilité des effectifs de fonctionnaires en activité est retenue, hors l'impact du changement de statut des nouveaux employés à La Poste et à France Telecom ;
- la rémunération moyenne des fonctionnaires, avec l'hypothèse de taux de prime constant, est supposée évoluer à moyen terme et à long terme comme le salaire moyen des salariés du secteur privé, conformément aux hypothèses macroéconomiques de progression du salaire moyen par tête ;
- s'agissant des tables de mortalité utilisées pour les fonctionnaires, un décalage dans le temps est introduit par rapport aux tables de mortalité prospectives de l'Insee afin de tenir compte de la plus grande longévité observée des fonctionnaires.

¹⁸ Projections à l'horizon 2060 : des actifs plus nombreux et plus âgés, Insee Première, n°1345, avril

S'agissant des régimes de la fonction publique, les projections du COR de décembre 2012 ont confirmé la dégradation de leur ratio démographique tout au long de la projection :

Figure V 2.2-32 : Evolution du ratio démographique des régimes de retraite de la fonction publique

Rapport démographique corrigé *	2011	2020	2030	2040	2050	2060
Fonctionnaires civils et militaires de l'État	1,0	1,2	1,3	1,4	1,3	1,3
Ouvriers des établissements industriels d'État (FSPOEIE)	2,0	3,4	8,9	29	923	Infini
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL)	0,4	0,6	0,7	0,9	0,9	0,9
Régime complémentaire des agents non titulaires (IRCANTEC)	0,6	0,7	0,7	0,9	0,9	1,0

Source : Projections réalisées dans le cadre du onzième rapport du COR du 19 décembre 2012 : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 ».

* Le rapport démographique corrigé est le rapport entre, d'une part, la somme du nombre de retraités de droits directs et de la moitié du nombre de retraités de droits dérivés et, d'autre part, le nombre de cotisants.

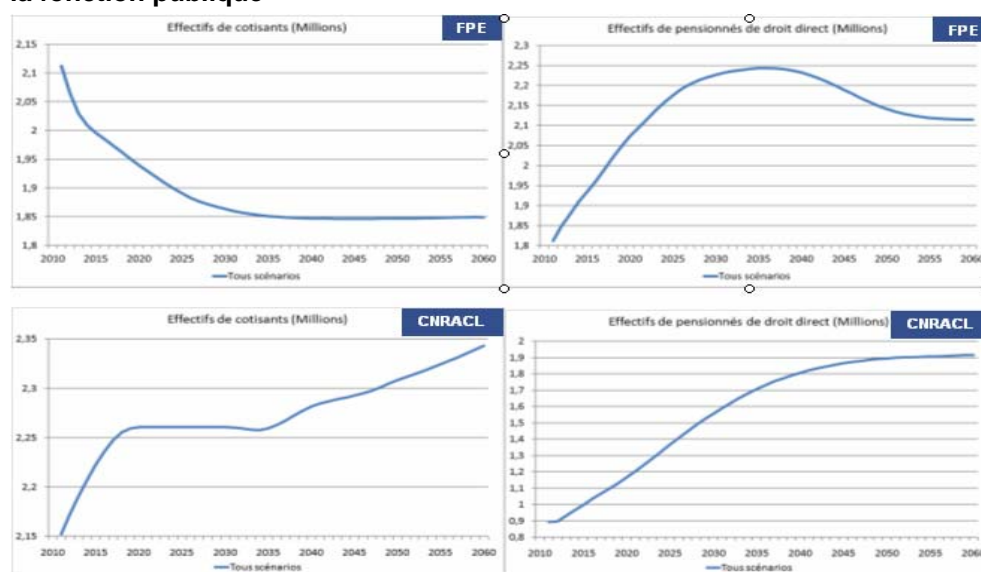
Concernant le régime de la fonction publique de l'État, les effectifs cotisants diminueraient rapidement jusqu'en 2012 suite aux effets conjugués des mesures de décentralisation, de la diminution progressive du nombre de fonctionnaires encore en activité à La Poste et à France Télécom, ainsi que de l'application de la règle de non remplacement d'un départ à la retraite sur deux. Les effectifs de fonctionnaires affiliés au régime de retraite de l'État passeraient ainsi de 2,3 millions en 2008 à un peu moins de 2,1 millions en 2013. Les effectifs continueraient ensuite de se réduire progressivement pour se stabiliser à un peu plus de 1,8 million vers 2035, en cohérence avec les hypothèses retenues pour les projections des actifs cotisants de la fonction publique de l'État. Quant au nombre de retraités de droit direct, il augmenterait jusqu'en 2035 environ en raison du départ à la retraite des générations nombreuses du baby-boom, passant de 1,7 à 2,2 millions, puis diminuerait un peu (2,1 millions en 2050). Cette inflexion proviendrait notamment des effets retardés de la diminution actuelle du nombre de cotisants et explique la légère augmentation du ratio démographique à horizon 2050.

Concernant la CNRACL, l'augmentation observée des effectifs de cotisants a été rapide au cours des années récentes (plus de 3 % par an entre 2006 et 2010), en partie du fait des transferts vers les collectivités publiques territoriales des personnels concernés par les mesures de décentralisation. Ces transferts ayant pris fin en 2011, l'augmentation des effectifs durant les premières années de projection (+0,8 % par an entre 2010 et 2014) reflète les évolutions récentes hors décentralisation. Il a ensuite été supposé que cette augmentation se ralentirait progressivement d'ici 2020, et que les effectifs seraient stabilisés entre 2020 et 2030.

Compte tenu de ces hypothèses, les effectifs cotisants de la CNRACL augmenteraient entre 2011 et 2020, passant de 2,15 à 2,25 millions ; puis ils se stabiliseraient entre 2020 et 2030 ; enfin ils augmenteraient après 2030 comme la population active, atteignant 2,35 millions en 2060.

Les graphiques ci-après donnent le profil de ces évolutions pour le régime de retraite de l'État et la CNRACL :

Figure V 2.2-33 : Évolution du nombre de cotisants et de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique



Source : Projections réalisées dans le cadre du onzième rapport du COR du 19 décembre 2012 : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 ».

A titre de comparaison, l'évolution démographique devrait également peser sur les régimes de droit commun. Son ratio démographique connaîtrait une dégradation à horizon 2050. Celui du régime de base passerait au-dessus du seuil de 1 à partir de 2030. Les projections figurent dans le tableau ci-dessous :

Figure V 2.2-34 : Evolution du ratio démographique des régimes de droit commun

Ratio démographique	2011	2020	2030	2040	2050	2060
Régime de base - CNAV	0,8	0,9	1,0	1,1	1,1	1,2
Régime complémentaire ARRCO en rendements constants ¹⁹	0,6	0,7	0,8	0,9	0,9	0,9
Régime complémentaire AGIRC en rendements constants	0,6	0,7	0,7	0,8	0,9	1,0

Source : Projections réalisées dans le cadre du onzième rapport du COR du 19 décembre 2012 : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 ».

Encadré 6 : Construction de cas types dans la fonction publique dans le cadre de l'exercice de projection du COR

Lancée en 2012, une collaboration entre le secrétariat général du COR, le service des retraites de l'Etat (SRE) et le département des études et des statistiques (Des) de la DGAFP a permis de mener en parallèle deux types de travaux. À visée complémentaire, ces travaux portent pour la première fois sur la construction statistique de cas types dans la fonction publique de l'État et leur utilisation, avec d'une part la reconstitution de carrières salariales de cas types et d'autre part le calcul de taux de remplacement.

1. Reconstitution de carrières salariales sur cas types dans la FPE

Depuis de nombreuses années, le Conseil d'orientation des retraites (COR) réalise un travail d'élaboration de cas types pour étudier l'évolution des taux de remplacement en projection, en complément des projections financières (et en cohérence avec les hypothèses faites pour ces dernières). L'élaboration des cas types de salariés du secteur privé s'est appuyée sur des travaux réalisés à la Drees et à la CNAV.

Côté fonction publique, quatre cas types ont été retenus. Pour chacun d'eux, la DGAFP a élaboré un profil de carrière type à partir d'une exploitation du panel des agents de l'État, constitué actuellement par l'Insee à partir des fichiers de paie des agents de l'Etat de 1978 à 2006. La démarche est la suivante :

- Définition pour chaque cas type, des catégories d'individus correspondantes (« contrepartie empirique »), sur lesquelles extraire des statistiques descriptives ;
- Estimation d'un profil de salaire et de taux de prime²⁰ à chaque âge et pour chaque catégorie, à partir des moyennes observées pour la génération 1950, ayant achevé ou quasiment achevé sa carrière.

Contreparties empiriques

Cas type 1 : Agent sédentaire de catégorie B avec un taux de prime de l'ordre de 25 à 30 %

La contrepartie empirique de ce cas type regroupe pour l'essentiel des secrétaires administratifs, contrôleurs, greffiers et techniciens supérieurs. Les instituteurs et policiers de catégorie B en sont exclus. Leur taux de prime est de 25 % en moyenne de 50 à 56 ans²¹.

Cas type 2 : Agent sédentaire de catégorie A à faible taux de prime

Ce cas type regroupe les professeurs agrégés ou certifiés. Leur taux de prime est de 13 % en moyenne de 50 à 56 ans²¹.

Cas type 3 : Agent de catégorie A+ à taux de prime élevé

Ce cas type regroupe l'ensemble des grades correspondant à des catégories A+, hors enseignement supérieur, recherche et assimilés. Il regroupe pour l'essentiel des magistrats, des commissaires de police, des cadres dirigeants d'administration centrale et des services déconcentrés, des ingénieurs, des administrateurs civils, etc. Leur taux de prime est de 45 % en moyenne de 50 à 56 ans²¹.

¹⁹ Rendements constants : la valeur de service du point évolue comme les prix et la valeur d'achat du point comme les salaires. Le COR a également étudié un scénario de rendements décroissants pour l'ARRCO et l'AGIRC, selon lequel les valeurs d'achat et de service du point évoluent comme les prix.

²⁰ Il s'agit des primes et indemnités y compris heures supplémentaires.

²¹ Pour la génération 1950.

Cas type 4 : Agent actif avec départ possible à 50 ans et 5 années de bonifications du cinquième

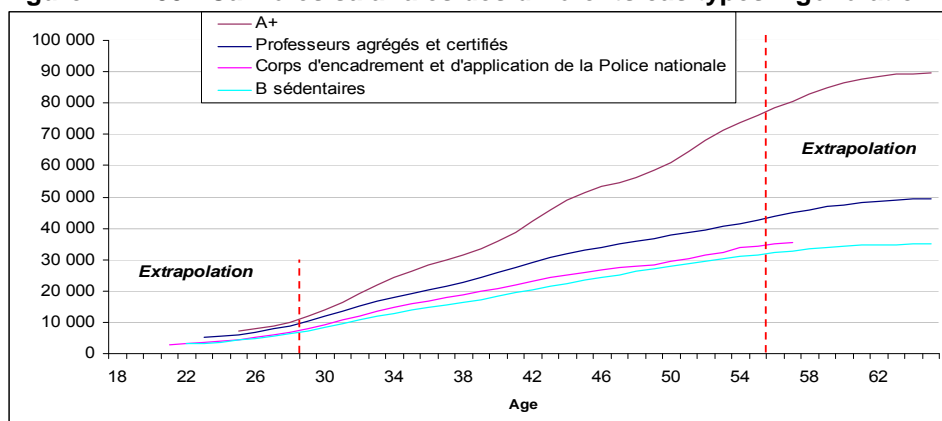
Ce cas type correspond au corps d'encadrement et d'application de la police nationale²², assimilé à la catégorie C puis B à partir de 2006.

Leur taux de prime est de 31 % en moyenne de 40 à 50 ans²¹.

Reconstitution des carrières salariales

Les carrières salariales sont estimées sur les agents nés en 1950 et identifiés comme appartenant en fin de carrière aux quatre cas types de la FPE, y compris si une année donnée, et notamment en début de carrière, ils ne sont pas dans le(s) corps de leur cas type. Une fois ces individus sélectionnés, une carrière salariale moyenne est obtenue à partir des moyennes à chaque âge et par cas type, des **salaires bruts** perçus en euros courants et en équivalent temps plein. Enfin, pour reconstituer pour la génération 1950 une carrière complète, au-delà des âges observés dans le panel, des hypothèses de progression sont établies pour chaque cas type.

Figure V2.2-35 : Carrières salariales des différents cas types – génération 1950



Source : Panel Etat 1978-2006, Insee. Traitements DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, titulaires en emplois principaux nés en 1950 et identifiés comme relevant des 4 cas type en 2006 (2000 pour le corps d'encadrement et d'application de la Police nationale).

Note : Les montants sont des montants annuels, en euros courants et en équivalent temps plein. Les montants de primes comprennent les primes et indemnités y compris heures supplémentaires.

La méthodologie mise en œuvre ainsi que l'ensemble des résultats sont disponibles en ligne sur le site du COR : « Elaboration de cas types dans la fonction publique de l'Etat pour l'exercice de projection du COR - Reconstitutions de carrières salariales pour la génération 1950 », DGAFP. Réunion du Conseil d'orientation des retraites du 26 février 2013, document n°5 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1899.pdf>)

2. Estimation de taux de remplacement dans la FPE : une approche par cas types

L'étude du SRE²³, à partir d'une typologie des retraités de la génération 1946 (génération la plus jeune quasi intégralement partie à la retraite), présente des cas types tenant compte à la fois de l'environnement institutionnel de la fonction publique de l'État et des caractéristiques statistiques observées. Elle permet ensuite l'analyse des niveaux de taux de remplacement observés sur ces cas types. Pour rappel, le taux de remplacement, indicateur usuel permettant de mesurer l'impact du passage à la retraite sur le niveau de vie, correspond au ratio de la première pension par le dernier salaire.

On notera ainsi qu'un ingénieur général (catégorie A+) part en retraite avec un taux de remplacement net de 51 %. Un professeur certifié ou agrégé (catégorie A) affiche un taux de 76 %, un gardien de la paix un taux de 71 % et un contrôleur ou secrétaire administratif (sédentaire de catégorie B) un taux de 64 %.

L'élaboration de cas types dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière est quant à elle en cours, en collaboration avec la CNRACL.

Des résultats sur l'ensemble de la fonction publique, en comparaison avec le secteur privé, sont cependant disponibles : une étude de la Drees²⁴ montre que les taux de remplacement médians sont globalement de niveaux comparables entre le secteur privé et le secteur public.

²² La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a relevé de deux ans l'ensemble des bornes d'âge (âge d'ouverture des droits passé de 50 ans à 52 ans pour ces corps actifs de la police nationale), mais seules les générations nées à partir de 1956 sont concernées.

²³ « Hétérogénéité des taux de remplacement dans la fonction publique d'État – Une approche par cas types », SRE, octobre 2012.

²⁴ « Les taux de remplacement du salaire par la retraite pour la génération 1942 », Dossiers solidarité et santé n°33, Drees, novembre 2012.

Bibliographie

- « *Vue 2.2 - Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique* », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2010-2011.
- « *Vue 2.2 - Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique* », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2012.
- *Pensions civiles et militaires de l'État : Chiffres-clés 2012 des retraites de l'Etat (Service des retraites de l'Etat)*, www.pensions.bercy.gouv.fr
- *Recueil statistique de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)*, www.cnracl.fr
- *Recueil statistique du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État (FSPOEIE)*, www.fspoeie.fr
- *Annuaire statistique 2012 de l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec)*, www.ircantec.fr
- PLF 2013, Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, Direction du Budget.
- *Les retraités et les retraites*, édition 2013, Drees, Études et statistiques.
- 11^{ième} rapport du COR : *Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060*, décembre 2012.
- 12^{ième} rapport du COR : *Retraites : un état des lieux du système français*, janvier 2013.
- *Nos retraites demain : équilibre financier et justice*, Rapport Moreau, juin 2013.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Vue 3 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Vue 3.1 : Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011

Ludovic Besson
(DGCL¹)
Julien Loquet
(Drees²)
Erwan Pouliquen
(DGAFP³)

En 2011, un agent de la fonction publique de l'État a perçu en moyenne un salaire brut de 2 918 euros par mois (2 972 euros dans les ministères et 2 729 euros dans les établissements publics). Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net moyen s'établit à 2 434 euros par mois et le salaire net médian à 2 236 euros.

Par rapport à 2010, le salaire net moyen augmente de 2,0 % en euros courants, essentiellement tiré par la hausse des primes et rémunérations annexes dont l'évolution reste dynamique, bien qu'en ralentissement par rapport aux années précédentes. La hausse du traitement brut ralentit légèrement et reste modérée en 2011, dans un contexte de stabilité de la valeur du point d'indice. Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac de 2,1 % en moyenne annuelle en 2011 (après +1,5 % l'année précédente), le salaire net moyen diminue de 0,1 % en euros constants en 2011 (après avoir augmenté de + 1,4 % l'année précédente). La rémunération nette moyenne des personnes présentes en 2010 et 2011 pendant 24 mois consécutifs avec la même quotité de travail a, quant à elle, progressé de 0,9 % en euros constants (après +1,9 % l'année précédente).

En 2011, après déduction des prélèvements sociaux, un agent de la fonction publique territoriale a perçu en moyenne un salaire net de 1 823 euros par mois (et un salaire net médian de 1 636 euros). Le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants par rapport à 2010, soit une diminution de 0,8 % en euros constants. La rémunération moyenne nette des personnes en place chez le même employeur territorial en 2010 et 2011 progresse de 0,2 % en euros constants.

En 2011, un agent du secteur hospitalier public a perçu en moyenne un salaire net de 2 208 euros par mois (et un salaire net médian de 1 883 euros). Le salaire net moyen global augmente de 1,5 % en euros courants en 2011, soit une diminution de 0,6 % en euros constants. La rémunération moyenne nette des personnes en place chez le même employeur public hospitalier en 2010 et 2011 progresse de 1,1 % en euros constants.

Dans la fonction publique de l'État, la moitié des agents titulaires a vu son traitement indiciaire augmenter de plus de 9,9 % entre 2007 et 2011, tandis que 16,2 % des agents ont connu une évolution de traitement indiciaire brut inférieure à l'inflation enregistrée sur la période (+6,5 %). En 2012, le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de la période 2007-2011 a bénéficié à plus de 137 000 agents dans les ministères, pour un montant moyen de 719 euros par agent.

Aux facteurs collectifs d'évolution des traitements bruts (pris en compte à travers le suivi de l'indicateur ITB-GI) s'ajoutent les effets des mesures en faveur du pouvoir d'achat (indemnisation d'heures supplémentaires et rachat de jours épargnés dans le cadre du compte épargne temps). Enfin, les facteurs individuels d'évolution des salaires liés à la promotion interne, aux changements de catégorie hiérarchique et aux changements de quotités de travail ont un impact très sensible sur les salaires. Dès lors, des travaux plus approfondis sont entamés, afin de permettre une comparaison plus pertinente des salaires inter-fonctions publiques et entre public et privé.

¹ DGCL, Département des études et des statistiques locales.

² Drees, bureau des professions de santé.

³ DGAFP, Département des études et des statistiques. Cet article a bénéficié également des contributions de Roselyne Kerjosse (Insee), Christophe Michel (Insee), Fabienne Gaude (Insee), Laëtitia Collombet (DGOS), Clément Corriol (DGOS), Brigitte Belloc (DGCL), Christine Gonzalez-Demichel (DGAFP), Amandine Schreiber (DGAFP), Jean-Éric Thomas (DGAFP), François Giquel (DGAFP), Sabine Coffe (DGAFP) et Florian Petit (DGAFP).

Les rémunérations des agents titulaires des trois versants de la fonction publique relèvent du même régime (article 20 de la loi n° 83-624 du 13 juillet 1983) : le traitement indiciaire brut fondé sur la valeur du point fonction publique (55,5635 euros au 1er janvier 2013) multiplié par l'indice de traitement de l'agent, auquel s'ajoutent des primes et rémunérations annexes incluant l'indemnisation des heures supplémentaires.

L'indice de traitement de l'agent est déterminé par l'échelon, le grade et le corps statutaire ou le cadre d'emploi de l'agent, et explicité dans la grille indiciaire correspondante. Les grilles de corps ou de cadre d'emploi de même niveau hiérarchique sont homogènes dans les trois versants de la fonction publique.

L'indice minimum de traitement de la fonction publique constitue un autre facteur commun aux trois versants de la fonction publique. Il est relevé avec les variations du SMIC, au minimum le 1^{er} janvier de chaque année depuis 2010, et à deux reprises en 2012, en janvier et en juillet. Ainsi, le traitement brut afférent à cet indice ne peut pas être inférieur au SMIC mensuel brut. Pour ce qui concerne les non-titulaires, leur rémunération est souvent fixée par référence à une grille ou à un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire.

Salaires moyens : les comparaisons entre les trois versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé nécessitent des précautions méthodologiques, du fait des caractéristiques très différentes des salariés

La comparaison entre les salaires du secteur public et du secteur privé passe actuellement par celle d'indicateurs comme le salaire moyen par tête (SMPT), le salaire net moyen annuel ou mensuel ou le salaire minimum.

Dans cette édition, le suivi statistique des rémunérations par statut et situation d'emploi fait l'objet de premiers travaux d'amélioration (voir *infra*, et voir également le dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique), notamment en ce qui concerne les non-titulaires, conformément au protocole d'accord de mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

L'amélioration des traitements liés à la source d'information utilisée pour produire les salaires a conduit à légèrement réviser les niveaux de salaire 2010 (voir encadré 1). Pour ce qui concerne la fonction publique de l'État, le champ de suivi des salaires, précédemment restreint aux ministères, est désormais étendu aux établissements publics administratifs (EPA, voir encadrés 1 et 3). Il importe également d'indiquer que le champ couvert ici sur la fonction publique hospitalière correspond aux seuls établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière⁴, sans inclure à ce stade les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA), ni les établissements médico-sociaux.

De même, dans la fonction publique territoriale, le champ couvert ici ne comprend pas les assistants maternels et familiaux. Rappelons enfin que depuis l'édition précédente du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les salaires sont désormais exprimés en équivalent temps plein annualisé dans chacun des versants de la fonction publique.

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

A partir de cette édition, le champ retenu pour le suivi statistique des salaires dans la fonction publique de l'État évolue. Précédemment restreint aux agents civils des ministères, ce champ **s'élargit désormais aux agents civils des établissements publics administratifs (EPA)**. Précisons en outre que ce champ inclut les enseignants des établissements privés sous contrat, les bénéficiaires de contrats aidés, mais exclut les militaires à ce stade, dans l'attente que les travaux d'expertise sur le sujet aboutissent.

Le champ de suivi des salaires dans la fonction publique territoriale reste identique par rapport aux éditions précédentes : il s'agit des salariés des collectivités locales, hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Des travaux d'expertise sont en cours pour aboutir à la complétude du champ.

Le champ de suivi des salaires au sein du secteur hospitalier public reste également inchangé : il s'agit des salariés ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), hors internes, externes, résidents et bénéficiaires de contrats aidés. Des travaux d'expertise sont en cours pour inclure les établissements sociaux et médico-sociaux.

En termes d'effectifs utilisés dans la fonction publique de l'État, l'ajout en 2011 de 449 milliers d'agents des EPA aux 1,594 million d'agents des ministères fait passer le champ de suivi des salaires à un total de 2,043 millions d'agents. Il convient de préciser que le champ de suivi des salaires n'a pas vocation à fournir un décompte exhaustif de l'emploi dans la fonction publique, étant donné que ces certains postes sont filtrés, ce qui est notamment le cas lorsque des valeurs de salaire horaire paraissent manifestement trop élevées. C'est la raison pour laquelle on parle d'effectifs utilisés. Ainsi le champ statistique pour le suivi des salaires dans la fonction publique de l'État est désormais composé de 78 % d'agents des ministères et de 22 % d'agents des EPA.

⁴ Correspondant au code 8610Z dans la nomenclature d'activités française (NAF).

Des changements pour le suivi statistiques des salaires

Dans le cadre des travaux d'amélioration sur le suivi statistique des salaires à partir du système d'information des agents des services publics (SIASP, Insee), des améliorations ont été apportées dans le traitement des données de salaires (modification de la prise en compte de certaines cotisations pour le calcul du salaire brut et du salaire net, amélioration des filtres et redressements appliqués pour le calcul des salaires). **Ces modifications conduisent à publier dans cette édition des niveaux et des évolutions de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés** par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel. Des précisions complémentaires seront fournies dans un *Documents et méthodes, DGAFP*, à paraître.

Révision des niveaux et des évolutions de salaire 2010 dans la fonction publique de l'État

Dans la fonction publique de l'État, le niveau de salaire net moyen est révisé de -0,5 % sur le champ des agents civils des ministères (voir figure V 3.1-1) et de -0,4 % sur le champ des agents titulaires civils et militaires des ministères employés à temps complet en France métropolitaine (voir figure V 3.1-3), qui est utilisé pour le suivi des rémunérations par catégorie socioprofessionnelle détaillée. L'évolution entre 2009 et 2010 du salaire moyen (brut et net) est révisée de -0,1 point (voir figure V 3.1-4). L'évolution sur cette période du salaire moyen à structure constante et l'évolution de la RMPP sont inchangées.

Figure V 3.1-1 : Révision des niveaux de salaire annuel moyen en 2010 (agents civils des ministères)

	Publié dans le rapport annuel 2012	Publié dans le rapport annuel 2013	Différence (en %)
Salaire brut moyen	35 211	35 054	-0,4
Salaire net moyen	29 506	29 356	-0,5

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

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Note : données publiées notamment dans le tableau V 3.1-2 de l'édition 2012 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Figure V 3.1-2 : Révision des niveaux de salaire annuel moyen en 2010 (agents titulaires civils des ministères)

	Publié dans le rapport annuel 2012	Publié dans le rapport annuel 2013	Différence (en %)
Salaire brut moyen	35 984	35 825	-0,4
Traitement brut	28 019	28 244	0,8
Primes et indemnités	7 311	7 171	-1,9
Salaire net moyen	29 506	29 356	-0,5
Taux de primes (en %)	26,1	25,4	-0,7
Part de primes (en %)	20,3	20,0	-0,3

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

Champ : France entière. Hors militaires.

Note : données publiées notamment dans le tableau V 3.1-2 de l'édition 2012 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Figure V 3.1-3 : Révision des niveaux de salaire annuel moyen en 2010 (agents titulaires civils et militaires des ministères employés à temps complet en France métropolitaine)

	Publié dans le rapport annuel 2012	Publié dans le rapport annuel 2013	Différence (en %)
Salaire brut moyen	35 232	35 111	-0,3
Traitement brut	26 889	26 864	-0,1
Primes et indemnités	7 675	7 605	-0,9
Salaire net moyen	29 670	29 558	-0,4
Taux de primes (en %)	28,5	28,3	-0,2
Part de primes (en %)	21,8	21,7	-0,1

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères employés à temps complet.

Note : données publiées notamment dans les tableaux V 3.1-4, 6.4-2, 6.4-3 et 6.4-4 de l'édition 2012 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Figure V 3.1-4 : Révision des évolutions de salaire annuel moyen entre 2009 et 2010 (agents civils des ministères)

	Publié dans le rapport annuel 2012	Publié dans le rapport annuel 2013	Différence (en points de %)
Evolution 2009/2010 du salaire moyen			
brut (en euros courants)	2,3	2,2	-0,1
brut (en euros constants)	0,8	0,7	-0,1
net (en euros courants)	2,3	2,2	-0,1
net (en euros courants)	0,8	0,7	-0,1
Evolution 2009/2010 du salaire moyen à structure constante			
brut (en euros courants)	2,1	2,1	0,0
brut (en euros constants)	0,6	0,6	0,0
net (en euros courants)	2,1	2,1	0,0
net (en euros courants)	0,6	0,6	0,0
Evolution 2009/2010 de la RMPP			
brut (en euros courants)	3,2	3,2	0,0
brut (en euros constants)	1,7	1,7	0,0
net (en euros courants)	3,2	3,2	0,0
net (en euros courants)	1,7	1,7	0,0

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

Champ : France entière. Agents civils titulaires et non titulaires des ministères. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat

Note : données publiées notamment dans le tableau V 3.1-3 de l'édition 2012 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Le suivi des primes et indemnités

Le suivi des primes et indemnités, précédemment limité aux agents titulaires des ministères de l'État, est étendu dès cette édition aux agents titulaires des collectivités locales. Ce suivi a vocation à être étendu aux autres catégories d'agents et d'employeurs dans chacun des versants de la fonction publique, dès lors que les expertises en cours auront abouti.

En ce qui concerne les agents titulaires des ministères, ce suivi devrait également bénéficier d'améliorations, afin que l'ensemble des composantes de la rémunération (primes et indemnités, mais également traitement indiciaire brut, indemnité de résidence, supplément familial de traitement...) prenne en compte le montant des rappels perçus par les agents. Cette amélioration pourrait modifier la répartition entre les composantes de la rémunération. Des premiers travaux d'expertise ont été menés sur les données 2011, afin de ventiler les rappels perçus par les agents en matière de traitement indiciaire brut, d'indemnité de résidence, de supplément familial de traitement ainsi que la contrepartie de ces rappels en termes de cotisations sociales. Sur le champ des agents titulaires civils des ministères, le taux moyen de primes serait de 25,8 % (au lieu de 26,8 %) et la part de primes de 20,1 % (au lieu de 20,8 %).

Si l'on compare directement les derniers résultats publiés par l'Insee pour le secteur privé avec ceux du secteur public (voir les figures V 3.1-5 et V 3.1-8), il s'avère qu'en 2011 comme en 2010, la fonction publique de l'État – compte tenu notamment d'une structure de qualification plus élevée - affiche le salaire net mensuel moyen le plus élevé (2 434 euros en 2011), suivie par les établissements publics de santé (2 208 euros), le secteur privé (2 130 euros) et la fonction publique territoriale (1 823 euros). Ainsi, si on compare le salaire moyen perçu dans la fonction publique de l'État avec le salaire moyen perçu dans les autres secteurs, l'écart est le plus important avec la fonction publique territoriale (33,5 %), se réduit avec le secteur privé (14,3 %) pour se trouver à son niveau minimum avec le secteur hospitalier public (10,2 %).

Au-delà de la variété des pratiques des employeurs en termes de rémunération (augmentations générales ou/et individualisées, primes « fixes » ou/et liées à la performance) ou en termes de modes de gestion des ressources humaines (évolutions de carrière, notamment), la comparaison des salaires entre les trois versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé constitue un exercice méthodologiquement délicat. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les conditions d'emploi (statuts, quotités de travail), entre les structures de qualification et entre les structures par sexe et par âge.

Il s'agit principalement d'effets de structure cumulés : 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 ouvriers dans la FPT que dans le secteur hospitalier public ; poids plus élevés des agents à temps partiel dans la territoriale et l'hospitalière ; écart de salaires entre cadres et non cadres plus important dans le secteur hospitalier public ; salariés plus âgés dans la fonction publique que dans le privé, notamment à l'État.

Trois phénomènes particuliers nécessitent d'être analysés de manière approfondie, compte tenu de leurs spécificités dans chacun des versants de la fonction publique : les caractéristiques des emplois en termes de quotité de travail (temps partiel, multi-activité, saisonnalité, temps non complet, emploi occasionnel) ; les parts respectives de non-titulaires ; la répartition par structure de qualification et de profession notamment à travers la répartition par catégorie socioprofessionnelle.

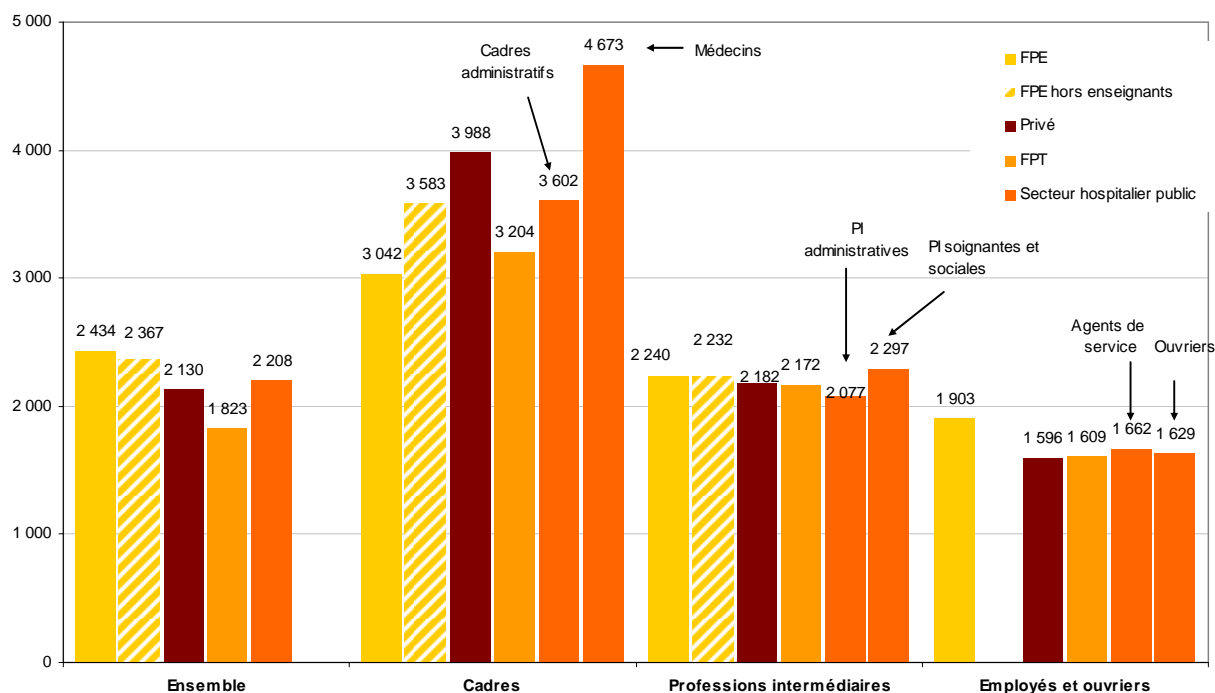
Par exemple, le poids des non-titulaires (16,4 % de l'emploi public au 31 décembre 2011) n'est pas homogène, sachant que le salaire moyen des non-titulaires est inférieur à celui des titulaires : 16,1 % pour la fonction publique de l'État hors militaires⁵, 16,9 % pour la fonction publique hospitalière et 19,1 % pour la fonction publique territoriale.

En outre, les agents de catégorie A sont trois fois moins nombreux dans la FPT (9,0 %) que dans la fonction publique hospitalière (28,6 % en incluant les médecins et pharmaciens et, désormais, les infirmiers), sans parler de la FPE (53,4 %) où, en excluant les enseignants, la part des agents civils de catégorie A s'établit encore à 26,6 %. Les agents de catégorie C sont très majoritaires dans la FPT : 75,1 %, contre 19,9 % dans la fonction publique de l'État et 50,1 % dans la FPH en 2011.

Globalement, le secteur public propose par rapport au privé des salaires plus élevés pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés au sens de la PCS-Insee), la fonction publique territoriale offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé pour ces catégories.

À noter que les récents transferts vers la FPT de personnels de la FPE (plus âgés en moyenne que leurs collègues territoriaux) ont entraîné un relèvement du niveau du salaire moyen des salariés les moins qualifiés dans la territoriale. Les salaires moyens des professions intermédiaires (au sens de la PCS-Insee) sont équivalents dans tous les secteurs, si l'on isole la filière soignante et sociale (incluant les infirmiers).

Figure V 3.1-5 : Salaires nets mensuels moyens(*) par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2011
(en euros)

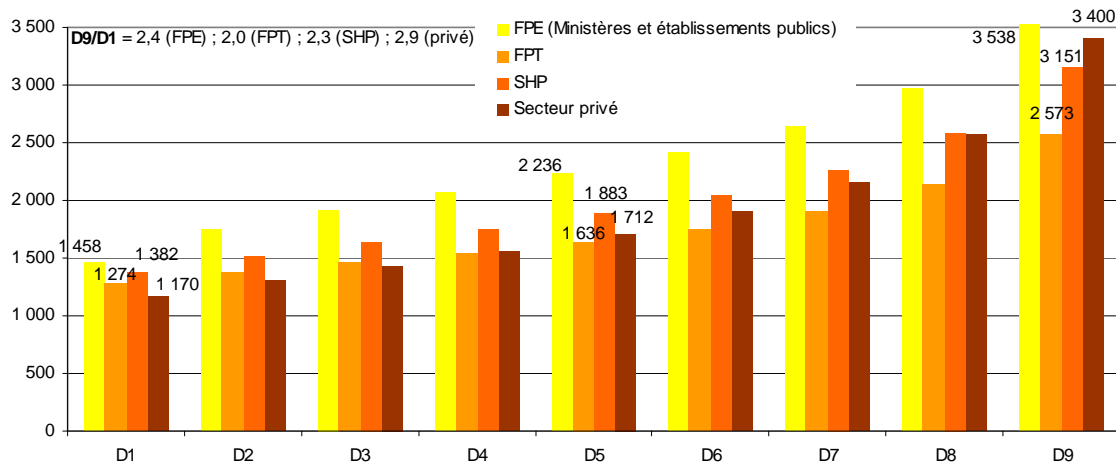


Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, Département des études et des statistiques.
 Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
 Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
 Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.
 Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
 (*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

⁵ Faute d'information disponible dans le système d'information SIASP (Insee), permettant de qualifier le type de statut ou de contrat des personnels militaires, on ne peut connaître la part d'entre eux qui ne sont pas titulaires à ce stade. Des travaux d'expertise sont en cours avec le Ministère de la Défense.

Enfin, en termes de distribution (voir figure V 3.1-6), les salaires nets sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : l'écart entre le haut et le bas de la distribution, mesuré par le rapport interdéciles D9/D1, est compris entre 2,0 pour la fonction publique territoriale et 2,4 pour la fonction publique de l'État ; il atteint 2,9 dans le secteur privé.

Figure V 3.1-6 : Distribution des salaires nets mensuels (*) dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2011 (en euros)



Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, Département des études et des statistiques.
 Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
 Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
 Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.
 Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
 (*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

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. 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, on s'attache depuis l'an dernier à présenter davantage de données de salaires exprimées en « équivalent temps plein annualisé ». Le recours à des indicateurs calculés sur la base d'équivalents temps plein annualisé contribue à faciliter les comparaisons directes entre les salaires des différents secteurs, en utilisant des sources d'information qui tendent désormais à s'harmoniser. En outre, les effets des changements de corps, de grade et de catégorie gagneront à être mesurés de manière homogène dans les trois fonctions publiques (effet de carrière), à la faveur de la constitution de panels d'agents.

Le suivi statistique des rémunérations par statut et situation d'emploi fait désormais l'objet de premiers travaux spécifiques qui permettent de distinguer de façon plus précise les agents qui ne sont pas titulaires : les non-titulaires, les agents relevant d'un autre statut ou d'une autre catégorie d'emploi⁶ ainsi que les bénéficiaires de contrats aidés. En termes de rémunération, les non-titulaires perçoivent un salaire net moyen inférieur à celui des titulaires, en lien notamment avec le fait qu'ils relèvent le plus souvent de la catégorie C (voir *supra*) et le fait que ce sont des agents plus jeunes (voir figure V 3.1-7 et pour en savoir plus, voir le dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique)

⁶ 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 V 3.1-7 : Salaires nets mensuels moyens (*) par statut et situation d'emploi en 2011

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		Secteur hospitalier public (SHP)	
	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires mensuels nets moyens	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires mensuels nets moyens	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires mensuels nets moyens
Titulaires	74,4	2 586	79,9	1 886	77,0	2 050
Agents non-titulaires	14,6	1 989	17,3	1 622	15,0	1 536
Autres catégories et statuts	8,5	2 238	0,4	1 818	8,0	5 011
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,5	2 466	97,7	1 839	100,0	2 208
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	1 150	2,3	1 159		
Ensemble y compris bénéficiaires de contrats aidés	100,0	2 434	100,0	1 823		

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

(*) Exprimés en équivalent temps plein

Des écarts salariaux entre hommes et femmes contrastés selon le type d'employeur

Alors que le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière⁷, les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes subsistent. Le *Rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique* (mars 2011) préconisait une amélioration générale de la connaissance, notamment statistique, de la situation comparée des hommes et des femmes dans la fonction publique. Or, si la connaissance des inégalités est améliorée par le développement de la production de statistiques sexuées, l'observation fine des différences de traitement en matière de rémunérations (salaires et primes) gagnerait à être approfondie.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, propose des mesures pour améliorer la connaissance en la matière. Le ministère en charge de la fonction publique a engagé, avec la mission de lutte contre les discriminations et pour l'égalité du Défenseur des droits, un appel à projets de recherche dont l'objet est de solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique en comparaison avec le secteur privé. Les travaux, en cours, devraient aboutir en 2014.

En 2011, les écarts salariaux moyens entre hommes et femmes sont plus prononcés dans le secteur hospitalier public et dans le secteur privé où les hommes gagnent respectivement 28,0 % et 24,0 % de plus que les femmes (voir figure V 3.1-8) que dans la FPT (12,1 %) et dans la FPE (17,6 %). Néanmoins, cette comparaison directe s'avère peu opérante car, en moyenne, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes caractéristiques individuelles, n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans les mêmes établissements.

Les femmes sont aussi diplômées que les hommes, mais justifient souvent d'un parcours professionnel différent, en raison notamment de périodes de temps partiel ou/et d'interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que les hommes. Parmi les entrants de 1998 (cohorte 1998) dans la FPE, on observe 13,9 % de femmes ayant connu au moins un épisode de temps partiel au cours des cinq premières années de leur carrière, contre 5,1 % des hommes. C'était le cas, pour la cohorte 1990, de 20,8 % des femmes et de 2,1 % des hommes.

Elles sont également moins nombreuses à occuper les postes les plus rémunérateurs et à travailler dans les établissements qui versent les salaires les plus élevés. Par exemple, elles sont très représentées parmi les enseignants (de l'ordre des deux tiers) alors que cette profession affiche un salaire net moyen plus faible que celui des autres cadres de la FPE, avec une part de primes globale dans le salaire brut en 2011 de 10,9 % (9,3 % pour les femmes et 13,6 % pour les hommes). De même, au 31 décembre 2011, elles représentaient 61,5 % des agents civils de catégorie A de la fonction publique de l'État, mais 39,9 % des corps d'encadrement supérieur et 25,9 % seulement des emplois d'encadrement et de direction.

⁷ Un volet pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est inscrit dans la loi 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.

Figure V 3.1-8 : Salaires nets mensuels moyens (*) par sexe et par catégorie socioprofessionnelle en 2011 et 2010
(en euros courants)

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPT			Secteur hospitalier public			Secteur privé		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Année 2011	2 270 €	2 670 €	2 434 €	1 734 €	1 944 €	1 823 €	2 072 €	2 652 €	2 208 €	1 866 €	2 313 €	2 130 €
PCS Cadres	2 822 €	3 284 €	3 042 €	2 949 €	3 499 €	3 204 €	3 968 €	5 060 €	4 527 €	3 363 €	4 302 €	3 988 €
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 340 €	3 782 €	3 583 €									
<i>dont médecins et pharmaciens</i>							4 093	5 219	4 673			
<i>dont cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>							3 212	4 004	3 602			
PCS Professions intermédiaires	2 165 €	2 409 €	2 240 €	2 122	2 268	2 172	2 251	2 377	2 271	2 011 €	2 309 €	2 182 €
<i>P.I. soignantes et sociales</i>							2 281	2 386	2 297			
<i>P.I. administratives et techniques</i>							2 002	2 332	2 077			
PCS Employés, ouvriers	1 743 €	2 085 €	1 903 €	1 523	1 719	1 609	1 644	1 695	1 656	1 493 €	1 672 €	1 596 €
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>							1 653	1 719	1 662			
<i>ouvriers</i>							1 541	1 671	1 629			
Année 2010	2 223 €	2 619 €	2 385 €	1 712	1 916	1 799	2 040	2 619	2 175	1 817 €	2 263 €	2 082 €
PCS Cadres	2 739 €	3 204 €	2 957 €	2 930	3 490	3 193	3 949	5 060	4 523	3 308 €	4 261 €	3 950 €
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 101 €	3 661 €	3 393 €									
<i>dont médecins et pharmaciens</i>							4 101	5 250	4 700			
<i>dont cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>							3 107	3 889	3 494			
PCS Professions intermédiaires	2 119 €	2 347 €	2 191 €	2 116	2 242	2 159	2 211	2 314	2 227	1 982 €	2 266 €	2 143 €
<i>P.I. soignantes et sociales</i>							2 243	2 324	2 255			
<i>P.I. administratives et techniques</i>							1 951	2 270	2 024			
PCS Employés, ouvriers	1 716 €	2 077 €	1 883 €	1 510	1 702	1 594	1 619	1 657	1 628	1 448 €	1 620 €	1 547 €
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>							1 629	1 695	1 638			
<i>ouvriers</i>							1 503	1 621	1 583			

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 1.

Si l'écart de rémunération, en termes de salaire moyen, s'explique largement par la structure des emplois et les effets du temps partiel, il est également le fait d'un écart sur les attributions indemnitaires, autrement dit les primes et autres indemnités, systématiquement inférieures pour les femmes (16,5 % du salaire brut en moyenne en 2011) par rapport aux hommes (27,5 %). Ainsi, par exemple, parmi les agents titulaires travaillant à temps complet en 2011, les femmes appartenant à la catégorie des adjoints administratifs et techniques (catégorie C), ont perçu en moyenne 5 334 euros de primes (soit 21,1 % de leur salaire brut) et les hommes 6 731 euros (25,8 %).

Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen augmente de 2,0 % en euros courants en 2011, soit une baisse de 0,1 % en euros constants

Les agents civils de la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics confondus) travaillant en métropole ou dans les DOM ont perçu un salaire brut annuel moyen de 35 022 euros en 2011 (35 661 euros dans les ministères, 32 749 euros dans les établissements publics voir figure V 3.1-9). Une fois prélevés 5 814 euros de cotisations salariales moyennes (5 843 euros dans les ministères, 5 713 euros dans les établissements publics), la rémunération annuelle moyenne nette de prélèvements s'établit à 29 207 euros (29 818 euros dans les ministères, 27 036 euros dans les établissements publics).

Par rapport à 2010, le salaire brut moyen dans la fonction publique de l'État a augmenté en 2011 de 2,2 % en euros courants (+1,7 % dans les ministères, +5,6 % dans les établissements publics), en ralentissement par rapport à l'année précédente (+2,9 %, voir figure V 3.1-11). Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac de 2,1 %, le salaire brut moyen a augmenté en 2011 de 0,1 % en euros constants (-0,4 % dans les ministères, +3,4 % dans les établissements publics) après avoir crû de 1,4 % en 2010.

En 2011, les agents civils titulaires des ministères ont perçu un salaire brut annuel moyen de 36 490 euros, ce qui correspond à un traitement indiciaire brut (voir définitions en encadré 2) de 28 244 euros et à des compléments de rémunérations (primes et indemnités ainsi qu'éventuellement indemnité de résidence et supplément familial de traitement) de 8 246 euros. Une fois prélevés 5 821 euros de cotisations salariales moyennes, la rémunération annuelle moyenne nette de prélèvements des agents titulaires civils s'établit à 30 670 euros. Le salaire brut moyen des agents titulaires des ministères a augmenté en 2010 de 1,9 % en euros courants, soit une baisse de 0,2% en euros constants.

Dans un contexte où la valeur du point Fonction publique est restée stable en 2011 (+0,2 % en moyenne annuelle), après plusieurs années d'évolution modérée (+0,7 % en 2010 et +0,6 % en 2009), la hausse du traitement brut des titulaires civils ralentit légèrement et reste modérée en 2011 (+0,9 % après +1,0 % en 2010 et +1,1 % en 2009).

La croissance des primes et rémunérations annexes se poursuit sur un rythme dynamique, bien qu'en ralentissement par rapport aux années précédentes (+5,6 % en 2011 après +6,4 % en 2010 et +7,5 % en 2009) continuant de porter l'essentiel de la progression du salaire moyen. Les primes et rémunérations annexes incluent notamment les indemnités liées au paiement des heures supplémentaires⁸, dont la progression reste dynamique mais fortement ralentie en 2011 (+4,8% après +9,8 % en 2010 et +17,8 % en 2009). Les primes et rémunérations annexes incluent également la prime liée à la garantie individuelle de pouvoir d'achat versée en 2011 et portant sur la période 2006-2010 et les montants liés au rachat de jours épargnés au titre des comptes épargne temps (mis en place en 2008).

Figure V 3.1-9 : Décomposition du salaire annuel moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2011

	Ensemble des agents (ministères et établissements publics)				Ensemble des agents des établissements publics				Ensemble des agents des ministères				Titulaires des ministères			
	Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)		Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)		Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)		Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)	
	2010	2011	Euros courants	Euros constants (4)	2010	2011	Euros courants	Euros constants (4)	2010	2011	Euros courants	Euros constants (4)	2010	2011	Euros courants	Euros constants (4)
Salaire brut (a)	34 272	35 022	2,2	0,1	31 025	32 749	5,6	3,4	35 054	35 661	1,7	-0,4	35 825	36 490	1,9	-0,2
- Traitement brut																
- Indemnité de résidence (1)																
- Supplément familial (1)																
- Primes et rémunérations annexes dont heures supplémentaires exonérées																
Cotisations sociales	5 649	5 814	2,9	0,8	5 446	5 713	4,9	2,7	5 697	5 843	2,6	0,4	5 666	5 821	2,7	0,6
- Cotisations sociales salariées (2) (b)	3 001	3 110	3,6	1,5	3 048	3 186	4,5	2,4	2 989	3 089	3,3	1,2	2 895	2 999	3,6	1,5
- CSG et CRDS (c)	2 648	2 704	2,1	0,0	2 398	2 527	5,4	3,2	2 708	2 754	1,7	-0,4	2 770	2 821	1,8	-0,3
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	28 623	29 207	2,0	-0,1	25 579	27 036	5,7	3,5	29 356	29 818	1,6	-0,5	30 160	30 670	1,7	-0,4
Salaire net de prélèvements, périmètre constant (3)	28 623	29 205	2,0	-0,1	25 579	26 990	5,5	3,3	-	-	-	-	-	-	-	-
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	28 625	29 208	2,0	-0,1	25 597	26 666	4,2	2,0	29 325	29 820	1,7	-0,4	30 124	30 671	1,8	-0,3

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

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(3) Salaire net calculé hors intégration dans le fichier SIASP en 2011 d'un établissement d'environ 8 000 salariés.

(4) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 1.

⁸ Notamment dans le cadre de la loi TEPA de décembre 2007.

Encadré 2 : Définitions

Le **traitement indiciaire brut** s'obtient en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. C'est le traitement avant tout complément et retenue.

Le **salaires brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut toutes les primes et indemnités diverses, ce qui comprend l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, la NBI (nouvelle bonification indiciaire), ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires.

Le **salaires net** s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le **salaires moyen par tête** correspond à un salaire exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Évolution à structure constante et effet de structure :

L'évolution du salaire moyen entre les années (n-1) et (n) peut être décomposée entre une évolution à corps, grade et échelon constants et un effet de structure.

L'**évolution du salaire à structure constante** est calculée en figeant la structure des effectifs par corps, grade et échelon au niveau atteint l'année (n-1). Elle retrace la moyenne des évolutions de salaires propres à chaque échelon dans chaque grade de chaque corps.

L'**effet de structure** mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif, et de l'effet des départs et des embauches ou « entrées-sorties » ou effet de noria, généralement négatif.

L'**effet de carrière** mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. Comme le salaire à structure constante s'obtient en figeant la structure des effectifs par corps, grade, échelon, l'effet de carrière inclut l'impact des mesures statutaires et des réformes catégorielles. On peut le calculer par catégorie d'agents sur la population des personnes en place appartenant à la catégorie l'année (n-1), qu'ils aient ou non changé de catégorie l'année (n). A ce stade, les changements liés à la source d'information utilisée pour le calcul des salaires dans la fonction publique de l'État n'ont pas permis d'évaluer l'effet de carrière depuis 2009.

L'**évolution de la rémunération des personnes en place (RMPP)** deux années consécutives retrace l'évolution de la feuille de paye des agents présents deux années consécutives en prenant en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, ainsi que l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres éléments susceptibles d'impacter la feuille de paye (requalification des emplois par exemple). Elle constitue une moyenne. Par « personnes en place », on définit les agents ayant travaillé 24 mois consécutifs, avec la même quotité, chez le même employeur.

Les **évolutions en euros constants** sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation **hors tabac** de l'ensemble des ménages.

Entre 2010 et 2011, les cotisations sociales évoluent plus rapidement (+2,9 % en euros courants pour l'ensemble des agents civils des ministères et des établissements publics) que le salaire brut (+2,2 %), en lien avec l'augmentation survenue sur la période du taux de retenue pour pension civile pour les agents titulaires, les cotisations du type CSG et CRDS évoluant en revanche au même rythme que le salaire brut. Pour mémoire, entre 2009 et 2010, l'ensemble des cotisations sociales avaient évolué de façon comparable au salaire brut, la législation fiscale et sociale étant restée inchangée.

Dès lors, la part des prélèvements augmente légèrement en 2011 à 16,6 % du salaire brut (après 16,5 % en 2010). Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac supérieure à l'année précédente (+2,1 % en moyenne annuelle en 2011 après +1,5 % en 2010), le salaire net moyen diminue de 0,1 % en euros constants (-0,5 % dans les ministères, +3,5 % dans les établissements publics) après avoir augmenté de 1,4 % en 2010.

L'évolution du salaire moyen résulte de deux composantes : d'une part une évolution à corps, grade et échelon fixés (évolution des salaires à structure constante) ; d'autre part, des effets de structure qui reflètent les changements de répartition des effectifs selon les corps, grades et échelons (voir encadré 2). La structure des emplois de la FPE se modifie sous l'effet des recrutements et des départs (effet d'entrées-sorties) et d'autre part en fonction des promotions et avancements individuels des personnes en place, lesquels incluent l'impact des mesures statutaires et les réformes catégorielles. L'effet d'entrées-sorties est, en général, négatif : les agents sortants, le plus souvent pour cause de départ à la retraite et donc rémunérés en haut de la grille, sont remplacés par de nouveaux entrants, le plus souvent rémunérés en bas de la grille.

Dans la FPE, 62,9 % des agents sont présents 24 mois consécutifs en 2010 et 2011, en travaillant chez le même employeur, avec la même quotité, ce taux étant différencié selon le type d'employeur (voir figure V 3.1-10) et selon le statut ou la situation d'emploi (voir figure V 3.1-14). Au-delà du renouvellement des agents, l'effet d'entrée-sorties est également impacté par l'effet des transferts de personnels. Cet effet peut avoir un impact positif sur l'évolution du salaire moyen, du fait d'un départ massif de personnels moins rémunérés. Ce fut le cas en particulier pour les agents de catégorie C à l'occasion du transfert d'une partie d'entre eux, parmi les moins rémunérés de la catégorie, vers les collectivités territoriales entre 2007 et 2008 (environ 50 000 transferts) ainsi qu'entre 2008 et 2009 (environ 17 000 transferts), le nombre de postes transférés vers les collectivités s'est nettement réduit depuis, de l'ordre de 2 500 en 2010 et de 500 en 2011.

En 2011 comme en 2010, la majorité des transferts de personnels se sont opérés à l'intérieur de la fonction publique de l'État, depuis les ministères vers les établissements publics et ont concerné des personnels majoritairement qualifiés. Il s'agit essentiellement d'agents précédemment employés par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et transférés vers les universités ainsi que d'agents des ministères sociaux vers les agences régionales de santé. Ces transferts concernent de l'ordre de 65 000 postes en 2010 et 33 000 en 2011.

Par conséquent, les transferts depuis les ministères vers les établissements publics ont un effet négatif sur l'évolution du salaire net moyen dans les ministères : l'évolution entre 2010 et 2011 du salaire net moyen des agents civils des ministères est légèrement inférieure (+1,6 % en euros courants) à celle calculée sur un champ excluant les personnels transférés (+1,7 %). Inversement, les transferts de personnel affectent positivement l'évolution du salaire net moyen dans les établissements publics : l'évolution du salaire net moyen dans les établissements publics est supérieure (+5,7 %) à celle calculée hors personnels transférés (+4,2 %).

Encadré 3 : Le suivi statistique des salaires dans la fonction publique de l'État est étendu aux établissements publics administratifs (EPA)

Par rapport au salaire net moyen calculé à partir des seuls agents civils des ministères, l'extension du champ de la FPE aux EPA a un impact de -2 % sur le niveau de salaire net moyen en 2011 des agents civils. Le niveau moyen de salaire net est plus faible dans les EPA (2 253 euros en 2011, voir figure V 3.1-10) que dans les ministères (2 485 euros), ce qui peut s'expliquer par une composition différente de la masse salariale, à commencer par une pyramide des âges différente. Les EPA emploient en effet une plus grande proportion d'agents plus jeunes, notamment parmi les agents âgés de moins de 30 ans, qui sont donc le plus souvent en début de carrière et rémunérés à des niveaux inférieurs. Ensuite, en termes de statut, la part des titulaires est plus faible dans les EPA (41,8 % en 2011) que dans les ministères (83,6 %), les EPA comptant par ailleurs une part bien plus forte de non-titulaires (47,1 % en 2011) que dans les ministères (5,5 %). Or, le niveau de salaire moyen des titulaires est plus élevé que celui des non-titulaires.

L'extension de champ de la FPE aux EPA a un impact positif sur l'évolution du salaire net moyen (+0,4 point entre 2010 et 2011 par rapport à l'évolution du salaire net moyen dans les ministères), l'évolution du salaire net moyen étant beaucoup plus dynamique dans les EPA (+5,7 % en euros courants entre 2010 et 2011) que dans les ministères (+1,6 %). En premier lieu, un établissement d'environ 8 000 salariés a été intégré dans le fichier SIASP (Insee) en 2011 et donc dans le champ de suivi des salaires. En raisonnant à périmètre constant, à l'exclusion de cet EPA, l'évolution du salaire net entre 2010 et 2011 est de 5,5 % dans les EPA. Mais l'essentiel du dynamisme du salaire moyen dans les EPA s'explique par une sensible modification de la structure de l'emploi dans les EPA sur la période : en raisonnant à structure constante de corps et grades d'une année sur l'autre, le salaire net moyen évolue à un rythme très comparable entre agents des ministères (+1,3% en euros courants entre 2010 et 2011) et agents des EPA (+1,5 %).

La forte contribution des effets de structure à l'évolution entre 2010 et 2011 du salaire net moyen est à relier à la forte évolution des effectifs dans les EPA sur la période (+12,9 %), différenciée selon les catégories (+27,9 % d'agents titulaires en particulier). La structure de la masse salariale, plus inerte dans les ministères, s'est donc sensiblement modifiée dans les EPA entre 2010 et 2011 notamment du fait des transferts de personnels – plutôt qualifiés - effectués depuis les ministères (du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche vers les universités autonomes et, dans une moindre mesure, des ministères sociaux vers les agences régionales de santé).

Par conséquent, la proportion d'agents présents en 2010 et 2011 chez le même employeur avec la même quotité de travail est plus faible dans les EPA (44,3 %) que dans les ministères (67,3 %). La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) évolue en 2011 dans les EPA sur un rythme comparable (+3,4 % en euros courants), bien que légèrement plus dynamique, à celui des ministères (+3,0 %).

Figure V 3.1-10 : Evolution des salaires nets annuels moyens (*) dans les ministères et les établissements publics selon l'âge et le statut entre 2010 et 2011

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)			Salaires nets de prélèvements (en euros courants)		Évolution 2010/2011 (en %) (en euros courants)		RMPP nette 2010/2011 (1)		
	structure des effectifs 2011 (en %)	2011 (en milliers)	évolution 2010/2011 (en %)	2010	2011	Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2010 présents en 2011 (en %)	Évolution de la rémunération (en %) (en euros courants)	
Ensemble		2 043	-0,3	28 623	29 207	2,0	1,2	62,9	3,0	
Ministères	Ensemble	100,0	1 594	-3,5	29 356	29 818	1,6	1,3	67,3	3,0
	30 ans et moins	9,3	148	-9,5	21 493	22 047	2,6	2,0	42,5	4,3
	30-39 ans	27,5	439	-4,3	25 956	26 382	1,6	1,4	65,5	3,7
	40-49 ans	29,6	472	-1,2	29 721	30 134	1,4	1,2	76,0	2,8
	50-59 ans	28,4	453	-3,4	33 121	33 509	1,2	1,4	73,6	2,6
	60 ans et plus	5,2	83	-0,6	40 225	39 920	-0,8	0,6	41,3	1,9
	Titulaires dont :	83,6	1 333	-3,7	30 160	30 670	1,7	1,4	69,5	3,0
	A+	2,1	33	-26,0	56 391	63 450	12,5	2,7	51,2	3,2
	A hors A+	51,2	817	-2,3	31 702	32 176	1,5	1,1	68,5	3,0
	B	16,6	265	-2,3	27 848	28 581	2,6	2,2	74,7	3,6
	C	13,3	212	-6,0	22 205	22 505	1,3	1,2	70,3	2,2
	Non-titulaires	5,5	87	-4,2	22 879	23 201	1,4	1,4	32,5	2,9
	Autres statuts	10,7	171	-2,4	26 495	26 814	1,2	0,8	68,6	3,0
	Contrats aidés	0,2	3	107,8	14 870	15 207	2,3	3,1	49,5	1,4
Etablissements publics	Ensemble	100,0	449	12,9	25 579	27 036	5,7	1,5	44,3	3,4
	30 ans et moins	20,6	92	2,2	16 962	17 340	2,2	1,2	20,9	3,1
	30-39 ans	25,6	115	9,8	22 561	23 604	4,6	1,5	41,8	4,6
	40-49 ans	25,4	114	17,9	28 210	29 360	4,1	1,5	57,2	3,6
	50-59 ans	22,0	99	18,5	31 568	33 126	4,9	1,6	57,5	3,0
	60 ans et plus	6,5	29	28,1	40 683	41 653	2,4	1,0	46,8	1,8
	Titulaires dont :	41,8	188	27,9	33 352	33 641	0,9	1,6	71,5	3,0
	A+	17,5	78	19,1	41 798	43 591	4,3	0,6	76,8	3,1
	A hors A+	8,5	38	51,9	34 809	33 334	-4,2	1,2	69,6	2,7
	B	6,7	30	29,2	26 165	26 364	0,8	4,0	68,7	3,1
	C	8,4	38	26,8	20 294	20 267	-0,1	0,8	69,5	2,7
	Non-titulaires	47,1	212	-0,7	22 083	24 138	9,3	2,3	32,4	4,3
	Autres statuts	0,5	2	25,0	30 452	30 594	0,5	1,6	70,1	1,6
	Contrats aidés	10,6	48	32,0	14 369	13 706	-4,6	5,1	3,4	1,1

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

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Note : L'évolution du salaire moyen est affectée par les changements intervenant sur la période dans la structure des qualifications, et par l'effet des entrées-sorties (recrutements et départs), en particulier du fait des transferts de personnel majoritairement qualifié (notamment des enseignants de catégorie A+) des ministères vers les universités.

La qualification des effectifs s'est élevée de manière continue dans la FPE, en faveur donc des corps les mieux rémunérés : parmi les agents civils des ministères et des établissements publics, la part des agents de catégorie A est passée de 46,1 % en 2000 à 59,6 % en 2011, sous l'impulsion notamment de la transformation des emplois d'instituteurs (de catégorie B) en emplois de professeurs des écoles, tandis que celle des catégories C passait dans le même temps de 31,7 % à 17,8 %.

En 2011, les changements dans la structure des qualifications ont contribué pour +0,8 % (voir figure V 3.1-11) à l'évolution du salaire net moyen de l'ensemble des agents, après +0,9 % en 2010. Dans les ministères, cet effet est bien moindre (contribution de +0,2 % en 2011 et +0,1 % en 2010).

Figure V 3.1-11 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2011

	Ministères et établissements publics				Ministères			
	Évolution 2010/2011 (en %)		Évolution 2009/2010 (en %)		Évolution 2010/2011 (en %)		Évolution 2009/2010 (en %)	
	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)
Salaires								
Salaires moyens								
Salaires bruts	2,2	0,1	2,9	1,4	1,7	-0,4	2,2	0,7
Salaires nets de prélèvements	2,0	-0,1	2,9	1,4	1,6	-0,5	2,2	0,7
<i>dont : effet de structure</i>	0,8		0,9		0,2		0,1	
Salaires à structure constante								
Salaires bruts	1,4	-0,7	2,0	0,5	1,5	-0,6	2,1	0,6
Salaires nets de prélèvements	1,2	-0,8	2,1	0,5	1,3	-0,7	2,1	0,6
Salaires bruts des personnes en place (1)	3,2	1,1	3,3	1,8	3,2	1,1	3,2	1,7
Salaires nets des personnes en place (1)	3,0	0,9	3,4	1,9	3,0	0,9	3,2	1,7
Inflation hors tabac	2,1		1,5		2,1		1,5	

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

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(2) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011, +1,5 % en 2010).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux et des évolutions de salaire pour les années 2009 et 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 1.

La progression du salaire brut à structure constante en 2011 (+1,4 % en euros courants) ralentit par rapport à 2010 (+2,0 %). Ce ralentissement résulte pour partie de la quasi-stabilité de la valeur du point (+0,25 % en moyenne annuelle en 2011, après une hausse de 0,7 % en 2010) combinée à un ralentissement des heures supplémentaires. En 2011, 1,529 milliard d'euros a été versé au titre des heures supplémentaires sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la LOLF), incluant les militaires, l'enseignement privé sous contrat et les établissements publics administratifs, après 1,495 milliard en 2010, soit une hausse de 2,3 % entre 2010 et 2011 (après des hausses plus dynamiques les années précédentes : +4,5 % en 2010, +10,7 % en 2009 et +10,3 % en 2008). En revanche, les mesures statutaires et indemnitaires progressent en 2011 puisque 562 millions d'euros (après 544 millions en 2010) ont été consacrés au retour catégoriel d'une partie des économies générées par la réalisation des schémas d'emplois dans les ministères et à la poursuite des mesures déjà engagées.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans la fonction publique de l'État en 2010 et 2011 augmente de 3,0 % en euros courants, soit + 0,9 % en euros constants

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans les ministères et les établissements publics de l'État, c'est-à-dire le salaire net moyen des seules personnes présentes 24 mois au cours des années 2010 et 2011 chez le même employeur avec la même quotité de travail, a augmenté de 3,0 % en euros courants (voir figure V 3.1-11), en décélération par rapport à 2010 (+3,4 %). En tenant compte d'une inflation de 2,1 % en 2011, la RMPP progresse de +0,9 % en euros constants (+0,9 % en euros constants dans les ministères, +1,3 % dans les établissements publics) après +1,9 % en 2010 (en tenant compte d'une inflation de 1,5 %).

En 2011, la RMPP a progressé à un rythme comparable pour les titulaires et pour les agents relevant des autres catégories et statuts (respectivement +0,9 % et +0,8 % en euros constants, voir figure 3.1-12), tandis qu'elle a davantage progressé pour les non-titulaires (+1,7 %). La RMPP des enseignants présents en 2010 et 2011 chez le même employeur et travaillant la même quotité les deux années a progressé de +0,9 % en euros constants (voir figure V 3.1-12).

Pour 47,7 % des agents présents en 2010 et 2011 chez le même employeur et travaillant la même quotité, la rémunération nette moyenne a moins progressé que l'inflation. Cette situation a concerné une majorité d'agents âgés de 50 ans et plus (51,3 % d'entre eux) et a plus souvent touché, en outre, les agents non titulaires (51,1 % d'entre eux) et les agents relevant d'autres catégories et statuts (50,1 % d'entre eux) que les titulaires (47,0 % d'entre eux). Parmi les titulaires, c'est particulièrement les agents de catégorie C (53,6 % d'entre eux) qui ont été concernés.

Considérée sur le champ des agents titulaires travaillant à temps complet dans les ministères, la part des rémunérations indemnitaires dans le salaire brut (notamment les primes et indemnités) perçue par les enseignants est différenciée (voir figure V 3.1-13) : parmi les « cadres » (au sens de la PCS de l'Insee), elle s'établit à 15,1 % chez les enseignants de catégorie A hors A+ (comprenant notamment les professeurs certifiés et agrégés), à 7,9 % chez les enseignants de catégorie A+ (comprenant les maîtres de conférence et les professeurs d'université). Parmi les enseignants classés en « professions intermédiaires » (PCS Insee), la part

Vue 3.1 Rémunérations trois versants de la fonction publique

des primes dans la rémunération totale s'élève à 7,1 % chez les enseignants de catégorie A (les professeurs des écoles et les professeurs d'enseignement général des collèges notamment) et à 6,0 % chez les enseignants de catégorie B (notamment les instituteurs). Ces différences de régime indemnitaire entre catégories d'enseignants tiennent essentiellement à la propension plus ou moins grande à effectuer des heures supplémentaires (elles représentent de 6,7 % du total des primes chez les enseignants de catégorie B classés en « professions intermédiaires » jusqu'à 49,8 % chez les enseignants de catégorie A hors A+). Ainsi, en faisant abstraction des heures supplémentaires, la part des primes chez les enseignants est beaucoup plus homogène entre les différentes catégories (de 5,2 % à 7,6 % du salaire brut total).

D'autres catégories de personnel réalisent des heures supplémentaires dans une proportion significative (policiers, personnel pénitentiaire, chauffeurs, certains agents de catégories C et B). Elles sont principalement rémunérées sous la forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). Sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat, 680 826 agents ont réalisé des heures supplémentaires (entrant dans le cadre de la loi TEPA) en 2011 pour un montant annuel moyen de 2 299 euros par bénéficiaire. Comme l'année précédente, les principaux bénéficiaires restent les agents du ministère de l'Éducation nationale tant en termes d'effectifs bénéficiaires (59 %) qu'en termes de montants versés (66 %), loin devant le ministère de la Justice et celui de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales. Tandis que les hommes et les femmes sont quasiment représentés à parité en termes d'effectifs bénéficiaires (52 % pour les hommes et 48 % pour les femmes), les hommes reçoivent des montants plus élevés (2 566 euros contre 2 006 euros). Le dispositif TEPA a été abrogé par l'article 3 de la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012.

Figure V 3.1-12 : Évolution des salaires nets annuels moyens (*) et de la RMPP nette annuelle moyenne dans la fonction publique de l'État selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle () entre 2010 et 2011**

	Répartitions des effectifs (*) 2011 (en %)	Salaires nets de prélèvements (en euros courants)		Evolution salaires moyens 2010/2011 en euros constants (1) (en %)	Proportion des agents de 2010 présents en 2011 (en %)	Evolution de la RMPP (2) 2010/2011 en euros constants (1) (en %)
	2011	2010	2011			
Ensemble	100,0	28 623	29 207	-0,1	62,9	0,9
<i>dont : enseignants</i>	45,8	29 684	30 164	-0,5	67,2	0,9
<i>dont : non enseignants</i>	54,2	27 708	28 399	0,4	59,1	0,9
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	35,6	35 573	36 499	0,5	64,5	1,0
Titulaires de catégorie A + ⁽³⁾	5,4	47 696	49 475	1,6	66,5	1,0
Titulaires de catégorie A (à l'exception des A +)	21,6	35 475	36 119	-0,3	69,8	0,8
Titulaires de catégorie B	0,0	42 327	45 284	4,8	65,3	-0,9
Non-titulaires	4,4	28 163	29 924	4,1	31,5	1,5
Autres catégories et statuts	4,0	27 729	28 155	-0,6	68,4	1,3
PCS professions intermédiaires dont :	37,3	26 289	26 880	0,1	63,3	1,0
Titulaires de catégorie A	20,2	27 659	28 073	-0,6	67,2	0,8
Titulaires de catégorie B	9,5	27 452	28 050	0,1	68,3	1,4
Non-titulaires	4,7	19 305	20 541	4,2	32,4	1,6
Autres catégories et statuts	2,9	24 618	24 901	-0,9	70,5	0,6
PCS employés et ouvriers dont :	26,9	22 592	22 840	-1,0	59,9	0,7
Titulaires de catégorie B	4,9	28 035	28 805	0,6	85,3	1,4
Titulaires de catégorie C	12,2	21 980	22 163	-1,2	70,2	0,1
Non-titulaires	5,6	20 425	21 828	4,7	33,1	2,2
Autres catégories et statuts	1,5	27 057	27 156	-1,7	66,0	0,0
Ministères	78,0	29 356	29 818	-0,5	67,3	0,9
<i>dont : enseignants</i>	41,9	29 137	29 405	-1,2	67,6	0,9
<i>dont : non enseignants</i>	36,1	29 611	30 298	0,2	67,0	0,8
Etablissements publics	22,0	25 579	27 036	3,5	44,3	1,3
<i>dont : enseignants</i>	3,9	37 554	38 389	0,1	62,0	1,2
<i>dont : non enseignants</i>	18,1	23 380	24 610	3,1	41,1	1,3
Titulaires	74,4	30 466	31 036	-0,2	69,7	0,9
Non-titulaires	14,6	22 321	23 864	4,7	32,4	1,7
Autres catégories et statuts	8,5	26 534	26 862	-0,8	68,7	0,8
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,5	28 888	29 598	0,3	63,9	0,9
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	14 389	13 794	-6,1	5,2	-0,8

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

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

(2) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) dans le même ministère et ayant la même quotité de travail les deux années.

(3) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(**) Pour répondre aux besoins spécifiques à la fonction publique, une combinaison a été effectuée entre la nomenclature des PCS de l'Insee, la nomenclature des statuts et situations d'emploi dans la fonction publique (voir dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique) et la nomenclature des catégories hiérarchiques de la fonction publique.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 1.

Au dispositif des heures supplémentaires, s'ajoutent parmi les mesures de politique salariale dont ont pu bénéficier les agents de la fonction publique de l'État en 2011, la reconduction du dispositif de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA, voir encadré 4), avec 73 400 agents bénéficiaires en 2011 au titre de la période 2006-2010 (le dispositif précédent avait profité à 55 000 bénéficiaires en 2010 au titre de la période 2005-2009), ainsi que la mesure de rachat de jours épargnés au titre du Compte Epargne temps (CET), avec environ 43 300 bénéficiaires en 2011 (après 53 700 bénéficiaires en 2010). Au total, sur l'ensemble des agents titulaires civils et militaires des ministères travaillant à temps complet en métropole en 2010, la part des primes et indemnités s'élève à 22,5 % du salaire brut.

En 2011 dans la fonction publique de l'État, l'éventail des rémunérations, mesuré par le rapport inter-déciles du salaire net est de 2,4 : il est plus large chez les cadres et les employés et ouvriers (au sens de la PCS-Insee, respectivement 2,4 et 2,3), tandis qu'il s'établit à 1,8 chez les professions intermédiaires (au sens de la PCS-Insee). Le salaire net annuel médian s'élève à 26 831 euros (27 366 euros dans les ministères, 22 876 euros dans les établissements publics).

Figure V 3.1-13 : Salaires nets annuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011

(en euros)

Professions et catégories socio-professionnelles (PCS)	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) (1)	Traitement brut de base (2)	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net global (5)	
				Montant (3)	dont heures sup. (4)	Part des primes (en %) (4)			Taux de primes (en %) (4)
Ensemble	100,0	1443,7	27 052	8 041	777	22,5	29,7	35 747	30 024
dont enseignants	42,0	605,7	31 069	3 878	1 613	10,9	12,5	35 639	29 835
dont non enseignants	58,1	838,1	24 149	11 049	173	30,8	45,8	35 825	30 160
Cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	30,0	432,8	34 320	11 114	1 810	24,0	32,4	46 283	39 073
agents de catégorie A+	2,2	31,6	48 382	25 479	451	33,9	52,7	75 201	64 181
dont enseignants ⁽⁶⁾	0,6	8,3	46 509	4 096	1 086	7,9	8,8	51 894	43 497
dont non enseignants	1,6	23,3	49 045	33 051	226	39,6	67,4	83 455	71 506
agents de catégorie A (à l'exception des A+)	27,7	400,5	33 209	9 969	1 920	22,7	30,0	43 989	37 081
dont enseignants ⁽⁷⁾	18,0	259,5	32 662	5 921	2 946	15,1	18,1	39 309	32 995
dont non enseignants	9,8	141,0	34 216	17 420	33	33,1	50,9	52 602	44 601
PCS Professions intermédiaires dont :	38,2	551,9	27 671	5 454	392	16,2	19,7	33 756	28 281
agents de catégorie A	24,4	352,8	29 573	2 823	579	8,5	9,5	33 056	27 611
dont enseignants ⁽⁶⁾	23,0	331,7	29 511	2 310	611	7,1	7,8	32 473	27 117
dont non enseignants	1,5	21,1	30 542	10 887	78	25,8	35,6	42 226	35 378
agents de catégorie B	13,8	199,0	24 303	10 116	61	28,9	41,6	34 997	29 468
dont enseignants ⁽⁶⁾	0,4	5,8	27 032	1 764	118	6,0	6,5	29 495	24 512
dont non enseignants	13,4	193,3	24 222	10 366	59	29,5	42,8	35 161	29 616
PCS Employés et ouvriers dont :	31,5	454,2	19 460	8 261	269	29,3	42,5	28 218	23 589
agents de catégorie B ⁽⁹⁾	13,6	196,9	20 645	10 698	179	33,5	51,8	31 962	26 509
agents de catégorie C	17,8	256,6	18 508	6 368	335	25,2	34,4	25 277	21 286

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé. La PCS n'est pas connue pour 5000 agents.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut. Les modalités de présentation de la contribution des primes à la rémunération sont en cours de définition afin de favoriser les comparaisons inter-fonctions publiques et entre secteur public et privé : ceci conduit à présenter, de façon transitoire, deux indicateurs, la part des primes et le taux de primes.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Par exemple : maîtres de conférences.

(7) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés. Inclut aussi les personnels de direction des établissements d'enseignement.

Vue 3.1 Rémunérations trois versants de la fonction publique

(8) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(9) Par exemple : instituteurs.

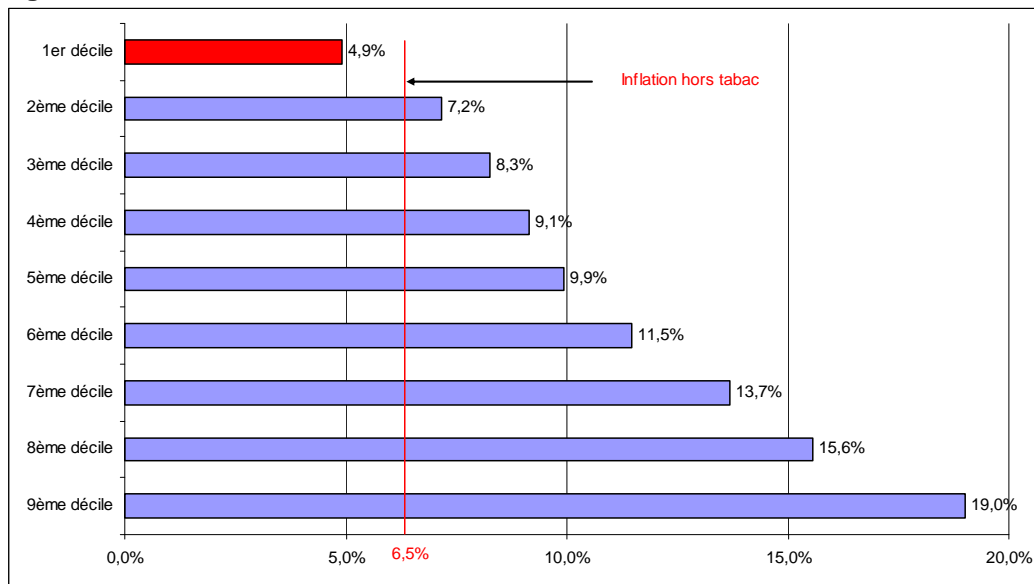
(10) Il s'agit très majoritairement des corps d'encadrement et d'application de la police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.).

(*) Pour répondre aux besoins spécifiques à la fonction publique, une combinaison a été effectuée entre la nomenclature des PCS de l'Insee, la nomenclature des statuts et situations d'emploi dans la fonction publique (voir dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique) et la nomenclature des catégories hiérarchiques de la fonction publique.

Dans les ministères, 137 270 bénéficiaires de la GIPA en 2012 au titre de la période 2007-2011 contre 73 400 en 2011

Entre 2007 et 2011, la moitié des agents titulaires des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année à la fois en 2007 et en 2011 chez le même employeur et travaillant selon la même quotité a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire supérieure à 9,9 % en euros courants (voir figure V 3.1-14). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 4,9 %, tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 19 %. Compte tenu d'une inflation (hors tabac) de 6,5 % sur la période, le traitement brut indiciaire de 16,2 % des agents a augmenté moins vite que l'inflation. Ces évolutions de traitement brut indiciaire sont moins favorables que celles constatées sur les périodes précédentes, en relation avec la stabilisation de la valeur du point.

Figure V 3.1-14 : Distribution des évolutions de traitement indiciaire entre 2007 et 2011



Source : SIASP, Insee. *Traitement Insee-DGAFF, Département des études et des statistiques.*

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 4,9 % ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 19,0 %.

En 2012, 99,4 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA relativement à la période 2007-2011, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la LOLF), incluant les militaires, l'enseignement privé sous contrat, les universités⁹ et les établissements publics administratifs. Le montant versé au titre du dispositif 2012, fondé sur les évolutions de traitement indiciaire 2007-2011, est en hausse de 53 % par rapport au dispositif 2011 (65,3 millions d'euros au titre de la période 2006-2010).

⁹ Pour assurer la comparabilité temporelle, les universités ayant opté pour l'autonomie en 2012 (loi LRU du 10 août 2007) ont été maintenues dans le périmètre suivi.

Encadré 4 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

Instituée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008, à la suite des négociations salariales de février 2008, la «garantie individuelle de pouvoir d'achat » est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation. L'inflation prise en compte est l'inflation moyenne sur la période de référence exprimée en pourcentage. Le TIB de l'année pris en compte correspond à l'indice majoré détenu au 31 décembre de chacune des deux années bornant la période de référence multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour chacune de ces deux années.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics non titulaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle ouvre des droits pour la retraite dans le cadre du RAFP, en dehors du plafond de 20 %.

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents sont exclus de l'assiette. Toutes les majorations et indexations relatives à l'Outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour le calcul de la GIPA.

Le premier versement a été effectué au deuxième semestre 2008 sur la base des évolutions de traitement indiciaire 2003-2007. En 2010, un versement, limité aux seuls agents en fin de grade ou de corps ainsi qu'aux agents publics partis en retraite en 2010, a été réalisé sur la base des évolutions de traitement indiciaire 2005-2009. Depuis 2011, c'est sur la base d'un examen des situations individuelles de l'ensemble des agents publics sur la période de référence de quatre ans, qu'est versée la garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Sur le seul champ des agents civils des ministères, la prime correspondant à la GIPA versée en 2012 (au titre de la période 2007-2011) a été versée à 137 270 agents, soit près de deux fois plus que lors du dispositif en vigueur en 2011, pour un montant total de 98,7 millions d'euros (voir figure V 3.1-15). Pour mémoire, sur ce même champ, 73 400 agents avaient été concernés par la GIPA versée en 2011 pour un montant total de 62,6 millions d'euros. Le ministère de l'Éducation nationale fournit le plus important contingent, en nombre de bénéficiaires (34,5 %) et surtout en termes de montants versés (57,1 %).

En 2012, les femmes bénéficiaires sont désormais plus nombreuses (56,8 %) que les hommes (43,2 %) à bénéficier du dispositif mais pour des montants versés inférieurs (un montant moyen de 642 euros et un montant médian de 198 euros pour les femmes contre un montant moyen de 821 euros et un montant médian de 617 euros pour les hommes). Parmi les titulaires, les agents de catégorie C sont désormais les premiers bénéficiaires (40,4%), alors qu'il s'agissait des agents de catégorie A (51,3 %) lors du dispositif 2011.

Figure V 3.1-15 : Bilan des versements GIPA effectués en 2012 au titre de la période 2007-2011 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant moyen par agent (en euros)	Montant du premier décile (en euros)	Montant médian (en euros)	Montant du neuvième décile (en euros)
Ensemble	100,0%	98,7	719	40	292	1 837
Titulaires de catégorie A	29,6%	58,8	1 447	494	1 452	2 259
Titulaires de catégorie B	21,4%	12,8	435	31	153	1 208
Titulaires de catégorie C	40,4%	13,8	249	48	149	866
Titulaires de catégorie inconnue	4,2%	9,1	1 584	1 208	1 633	1 926
Non-titulaires	4,1%	4,0	702	31	740	1 401
Statut non spécifié	0,3%	0,3	788	55	314	2 031
moins de 30 ans	0,1%	0,1	467	72	157	920
30 à 34 ans	1,4%	0,5	254	87	144	753
35 à 39 ans	4,2%	1,2	213	40	109	377
40 à 44 ans	11,3%	4,6	296	40	62	1 246
45 à 49 ans	15,1%	8,6	413	32	63	1 330
50 à 54 ans	21,6%	18,4	620	45	96	1 436
55 ans et plus	46,3%	65,4	1 029	39	167	1 926
Hommes	43,2%	48,6	821	39	617	1 926
Femmes	56,8%	50,1	642	40	198	1 640

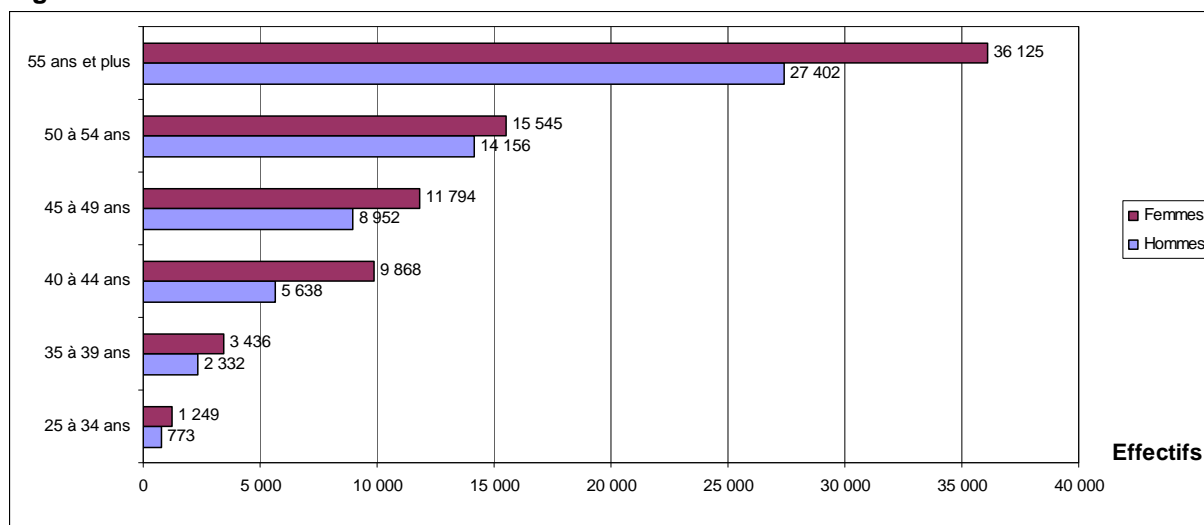
Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Note de lecture : les agents titulaires de catégorie C représentent 40,4 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2012 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 13,8 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 249 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 48 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 149 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 866 euros.

Compte tenu de la population ciblée, les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (67,9 % des bénéficiaires de la mesure) du dispositif 2012, en proportion moindre toutefois par rapport au dispositif 2011 (80,9 %). Si l'on excepte les moins de 35 ans qui ne représentent que 1,5 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 029 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

Figure V 3.1-16 : Répartition des bénéficiaires des versements GIPA effectués en 2012 selon l'âge et le sexe



Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Note de lecture : Parmi les 137 270 bénéficiaires de la GIPA versée en 2012, 36 125 sont des femmes de 55 ans et plus.

L'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) rend compte de l'évolution des traitements bruts liée aux mesures générales et aux réformes statutaires dans les ministères : +0,41 % en 2012, la valeur du point d'indice restant stable

En moyenne en 2012, l'ITB-GI (voir encadré 5) a augmenté de 0,41 % pour l'ensemble des catégories (voir figure V 3.1-17), soit davantage que la valeur du point, restée stable sur la période alors que l'indice des prix à la consommation a augmenté de 1,87 %¹⁰ en moyenne sur l'année. Plusieurs éléments ont concouru à l'évolution de l'indice en 2011 et 2012 : l'intégration progressive dans le Nouvel Espace Statutaire (NES, voir encadré 6) des corps de catégorie B, la poursuite du plan pluriannuel de requalification de certains corps de la Police nationale, le nouvel échelonnement indiciaire des corps et emplois des personnels des services actifs de la Police nationale, l'amélioration de la rémunération en début de carrière de certains personnels relevant du ministère de l'Éducation nationale, le passage en catégorie A des infirmiers des services médicaux des administrations de l'État ainsi que le relèvement à plusieurs reprises du minimum de traitement.

Encadré 5 : L'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI)

L'Indice de Traitement Brut - Grille Indiciaire (ITB-GI), indicateur calculé par le Département des études et des statistiques de la DGAFP, mesure l'impact sur le traitement indiciaire des mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution de points uniformes) d'une part, et de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période d'autre part. En revanche, il n'intègre aucun élément de nature indemnitaire, ni les impacts des GVT positif et négatif.

Il s'agit d'un indice de salaire à structure de qualifications annuelle constante, calculé sur le champ des agents titulaires civils des ministères : il intègre l'effet combiné de la revalorisation du point fonction publique, du minimum fonction publique et de l'évolution projetée du nombre de points d'indice attaché à chaque échelon de chaque grille statutaire concernée par ces réformes statutaires. À chaque corps de la fonction publique de l'État est associé un indice élémentaire dont le poids est revu chaque année. Ce poids est la proportion d'agents du corps dans l'ensemble des titulaires de la fonction publique de l'État au 31 décembre de l'année précédente. À partir de l'exercice correspondant à l'ITB-GI du 1er trimestre 2012, le fichier SIASP de l'Insee se substitue à l'ancien fichier général de l'État (FGE), pour le calcul annuel de ces poids.

L'Indice de Traitement Brut - Grille Indiciaire est publié trimestriellement, dans le support Informations Rapides de l'Insee. Disponible par catégorie hiérarchique (A, B, C) et en traitement brut et net, il a succédé aux indices de traitement mensuel – brut et net – de base des fonctionnaires titulaires de l'État que calculait auparavant l'Insee.

Nota bene : les refontes de grille qui s'expriment, comme celle du corps des instituteurs en professeurs des écoles, à travers des décisions individuelles dans le cadre des CAP correspondantes ne sont pas prises en compte par l'indicateur, le fichier de paie ne permettant actuellement pas ce type de suivi.

Depuis 2001, l'évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) s'établit à 0,9 % par an. Sur cette période, l'évolution annuelle moyenne est de 0,9 % pour les agents de catégorie A, de 1,0 % pour ceux de catégorie B et C.

Figure V 3.1-17 : Évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire entre 2001 et 2012 (en %)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ensemble	1,3	1,6	0,8	0,5	0,9	1,4	1,4	0,6	0,7	0,9	0,7	0,4
Catégorie A	1,2	1,5	0,7	0,5	0,9	1,2	1,1	0,6	0,6	0,9	0,6	0,4
Catégorie B	1,2	1,6	0,9	0,5	0,9	1,3	1,2	0,7	0,9	1,1	1,1	0,4
Catégorie C	1,4	1,7	0,7	0,5	1,0	1,6	2,1	0,8	0,8	0,8	0,4	0,6

Source : Insee ; DGAFP, Département des études et des statistiques.

Les facteurs individuels d'évolution des salaires dans les ministères et les établissements publics

Les facteurs individuels d'évolution des salaires liés à la promotion interne et aux changements de catégorie hiérarchique jouent un rôle très important dans la progression des salaires individuels des agents titulaires civils des ministères et des établissements publics. Pour la moitié d'entre ceux qui étaient présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et avec la même quotité de travail les deux années, le salaire net moyen (y compris les primes et indemnités) a augmenté d'au moins 13,4 % en euros courants sur la période 2007-2011. Cela correspond à une évolution annuelle moyenne de 3,2 % en euros courants et de 1,6 % en euros constants, compte tenu d'une inflation hors tabac de 6,5 %¹¹ sur la période. Pour 16,2 % des agents, le salaire net a moins progressé que l'inflation.

¹⁰ Indice hors tabac. En 2012, l'indice des prix à la consommation y compris tabac a augmenté de 1,96 % en moyenne.

¹¹ Sur la période, l'inflation y compris tabac est de +6,7 %.

Vue 3.1 Rémunérations trois versants de la fonction publique

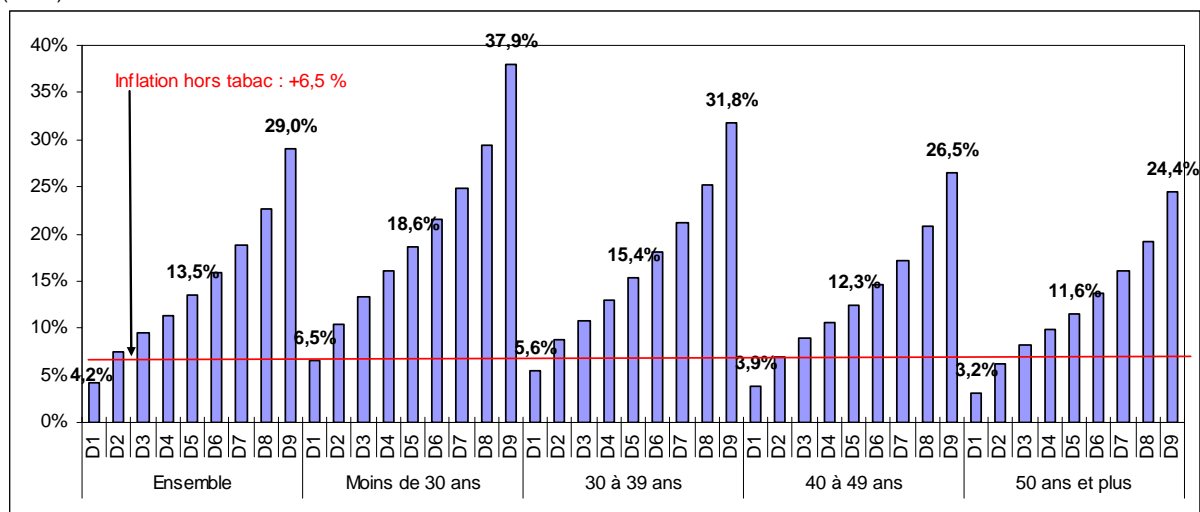
Les plus jeunes (les moins de 30 ans, et dans une moindre mesure, les 30-39 ans) enregistrent des évolutions de salaire net sur cette période plus favorables que le reste de la population (voir figure V 3.1-18), en relation avec des grilles indiciaires plus favorables en début de carrière. Cet avantage diminue nettement avec l'âge : en euros constants la moitié des moins de 30 ans a bénéficié d'une évolution moyenne de son salaire net d'au moins 2,7 % par an tandis que pour la moitié des 50 ans et plus, cette évolution était en moyenne d'au moins 1,2 % par an. Ainsi, on compte deux fois plus d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'inflation parmi ceux de 50 ans et plus (21,1 % d'entre eux) que parmi les moins de 30 ans (10,4 % d'entre eux).

Les agents de catégorie B en 2007 connaissent les évolutions de salaire net les plus favorables de toutes les catégories hiérarchiques (voir figure V 3.1-19), vraisemblablement tirées sur la première partie de la période 2007-2011 par le passage régulier d'agents du corps des instituteurs¹² vers celui des professeurs des écoles et depuis la fin 2010, par l'intégration progressive des corps de catégorie B dans le NES (voir encadré 6). Au total, la moitié des agents qui appartenaient à la catégorie B en 2007 a vu son salaire net progresser d'au moins 15,1 % en euros constants sur la période 2007-2011, soit +2,0 % en moyenne par an. Les agents de catégorie B sont proportionnellement moins nombreux (13,0 % d'entre eux) à avoir eu une augmentation de leur salaire net inférieure à l'inflation que les agents de catégorie C (18,7 % d'entre eux) et de catégorie A (16,5 % d'entre eux).

Sur la période 2007-2011, les évolutions de salaire net sont un peu plus dynamiques pour les hommes que pour les femmes, surtout en haut de la distribution (voir figure V 3.1-20). L'évolution annuelle moyenne est d'au moins 1,8 % en euros constants pour la moitié des hommes, et au moins de 1,4 % pour la moitié des femmes.

Figure V 3.1-18 : Distribution des évolutions de salaire net (*) entre 2007 et 2011 selon l'âge en 2007 en euros courants

(en %)



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

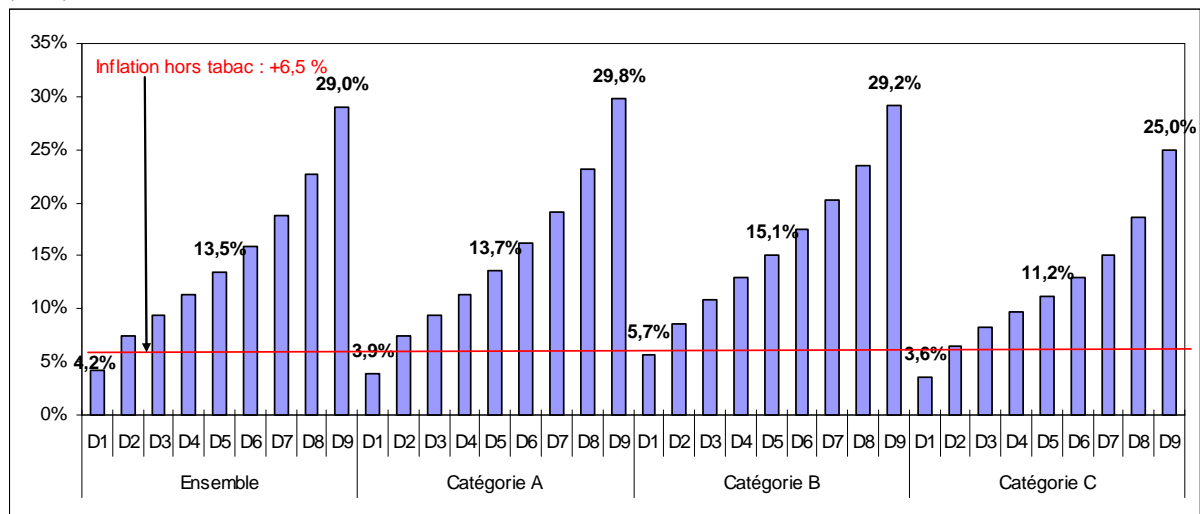
Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents de moins de 30 ans en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 7 % ; 50 % des agents âgés de 30 à 39 ans en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 15 % ; 90 % des agents âgés de 50 ans ou plus en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 24 %.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

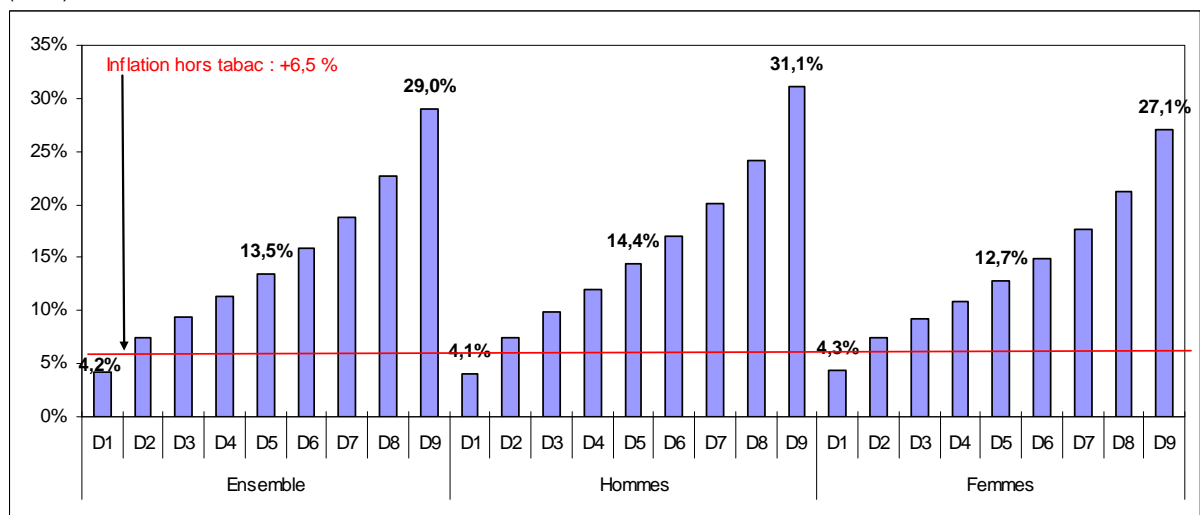
¹² l'indice maximum des instituteurs (catégorie B) est égal à 515 ; il atteint 658 pour le premier grade de professeur des écoles (catégorie A) et 783 pour le dernier grade.

Figure V 3.1-19 : Distribution des évolutions de salaire net (*) entre 2007 et 2011 selon la catégorie hiérarchique de 2007 en euros courants (en %)



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.
 Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.
 Note de lecture : 10 % des agents de catégorie A de 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 4 % ; 50 % des agents de catégorie B en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 15 % ; 90 % des agents de catégorie C en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 25 %.
 (*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Figure V 3.1-20 : Distribution des évolutions de salaire net (*) entre 2007 et 2011 selon le sexe en euros courants (en %)



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.
 Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.
 Note de lecture : 10 % de l'ensemble des agents présents en 2007 et en 2011 ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 4 % ; 50 % des hommes présents en 2007 et en 2011 ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 14 % ; 90 % des femmes présentes en 2007 et en 2011 ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 27 %.
 (*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Encadré 6 - La mise en place du nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B

Le NES a vocation à devenir le nouveau cadre statutaire et indiciaire des corps de la catégorie B en permettant notamment de regrouper en une grille unique des corps qui relevaient auparavant de grilles indiciaires différentes.

Un décret mettant en œuvre le NES de la catégorie B a été publié pour chaque versant de fonction publique : décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 pour la fonction publique de l'État, décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 pour la fonction publique territoriale et décret n° 2011-661 du 14 juin 2011 pour la fonction publique hospitalière.

Pour la fonction publique de l'État, les différents corps de catégorie B intègrent progressivement le dispositif, dont l'application a été conditionnée à la réalisation de fusions de corps. A ce stade, 50 corps, regroupant 153 000 agents, bénéficient de la grille du NES.

Au cours du second semestre 2013, l'adhésion au NES de trois nouveaux corps de catégorie B est prévue. Il s'agit des corps de contrôleurs du travail (3 500 agents), de techniciens supérieurs de l'Office National des Forêts (3 500 agents), et d'officiers de port adjoints (320 agents).

La grille du NES a en outre fait l'objet d'une adaptation aux corps d'assistants de service social des administrations de l'Etat (ASS, 4 500 agents) : à compter du 1^{er} octobre 2012, les treize corps d'ASS ont fusionné pour donner naissance à un corps interministériel unique, dont les bornes indiciaires sont identiques à celles des deuxième et troisième grades du NES.

Dans la fonction publique territoriale, l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie B bénéficient du NES, dont 142 000 fonctionnaires territoriaux (estimés d'après les bilans sociaux, hors Ville de Paris) . S'y ajoutent 35 000 agents relevant des cadres d'emplois d'assistants socio-éducatifs et d'éducateurs de jeunes enfants (qui bénéficient, à compter du 1^{er} juillet 2013, de la grille NES adaptée aux personnels sociaux), et 1 800 techniciens paramédicaux (qui bénéficient, depuis le 1^{er} mai 2013, de la grille NES adaptée aux professions paramédicales).

Dans la fonction publique hospitalière, le NES a été étendu aux corps administratifs et techniques. Les corps de personnels de rééducation et de personnels médico-techniques ont bénéficié, quant à eux, d'une structure de carrière en deux grades. Les bornes indiciaires du premier grade sont identiques à celles du deuxième grade du NES et la borne indiciaire supérieure du second grade correspond à celle du troisième grade du NES.

Une structure de carrière identique a été appliquée au corps des infirmiers de catégorie B, dans lequel ont été reclassés les personnels infirmiers qui n'ont pas opté pour une intégration dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés, classé en catégorie A. **Pour la fonction publique hospitalière, de l'ordre de 190 000 agents (dont près de 100 000 infirmiers qui n'ont pas opté pour l'intégration dans le nouveau corps de catégorie A) relèvent, à ce jour, du NES.** Les agents de catégorie B de la filière socio-éducative bénéficieront au cours du second semestre 2013 de la grille NES adaptée aux personnels sociaux.

Dans la fonction publique territoriale, le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants en 2011 soit une baisse de 0,8 % en euros constants

En 2011, le salaire annuel net moyen en équivalent temps plein d'un agent territorial s'élève à 21 873 euros (voir figure V 3.1-21). Ce salaire annuel net moyen s'échelonne de 19 415 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale et des caisses des écoles à 29 811 euros pour ceux des services départementaux d'incendie.

La progression en euros courants du salaire net moyen dans la fonction publique territoriale est stable par rapport à l'année précédente. Le salaire net moyen évolue différemment selon la collectivité employeur : la progression la plus faible est enregistrée dans les services départementaux d'incendie et de secours-SDIS (+0,6 %) tandis que la plus élevée, hors autres EPA locaux classés en autres collectivités, concerne les régions (+2,4 %).

En euros constants, compte tenu de la hausse des prix (+2,1 %), le salaire net moyen décroît de 0,8 %. La baisse du salaire net moyen en euros constants est plus marquée dans les communes et les départements. C'est dans les SDIS que la diminution en euros constants est la plus forte en lien avec l'arrivée d'agents en début de carrière dont les salaires sont moins élevés. Cette diminution intervient après l'évolution positive observée l'année précédente, laquelle s'expliquait par une revalorisation du statut des sapeurs-pompiers intervenue en 2010.

Figure V 3.1-21 : Évolution des salaires annuels nets moyens (*) entre 2010 et 2011 dans la fonction publique territoriale

	Répartition des effectifs 2011 (en %)	Salaires nets 2011	Évolution 2010/2011 des salaires nets en euros courants (en %)	Évolution 2010/2011 des salaires nets en euros constants (en %) (1)
Ensemble	100,0	21 873	1,3	-0,8
Cadres	7,9	38 446	0,3	-1,8
Professions intermédiaires	15,0	26 065	0,6	-1,5
Employés et ouvriers	75,1	19 306	0,9	-1,2
Indéterminés	2,0	21 340	4,0	1,9
Communes	56,0	20 784	1,2	-0,9
EPCI à fiscalité propre	10,1	22 882	1,5	-0,6
Départements	15,0	24 487	1,2	-0,9
Régions	4,6	22 432	2,4	0,3
CCAS et Caisse des écoles	6,7	19 415	1,2	-0,9
Services départementaux incendies	3,1	29 811	0,6	-1,5
Autres structures intercommunales	3,5	21 299	1,3	-0,8
Autres collectivités	1,1	24 680	4,1	2,0

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

(1) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Figure V 3.1-22 : Décomposition du salaire annuel net moyen (*) dans la fonction publique territoriale en 2011

	Ensemble des agents				Titulaires			
	Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)		Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)	
	2010	2011	Euros courants	Euros constants (1)	2010	2011	Euros courants	Euros constants (1)
Salaires bruts (a)	25 536	25 907	1,5	-0,6	26 305	26 660	1,3	-0,8
- Traitement brut					20 350	20 562	1,0	-1,1
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement					5 955	6 098	2,4	0,3
dont heures supplémentaires exonérées					380	368	-3,2	-5,3
Cotisations sociales	3 949	4 034	2,2	0,1	3 945	4 047	2,6	0,5
- Cotisations sociales salariées (2) (b)	1 974	2 032	2,9	0,8	1 906	1 983	4,0	1,9
- CSG et CRDS (c)	1 975	2 002	1,4	-0,7	2 039	2 064	1,2	-0,9
Salaires nets de prélèvements = (a)-(b)-(c)	21 587	21 873	1,3	-0,8	22 360	22 613	1,1	-1,0

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

(1) Inflation hors tabac (+ 2,1 % en 2011).

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

En 2011, le salaire annuel brut moyen des agents titulaires s'établit à 26 660 euros, composé de 20 562 euros de traitement brut indiciaire moyen auquel s'ajoutent 6 098 euros de primes et indemnités (comprenant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement). Déduction faite de 4 047 euros de cotisations salariales moyennes, le salaire annuel net moyen des agents titulaires s'établit à 22 613 euros (voir figure V3.1-22).

En 2011, le salaire brut moyen augmente de 1,3 % en euros courants, l'évolution des primes et indemnités (comprenant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement) étant plus dynamique (+2,4 %) que celle du traitement brut indiciaire (+1,0 %). En 2011, en lien avec l'augmentation du taux de retenue pour pension civile, le montant moyen de cotisations sociales augmente plus rapidement (+2,6 %) que le salaire brut moyen. Le salaire net moyen des agents titulaires augmente de 1,1 % en euros courants en 2011, ce qui correspond à une baisse de 1,0 % en euros constants.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans la fonction publique territoriale en 2010 et 2011 augmente de 2,3 % en euros courants, soit +0,2 % en euros constants

La rémunération moyenne des agents présents chez le même employeur les deux dernières années consécutives avec la même quotité de travail s'est accrue en 2011 de 2,3 % en euros courants (voir figure V 3.1-23) et de 0,2 % en euros constants (en tenant compte d'une inflation hors tabac de 2,1 %). Toutefois, en raison de la variété des employeurs territoriaux et de leurs politiques salariales, les évolutions selon le type de collectivité sont contrastées. Ainsi, la progression de la RMPP est la plus faible dans les établissements communaux (CCAS et caisses des écoles), soit +1,9 % en euros courants. Ce sont les seules collectivités pour lesquelles la RMPP en euros constants décroît. À l'opposé, l'augmentation de la RMPP atteint 3,6 % en euros courants dans les services départementaux d'incendie.

Figure V 3.1-23 : Structure des effectifs et évolution entre 2010 et 2011 de la RMPP annuelle nette moyenne (*) selon la catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et le type de collectivité (données provisoires)

	Répartition des effectifs en 2010 (en %)	Salaires nets 2011 (euros)	Évolution de la RMPP nette 2010/2011	
			En euros courants (en %)	En euros constants (en %) (1)
Ensemble	100,0	22 868	2,3	0,2
Cadres	7,9	40 359	3,0	0,9
Professions intermédiaires	14,9	27 275	3,1	0,9
Employés et ouvriers	76,2	20 164	2,0	-0,1
Indéterminés	1,0	24 709	3,5	1,4
Communes	56,0	21 623	2,1	0,0
EPCI à fiscalité propre	9,8	24 151	2,9	0,8
Départements	16,7	25 174	2,1	0,0
Régions	4,8	22 904	2,7	0,6
CCAS et caisses des écoles	5,2	20 685	1,9	-0,2
Services départementaux Incendies	3,5	30 132	3,6	1,5
Autres structures intercommunales	3,1	22 894	2,5	0,4
Autres collectivités	0,7	28 347	2,8	0,7

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés. La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) est calculée sur le champ des salariés des collectivités locales présents les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(1) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

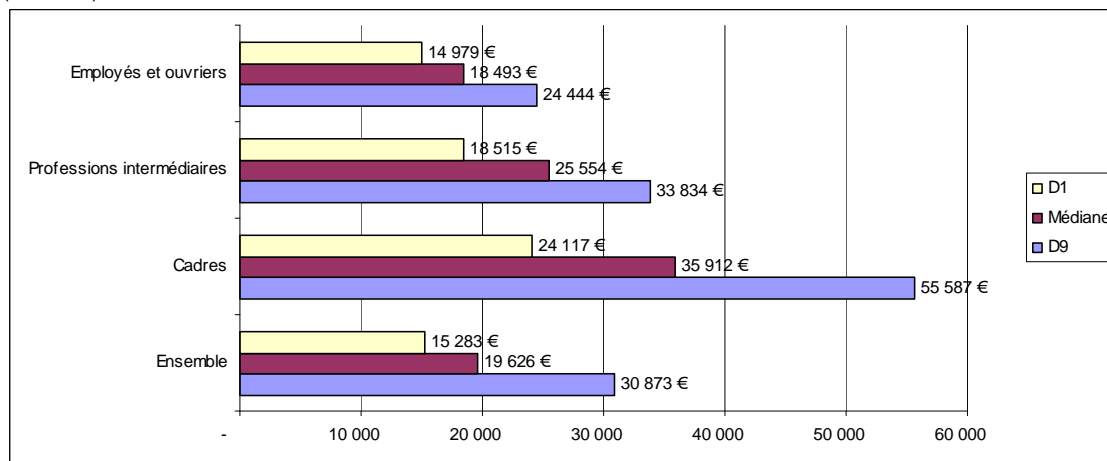
(*) Exprimée en équivalent temps plein annualisé.

La moitié des agents de la FPT a perçu un salaire net annuel inférieur ou égal à 19 626 euros en 2011

La moitié des agents territoriaux a perçu un salaire annuel net en équivalent temps plein annualisé inférieur ou égal à 19 626 euros en 2011 (voir figure V 3.1-24). Compte tenu de la part prépondérante des ouvriers et employés dans les effectifs de la fonction publique territoriale (76,0 % au 31 décembre 2011), la distribution des salaires de cette catégorie décrit pour l'essentiel celle de l'ensemble des agents de la FPT : l'écart entre le salaire médian de l'ensemble des agents et celui des ouvriers et employés est limité à 1 133 euros annuels.

L'éventail des rémunérations est plus large chez les cadres (avec un rapport inter-décile de 2,3), que chez l'ensemble des salariés (2,0). Il s'établit à 1,6 pour les employés et ouvriers et 1,8 pour les professions intermédiaires.

Figure V 3.1-24 : Déciles particuliers des salaires annuels nets moyens (*) dans la fonction publique territoriale en 2011 par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)
(en euros)



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

Note de lecture : 10 % de l'ensemble des cadres ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 117 euros en 2011 ; 50 % des professions intermédiaires ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 25 554 euros ; 90 % des ouvriers et employés ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 444 euros.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Dans la fonction publique territoriale, 159 000 bénéficiaires de la GIPA en 2012 contre 53 800 en 2011

En 2012, 75,8 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA pour la période 2007-2011 (voir figure V 3.1-25), en augmentation de 123 % par rapport au montant versé en 2011 pour la période 2006-2010. La prime correspondant à la GIPA a été versée à 159 000 agents (dont 150 000 titulaires, voir figure V 3.1-26), soit trois fois plus de bénéficiaires que lors du dispositif 2011, pour un montant moyen de 477 euros. Ce sont principalement les agents titulaires de catégorie C qui en ont bénéficié : ils sont ainsi cinq fois plus nombreux en 2012 qu'en 2011 à avoir bénéficié de la GIPA.

Figure V 3.1-25 : Montants versés au titre de la GIPA dans la fonction publique territoriale en 2011 et 2012

	Ensemble		dont titulaires		dont non-titulaires sur emplois permanents	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Dépense totale (en millions d'euros)	34,0	75,8	30,0	69,0	4,0	6,8
Montant moyen perçu par agent bénéficiaire (en euros)	632	477	646	461	600	721

Source : enquête complémentaire aux bilans sociaux, DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Figure V 3.1-26 : Effectifs bénéficiaires de la GIPA dans la fonction publique territoriale en 2011 et 2012

	Ensemble		dont titulaires		dont non-titulaires sur emplois permanents	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Nombre d'agents éligibles	149 000	250 000	137 000	236 000	12 000	14 000
Nombre d'agents bénéficiaires	53 800	159 000	47 000	150 000	6 800	9 000
dont catégorie A	13 100	16 800	10 000	13 300	3 100	3 500
dont catégorie B	15 200	19 800	12 700	16 800	2 500	3 000
dont catégorie C	25 100	121 200	24 000	118 600	1 100	2 600

Source : enquête complémentaire aux bilans sociaux, DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Dans le secteur hospitalier public, le salaire net moyen progresse de 1,5 % en euros courants en 2011, soit une baisse de 0,6 % en euros constants

Il importe de rappeler en préambule que le champ couvert ici correspond aux établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière (8610Z) ou relevant de la catégorie juridique « établissement d'hospitalisation » (7364). A ce titre, les établissements médico-sociaux rattachés aux centres hospitaliers sont comptabilisés dans le présent champ. Dans le secteur hospitalier, 1,2 million d'équivalents temps plein annualisés sont comptabilisés dans les établissements de santé publics et privés. Environ 80% se situent dans les établissements publics et 20% se répartissent à part égale dans les établissements privés à but lucratif et à but non lucratif.

Dans le secteur hospitalier public, les salariés ont perçu en 2011 un salaire net annuel moyen de 26 490 euros (voir figure V 3.1-27). Le salaire net moyen progresse donc de 1,5 % en euros courants en 2011, soit -0,6 % en euros constants en tenant compte d'une inflation hors tabac de +2,1 %. Hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis, le salaire net moyen s'établit à 23 240 euros, soit une progression de +1,8 % en euros courants et une baisse de 0,3 % en euros constants. Le salaire moyen baisse en euros constants pour les catégories des « médecins, pharmaciens, psychologues » et dans une moindre mesure pour les catégories « agents de services et employés administratifs » et « professions intermédiaires soignantes et sociales ». En revanche, il augmente dans les trois autres catégories.

Figure V 3.1-27 : Évolution entre 2010 et 2011 des salaires nets annuels moyens (1)

	Secteur hospitalier public			
	SNA en 2010 en euros courants	SNA en 2011 en euros courants	Évolution 2010/2011 en euros courants (en %)	Évolution 2010/2011 en euros constants (en %) (2)
Médecins, pharmaciens, psychologues	56 397	56 070	-0,6	-2,6
Cadres direction, adm., gestion	41 931	43 221	3,1	0,9
PI soignants et sociales**	27 058	27 560	1,9	-0,3
PI administratives et techniques	24 282	24 920	2,6	0,5
Agents de service et employés adm. ***	19 657	19 946	1,5	-0,6
Ouvriers	18 996	19 552	2,9	0,8
Non ventilés	26 093	31 181	19,5	17,0
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)****	26 106	26 493	1,5	-0,6
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)****	22 827	23 235	1,8	-0,3

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

**** y.c. non ventilés.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

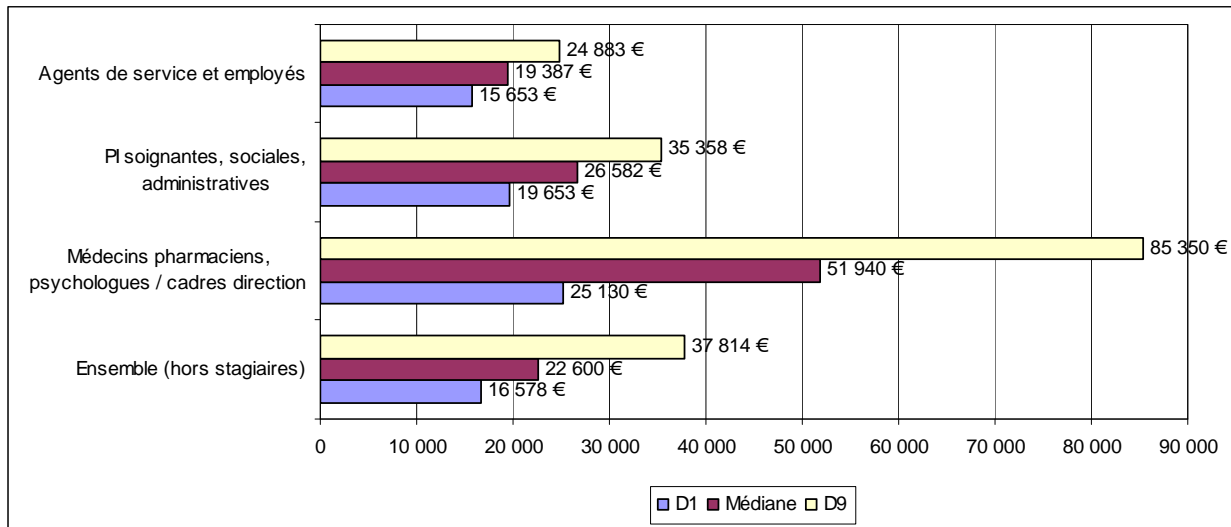
(2) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2010).

La moitié des agents du secteur hospitalier public a perçu un salaire net annuel inférieur à 22 600 euros en 2011

La moitié des salariés¹³ du secteur hospitalier public a perçu un salaire net annuel inférieur à 22 600 euros en 2011 (voir figure V 3.1-28). L'éventail des rémunérations est plus large chez les médecins, pharmaciens et cadres, avec un rapport inter-décile de 3,4, que parmi l'ensemble des salariés des hôpitaux publics (2,3). Il s'établit à 1,6 pour les employés et ouvriers et à un niveau légèrement plus élevé (1,8) pour les professions intermédiaires.

¹³ Hors stagiaires.

Figure V 3.1-28 : Distribution des salaires nets annuels moyens (*) dans le secteur hospitalier public en 2011
(En euros)



Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

Note de lecture : en 2011, 10 % de l'ensemble des médecins, pharmaciens et cadres ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 25 130 euros ; 50 % des professions intermédiaires ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 26 582 euros ; 90 % des agents de service, employés et ouvriers ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 883 euros.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans le secteur hospitalier public en 2010 et 2011 augmente de 3,3 % en euros courants, soit +1,1 % en euros constants

Le salaire moyen des personnes en poste tout au long de l'année en 2011 et 2010 dans le même établissement avec la même quotité de travail - hors stagiaires, contrats aidés, étudiants et internes - a progressé de 3,3 % en euros courants dans les hôpitaux publics (voir figure V 3.1-29). Dans le secteur hospitalier public, l'écart entre la rémunération moyenne des personnes en place et le salaire net annuel moyen est dû aux effets d'entrées-sorties et notamment aux départs à la retraite.

Par ailleurs, l'évolution de la RMPP s'explique en partie par l'impact du protocole d'accord du 2 février 2010. D'une part, ce protocole a prévu le reclassement au 1^{er} décembre d'une partie des corps infirmiers de la catégorie B vers la catégorie A et la revalorisation de la catégorie B du corps infirmier. D'autre part, il a prévu en juin 2011 la revalorisation de la catégorie B des corps administratifs, médico-techniques et techniques. Après prise en compte de l'inflation hors tabac, l'évolution de la RMPP dans le secteur hospitalier public se ramène à +1,1 % en euros constants. Restreinte aux salariés hors « médecins, pharmaciens, psychologues et cadres », elle progresse de 1,3 % en euros constants. Pour les « médecins, pharmaciens, psychologues » des hôpitaux publics, la RMPP est stable en euros constants (+0,1 %).

Figure V 3.1-29 : Évolution entre 2010 et 2011 de la RMPP nette annuelle moyenne (1) selon la catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	RMPP nette 2010/2011 en euros courants	RMPP nette 2010/2011 en euros constants (2)
Médecins, pharmaciens, psychologues	2,2	0,1
Cadres direction, adm., gestion	4,0	1,9
PI soignantes et sociales**	4,1	1,9
PI administratives et techniques	4,1	2,0
Agents de service et employés adm. ***	2,7	0,6
Ouvriers	3,3	1,1
Non ventilés	3,5	1,3
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)****	3,3	1,1
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)****	3,5	1,3

Source : Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents. La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) est calculée sur le champ des salariés ayant exercé en 2010 et en 2011 dans le même établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364) avec la même quotité de travail.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

**** y.c. non ventilés.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Inflation hors tabac (+2,1% en 2011).

28,8 millions d'euros versés en 2011 aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public au titre de la GIPA

En 2011, on estime à 28,8 millions d'euros le montant de GIPA versé aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public pour la période 2006-2010. Pour mémoire, en 2009, la dépense au titre de la GIPA avait été estimée à 33 millions d'euros pour environ 45 000 personnels non médicaux et à 26,6 millions d'euros en 2008 pour 41 200 agents comptabilisés en équivalents temps plein (ETP).

Le rachat de jours RTT ou de congés annuels dans les trois versants de la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, quatre dispositifs sont à distinguer :

- la mesure de rachat de jours RTT ou congés annuels issue du décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007. Le paiement correspondant s'est étalé dans les ministères sur treize mois, de décembre 2007 à décembre 2008 ;
- la mesure de rachat de jours CET issue du décret n° 2008-1136 du 03 novembre 2008. Les premiers paiements ont été versés avec la paie de février 2009 ;
- la réforme globale du dispositif des CET instituée par le nouveau décret du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État (impact en 2010 : les agents ayant jusqu'au 31 décembre 2009 pour faire leur choix) ;
- la mesure de transferts de jours de CET au RAFF (retraite additionnelle de la fonction publique) issue également du décret du 28 août 2009.

L'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours CET dans la FPE pour l'année 2012 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. Sur ce champ, 47 586 agents ont bénéficié du rachat de jours de CET (soit +9,9 % par rapport à 2011) pour un montant total de 61,8 millions d'euros (+21,4 % par rapport à 2011), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 300 euros et un montant médian de 800 euros (voir figure V 3.1-30).

Figure V 3.1-30 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels en 2012

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant annuel moyen en euros	Montant annuel du premier décile en euros	Montant annuel médian en euros	Montant annuel du neuvième décile en euros
Ensemble	100,0%	1 300	250	800	2 960
Moins de 30 ans	2,4%	893	160	640	1 875
30 à 34 ans	8,6%	1 051	240	720	2 375
35 à 39 ans	14,2%	1 200	250	800	2 625
40 à 44 ans	14,9%	1 265	250	800	2 800
45 à 49 ans	13,9%	1 367	250	875	3 125
50 à 54 ans	17,7%	1 297	250	800	3 000
55 ans et plus	28,3%	1 446	250	845	3 280
Hommes	67,0%	1 463	260	938	3 250
Femmes	33,0%	969	195	625	2 125

Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données entre 2011 et 2012.

En 2012 comme les deux années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné une majorité d'hommes. Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie A continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires. Les principaux ministères concernés restent le ministère de l'Intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales ainsi que le ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, ce ministère est fortement sous-représenté.

Encadré 7 : Le rachat de jours de congés ou de 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 la réduction du temps de travail. Dans la FPT, la possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi 2004. Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée : les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 125€ pour la catégorie A, 80 € pour la catégorie B et 65€ pour la catégorie C ;
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Les agents ont eu jusqu'au 31 décembre 2009 pour décider de l'usage de leur stock acquis au 31/12/2008 et jusqu'au 31 janvier 2010 pour les jours déposés au titre de l'année 2009. Préalablement à cette refonte d'ensemble, plusieurs procédures de rachat avaient été proposées aux agents en 2007 et 2008.

La FPH a bénéficié d'un dispositif spécifique de paiement des jours CET allant au-delà des modalités ouvertes à la FPE (décrets n° 2008-454 et n° 2008-455 du 14 mai 2008) : au lieu d'un plafond à 4 jours/an, les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation de 50% des jours épargnés au 31 décembre 2007 dans les comptes épargne-temps. Les personnels médicaux et les agents non-médicaux de la FPH avaient jusqu'au 30 juin 2008 pour faire connaître leur souhait de bénéficier de ces dispositions.

Dans la fonction publique territoriale, les données concernant le nombre de bénéficiaires et les montants versés au titre du rachat de jours CET n'ont pu être réactualisées. Les dernières données disponibles ont déjà publiées dans les éditions précédentes du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*. Ainsi, aucun rachat de jour de CET n'avait eu lieu dans la FPT en 2009, le décret FPE ayant été transposé par le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010. Fin 2007, 40 % des agents disposant d'un CET (35 600 agents) avaient demandé à bénéficier du dispositif de « rachat » ou de « revente » (selon les termes du décret du 12 novembre 2007, il s'agit d'une « indemnité compensant certains jours de repos travaillés »).

Dans les établissements publics de santé, on estime à 17 000 le nombre de jours rachetés aux agents en 2011, pour un montant total de 5,2 millions d'euros, dont 73 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. A ce stade, il n'existe pas de données disponibles sur les personnels concernés ni leurs caractéristiques.

Bibliographie

- BARADJI, E. et PEYRIN, A. (2011), « L'encadrement supérieur dans les ministères : première caractérisation exhaustive des agents appartenant aux corps A + en 2007 », Dossier 2.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011*, DGAFP, La Documentation française.
- BEN YAALA, M, BESSON, L. et POULIQUEN, E. (2012), « Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2010 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2012*, DGAFP, La Documentation française.
- BESSIERE, S. et POUGET, J. (2007) « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », in *Les Salaires en France*, Insee Références.
- BICHLER, G. et KERJOSSE, R. (2012), « Secteur privé et entreprises publiques : en 2010, les salaires ralentissent en euros constants », *Insee Première* n° 1403, juin.
- DGAFP, Documents et méthodes (février 2012) « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information SIASP (Insee) ».
- DGAFP, Documents et méthodes (mars 2013) « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information SIASP (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique ».
- KERJOSSE, R. et MICHEL, C. (2013), « Les salaires des agents de l'État. En 2010, les salaires augmentent de 0,8 % en euros constants », *Insee Première*, n° 1443, avril.
- KERJOSSE, R. et MICHEL, C (2012), « Fonction publique territoriale : en 2010, les salaires baissent de 0,2 % en euros constants », *Insee Première* n° 1427, décembre.
- « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État - Grille Indiciaire – Premier trimestre 2013 », Insee, *Informations Rapides*, n° 140, 20 juin 2013.
- Insee Références (2012), *Femmes et Hommes. Regards sur la parité, fiches thématiques*.
- Insee Références (2012), *Emploi et salaires, fiches thématiques*.

Vue 3 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Vue 3.2 : Les rémunérations dans le secteur hospitalier en 2011

Julien Loquet
Drees¹

Dans le secteur hospitalier, le salaire net annuel moyen d'un équivalent temps plein annualisé s'élève à 26 030 euros en 2011. Pour les professions non médicales, le salaire moyen est plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé. C'est parmi les professions les plus qualifiées que les revenus sont les plus dispersés, et qu'ils croissent en particulier davantage avec l'âge. En 2011, les salaires de l'ensemble des personnels des établissements de santé progressent moins vite que l'inflation : les salaires moyens enregistrent ainsi un recul en euros constants : - 0,6 % dans le secteur public, - 1,2 % dans le secteur privé à but non lucratif et - 0,4 % dans le secteur privé à but lucratif.

Le salaire net annuel moyen est légèrement plus élevé dans le secteur public

En 2011, le salaire net annuel moyen d'un équivalent temps plein annualisé (voir encadré 1) s'élève à 26 030 euros, soit 26 490 euros dans le secteur public, 26 070 euros dans le secteur privé à but non lucratif et 22 690 euros dans le secteur privé à but lucratif (voir figure V 3.2-1). Toutefois la comparaison des salaires moyens entre les secteurs public et privé doit être réalisée avec précaution compte tenu d'une structure de qualification différente (la faible proportion de médecins salariés dans le secteur privé lucratif par rapport aux autres secteurs influe, par exemple, sur le salaire moyen observé).

Figure V 3.2-1 : Salaires nets annuels moyens (SNA) par catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité dans le secteur hospitalier en 2011

Catégorie socio-professionnelle (CS) regroupée	Public		Privé non lucratif		Privé lucratif		Ensemble	
	Répartition des postes (en %)	SNA (en euros)	Répartition des postes (en %)	SNA (en euros)	Répartition des postes (en %)	SNA (en euros)	Répartition des postes (en %)	SNA (en euros)
Médecins, pharmaciens, psychologues*	9,0	56 070	7,8	65 372	2,8	50 752	8,2	56 820
Cadres direction, adm., gestion	1,4	43 221	3,3	44 579	2,1	49 999	1,7	44 438
PI soignantes et sociales**	35,9	27 560	38,8	25 930	40,7	25 727	36,8	27 150
PI administratives et techniques	4,8	24 920	5,3	23 130	3,0	23 131	4,7	24 573
Agents de service et employés adm. ***	40,1	19 946	41,0	18 314	49,6	17 552	41,2	19 452
Ouvriers	8,6	19 552	3,7	18 503	1,8	18 758	7,3	19 472
Non ventilés	0,1	31 181	0,0		0,0		0,1	31 181
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)****	100,0	26 493	100,0	26 074	100,0	22 687	100,0	26 026
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)****	89,5	23 235	88,9	21 934	95,1	21 248	90,0	22 864

Sources : Insee, DADS 2011-SIASP 2011. Traitement Drees.

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière

* Hors internes, externes et résidents.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires "soignantes" sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux, Les PI "sociales" regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les "agents de service" recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

****yc non ventilés.

Les « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes) perçoivent un salaire net annuel moyen de 56 820 euros. Les comparaisons entre secteurs des salaires moyens des médecins sont délicates du fait de la spécificité des modes de rémunération dans les différents secteurs (voir encadré 1). Pour les professions intermédiaires « soignantes et sociales », le salaire annuel moyen est plus élevé dans le secteur public (27 560 euros) que dans le secteur privé, que ce soit à but non lucratif ou à but lucratif (respectivement 25 930 euros et 25 730 euros). De même, les « agents de service et employés administratifs » gagnent respectivement 19 950, 18 310 et 17 550 euros dans les secteurs public, privé à but non lucratif et privé à but lucratif.

En 2011, la dispersion des salaires, appréciée par le rapport inter-décile, est supérieure à 2 dans l'ensemble du secteur hospitalier (voir figure V 3.2-2). Il s'agit du rapport entre le salaire annuel au-delà duquel se situent les 10 %

¹ Drees, bureau des professions de santé.

des salariés les mieux payés et celui en deçà duquel se situent les 10 % les moins bien payés. Dans le secteur public comme dans le secteur privé, c'est parmi les professions les plus qualifiées que les revenus sont les plus dispersés : le rapport inter-décile est ainsi de plus de 3 parmi les cadres – médicaux ou non –, tandis qu'il est inférieur à 2 pour les autres professions, rapports qui ne diffèrent pas d'un secteur à l'autre. Ces dispersions sont stables d'une année sur l'autre.

Par ailleurs, pour les médecins du secteur public tels qu'identifiés ici (voir encadré 1), si l'on adoptait une notion de revenu salarial incluant les salaires versés au titre de toutes leurs activités – en particulier les activités d'enseignement et de recherche pour les personnels hospitalo-universitaires (voir encadré 3) - cette dispersion s'accroîtrait encore.

Figure V 3.2-2 : Distributions des salaires nets annuels en 2011 dans le secteur hospitalier par catégorie socioprofessionnelle

Médecins, pharmaciens, psychologues / cadres*				Agents de service, employés et ouvriers			
Déciles	Public	Privé non lucratif	Privé lucratif	Déciles	Public	Privé non lucratif	Privé lucratif
D1	25 130	26 778	23 873	D1	15 653	13 909	13 730
D2	32 184	32 854	29 673	D2	16 766	15 341	14 679
D3	38 640	39 596	34 793	D3	17 633	16 333	15 450
D4	44 439	47 444	39 404	D4	18 484	17 169	16 183
Médiane	51 940	54 983	44 032	Médiane	19 387	17 968	16 946
D6	59 415	63 023	49 273	D6	20 305	18 838	17 799
D7	67 222	71 472	56 238	D7	21 415	19 829	18 799
D8	76 540	82 144	65 856	D8	22 830	21 054	20 074
D9	85 350	96 214	82 162	D9	24 883	22 958	22 108
D9/D1	3,4	3,6	3,4	D9/D1	1,6	1,7	1,6

PI soignantes, sociales, administratives, techniques				Ensemble (hors stagiaires)			
Déciles	Public	Privé non lucratif	Privé lucratif	Déciles	Public**	Privé non lucratif	Privé lucratif
D1	19 653	18 880	18 577	D1	16 578	15 215	14 468
D2	21 574	21 119	20 523	D2	18 164	17 081	15 857
D3	23 033	22 332	21 916	D3	19 619	18 626	17 197
D4	24 666	23 493	23 199	D4	21 047	20 300	18 675
Médiane	26 582	24 694	24 503	Médiane	22 600	21 880	20 268
D6	28 263	25 899	25 884	D6	24 502	23 631	22 038
D7	30 479	27 288	27 542	D7	27 220	25 777	24 176
D8	32 196	29 417	29 764	D8	30 992	28 927	26 921
D9	35 358	33 188	33 702	D9	37 814	38 090	32 019
D9/D1	1,8	1,8	1,8	D9/D1	2,3	2,5	2,2

Sources : Insee, DADS 2011-SIASP 2011. Traitement Drees.

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière

* Hors internes, externes et résidents.

**yc non ventilés.

Encadré 1 : Source, champ et définitions

Pour le secteur hospitalier privé, les salaires sont établis à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Cette déclaration est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans ce document commun aux administrations fiscales et sociales, les employeurs fournissent annuellement et pour chaque établissement un certain nombre d'informations relatives à l'établissement et aux salariés (la nature de l'emploi et la qualification, le montant des rémunérations versées, etc.).

Pour le secteur hospitalier public, le système d'information des agents des services publics (SIASP), produit par l'Insee à partir de l'année de référence 2009, remplace depuis déjà l'édition précédente du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* les déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour produire les données de salaires. Cette nouvelle source de données intègre des concepts et variables caractéristiques du secteur public, notamment liés au statut de l'agent : grade, échelon, indice, etc. La nomenclature des emplois hospitaliers (NEH) présente dans SIASP est une nomenclature statutaire de la FPH. Au même titre que la nomenclature des emplois territoriaux (NET) pour la FPT ou la nouvelle nomenclature des emplois (NNE) pour la FPE, la NEH permet d'observer finement l'emploi et les salaires par corps, grade et catégorie de la fonction publique hospitalière (voir les figures V 3.2-3 et V 3.2-4 en encadré 3).

Le champ de cet article correspond à la France entière (métropole + DOM), salariés hors stagiaires, contrats aidés, étudiants externes et internes. La présente étude porte sur les établissements dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z) ou ayant la catégorie juridique «établissement d'hospitalisation» (7364). Les rémunérations prises en compte sont uniquement celles versées par les établissements de santé, sauf précision contraire (Voir encadré 3). En particulier, le personnel hospitalo-universitaire (PU-PH) est inclus dans la catégorie des «médecins, pharmaciens, psychologues» (hors internes), mais uniquement au titre de la partie de la rémunération qui leur est versée par les hôpitaux publics.

Les emplois ou postes dénombrés correspondent à l'emploi d'une personne dans un établissement. Les salariés ayant changé d'établissement au cours de l'année ou exerçant à temps partiel dans plusieurs établissements distincts sont donc comptés dans plusieurs emplois ou postes.

Salaires net annuel moyen (SNA) : il est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans les DADS ou dans SIASP. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables).

Depuis l'édition précédente du Rapport annuel, afin de faciliter les comparaisons, les données de salaire pour chaque versant de la fonction publique et pour le secteur privé sont désormais exprimées en « équivalent temps plein annualisé ». Les calculs sont effectués sur l'ensemble des postes, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel. Les effectifs sont convertis en équivalent temps plein annualisé, au *pro rata* de leur durée de présence et de leur quotité travaillée. Pour chaque poste, les salaires sont pondérés par leur poids en équivalent temps plein annualisé pour le calcul des moyennes. Par exemple, un poste occupé durant 6 mois à temps plein et rémunéré 10 000 euros compte pour 0,5 EQTP annualisé, rémunéré 20 000 euros par an. Un poste occupé toute l'année avec une quotité travaillée de 60% et rémunéré 12 000 euros compte pour 0,6 EQTP annualisé rémunéré 20 000 euros par an. Le salaire net annuel moyen est obtenu en pondérant les salaires annualisés des postes par le nombre d'équivalents temps plein annualisés. Il s'agit au final d'un salaire moyen par poste en EQTP annualisé, à la différence du revenu salarial (voir définition *infra*) qui est un salaire moyen par individu en EQTP annualisé.

Les évolutions en euros constants (ou « en termes réels ») sont calculées dans cet article en tenant compte de la progression de l'**indice Insee des prix à la consommation (y compris tabac)** de l'ensemble des ménages. En 2011, cet indice y compris tabac a évolué comme l'indice hors tabac, soit + 2,1 % en moyenne annuelle.

Revenu salarial net annuel moyen : il est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables).

Le revenu salarial d'un individu correspond au salaire total perçu par un individu, sur l'ensemble des postes qu'il a occupés. Ce revenu est converti en équivalent temps plein annualisé au *pro rata* du nombre d'heures rémunérées.

Par exemple, si un individu occupe un poste durant 3 mois à raison de 35 heures par semaine pour une rémunération correspondante de 10 000 euros, alors ce poste comptera pour 0,25 EQTP annualisé. Si ce même individu a occupé un autre poste durant 6 mois à raison également de 35 heures par semaine, rémunéré à 20 000 euros, ce poste comptera pour 0,5 EQTP annualisé. Au total, l'individu aura travaillé 0,75 EQTP annualisé et aura perçu un revenu salarial de 30 000 euros, soit un revenu salarial exprimé en équivalent temps plein de 40 000 euros. Le revenu salarial net annuel moyen est obtenu en pondérant les revenus salariaux des individus par le nombre d'EQTP annualisés.

Encadré 2 : Les salaires des personnels non médicaux du secteur hospitalier public

Le salaire net annuel moyen des personnels non médicaux du secteur hospitalier public s'élève à 23 610 euros (voir figure V 3.2-3), soit 24 600 euros pour les titulaires et stagiaires de la fonction publique hospitalière et 18 430 euros pour les agents non titulaires (agents en contrats à durée déterminée ou à durée indéterminée).

Les différences d'ancienneté, de composition des qualifications, et de régime indemnitaire sont les principales sources d'écart de salaire moyens entre titulaires et non-titulaires.

Les agents non titulaires sont en effets plus jeunes que leurs collègues titulaires, 34 ans contre 43 ans en moyenne. La majorité des contrats de non-titulaires étant des contrats à durée déterminée, ils profitent ainsi moins des effets de carrière liés à l'ancienneté dans l'établissement. Les non-titulaires occupent par ailleurs des emplois moins qualifiés et donc moins bien rémunérés que leurs collègues titulaires, les agents de service hospitalier représentant par exemple près du quart des non-titulaires contre moins du dixième des titulaires (voir figure V 3.2-4). Par ailleurs, à la différence des stagiaires et titulaires, les non-titulaires ne perçoivent pas de prime de service.

Figure V 3.2-3 : Salaires nets annuels (SNA) moyens des personnels non médicaux et sages-femmes des hôpitaux publics par statut en 2011

	Répartition des postes (en %)	SNA (en euros)	Age moyen
Titulaires	83,9	24 600	42,7
A	19,9	29 568	39,2
B	21,5	27 735	44,3
C	42,4	20 673	43,6
Non-ventilés	0,1	31 712	50,2
Non-titulaires	16,1	18 431	34,2
Ensemble	100,0	23 607	41,4

Sources : Insee, SIASP 2011. Traitement Drees.

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière.

Figure V 3.2-4 : Salaires nets annuels (SNA) moyens des personnels non médicaux et sages-femmes des hôpitaux publics par filière d'emploi en 2011

	Non-titulaires de la FPH			Titulaires et stagiaires de la FPH			Part dans l'emploi des non-titulaires (en %)
	Répartition des postes (en %)	SNA (en euros)	Age moyen	Répartition des postes (en %)	SNA (en euros)	Age moyen	
Personnel de direction	14,8	17 593	36,0	11,1	24 125	45,9	20,3
Personnel soignant	62,2	18 028	32,9	71,7	24 792	41,7	14,2
dont							
Infirmier cadre de santé	0,3	29 534	49,1	3,0	34 888	49,1	1,9
Infirmier en soins généraux	11,6	20 894	39,6	30,1	27 109	39,0	6,9
Aide-soignant	17,5	17 729	42,7	24,1	21 392	41,5	12,1
Agent des services hospitaliers	23,2	15 557	43,2	8,8	17 367	39,9	33,3
Personnel médico-technique	4,3	19 291	31,6	4,9	28 380	43,6	14,2
Personnel éducatif et social	2,2	17 504	34,6	1,4	24 663	43,9	22,9
Personnel technique et ouvrier	16,4	20 023	37,4	10,9	21 999	45,8	22,2

Sources : Insee, SIASP 2011. Traitement Drees.

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière.

Personnel de direction : directeur d'établissement, attaché d'administration, adjoint des cadres hospitaliers, secrétaire médical.

Personnel soignant : cadre de santé soignant, infirmier, personnel de rééducation, aide soignant, agent de service.

Personnel éducatif et social, assistant de service social, conseiller en économie sociale et familiale, éducateur, moniteur.

Personnel technique et ouvrier : ingénieur, informaticien, ouvrier.

Des écarts de salaires selon l'âge beaucoup plus marqués pour les catégories les plus qualifiées

En 2011, un « médecin, pharmacien, psychologue ou cadre » employé dans le secteur hospitalier (public ou privé) perçoit en début de carrière² un salaire annuel compris en moyenne entre 24 940 euros s'il est âgé de moins de 30 ans et 42 310 euros s'il a entre 30 et 39 ans. Entre 50 et 59 ans, il perçoit en moyenne 63 180 euros par an. Cet écart selon l'âge est beaucoup plus marqué pour les plus qualifiés que pour les autres salariés de l'hôpital. Au sein des professions intermédiaires (soignantes, sociales, administratives et techniques), les salariés de moins de 30 ans gagnent ainsi en moyenne 21 520 euros, tandis que les salariés âgés de 50 à 59 ans perçoivent en moyenne 31 560 euros par an. Les écarts selon l'âge sont plus faibles encore pour les agents de service et ouvriers, de 16 860 euros pour les plus jeunes à 21 370 euros pour leurs aînés (voir figure V 3.2-5).

Figure V 3.2-5 : Structure des emplois et salaires nets annuels moyens (SNA) par tranche d'âge et catégorie socioprofessionnelle en 2011

Tranche d'âge		Médecins, pharmaciens, psychologues / cadres*		PI soignantes, sociales, administratives, techniques		ASH, employés, ouvriers		Ensemble (hors stagiaires)**	
		Répartition des postes (en %)	SNA (en euros)	Répartition des postes (en %)	SNA (en euros)	Répartition des postes (en %)	SNA (en euros)	Répartition des postes (en %)	SNA (en euros)
Public	-de 30 ans	4,1	24 493	19,7	21 189	16,8	17 043	16,7	19 237
	30 à 39 ans	26,9	42 014	27,6	24 592	23,5	18 795	25,5	23 912
	40 à 49 ans	26,7	56 037	25,5	29 449	31,4	20 258	28,5	27 131
	50 à 59 ans	29,1	63 335	25,2	32 225	26,6	22 036	26,3	30 819
	60 ans ou +	13,1	65 439	1,9	32 871	1,7	22 056	3,0	44 894
Privé non lucratif	-de 30 ans	3,5	26 924	22,1	22 279	16,5	16 400	17,5	19 904
	30 à 39 ans	22,2	45 174	26,4	23 545	20,2	17 246	23,1	23 393
	40 à 49 ans	28,3	58 042	22,8	26 527	30,3	18 507	26,8	26 164
	50 à 59 ans	33,3	65 518	25,2	28 741	30,1	19 567	28,3	29 189
	60 ans ou +	12,7	78 587	3,5	33 178	2,9	22 209	4,2	44 925
Privé lucratif	-de 30 ans	6,5	26 746	28,3	22 455	18,6	16 130	22,3	19 798
	30 à 39 ans	23,4	41 397	29,2	24 344	21,2	16 751	24,8	21 805
	40 à 49 ans	27,9	50 305	20,9	27 249	30,3	17 746	26,1	22 784
	50 à 59 ans	30,9	55 409	17,9	29 242	26,4	18 647	22,9	24 710
	60 ans ou +	11,4	69 366	3,7	31 334	3,6	21 177	4,0	32 027
Ensemble	-de 30 ans	4,2	24 937	21,0	21 520	17,0	16 864	17,4	19 389
	30 à 39 ans	26,2	42 308	27,6	24 447	22,9	18 438	25,2	23 631
	40 à 49 ans	27,0	55 965	24,7	28 921	31,2	19 802	28,1	26 583
	50 à 59 ans	29,7	63 177	24,4	31 556	26,9	21 373	26,1	30 036
	60 ans ou +	12,9	67 185	2,3	32 638	2,0	21 896	3,2	43 130

Sources : Insee, DADS 2011-SIASP 2011. Traitement Drees.

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière

* Hors internes, externes et résidents.

**yc non ventilés.

² Compte tenu de la longueur des études médicales, l'âge de début de carrière se situe souvent au-delà de 30 ans pour ces professions.

Le salaire moyen des hommes est supérieur de 28 % à celui des femmes dans le secteur public (voir figure V 3.2-6), en partie du fait des fonctions occupées : les « médecins, pharmaciens, psychologues » représentent 20 % des postes en équivalent temps plein annualisé occupés par des hommes contre 6 % pour les femmes, ces dernières exerçant plus souvent des postes de la filière soignante (infirmière, sage-femme, aide-soignante, etc.) correspondant aux professions intermédiaires soignantes et aux agents de services.

Figure V 3.2-6 : Structure des emplois et salaires nets annuels moyens (SNA) par sexe et catégorie socioprofessionnelle en 2011 dans le secteur hospitalier public

	Femme		Homme		Part des femmes dans les postes (en %)
	Répartition des postes (en %)	SNA en euros	Répartition des postes (en %)	SNA en euros	
Médecins, pharmaciens, psychologues*	5,7	49 112	19,9	62 624	48,5
Cadres direction, adm., gestion	0,9	38 545	3,0	48 049	50,8
PI soignantes et sociales**	40,1	27 376	22,4	28 634	85,4
PI administratives et techniques	4,9	24 024	4,7	27 978	77,3
Agents de service et employés adm, ***	44,8	19 831	24,8	20 626	85,5
Ouvriers	3,6	18 490	25,0	20 051	32,0
Non ventilés	0,1	29 368	0,2	32 851	47,9
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)****	93,3	23 239	76,9	23 221	79,9
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)****	100,0	24 867	100,0	31 822	76,6

Sources : Insee, SIASP 2011. Traitement Drees.

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière.

* Hors internes, externes et résidents.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires "soignantes" sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux, les PI "sociales" regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les "agents de service", recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

****yc non ventilés.

Le salaire moyen baisse en euros constants sur l'ensemble des postes en 2011, mais la rémunération des personnes en place (RMPP) progresse

Entre 2010 et 2011, le salaire net annuel moyen – hors « médecins, pharmaciens, psychologues et cadres » – a progressé de 1,5 % en euros courants dans le secteur public, de 0,9 % dans le secteur privé à but non lucratif et de 1,7 % dans le secteur privé à but lucratif. L'inflation en 2011 (+2,1 % en moyenne annuelle) a affecté la progression du salaire moyen : en euros constants (voir les définitions en encadré 1), il a baissé dans le secteur public, le secteur privé à but non lucratif et dans le secteur privé à but lucratif (de respectivement -0,6 %, -1,2 % et -0,4 %). Le salaire moyen des « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes) baisse de -2,6 % en euros constants en 2011 dans le secteur hospitalier.

Le salaire moyen des personnes en poste tout au long de l'année en 2011 et en 2010 (les « personnes en place »-RMPP) dans le même établissement avec la même quotité de travail – hors stagiaires, bénéficiaires de contrats aidés, étudiants et internes – a progressé de 3,3 % en euros courants dans les hôpitaux publics (voir figure V 3.2-7). Dans le secteur hospitalier public, l'écart entre la rémunération moyenne des personnes en place et le salaire net annuel moyen est dû aux effets d'entrées-sorties et notamment aux départs à la retraite. Par ailleurs, l'évolution de la RMPP s'explique en partie par l'impact du protocole d'accord du 2 février 2010. D'une part, ce protocole a prévu le reclassement au 1^{er} décembre d'une partie des corps infirmiers de la catégorie B vers la catégorie A et la revalorisation de la catégorie B du corps infirmier. D'autre part, il a prévu en juin 2011 la revalorisation de la catégorie B des corps administratifs, médico-techniques et techniques. Après prise en compte de l'inflation, l'évolution de la RMPP dans le secteur public se ramène à +1,1 % en euros constants. Restreinte aux salariés hors « médecins, pharmaciens, psychologues et cadres », elle progresse de 1,3 % en euros constants. Pour les « médecins, pharmaciens, psychologues » des hôpitaux publics, la RMPP est stable en euros constants (+0,1 %).

Figure V 3.2-7 : Évolution des salaires nets annuels moyens des agents présents en 2010 et en 2011 (RMPP) par catégorie socioprofessionnelle

	Public		Privé non lucratif		Privé lucratif		Ensemble	
	RMPP 2010/2011		RMPP 2010/2011		RMPP 2010/2011		RMPP 2010/2011	
	Euros courants	Euros constants	Euros courants	Euros constants	Euros courants	Euros constants	Euros courants	Euros constants
Médecins, pharmaciens, psychologues*	2,2	0,1	2,6	0,5	2,9	0,7	2,3	0,2
Cadres direction, adm., gestion	4,0	1,9	3,9	1,7	4,7	2,5	4,1	1,9
PI soignantes et sociales**	4,1	1,9	1,3	-0,8	2,3	0,2	3,6	1,5
PI administratives et techniques	4,1	2,0	2,5	0,4	2,6	0,5	3,9	1,7
Agents de service et employés adm. ***	2,7	0,6	1,3	-0,8	1,8	-0,3	2,5	0,4
Ouvriers	3,3	1,1	1,5	-0,6	2,1	0,0	3,2	1,0
Non ventilés	3,5	1,3					3,5	1,3
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)****	3,3	1,1	1,8	-0,3	2,3	0,1	3,0	0,9
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)****	3,5	1,3	1,4	-0,7	2,1	0,0	3,2	1,0

Sources : Insee, DADS 2011, 2010-SIASP 2011, 2010. Traitement Drees.

Champ : RMPP 09/10 : salariés présents en 2010 et 2011 toute l'année avec la même quotité de travail et ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière.

* Hors internes, externes et résidents.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires "soignantes" sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI "sociales" regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les "agents de service" recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

****yc non ventilés.

Encadré 3 : Le revenu salarial des médecins du secteur public

Le système d'information des agents des services publics, SIASP permet d'observer l'emploi salarié dans les trois versants de la fonction publique. Ainsi, il est possible d'obtenir le cumul des rémunérations perçues par un individu au titre de ses activités salariées dans le secteur public. On passe alors d'une notion de salaire versé par les établissements à la notion de revenu salarial individuel (voir définition encadré 1). SIASP permet, lorsque l'on s'intéresse aux personnels hospitalo-universitaires, d'observer l'ensemble de leurs revenus salariaux, en distinguant la part liée à leurs activités de soin à l'hôpital et la part liée à leurs activités d'enseignement et de recherche à l'université. Ainsi, la moitié des revenus salariaux des professeurs des universités - praticiens hospitaliers (PU-PH) des disciplines médicales proviennent de leur activité hospitalière, et l'autre moitié de leurs activités d'enseignement et de recherche (voir figure V 3.2-8).

Figure V 3.2-8 : Revenu salarial net annuel* moyen des médecins hospitaliers en 2011

	Part FPH (en %)	Part FPE+FPT (en %)	Revenu salarial net annuel moyen en euros
Personnel hospitalo-universitaire titulaire, dont :	54,6	45,4	92 939
PU-PH des disciplines médicales	54,3	45,7	103 617
MCU-PH des disciplines médicales	55,7	44,3	70 890
Personnel hospitalo-universitaire non titulaire	70,5	29,5	45 464
Praticien hospitalier	99,9	0,1	72 666
Assistant	99,4	0,6	39 824
Attaché	99,1	0,9	45 179
Autres médecins salariés	95,7	4,3	60 711
Ensemble des médecins	93,2	6,8	65 892

Sources : Insee, SIASP 2011. Traitement Drees.

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière.

* Le revenu salarial est constitué de l'ensemble des salaires nets perçus par les médecins hospitaliers au titre de leurs activités dans l'ensemble de la fonction publique.

Bibliographie

- BESSON, L., LOQUET, J. et POULIQUEN, E. (2013), « Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011 », Vue 3.1 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2013, DGAFP, La Documentation française.
- BEN YAALA, M. (2012), « Les rémunérations dans le secteur hospitalier en 2010 », Vue 3.2 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2012, DGAFP, La Documentation française.

Partie 2

Dossiers

- 1- La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique
- 2- L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique : une première analyse par métier à partir de l'enquête SUMER 2009-2010
- 3- La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle dans la fonction publique de l'Etat depuis 2007

1- La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

Dossier 1

La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

Olivier Dorothée
Salah Idmachiche
Erwan Pouliquen
DGAFP¹

Suite aux engagements pris dans le volet statistique du protocole d'accord de mars 2011 portant sur la « Sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique », des progrès ont été récemment réalisés en matière d'identification des statuts des individus dans les sources d'information statistique, sur la base de définitions harmonisées dans les trois versants de la fonction publique. Ces travaux conduisent à décliner l'analyse statistique selon une nomenclature de référence harmonisée dans les trois versants. Cette dernière permet à ce stade de distinguer, hors bénéficiaires des contrats aidés, les agents titulaires (y compris élèves fonctionnaires et magistrats), les militaires et militaires volontaires, les agents non titulaires stricto sensu et les agents dont les contrats particuliers ne sont pas régis par les règles de droit commun des agents non titulaires et classés de ce fait en « autres catégories et statuts ».

La présente étude porte, à titre exceptionnel, sur l'ensemble des salariés employés dans les trois versants de la fonction publique, tous types de statuts et de situations d'emploi confondus : en France, au 31 décembre 2011, sont ainsi dénombrés 5 493 200 salariés de la fonction publique, soit 5 358 800 agents de la fonction publique et 134 500 bénéficiaires de contrats aidés.

Parmi ces salariés, on recense 69 % d'agents titulaires, 16 % d'agents non titulaires stricto sensu, 6 % de militaires, 6 % également pour les « autres catégories et statuts » et enfin un peu plus de 2 % de bénéficiaires de contrats aidés. La population des « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements d'enseignement privé 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.

Les profils par âge diffèrent sensiblement selon la situation d'emploi. Les agents titulaires ont des profils voisins de ceux des « autres catégories et statuts ». Les bénéficiaires de contrats aidés sont de leur côté proches des agents non titulaires et des militaires. En outre, certains statuts, au premier rang desquels les militaires, renvoient à des métiers spécifiques aux différences marquées entre hommes et femmes.

Entre 2010 et 2011, les changements de statut ou de situation d'emploi ont concerné 3,8 % des salariés de la fonction publique. Ils sont les plus fréquents chez les bénéficiaires de contrats aidés et chez les non-titulaires (respectivement 24,8 % et 14,1 %). Les bénéficiaires de contrats aidés qui ont changé de situation d'emploi sont devenus principalement des agents non titulaires (83 %) et pour certains d'entre eux, des titulaires (16 %). Les non-titulaires qui ont changé de statut sont devenus en majorité titulaires (71 %) ; près d'un quart est devenu bénéficiaire d'un contrat aidé, ces cas étant circonscrits aux ministères de l'enseignement.

Ainsi dans chaque versant, les non-titulaires perçoivent un salaire mensuel net moyen inférieur à celui des titulaires, en lien notamment avec le fait qu'ils relèvent plus souvent de la catégorie C et qu'ils sont en moyenne plus jeunes. Dans la fonction publique de l'État, parmi les titulaires comme parmi les agents relevant des autres catégories et statuts, environ sept agents sur dix sont présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail. Si l'on se restreint à ces deux populations présentes en emploi deux années complètes consécutives, leurs dynamiques salariales sont identiques en 2011 (+ 3,0 % en euros courants). Quant aux non-titulaires et aux bénéficiaires de contrats aidés, l'évolution de leur salaire moyen par tête est sensiblement affectée par leur forte rotation : dans la FPE par exemple, seuls un tiers des non-titulaires et un bénéficiaire de contrat aidé sur vingt sont présents deux années complètes consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Les définitions et les critères de dénombrement de l'emploi dans la fonction publique sont maintenant bien établis par la DGAFP : 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.

¹ Département des études et des statistiques.

Au total, au 31 décembre 2011, 5 358 800 agents travaillent dans la fonction publique stricto sensu sur le territoire national (métropole + DOM). Par ailleurs, on dénombre 134 500 bénéficiaires de contrats aidés qui travaillent chez ces mêmes employeurs publics et relèvent pour leur part du code du travail.

Afin de disposer d'un panorama complet des statuts et situations d'emploi dans les trois versants de la fonction publique, la présente étude porte sur l'ensemble des salariés employés dans la fonction publique, tous types de statuts et situations d'emploi confondus : en France, au 31 décembre 2011, sont ainsi comptabilisés 5 493 200 salariés de la fonction publique, soit 5 358 800 agents de la fonction publique et 134 500 bénéficiaires de contrats aidés. C'est sur ce champ élargi que les travaux de l'Insee portent habituellement, en cohérence avec les concepts au sens du Bureau International du Travail : en matière de suivi structurel et conjoncturel de l'emploi salarié, l'Insee privilégie en effet le décompte de l'ensemble des emplois, quelques soient leurs modes de gestion ou leur cadre juridique.

Côté fonction publique, la description précise et harmonisée des caractéristiques juridiques et statutaires des salariés des trois versants de la fonction publique constitue un des axes d'amélioration attendus dans le cadre du volet statistique du protocole d'accord de mars 2011 portant sur la « Sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique ». Des progrès ont ainsi été réalisés récemment en matière d'harmonisation des définitions statistiques des statuts et situations d'emploi dans les trois versants de la fonction publique, ce qui conduit à améliorer l'identification des statuts et situations d'emploi des individus dans les sources d'information statistique, à réviser les séries longues par rapport aux éditions précédentes pour assurer la continuité des travaux et à décliner l'analyse statistique selon une nomenclature de référence, harmonisée sur les trois versants.

Cette nomenclature harmonisée, que l'on conviendra de dénommer « nomenclature de statuts et situations d'emploi », s'appuie sur les fondements juridiques du recrutement dans les trois versants de la fonction publique. Elle permet ainsi de distinguer à ce stade : les agents titulaires qui incluent ici les élèves fonctionnaires, les fonctionnaires et les magistrats ; les personnels militaires et les militaires volontaires ; les agents non titulaires stricto sensu ; les agents dont les contrats particuliers ne sont pas régis par les règles de droit commun des agents non titulaires et qui sont classés de ce fait sous le terme « autres catégories et statuts » ; les salariés bénéficiaires de contrats aidés. Elle a vocation à être utilisée désormais dans les travaux statistiques de la DGAFP notamment dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique mais également dans les publications statistiques sur l'emploi public, aussi bien au niveau national qu'au niveau local, notamment à l'Insee et au sein du service statistique public.

Le présent dossier propose de premiers éléments de cadrage sur le champ élargi des 5,5 millions de salariés de la fonction publique au 31 décembre 2011, distingués selon cette nomenclature de statuts (et de situations d'emploi). Il propose également pour la première fois d'étudier l'évolution de la situation d'emploi (notamment statutaire) des salariés de la fonction publique entre deux années consécutives et couvre ainsi les évolutions professionnelles des bénéficiaires de contrats aidés au sein de la fonction publique. Enfin, il montre la nécessité d'utiliser cette grille d'analyse pour éclairer de manière pertinente la compréhension des écarts de salaires dans la fonction publique, aussi bien en termes de niveaux que de dynamique.

Des évolutions contrastées selon les statuts et situations d'emploi entre fin 2010 et fin 2011

Au 31 décembre 2011, parmi les 5 493 200 salariés de la fonction publique (champ élargi), on recense 134 500 bénéficiaires de contrats aidés, 3 786 600 agents titulaires (élèves fonctionnaires et magistrats compris), 901 500 agents non titulaires, 318 300 militaires et militaires volontaires, et 352 400 agents relevant des « autres catégories et statuts » (voir figure D.1-1). L'emploi de ces derniers relève de contrats particuliers non régis par les règles de droit commun des agents non titulaires (voir encadré 1). Il s'agit principalement des enseignants et documentalistes des établissements d'enseignement privé 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 et des contractuels Pacte dans les trois versants.

Entre fin 2010 et fin 2011, dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique, les évolutions des effectifs par statut ou situation d'emploi sont contrastées. Les effectifs des titulaires et des militaires sont en baisse (respectivement - 29 000 et - 4 000 agents) ainsi que ceux des bénéficiaires de contrats aidés (-8 000) alors que ceux des agents non titulaires sont en hausse (+12 000). Les effectifs des « autres catégories et statuts » sont quant à eux relativement stables.

Figure D.1-1: Effectifs physiques pour les salariés des trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi aux 31 décembre 2010 et 2011 (En milliers)

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Ensemble des trois versants de la fonction publique	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Titulaires, y compris élèves fonctionnaires et magistrats	1 582,0	1 551,8	1 412,3	1 410,0	821,4	824,8	3 815,7	3 786,6
Militaires et militaires volontaires	322,3	318,3					322,3	318,3
Non-titulaires	369,2	347,9	340,3	359,8	180,1	193,8	889,6	901,5
Autres catégories et statuts	184,6	180,7	58,4	60,8	109,0	110,8	352,0	352,4
Ensemble du périmètre 3 FP	2 458,1	2 398,7	1 811,0	1 830,7	1 110,6	1 129,4	5 379,6	5 358,8
Bénéficiaires de contrats aidés	57,6	67,5	65,1	51,2	19,9	15,8	142,6	134,5
Ensemble des salariés de la FP, y compris bénéficiaires de contrats aidés	2 515,7	2 466,2	1 876,2	1 881,8	1 130,4	1 145,2	5 522,3	5 493,2

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

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

A ce stade, il n'est pas possible de distinguer au sein de la population des militaires (faute d'information disponible dans SIASP-Insee), les militaires de carrière (donc titulaires) et les militaires sous contrat (donc non-titulaires), cette dernière population ayant pourtant progressé en lien avec la professionnalisation des armées, comme en attestent les systèmes de gestion des ressources humaines du ministère de la Défense. Des améliorations sont attendues en ce sens, dans le cadre d'une collaboration entre la DGAFP et ce ministère.

Si des avancées doivent encore être réalisées pour isoler des catégories spécifiques de non-titulaires dans la FPT et la FPH, il est d'ores et déjà possible de distinguer parmi les non-titulaires de la FPE, les assistants d'éducation, les enseignants temporaires et les chercheurs temporaires, les adjoints de sécurité et les non-titulaires des Épa dérogatoires (voir figure D.1-2). Ces populations de non-titulaires de la FPE connaissent des évolutions variées entre fin 2010 et fin 2011. Les effectifs d'enseignants temporaires et chercheurs temporaires diminuent (- 5 900 agents soit -24 %) alors que le nombre d'adjoints de sécurité augmente (+1 500 agents soit + 23 %). Les effectifs des assistants d'éducation et ceux des agents non titulaires des Epa dérogatoires sont relativement stables.

Figure D.1-2 : Salariés des trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi aux 31 décembre 2010 et 2011

	Ensemble 3 FP (en milliers)		Evolution des effectifs entre fin 2010 et fin 2011	
	2010	2011	en milliers	en %
Titulaires, y compris élèves fonctionnaires et magistrats	3 815,7	3 786,6	-29,1	-0,8
Militaires et militaires volontaires	322,3	318,3	-4,0	-1,2
Agents non titulaires :	889,7	901,5	11,9	1,3
<i>dont agents non titulaires des Épa Dérogatoires</i>	86,6	87,1	0,5	0,6
<i>dont assistants d'éducation</i>	59,8	60,0	0,2	0,4
<i>dont enseignants temporaires et chercheurs temporaires</i>	24,7	18,8	-5,9	-23,8
<i>dont adjoints de sécurité</i>	6,4	7,9	1,5	23,1
<i>dont autres agents non titulaires</i>	712,1	727,7	15,5	2,2
Autres catégories et statuts :	352,0	352,4	0,4	0,1
<i>dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat</i>	142,4	141,0	-1,5	-1,0
<i>dont médecins et autres personnels médicaux hospitaliers</i>	105,9	107,9	2,0	1,9
<i>dont ouvriers d'Etat</i>	39,8	37,5	-2,3	-5,8
<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	51,6	53,8	2,2	4,2
<i>dont apprentis</i>	9,7	10,4	0,7	7,1
<i>dont contractuels PACTE</i>	0,5	0,4	-0,1	-24,1
<i>dont autres</i>	2,1	1,5	-0,6	-28,3
Ensemble du périmètre 3 FP	5 379,7	5 358,8	-20,9	-0,4
Bénéficiaires de contrats aidés	142,6	134,5	-8,2	-5,7
Total des salariés de la FP, y compris bénéficiaires de contrats aidés	5 522,3	5 493,2	-29,0	-0,5

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

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Les caractéristiques sociodémographiques, les conditions d'emploi et la localisation diffèrent selon les statuts ou les situations d'emploi

Certains statuts qui permettent de distinguer des agents aux métiers spécifiques font état de différences marquées entre hommes et femmes (voir figure D.1-3) : les hommes sont beaucoup plus nombreux parmi les militaires (85 %). Les femmes, qui représentent 61 % des salariés de la fonction publique, sont également

majoritaires parmi les non-titulaires (67 %) et les bénéficiaires de contrats aidés (69 %). Chez les non-titulaires de la FPE, on peut toutefois noter une part plus importante d'hommes parmi les enseignants et chercheurs temporaires (66 %) et parmi les adjoints de sécurité (66 %).

Dans les autres catégories et statuts, la proportion de femmes est proche de celle observée sur l'ensemble des salariés de la fonction publique. Cela résulte néanmoins de situations très différentes selon les statuts et le versant de la fonction publique. Dans la FPE, les hommes sont plus nombreux chez les ouvriers d'État (87 %) mais peu nombreux parmi les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (26 %). Dans la FPT, les femmes sont surreprésentées parmi les assistants maternels et familiaux (96 %) et dans la FPH, elles sont légèrement moins nombreuses parmi les médecins (49 %).

Figure D.1-3 : Répartition par genre et âge selon le statut ou la situation d'emploi dans la fonction publique au 31 décembre 2011

	Effectifs (en milliers)	Part des femmes (en %)	Age moyen			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaires, y compris élèves fonctionnaires et magistrats	3 786,6	63,3	43,7	44,5	44,0	9,4	7,3	8,6	32,6	35,0	33,5
Militaires et militaires volontaires	318,3	14,8	31,5	34,3	33,9	47,5	37,4	38,9	3,6	8,5	7,8
Non-titulaires	901,5	66,8	37,4	37,6	37,5	33,3	34,5	33,7	19,3	21,1	19,9
Autres catégories et statuts	352,4	62,5	43,7	44,6	44,0	15,0	13,8	14,6	35,8	40,6	37,6
Ensemble du périmètre 3 FP	5 358,8	61,0	42,4	42,2	42,3	14,7	15,5	15,0	29,9	30,0	29,9
Bénéficiaires de contrats aidés	134,5	69,2	37,2	35,6	36,7	34,9	43,8	37,7	20,7	20,4	20,6
<i>Ensemble des salariés de la FP, y compris bénéficiaires de contrats aidés</i>	<i>5 493,2</i>	<i>61,2</i>	<i>42,2</i>	<i>42,1</i>	<i>42,2</i>	<i>15,3</i>	<i>16,0</i>	<i>15,6</i>	<i>29,7</i>	<i>29,8</i>	<i>29,7</i>

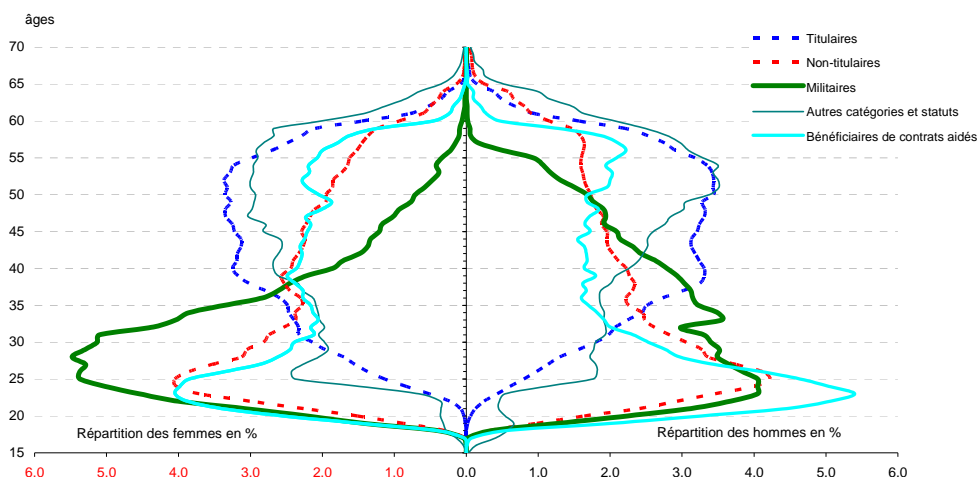
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Des non-titulaires, des bénéficiaires de contrats aidés et des militaires plus jeunes

Les pyramides des âges par statut ou situation d'emploi de la fonction publique font état d'une certaine hétérogénéité entre ces situations (voir figure D 1.4). Les pyramides des âges des titulaires et des « autres catégories et statuts » sont relativement proches, avec néanmoins des différences notables chez les jeunes agents. Les moins de 30 ans représentent 9 % des agents chez les titulaires contre 15 % chez les autres catégories et statuts (voir figure D 1.5). Cette situation résulte uniquement de la part élevée des moins de 30 ans chez les médecins et autres personnels hospitaliers (25 %). Cela s'explique notamment par la présence dans cette catégorie de la population des médecins et internes en médecine dans laquelle près d'un agent sur quatre est âgé de moins de trente ans, les médecins représentant eux-mêmes 30 % de l'ensemble des personnels des autres catégories et statuts.

Figure D.1-4 : Pyramide des âges par statut ou situation d'emploi dans la fonction publique au 31 décembre 2011



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

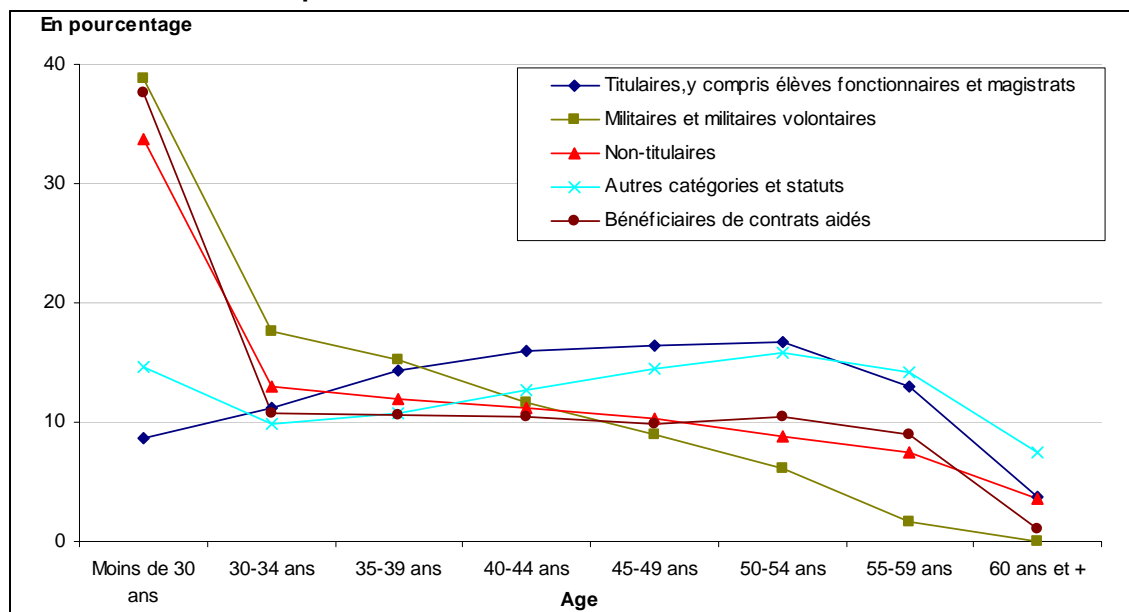
Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Les âges moyens des non-titulaires et des bénéficiaires de contrats aidés sont proches (respectivement 37,5 ans et 36,7 ans). Leurs pyramides des âges témoignent également de profils démographiques relativement proches.

Dans chacune des ces deux catégories, un agent sur trois est âgé de moins de 30 ans et un agent sur cinq est âgé de 50 ans ou plus.

Les militaires et militaires volontaires constituent la population la plus jeune, avec un âge moyen de 34 ans (contre 42 ans pour l'ensemble des salariés de la fonction publique) et 39 % d'agents de moins de 30 ans. La part des agents de 50 ans et plus est par ailleurs la plus faible de la fonction publique (8 %), certains militaires bénéficiant de conditions leur permettant de partir en retraite plus tôt.

Figure D.1-5 : Répartition des salariés de la fonction publique au 31 décembre 2011 par âge et statut ou situation d'emploi



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

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Les non-titulaires et les bénéficiaires de contrats aidés surreprésentés dans les Epa de la FPE

Fin 2011, 69 % des salariés de la fonction publique – bénéficiaires de contrats aidés compris – sont des titulaires, 16 % sont des non-titulaires. Les militaires et les autres catégories et statuts regroupent chacun 6 % des salariés. Enfin, 2% des salariés de la fonction publique sont des bénéficiaires de contrats aidés. La répartition des salariés selon le statut ou la situation d'emploi est variable d'un employeur à l'autre (voir figure D.1-6). Dans les collectivités territoriales, trois agents sur quatre relèvent du statut des titulaires. Les non-titulaires sont en revanche surreprésentés dans les Épa de la FPE (48 %, contre 16 % pour l'ensemble), en lien avec l'autorisation accordée à certains établissements publics, en raison de leur mission, de déroger au principe général selon lequel les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires (voir encadré 3 de la Vue 1.1 Emploi public). Parmi ces établissements, on peut citer Pôle emploi, les Agences de l'eau, l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, l'Établissement français du sang, les Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous). La part des non-titulaires est également élevée dans les autres établissements médico-sociaux de la FPH (39 %) et dans les Epa de la FPT (26 %), en particulier dans les autres Epa locaux (56 %) et dans les établissements communaux (32 %).

Comptant pour 13 % des salariés dans les Epa de la FPE, les bénéficiaires de contrats aidés y sont relativement plus nombreux qu'ailleurs. Il s'agit notamment des emplois de vie scolaire dans les établissements du second degré. Ces salariés sont chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap, de l'assistance administrative aux directeurs d'école ou de missions d'administration et de vie scolaire. Les bénéficiaires de contrats aidés sont également un peu plus nombreux dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées de la FPH ainsi que dans les communes et établissements communaux de la FPT.

Figure D.1-6 : Répartition des salariés des trois fonctions publiques par statut ou situation d'emploi et type d'employeur au 31 décembre 2011 (en %)

		Titulaires, y compris élèves fonctionnaires et magistrats	Militaires et militaires volontaires	Non-titulaires	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés	Ensemble 3FP, y compris bénéficiaires de contrats aidés
Fonction publique de l'Etat	Ministères	69,2	16,1	5,5	9,1	0,2	100,0
	EPA de la FPE	38,0	0,2	48,3	0,5	13,0	100,0
	Total y compris bénéficiaires de contrats aidés	62,9	12,9	14,1	7,3	2,7	100,0
Fonction publique territoriale	Communes	75,9		19,2	1,8	3,2	100,0
	Départements	75,5		10,8	12,1	1,7	100,0
	Régions	86,1		12,9	0,5	0,6	100,0
	Total collectivités territoriales	76,4		17,1	3,9	2,7	100,0
	Établissements communaux	61,4		32,1	2,2	4,3	100,0
	Établissements intercommunaux	71,7		24,6	1,0	2,7	100,0
	Établissement départementaux	87,1		12,6	0,2	0,1	100,0
	Autres Epa locaux	41,9		55,9	0,7	1,4	100,0
	Total Epa	70,5		25,5	1,3	2,8	100,0
Total y compris bénéficiaires de contrats aidés	74,9		19,1	3,2	2,7	100,0	
Fonction publique hospitalière	Hôpitaux	73,1		15,3	10,6	1,0	100,0
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	64,4		29,1	1,1	5,3	100,0
	Autres établissements médico-sociaux	57,0		38,9	2,1	2,0	100,0
	Total y compris bénéficiaires de contrats aidés	72,0		16,9	9,7	1,4	100,0
Ensemble des salariés de la FP, y compris bénéficiaires de contrats aidés	Total	68,9	5,8	16,4	6,4	2,4	100,0

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

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Les salariés des « Autres catégories et statuts » sont les plus qualifiés

Dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique, 69 % des salariés des « Autres catégories et statuts » relèvent de la catégorie A, contre 32 % pour l'ensemble des salariés, bénéficiaires de contrats aidés inclus (voir figure D.1-7). Cela résulte de la présence dans cette catégorie des enseignants des établissements privés sous contrat (141 000) et des médecins (108 000).

Quel que soit le statut ou la situation d'emploi considérés, les agents de catégorie C sont surreprésentés dans la FPT, et majoritaires parmi les titulaires et non-titulaires de la FPH. A noter toutefois que les informations sur la catégorie hiérarchique et notamment sur les agents classés en catégorie C doivent être interprétées avec prudence en raison du classement systématique dans les fichiers SIASP-Insee de tous les bénéficiaires de contrats aidés dans cette catégorie.

Figure D.1-7 : Répartition des salariés des trois fonctions publiques par statut ou situation d'emploi et catégorie hiérarchique⁽¹⁾ d'employeur au 31 décembre 2011

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée	Ensemble
Fonction publique de l'État	Titulaires	63,6	19,6	16,3	0,5	100,0
	Militaires et militaires volontaires	13,0	53,4	33,5	0,1	100,0
	Non-titulaires	33,7	31,6	24,3	10,4	100,0
	Autres catégories et statuts	74,4	7,3	18,2	0,0	100,0
	Bénéficiaires de contrats aidés		0,0	100,0		100,0
	Total y compris bénéficiaires de contrats aidés		51,9	24,2	22,1	1,8
Fonction publique territoriale	Titulaires	8,6	13,7	76,8	1,0	100,0
	Non-titulaires	11,5	15,2	65,2	8,1	100,0
	Autres catégories et statuts	3,4	0,4	96,2	0,1	100,0
	Bénéficiaires de contrats aidés			100,0		100,0
	Total y compris bénéficiaires de contrats aidés		8,8	13,2	75,8	2,3
Fonction publique hospitalière	Titulaires	22,5	24,9	52,6	0,1	100,0
	Non-titulaires	15,9	17,3	66,6	0,2	100,0
	Autres catégories et statuts	97,0	0,0	3,0		100,0
	Bénéficiaires de contrats aidés			100,0		100,0
	Total y compris bénéficiaires de contrats aidés		28,2	20,9	50,8	0,1
Ensemble 3 FP	Titulaires	34,2	18,5	46,7	0,6	100,0
	Militaires et militaires volontaires	13,0	53,4	33,5	0,1	100,0
	Non-titulaires	21,0	22,0	49,7	7,3	100,0
	Autres catégories et statuts	69,2	3,8	26,9	0,0	100,0
	Bénéficiaires de contrats aidés		0,0	100,0		100,0
	Total y compris bénéficiaires de contrats aidés		32,2	19,7	46,5	1,6

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

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

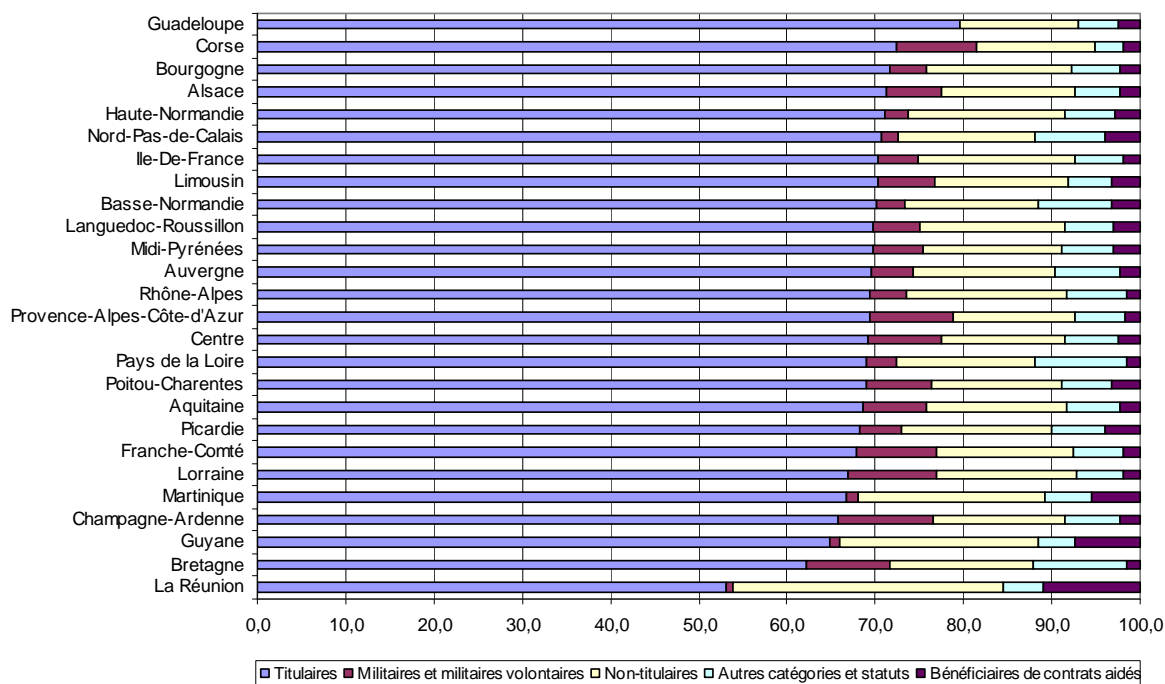
(1) Dans SIASP, les bénéficiaires de contrats aidés sont automatiquement classés en catégorie C. La catégorie hiérarchique n'est donc pas interprétable pour cette population.

Des statuts ou situations d'emploi implantés différemment selon les régions

En Guadeloupe, Corse, Bourgogne, Alsace, Haute-Normandie (voir figure D.1-8), la part des agents titulaires dans l'ensemble des salariés de la fonction publique est supérieure à 71 % (contre 69 % pour la France). Cette part est inférieure à 67 % en Lorraine, Martinique, Champagne-Ardenne, Guyane, Bretagne et à la Réunion. C'est par ailleurs dans cette dernière région que le recours aux contrats aidés est le plus élevé (11 %). A l'exception de la Guadeloupe, la part des bénéficiaires de contrats aidés est de façon générale plus élevée dans les régions d'outre-mer. Dans les régions métropolitaines, elle atteint 4 % des salariés de la fonction publique en Picardie et dans le Nord-Pas-de-Calais (contre 2,4 % en France).

La part des non-titulaires dans l'ensemble des salariés de la fonction publique (16,4 % au niveau national) est la plus élevée dans les régions d'outre-mer (supérieure à 20 %), à l'exception notable de la Guadeloupe (13,5 %). En France métropolitaine, elle oscille entre 13,5 % en Corse et 18 % en Rhône-Alpes. En ce qui concerne les militaires, c'est en Champagne-Ardenne, Lorraine, Bretagne, Provence-Alpes-Côte-D'azur et Franche-Comté, que leur part dans l'ensemble des salariés de la fonction publique est la plus élevée, supérieure à 9 % (contre 5,8 % pour la moyenne nationale). Enfin, les agents qui relèvent des autres catégories et statuts sont davantage présents en Bretagne et en région Pays de la Loire (respectivement 10,7 % et 10,4 %), en relation notamment avec le poids des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat.

Figure D.1-8 : Répartition des salariés des trois fonctions publiques par statut ou situation d'emploi et région au 31 décembre 2011



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

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Encadré 1 : Le recrutement des agents contractuels dans la fonction publique

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, est la loi fondatrice du statut général des fonctionnaires. Elle pose à l'article 3 le principe de l'occupation des emplois civils permanents par des fonctionnaires. Dès lors, dans la fonction publique, les agents contractuels de droit public sont recrutés par dérogation à ce principe. Les dispositions statutaires relatives à chacun des versants de la fonction publique sont venues compléter la loi initiale : loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 pour la FPE (titre II), loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour la FPT (titre III) et loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 pour la FPH (titre IV).

Deux types de dispositifs législatifs peuvent permettre à des administrations ou à des employeurs publics de recruter des agents contractuels par dérogation au principe général : les dispositions du statut général précisées pour chaque versant et des dispositions législatives spécifiques.

Les possibilités de recours à des agents non titulaires sont fixées de manière limitative. Elles ont d'ailleurs été précisées par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Trois grandes catégories de recours aux contrats sont prévues dans chacun des trois versants de la fonction publique : pour répondre à un besoin permanent ; pour répondre à un besoin temporaire, occasionnel ou saisonnier ; comme procédure de pré-recrutement de fonctionnaires (PACTE et travailleurs handicapés notamment).

Dans la fonction publique de l'Etat, la notion « d'agents non titulaires » - employée aux articles 3, 4, 6 et 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 - désigne les agents recrutés par les personnes morales de droit public entrant dans le champ du titre II du statut général des fonctionnaires, qui n'ont pas la qualité de fonctionnaires et sont recrutés par des contrats de droit public. Ce vocable englobe tous les agents de droit public qui ont en commun d'être, totalement ou partiellement, soumis à un même régime juridique, celui du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 qui fixe les dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat (droits individuels et collectifs).

Dans la fonction publique territoriale, la situation juridique des contractuels de droit public s'inscrit dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (article 3 fixant les principaux cas de recrutement avec notamment plusieurs spécificités liées à la taille des communes, autres cas prévus aux articles 38, 47 et 110 avec la population particulière des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales) et elle est régie par le décret n° 88-145 du 15 février 1988. Par exemple, un contractuel de droit public peut être recruté lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emploi de fonctionnaire pouvant assurer les fonctions correspondantes ou, pour les emplois de catégorie A, lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifie.

Dans la fonction publique hospitalière, le recours aux contrats est prévu aux articles 9, 9-1, et 9-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. et les agents contractuels de la fonction publique hospitalière sont régis par le décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986.

Plus précisément encore dans la FPE, les trois grandes catégories de recours aux contrats prévues par la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 sont :

1. Le recours au contrat pour répondre à des besoins permanents des administrations

Ce sont les dispositions des articles 3, 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 qui organisent les possibilités de recours au contrat pour répondre aux besoins permanents des administrations de l'Etat : Emplois permanents à temps complet pourvus sur le fondement de l'article 4 de la loi de 1984 ; Emplois permanents à temps complet pour répondre à des besoins spécifiques des administrations pourvus sur le fondement de l'article 3 de la loi de 1984 (emplois à la décision du gouvernement, emplois des établissements inscrits sur le décret-liste (Epa dérogatoire), assistants d'éducation, maîtres d'internat et surveillant d'externat, ouvriers d'Etat) ; Emplois permanents à temps incomplet, pourvus sur le fondement de l'article 6 de la loi de 1984.

2. Le recours au contrat pour répondre à des besoins temporaires des administrations

Les lois statutaires permettent le recrutement d'agents contractuels, pour pourvoir des besoins temporaires, dans des conditions de durée limitée ; assurer le remplacement momentané d'agents absents ; faire face à une vacance temporaire d'emploi ; répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

Tous les agents recrutés sur des besoins temporaires dans les conditions rappelées ci-dessus sont des agents contractuels de droit public régis par les dispositions du décret du 17 janvier 1986.

3. Le recours au contrat comme procédure de pré-recrutement de fonctionnaires : les « PACTE » (article 22 bis) et les travailleurs handicapés (article 27). Ces deux catégories de contrats constituent des catégories à part d'agents contractuels puisqu'ils ont vocation à être titularisés au terme d'une période de stage, au cours de laquelle ils ont le statut d'agents contractuels de droit public. Ils sont régis par des dispositions réglementaires spécifiques qui dérogent, en partie, au décret du 17 janvier 1986.

En outre, des cas de recours au contrat de droit public sont prévus dans la FPE par des dispositions législatives spécifiques :

Certaines administrations de l'Etat ont été dégagées de l'obligation de pourvoir certains de leurs emplois permanents par des fonctionnaires par des dispositions législatives autres que l'article 3 du statut général des fonctionnaires. Ces dispositions « dérogatoires » peuvent concerner des types de structures et/ ou des types d'emplois particuliers. On peut citer, par exemple, les emplois du Centre national de la Cinématographie, ceux de l'office français de l'immigration, mais aussi les emplois d'adjoints de sécurité de la police nationale (article L411-5 du code de la sécurité intérieure), les contractuels doctorants du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère de la Culture (article L412-2 du code de la recherche), les assistants de justice (article L227-1 du code de justice administrative), certains emplois des universités dotées de responsabilités et compétences élargies (L954-3 code de l'éducation), des établissements publics à caractère scientifique et technique (L432-2-1 du code de la recherche), les assistants d'éducation du ministère de l'Education nationale (L916-1 du code de l'éducation). S'y ajoutent également les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat.

Bien que recrutés sur des fondements légaux spécifiques, ces agents sont des agents contractuels de droit public auxquels les dispositions du décret du 17 janvier 1986 s'appliquent, au moins partiellement, sauf dispositions législatives contrares.

Par ailleurs, seule une disposition législative peut autoriser les administrations de l'Etat entrant dans le champ du titre II du statut général des fonctionnaires à recruter des agents contractuels régis par le code du travail (et donc de droit privé). Ces administrations emploient le plus souvent à la fois des fonctionnaires, des contractuels de droit public et des contractuels de droit privé. Il s'agit par exemple des structures suivantes : certaines agences sanitaires sous tutelle du ministère de la santé ; Pôle emploi ; le fonds de réserve pour les retraites ; le fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante ; le fonds de financement de la protection complémentaire de la couverture universelle ; le centre de liaisons européennes et internationales de la sécurité sociale ; les Voies Navigables de France ; la Caisse des dépôts et Consignations.

Enfin, on peut citer trois cas particuliers où des employeurs publics, régis par le titre II du statut général des fonctionnaires, emploient des agents sous un régime de droit privé : **les apprentis ; les intérimaires** qui ne sont pas des salariés des employeurs publics mais que les entreprises de travail temporaire recrutent dans les conditions du code du travail pour les mettre à disposition des employeurs publics (la dépense relève du titre III et non du titre II) ; **les « bénéficiaires de contrats aidés »** : ce sont des dispositions législatives spécifiques qui autorisent des employeurs publics à conclure, pour répondre à des besoins non satisfaits, des contrats de travail aidés dans les conditions du chapitre IV du titre III du livre 1er de la partie V du code du travail.

Les changements liés aux statuts et situations d'emploi : 3,8 % des salariés concernés entre 2010 et 2011

Parmi les salariés de la fonction publique ayant occupé un emploi principal aussi bien en 2010 qu'en 2011 (soit 5,5 millions d'agents²), on observe, à partir du fichier SIASP-Insee, un changement de statut ou de situation relatif à cet emploi principal dans 3,8 % des cas. Ce taux varie fortement en fonction des situations initiales d'emploi. Il atteint 24,8 % chez les bénéficiaires de contrats aidés et 14,1 % chez les non-titulaires (voir figure D.1-9). En revanche, les titulaires ne changent de statut que dans 0,7 % des cas, les militaires dans 1,2 % des cas et les autres catégories et statuts dans 2,2 % des cas.

Figure D.1-9 : Les changements de statut ou de situation d'emploi des salariés présents dans la fonction publique en 2010 et en 2011

Versant de départ (en 2010)	Statut en 2010	Effectifs des présents en 2010 et en 2011	Changement de statut ou de situation d'emploi		Statut ou situation d'emploi en 2011 (en %)						
			Effectif des agents ayant changé de statut entre 2010 et 2011	Répartition (en %)	Taux (en %)	Titulaires	Militaires et militaires volontaires	Non-titulaires	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés	Total
FPE	Titulaires	1 568 550	7 658	11,2	0,5		2,3	87,5	9,7	0,5	100,0
	Militaires et militaires volontaires	300 752	3 525	5,1	1,2	61,6		34,0	1,2	3,2	100,0
	Non-titulaires	379 482	46 906	68,4	12,4	40,5	0,7		5,7	53,1	100,0
	Autres catégories et statuts	186 778	2 028	3,0	1,1	38,2	0,2	57,8		3,8	100,0
	Bénéficiaires de contrats aidés	58 941	8 418	12,3	14,3	6,8	0,3	91,5	1,4		100,0
	Total	2 494 503	68 535	100,0	2,7	32,9	0,8	24,5	5,2	36,7	100,0
	... dont ayant changé de versant	16 251	7 681		47,3	29,8		51,6	13,1	5,5	100,0
... dont n'ayant pas changé de versant	2 478 252	60 854		2,5	33,3	0,9	21,1	4,2	40,6	100,0	
FPT	Titulaires	1 381 518	15 053	16,8	1,1		0,6	96,9	1,6	0,9	100,0
	Non-titulaires	367 899	51 307	57,4	13,9	81,9	0,9		5,9	11,4	100,0
	Autres catégories et statuts	57 355	3 403	3,8	5,9	16,8	0,6	70,5		12,0	100,0
	Bénéficiaires de contrats aidés	67 097	19 625	22,0	29,2	24,6	0,3	74,0	1,0		100,0
	Total	1 873 869	89 388	100,0	4,8	53,0	0,7	35,2	3,9	7,1	100,0
	... dont ayant changé de versant	15 191	5 456		35,9	18,0	11,5	24,2	8,3	38,1	100,0
	... dont n'ayant pas changé de versant	1 858 678	83 932		4,5	55,3		36,0	3,6	5,1	100,0
FPH	Titulaires	801 746	3 413	6,9	0,4		0,4	95,9	2,7	1,0	100,0
	Non-titulaires	197 540	34 989	70,9	17,7	94,5	0,3		1,5	3,7	100,0
	Autres catégories et statuts	112 502	2 403	4,9	2,1	35,9	0,7	63,0		0,4	100,0
	Bénéficiaires de contrats aidés	21 886	8 574	17,4	39,2	4,0	0,1	95,7	0,2		100,0
	Total	1 133 674	49 379	100,0	4,4	69,4	0,3	26,3	1,3	2,7	100,0
	... dont ayant changé de versant	9 618	3 487		36,3	25,7	4,1	53,3	4,0	12,9	100,0
	... dont n'ayant pas changé de versant	1 124 056	45 892		4,1	72,7		24,3	1,0	2,0	100,0
Ensemble des 3FP	Titulaires	3 751 814	26 124	12,6	0,7		1,1	94,0	4,1	0,8	100,0
	Militaires et militaires volontaires	300 752	3 525	1,7	1,2	61,6		34,0	1,2	3,2	100,0
	Non-titulaires	944 921	133 202	64,3	14,1	70,6	0,7		4,6	24,1	100,0
	Autres catégories et statuts	356 635	7 834	3,8	2,2	28,2	0,6	64,9		6,3	100,0
	Bénéficiaires de contrats aidés	147 924	36 617	17,7	24,8	15,7	0,3	83,1	0,9		100,0
	Total	5 502 046	207 302	100,0	3,8	50,3	0,6	29,6	3,7	15,9	100,0
	... dont ayant changé de versant	41 060	16 624		40,5	25,0	4,6	42,9	9,6	17,8	100,0
... dont n'ayant pas changé de versant	5 460 986	190 678		3,5	52,5	0,3	28,4	3,2	15,7	100,0	

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

Champ: salariés des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide), tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture: sur les 944 921 non-titulaires présents dans la fonction publique en 2010 et en 2011, 14,1 % ont changé de statut entre ces deux dates : parmi eux 70,6 % sont devenus des titulaires. Parmi les 16 251 agents présents dans la FPE en 2010 et dans un autre versant en 2011, 7 681 ont changé de statut entre ces deux dates (47,3 %) et 51,6 % de ces changements de statut sont effectués à destination de la catégorie des non-titulaires.

Un salarié sur deux ayant changé de statut ou de situation d'emploi est devenu agent titulaire

Parmi les 207 300 salariés de la fonction publique ayant connu un changement de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011, 64,3 % étaient non-titulaires en 2010, 17,7 % étaient bénéficiaires de contrats aidés, 12,6 % étaient titulaires, 3,8 % relevaient des autres catégories et statuts et 1,7 % étaient militaires. Dans 50 % des cas, les agents ayant changé de statut sont devenus titulaires.

133 200 agents non titulaires ont ainsi changé de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011 : 38,5 % étaient au départ des salariés de la FPT, 35,2 % des salariés de la FPE et 26,3 % des salariés de la FPH. Parmi ces non-titulaires, 71 % sont devenus titulaires et 24 % sont devenus bénéficiaires de contrats aidés. Les non-titulaires devenus titulaires, sont principalement en emploi dans le secteur communal en 2010 (34,5 % d'entre eux) ou dans les hôpitaux publics (31,3 %) (voir figure D.1-10). Les trois quarts des non-titulaires devenus bénéficiaires de contrats aidés en 2011, étaient en emploi dans les EPA de la FPE en 2010, essentiellement dans les EPLE rattachés aux ministères de l'enseignement. Il s'agit pour un peu plus des deux tiers d'entre eux de

²Ils ne sont pas forcément présents toute l'année, ni a fortiori au 31 décembre.

surveillants ou aides-éducateurs des établissements d'enseignement. La totalité des non-titulaires des EPLE devenus bénéficiaires de contrats aidés sur la période travaille toujours dans les EPLE rattachés aux ministères de l'enseignement en 2011.

En outre, 36 600 bénéficiaires de contrats aidés en 2010 ont changé de situation d'emploi en 2011 : un peu plus de la moitié travaillait dans la FPT et près d'un quart respectivement dans la FPE et dans la FPH. Parmi cette population, 83,1 % sont devenus des non-titulaires (on recense notamment parmi eux 9% d'assistants d'éducation) et 15,7 % des titulaires (voir figure D.1-9). Parmi les bénéficiaires de contrats aidés qui deviennent des non-titulaires, 44,7 % sont des agents du secteur communal, 23,5 % des agents des EPA des ministères (soit pour la quasi-totalité des agents des EPLE rattachés aux ministères de l'enseignement) et 20,1 % des agents des hôpitaux publics (voir figure D.1-10). Concernant ceux qui deviennent titulaires, huit agents sur dix sont des agents du secteur communal : la quasi-totalité n'a pas changé de catégorie hiérarchique lors du changement de statut (97 % sont restés des agents de catégorie C). Il s'agit vraisemblablement de salariés recrutés sans concours en catégorie C, cette filière de recrutement étant particulièrement développée dans la fonction publique territoriale.

Figure D.1-10 : Répartition des agents ayant changé de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011 selon le type d'employeur de départ (en %)

Type d'employeur de départ	Ensemble des agents ayant changé de statut ou de situation d'emploi	dont :					
		Titulaires devenus		Non-titulaires devenus		Bénéficiaires de contrats aidés devenus	
		non-titulaires ⁽¹⁾	titulaires	titulaires	bénéficiaires d'emplois aidés	titulaires	non-titulaires
Ministères	9,6	10,1	9,2	3,0	0,7	1,8	
EPA de la FPE	23,5	17,2	11,0	74,7	9,4	23,5	
Secteur communal	36,4	57,5	34,5	15,9	79,8	44,7	
Départements	5,4	1,6	7,7	1,4	4,1	2,9	
Régions	1,3	0,3	2,4	1,0	0,1	0,1	
Hôpitaux	20,3	10,6	31,3	2,4	3,8	20,1	
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées	2,7	2,1	2,9	0,9	1,8	6,2	
Autres établissements médico-sociaux	0,8	0,7	0,9	0,8	0,3	0,8	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
<i>Effectifs</i>	<i>207 302</i>	<i>24 558</i>	<i>94 062</i>	<i>32 053</i>	<i>5 751</i>	<i>30 431</i>	

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

Champ : salariés des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal au cours des années 2010 et 2011 (avec identifiant (NIR) valide), tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Il pourrait s'agir de situations de titulaires détachés sur des postes de contractuels.

Lecture : Parmi les bénéficiaires de contrats aidés devenus des agents non titulaires, 23,5 % étaient des agents des EPA de la FPE.

Par ailleurs, 26 100 agents titulaires ont changé de statut entre 2010 et 2011 : 57,6 % sont des titulaires de la FPT, 29,3 % et 13,1 % sont respectivement des titulaires de la FPE et de la FPH. Parmi cette population, la quasi-totalité est devenue non-titulaire. Il s'agit vraisemblablement de situations de titulaires détachés sur des postes de contractuels. Parmi ces titulaires, la majorité sont des agents du secteur communal (57,5 %) et des agents de catégorie C (56,7 %) mais un quart d'entre eux appartient à la catégorie A (y compris A+). Par ailleurs seul un quart d'entre eux a changé de catégorie hiérarchique lors du changement de statut.

Enfin, en ce qui concerne les militaires, ils sont peu nombreux à avoir changé de statut entre 2010 et 2011 (1,2 %) : parmi ceux ayant changé de statut, près des deux tiers sont devenus des titulaires et un peu plus d'un tiers des non-titulaires.

Le changement de statut est nettement plus fréquent lors d'un changement de versant employeur de la fonction publique

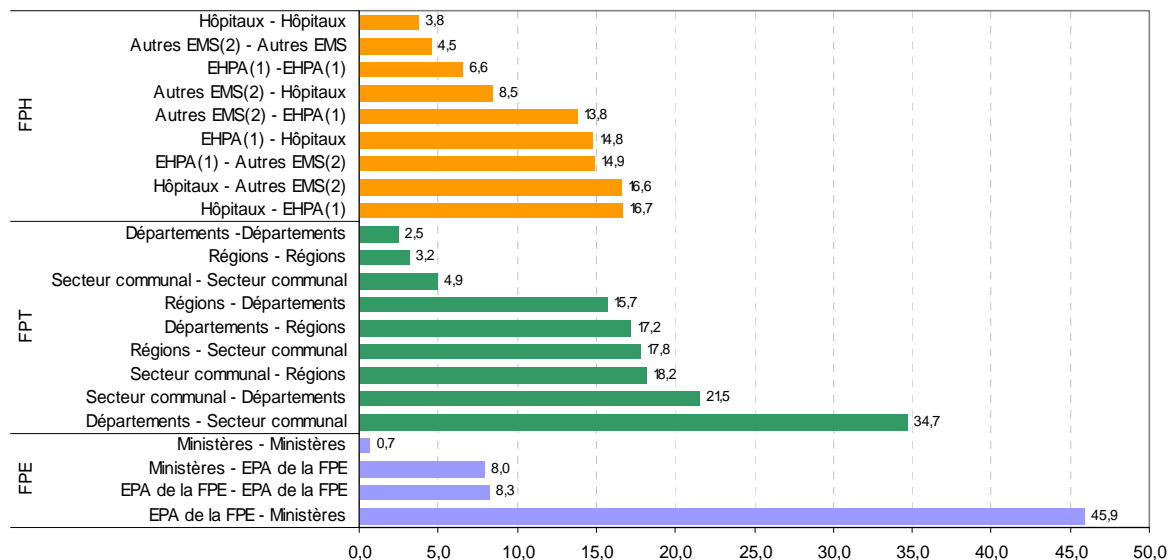
Seulement 0,7 % des salariés en emploi dans la fonction publique en 2010 et 2011 ont changé de versant employeur entre ces deux années³. Mobilité inter-fonctions publiques et changement de statut ou de situation d'emploi vont toutefois souvent de pair : 40,5 % des agents qui ont changé de versant de la fonction publique entre 2010 et 2011 ont également changé de statut quand c'est le cas de seulement 3,5 % des agents restés dans le même versant les deux années (voir figure D.1-9). La moitié des agents qui changent de statut sans changer de versant deviennent titulaires, contre un quart de ceux partis vers un autre versant. 28,4 % des agents qui changent de statut sans changer de versant deviennent non titulaires (contre 42,9 % de ceux ayant changé de statut et de versant) : il s'agit pour moitié de bénéficiaires de contrats aidés ainsi que d'agents titulaires - vraisemblablement en situation de détachement sur des postes de contractuels.

³ Les taux de mobilité inter-fonctions publiques affichés dans ce dossier portent sur un champ plus large que ceux publiés dans la fiche thématique 4-6 du Rapport annuel (travaux sur les mobilités). Les méthodologies retenues sont strictement identiques mais elle est appliquée ici à l'ensemble des 5,5 millions de salariés de la fonction publique, alors qu'elle s'applique aux seuls titulaires civils ayant une certaine quotité de temps de travail dans le cadre des travaux usuels sur les mobilités (voir Fiche thématique 4-6).

Les changements de statuts ou de situations d'emploi sont moins fréquents dans la FPE (2,7 %) que dans la FPT (4,8 %) ou dans la FPH (4,4 %), mais les agents qui quittent la FPE changent plus souvent de statut (47,3 %) que ceux qui quittent la FPT (35,9 %) ou la FPH (36,3 %) (voir figure D.1-9).

A noter cependant que 45,9 % des agents qui ont quitté, au sein de la FPE, un EPA en 2010 pour rejoindre un ministère en 2011, ont également changé de statut (voir figure D 1-11). Par ailleurs, au sein de la FPT, le taux de changement de statut ou de situation d'emploi est le plus élevé chez les agents des départements qui partent vers le secteur communal : 34,7 % d'entre eux ont changé de statut. Au sein de la FPH, les taux de changement de statut les plus élevés s'observent chez les agents des hôpitaux publics qui partent vers les établissements d'hébergement pour personnes âgées et vers les autres établissements médico-sociaux : respectivement 16,7 % et 16,6 %.

Figure D.1-11 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011 en fonction du changement de catégorie d'employeur au sein de chaque versant



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

Champ : salariés des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide), tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Parmi les agents présents dans les ministères à la fois en 2010 et en 2011, 0,7 % d'entre eux a changé de statut ou de situation d'emploi. Parmi les agents présents dans les ministères en 2010 et dans un EPA de la FPE en 2011, 8,0 % d'entre eux ont changé de statut ou de situation d'emploi.

(1) Etablissements d'hébergement pour personnes âgées.

De fréquentes transitions entre contrat aidé et emploi non titulaire

Les salariés de la FPH qui bénéficient de contrats aidés sont ceux qui changent le plus fréquemment de situation d'emploi : 39,2 % contre 29,2 % dans la FPT et 14,3 % dans la FPE (voir figure D.1-9). Lorsqu'ils changent de situation d'emploi, 91,5 % des bénéficiaires de contrats aidés de la FPE et 95,7 % de ceux de la FPH deviennent non-titulaires contre 74 % de ceux de la FPT. Dans la FPT – où la part des recrutements sans concours atteint 62,6 % en 2011 –, 25 % des bénéficiaires de contrats aidés en 2010 deviennent en outre titulaires en 2011, contre seulement 7 % dans la FPE et 4 % dans la FPH. C'est dans la FPH également que les non-titulaires changent le plus fréquemment de statut : 17,7 % d'entre eux contre respectivement 13,9 % et 12,4 % de ceux de la FPT et de la FPE. Ils deviennent titulaires pour 94,5 % d'entre eux dans la FPH et 81,9 % d'entre eux dans la FPT, contre seulement 40,5 % d'entre eux dans la FPE. Dans ce versant en effet, un peu plus de la moitié des non-titulaires ayant changé de statut devient bénéficiaire d'un contrat aidé : il s'agit pour 85,5 % d'entre eux de surveillants ou d'aides-éducateurs dans des établissements d'enseignement.

Quel que soit le versant de départ, les titulaires ayant changé de statut deviennent des non-titulaires dans la plupart des cas : 87,5 % dans la FPE, 96,9 % dans la FPT et 95,9 % dans la FPH.) Il pourrait s'agir de situations de titulaires détachés sur des postes de contractuels.

Les femmes et les jeunes changent plus fréquemment de statut quel que soit le versant de la fonction publique

Quelle que soit la situation de départ, les femmes changent plus fréquemment de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011. Elles sont 5,2 % et 4,6 % à changer de situation d'emploi respectivement dans la FPT et la FPH contre 3,1 % des femmes présentes dans la FPE en 2010 (voir figure D 1-12). Par ailleurs, le taux de

changement de statut décroît avec l'âge quel que soit le statut de départ. Il est plus fréquent avant 30 ans : dans la FPE 9,7 % et 6,2 % des agents âgés respectivement de 16 à 24 ans et de 25 à 29 ans ont changé de statut entre 2010 et 2011. Ces taux sont un peu plus élevés chez les agents de la FPT et de la FPH appartenant aux mêmes tranches d'âges. Les taux sont très élevés chez les bénéficiaires de contrats aidés notamment chez ceux de la FPH et de la FPT pour toutes les tranches d'âge : autour des taux moyens de 39,2 % et 29,2 % respectivement dans la FPH et la FPT.

En lien avec le fort taux de changement de situation d'emploi chez les bénéficiaires de contrats aidés, les agents de catégorie C des fonctions publiques territoriale et hospitalière changent plus fréquemment de statut ou de situation d'emploi : respectivement 5,2 % et 5,5 %. Dans la FPE, ce sont en revanche les agents de catégorie B qui changent plus fréquemment de statut ou de situation d'emploi (5,0 %).

Parmi les agents des EPA de la FPE, 10,0 % ont changé de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011. Ils sont suivis par les agents des établissements d'hébergement pour personnes âgées qui sont 7,2 % à changer de statut. Ceux du secteur communal et des hôpitaux publics viennent en troisième et quatrième positions avec des taux de changement de statut respectifs de 5,3 % et 4,1 %.

Figure D.1-12 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en fonction des caractéristiques des agents et du versant de la fonction publique de départ (en %)

	Ensemble des salariés 3 FP						FPE						FPT					FPH				
	Titulaires	Militaires et militaires volontaires	Non-titulaires	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés	Total	Titulaires	Militaires et militaires volontaires	Non-titulaires	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés	Total	Titulaires	Non-titulaires	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés	Total	Titulaires	Non-titulaires	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés	Total
Sexe																						
Femmes	0,7	1,8	14,7	2,3	24,1	4,2	0,4	1,8	12,5	1,2	13,5	3,1	1,2	14,5	4,4	30,9	5,2	0,4	18,6	2,5	39,6	4,6
Hommes	0,7	1,1	12,5	2,0	26,3	3,1	0,6	1,1	11,5	0,9	18,4	2,3	0,9	12,9	16,8	27,2	4,1	0,3	14,6	1,7	37,1	3,5
Age																						
16 à 24 ans	1,2	1,4	16,8	16,4	29,1	12,4	1,2	1,4	21,5	13,5	17,8	9,7	1,8	11,9	22,7	30,9	14,0	0,8	18,5	5,7	37,7	15,2
25 à 29 ans	0,7	1,1	18,1	4,2	29,0	7,4	0,7	1,1	16,3	4,7	19,8	6,2	1,0	17,4	39,5	32,8	9,7	0,5	23,0	1,9	41,7	7,5
30 à 39 ans	0,5	1,1	14,7	2,0	24,6	3,6	0,3	1,1	11,9	1,2	16,2	2,5	1,0	16,0	8,2	29,1	5,0	0,3	18,6	2,3	40,6	4,0
40 à 49 ans	0,6	1,2	12,5	1,1	24,3	2,6	0,4	1,2	7,8	0,4	13,8	1,6	1,1	14,9	2,3	29,0	3,7	0,3	16,8	2,0	42,2	2,7
50 à 59 ans	0,7	1,0	8,1	0,7	19,3	1,9	0,5	1,0	5,6	0,2	8,5	1,2	1,1	10,6	1,1	25,4	2,8	0,5	7,6	1,5	35,6	1,7
60 ans et plus	2,0	15,4	3,5	1,5	16,6	2,3	1,7	15,4	2,6	0,7	7,1	1,8	2,2	4,9	0,7		2,9	3,2	2,3	2,3	22,7	2,8
Catégorie hiérarchique																						
A+	1,2	2,0	9,0	n.s.		1,9	1,2	2,0	9,0	n.s.		1,9										
A	0,5	1,0	5,5	1,5		1,2	0,4	1,0	5,1	0,8		0,9	1,4	6,5	37,8		3,0	0,6	6,1	1,9		1,7
B	0,5	0,9	21,1	2,8		4,2	0,4	0,9	25,3	2,7		5,0	0,6	9,8	n.s.		2,7	0,5	24,4	n.s.		3,8
C	0,8	1,8	14,6	3,9	24,8	5,0	0,5	1,8	8,7	1,7	14,3	3,8	1,1	16,2	4,9	29,2	5,2	0,3	16,5	22,2	39,2	5,5
Employeur de départ																						
Ministères	0,2	1,1	9,6	1,0	30,2	1,0	0,2	1,1	9,6	1,0	30,2	1,0										
EPA de la FPE	3,0	15,3	13,2	7,8	13,7	10,0	3,0	15,3	13,2	7,8	13,7	10,0										
Secteur communal	1,4		12,8	12,2	30,0	5,3							1,4	12,8	12,2	30,0	5,3					
Départements	0,2		19,5	1,2	20,8	3,1							0,2	19,5	1,2	20,8	3,1					
Régions	0,1		20,3	19,4	17,4	3,5							0,1	20,3	19,4	17,4	3,5					
Hôpitaux	0,4		19,0	2,0	40,1	4,1												0,4	19,0	2,0	40,1	4,1
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées	1,0		13,5	14,0	36,6	7,2												1,0	13,5	14,0	36,6	7,2
Autres établissements médico-sociaux	0,9		9,1	4,7	37,0	5,0												0,9	9,1	4,7	37,0	5,0
Total	0,7	1,2	14,0	2,2	24,8	3,8	0,5	1,2	12,1	1,1	14,3	2,7	1,1	13,9	5,9	29,2	4,8	0,4	17,7	2,1	39,2	4,3

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

Champ: salariés des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide), tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture: 12,5 % des hommes présents dans la FPE au cours de 2010 en tant que non-titulaires et toujours présents dans la fonction publique au cours de 2011 ont changé de statut ou de situation d'emploi.

n.s. : non significatif pour les totaux inférieurs à 50 ou pour un nombre d'agents ayant changé de statut inférieur à 5.

La catégorie hiérarchique, l'âge et le type d'employeur de départ impactent fortement les probabilités de changement de statut ou de situation d'emploi

Une modélisation du type toutes choses égales par ailleurs permet d'analyser l'impact propre des différentes caractéristiques des agents sur le fait de connaître un changement de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011 et de s'affranchir ainsi des effets de structure (voir figure D.1-13).

La modélisation confirme certains constats descriptifs. Par rapport aux titulaires, les bénéficiaires de contrats aidés (voir figure D.1-13, modèle 1) ont, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité la plus élevée de changer de statut ou de situation d'emploi. Quelle que soit la situation de départ l'effet du genre sur la probabilité de connaître un changement de ce type est également confirmé : le fait d'être une femme impacte positivement mais faiblement la probabilité de changer de situation d'emploi entre 2010 et 2011, toutes choses égales par ailleurs. L'âge influence négativement la probabilité de changer de statut ou de situation d'emploi et son impact est plus prononcé chez les non-titulaires.

Un agent de catégorie B a, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité plus élevée de connaître un changement de statut ou de situation d'emploi que les agents des autres catégories (voir figure D.1-13,

modèle 1). Ce constat général s'observe chez les agents non-titulaires et les agents des autres catégories et statuts (voir figure D.1-13, modèles 3 et 5). Appliquée à la seule population des titulaires (voir figure D.1-13, modèle 2), cette approche donne des résultats légèrement différents : la probabilité de changer de statut d'un titulaire de catégorie B est plus élevée que celle d'un titulaire de catégorie A+, mais plus faible que celle d'un titulaire de catégorie A, toutes choses égales par ailleurs.

Pour les titulaires, être agent d'un EPA de la FPE ou du secteur communal augmente fortement la probabilité de changer de statut. Pour les non-titulaires, c'est l'occupation d'un emploi dans une région ou un département qui augmente le plus la probabilité de changer de statut ou de situation d'emploi, toutes choses égales par ailleurs et pour les bénéficiaires de contrats aidés, le fait de travailler dans les hôpitaux ou dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées.

Figure D.1-13 : Impacts des caractéristiques des agents de la fonction publique sur la probabilité de changer de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011

	Ensemble (modèle 1)	Titulaires (modèle 2)	Non-titulaires (modèle 3)	Bénéficiaires de contrats aidés (modèle 4)	Autres catégories et statuts (modèle 5)	Militaires et militaires volontaires (modèle 6)
Constante	-5,00***	-6,72***	-1,51***	-0,89***	-3,55***	-4,82***
Sexe						
Femmes	0,06***	0,07***	0,09***	0,09***	0,08***	0,35***
Hommes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Age						
16 à 24 ans	0,20***	0,79***	n.s.	-0,03*	1,22***	-0,12**
25 à 29 ans	0,29***	0,43***	0,21***	0,14***	0,70***	-0,17***
30 à 39 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
40 à 49 ans	-0,17***	n.s.	-0,20***	-0,05***	-0,73***	0,16***
50 à 59 ans	-0,42***	0,21***	-0,66***	-0,35***	-1,21***	-0,34***
60 ans et plus	-0,35***	1,05***	-1,47***	-0,45***	-0,55***	n.s.
Catégorie hiérarchique						
A+	-0,10***	-0,38***	-0,74***		n.s.	0,89***
A	-0,97***	0,45***	-1,46***		-0,83***	0,18***
B	Réf.	Réf.	Réf.		Réf.	Réf.
C	-0,34***	n.s.	-0,43***		-1,01***	0,74***
Indéterminé	-0,55***	1,52***	-0,77***		-1,35***	n.s.
Employeur de départ						
Ministères	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
EPA de la FPE	0,52***	2,90***	0,18***	-0,95***	1,73***	2,36
Secteur communal	0,74***	2,17***	0,10***	0,06n.s.	2,32***	
Départements	0,61***	0,09*	0,63***	-0,44***	0,70***	
Régions	0,89***	-0,31***	0,81***	-0,64***	2,08***	
Hôpitaux	0,70***	0,84***	0,40***	0,48***	0,50***	
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées	0,73***	1,90***	0,08***	0,34***	3,11***	
Autres établissements médico-sociaux	0,23***	1,74***	-0,40***	0,38***	2,02***	
Statut ou situation d'emploi de départ						
Titulaires	Réf.					
Militaires et militaires volontaires	0,69***					
Non-titulaires	2,90***					
Autres catégories et statuts	1,62***					
Bénéficiaires de contrats aidés	3,58***					
Nombre d'observations	5 502 046	3 751 814	944 921	147 924	356 635	300 752

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

Champ : salariés des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide), tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

n.s. : le coefficient estimé est non significatif.

*** : significatif au seuil de 1 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; * : significatif au seuil de 10 %.

(1) Coefficients des variables explicatives dans la régression logistique. Un coefficient de signe positif (respectivement négatif), indique que l'on est en présence d'un facteur qui accroît (respectivement réduit) par rapport à la modalité de référence, la probabilité, pour un agent de connaître un changement de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011, toutes choses égales par ailleurs.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être une femme dans la FPT accroît la probabilité de changer de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011.

Encadré 2 : les changements liés aux statuts et aux situations d'emploi - Définitions et méthodes

Changement de statut ou de situation d'emploi : le taux de changement de statut (ou de situation d'emploi) est calculé comme le rapport entre les agents présents dans un emploi principal en 2010 et en 2011 et ayant changé de statut ou de situation d'emploi entre ces deux années sur le total des agents présents dans un emploi principal en 2010 et en 2011. Le calcul du taux de changement de statut ou de situation d'emploi est basé sur la nomenclature de référence harmonisée suivante : titulaires, militaires et militaires volontaires, non-titulaires, autres catégories et statuts, bénéficiaires de contrats aidés.

Source et champs :

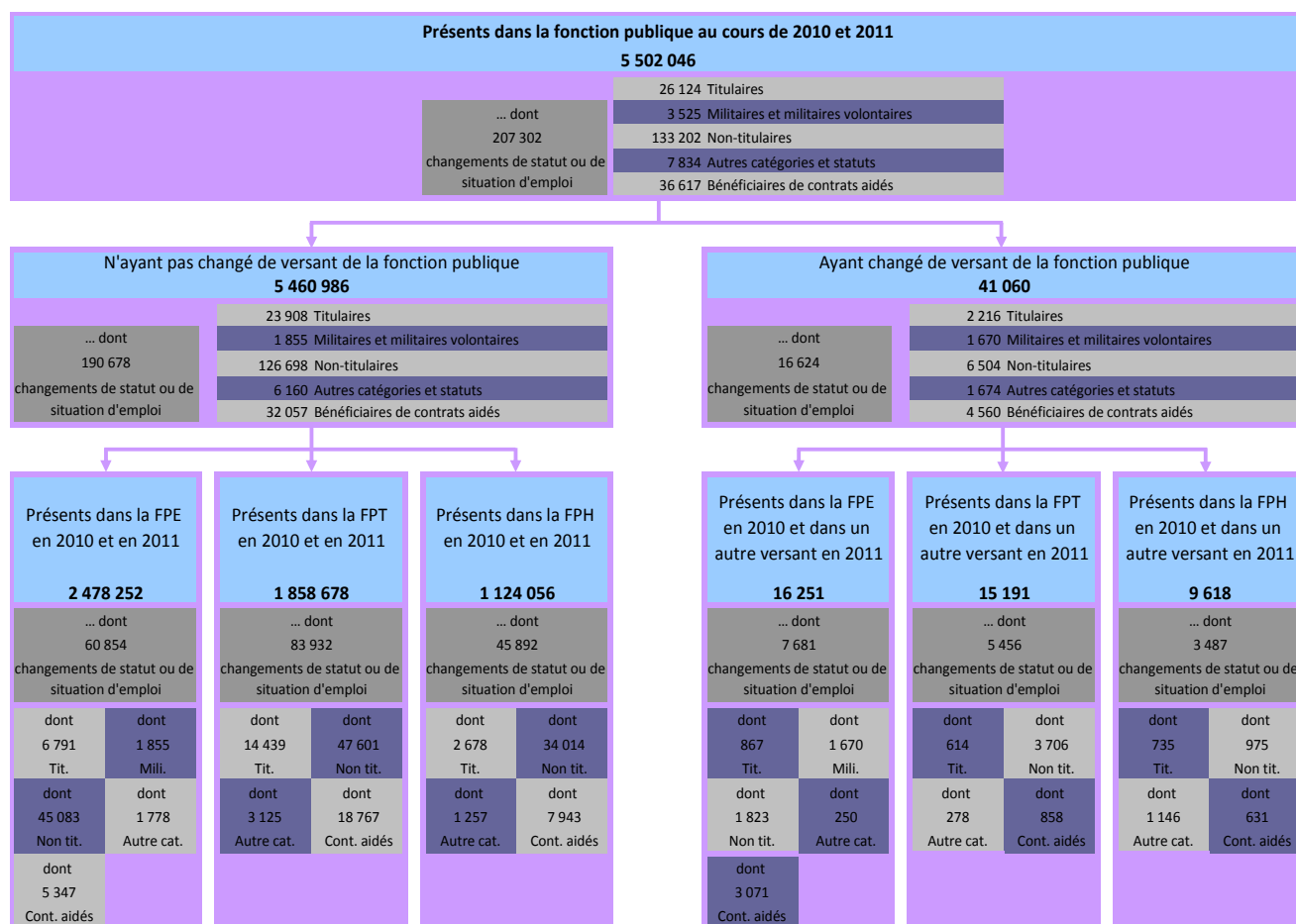
Les données sont établies à partir du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees, depuis l'exercice 2009. Cette source rend désormais possible un suivi homogène et sans double compte de l'emploi et des salaires dans les trois versants de la fonction publique (fonction

publique de l'Etat, territoriale et hospitalière). Cette source offre également la possibilité d'estimer le nombre d'agents qui changent de statut ou de situation d'emploi au sein du même versant de la fonction publique ou lors d'un départ vers un autre versant.

L'analyse des changements de statut ou de situation d'emploi à partir de SIASP-Insee est basée sur les agents de la fonction publique présents dans **un emploi principal annuel au cours des années 2010 et 2011 avec un identifiant valide**. Ils ne sont pas forcément présents toute l'année, ni a fortiori au 31 décembre. Le champ utilisé dans cette partie pour l'évaluation des changements de statut est donc différent du champ de la première partie de l'étude (présents au 31 décembre 2011) ainsi que du champ de la troisième partie (présents les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années).

Sachant qu'un salarié pourrait occuper un ou plusieurs postes de travail, le poste principal annuel du salarié est le poste qui a le plus fort salaire net parmi les postes non annexes triés par salaire net décroissant.

Schéma illustratif des changements de statut ou de situation d'emploi en fonction des versants de départ et de destination



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

Champ: salariés des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide), tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Cette ventilation par statut ou situation d'emploi permet un suivi des salaires sur des populations plus homogènes d'agents

Jusqu'à présent, la ventilation par statut des agents de la fonction publique (du moins dans la fonction publique de l'État et la territoriale) pour le suivi des salaires se limitait⁴ à considérer deux populations : les titulaires d'une part et, d'autre part, l'ensemble des autres agents, regroupés alors sous la dénomination de « non-titulaires », prêtant à confusion.

Bien que regroupant des salariés ayant pour caractéristique commune de ne pas être titulaires de la fonction publique, ce regroupement avait toutefois vocation à être désagrégé afin de distinguer des populations de

⁴ Il faut rappeler également que l'analyse actuelle des salaires ne couvre pas encore la population des militaires dans la FPE, ni celle des assistants maternels et familiaux dans la FPT, ni celle des agents des établissements sociaux et médico-sociaux dans la FPH.

salariés plus homogènes en matière de statuts et de caractéristiques salariales. Ainsi, les avancées accomplies en matière d'identification des salariés par statut permettent d'ores et déjà d'aborder sous un angle plus pertinent l'étude des salaires des agents qui ne sont pas titulaires, avec pour perspective d'assurer ensuite un suivi des rémunérations de ces différentes populations de manière plus détaillée dès lors que les travaux d'expertise en cours liés à la source SIASP-Insee auront totalement abouti.

Sur le champ retenu pour l'analyse des salaires⁵, il est désormais possible de distinguer de façon spécifique et harmonisée les non-titulaires dans chacun des versants de la fonction publique. Le salaire mensuel net moyen de ces agents est ainsi inférieur à celui des titulaires dans chacun des versants (voir figure D.1-14), en lien notamment avec le fait qu'ils relèvent plus souvent de la catégorie C (voir *supra*) et qu'ils sont en moyenne plus jeunes.

Les agents regroupés dans les « autres catégories et statuts » relèvent de contrats particuliers qui correspondent à des situations spécifiques à chaque versant. Dans la fonction publique de l'État, il s'agit majoritairement des enseignants et des documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contrat et des ouvriers d'État dans une moindre mesure. Dans les collectivités locales, cette catégorie regroupe actuellement les apprentis et les PACTE puisque les assistants maternels et familiaux sont à ce stade exclus du champ retenu pour le suivi des salaires. Enfin, sur le champ partiel du secteur hospitalier public (SHP), cette catégorie correspond quasi-exclusivement aux médecins, lesquels faisaient d'ores et déjà l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre de l'analyse des salaires. Hormis les médecins qui perçoivent un salaire net mensuel moyen supérieur à celui des titulaires, les agents relevant des « autres catégories et statuts » perçoivent dans les autres versants de la fonction publique un salaire mensuel net moyen voisin de celui des titulaires.

Enfin, il est désormais possible de distinguer clairement les bénéficiaires de contrats aidés dans la FPE et la FPT, cette distinction étant d'ores et déjà effectuée dans les établissements publics hospitaliers. Il s'avère que ces salariés perçoivent des salaires moyens plus faibles que les autres agents, avec des niveaux équivalents dans la FPE et la FPT.

Figure D.1-14 : Salaires nets mensuels moyens (*) par statut ou situation d'emploi dans les trois fonctions publiques en 2011

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		Secteur hospitalier public (SHP)	
	Structure des effectifs (en %)	Salaire mensuel net moyen	Structure des effectifs (en %)	Salaire mensuel net moyen	Structure des effectifs (en %)	Salaire mensuel net moyen
Titulaires	74,4	2 586	79,9	1 886	77,0	2 050
Agents non-titulaires	14,6	1 989	17,3	1 622	15,0	1 536
Autres catégories et statuts	8,5	2 238	0,4	1 818	8,0	5 011
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,5	2 466	97,7	1 839	100,0	2 208
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	1 150	2,3	1 159		
Ensemble y compris bénéficiaires de contrats aidés	100,0	2 434	100,0	1 823		

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Cette avancée en matière de distinction des statuts ou des situations d'emploi des salariés de la fonction publique conduit à une meilleure compréhension des écarts de salaires en termes de niveaux mais également en termes de dynamique d'évolution, en particulier dans la fonction publique de l'État dont il sera question à ce stade, avant extension de ce type de travaux aux deux autres versants.

Les dynamiques salariales sont clairement différentes selon les statuts ou situations d'emploi dans la FPE

L'évolution du salaire moyen par tête (SMPT) est un indicateur qui ne reflète pas seulement les évolutions de rémunération : il est également affecté par les changements intervenant sur la période dans la structure des qualifications, et par l'effet des entrées-sorties (recrutements et départs). L'analyse des évolutions de salaires selon ces statuts ou situations d'emploi gagne ainsi en pertinence.

Dans la FPE, les agents titulaires ainsi que ceux relevant des « autres catégories et statuts » ont des profils d'évolution salariale assez proches (voir figure D.1-15), l'évolution du salaire net moyen de ces derniers étant

⁵ Pour la FPE : agents civils des ministères et des établissements publics, hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés ; pour la FPT : salariés des collectivités locales, hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés ; pour le SHP : Salariés ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), hors stagiaires, élèves et bénéficiaires de contrats aidés.

toutefois un peu plus faible entre 2010 et 2011, en lien avec une baisse plus marquée de leurs effectifs. Mais les changements liés à la structure de qualification (corps, grades et échelons) contribuent de façon comparable - et relativement modérée - à l'évolution du salaire net moyen pour ces deux catégories d'agents (0,6 point sur 1,9 % d'évolution du SMPT en euros courants pour les titulaires ; 0,4 point sur 1,2 % pour les agents relevant des autres catégories et statuts).

En outre, ces deux populations sont présentes en emploi dans des conditions stables au cours du temps : que ce soit parmi les titulaires ou parmi les agents relevant des autres catégories et statuts, on observe près de sept agents sur dix présents les deux années complètes consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail. Les évolutions de salaires de ces salariés « présents-présents » sur la période 2010-2011 sont en outre identiques (+ 3,0 % en euros courants).

En ce qui concerne les agents non titulaires de la FPE, leur salaire net moyen évolue de façon très dynamique en 2011 (+ 6,9 % en euros courants) : le renouvellement est important chez cette population d'une année sur l'autre et la structure de qualification y est déformée en faveur des plus qualifiés. En effet, à structure de qualification constante, l'évolution du salaire net moyen de cette catégorie évolue au même rythme que chez les titulaires. Seul un agent non titulaire sur trois a travaillé 24 mois consécutifs en 2010 et en 2011 chez le même employeur avec la même quotité : ces non-titulaires ont alors bénéficié d'évolutions salariales moyennes relativement dynamiques (+ 3,9 % en euros courants).

Quant aux bénéficiaires de contrats aidés, dont les effectifs ont sensiblement augmenté entre 2010 et 2011 dans la FPE (+ 34,9 %), leur salaire net moyen diminue de 4,1 % en euros courants sur la période. Le renouvellement est extrêmement important au sein de cette catégorie de salariés, puisque seul un bénéficiaire de contrat aidé sur vingt est présent les deux années complètes consécutives, chez le même employeur, avec la même quotité de travail. Dans ce cas qui s'avère peu fréquent, l'évolution de la rémunération est positive mais plutôt faible (+1,3 % en euros courants).

Figure D.1-15 : Salaires nets mensuels moyens (*) par statut ou situation d'emploi dans la FPE en 2011

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)			Salaires nets de prélèvements (en euros courants)		Évolution 2010/2011 (en %) (en euros courants)			RMPP nette 2010/2011 (1)	
	structure des effectifs 2011 (en %)	2011 (en milliers)	évolution 2010/2011 (en %)	2010	2011	Salaires moyens	À structure constante	effet de structure	Proportion des agents de 2010 présents en 2011 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)
Ensemble	100,0	2 043,1	-0,3	28 623	29 207	2,0	1,2	0,8	62,9	3,0
Titulaires	74,4	1 520,8	-0,7	30 466	31 036	1,9	1,3	0,6	69,7	3,0
Non-titulaires	14,6	299,0	-1,8	22 321	23 864	6,9	1,3	5,6	32,4	3,9
Autres catégories et statuts	8,5	172,8	-2,1	26 534	26 862	1,2	0,8	0,4	68,7	3,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,5	1 992,6	-1,0	28 888	29 598	2,5	1,2	1,2	63,9	3,0
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	50,5	34,9	14 389	13 794	-4,1	3,7	-7,8	5,2	1,3

Source : SIASP, Insee ; Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques

Champ : France entière, tous statuts et situations d'emploi (hors militaires), y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

L'analyse des caractéristiques statutaires des agents s'appuie donc désormais sur une nomenclature de référence, harmonisée sur les trois versants de la fonction publique. Cette dernière permet d'ores et déjà d'enrichir et d'affiner les analyses statistiques, en termes de caractéristiques démographiques, d'affectation et de localisation, de mobilité et notamment de devenir professionnel et enfin de suivi des salaires. Ces travaux ont vocation à être poursuivis au-delà de cette première étape pour mieux rendre compte de la diversité des statuts et des situations d'emploi des salariés de la fonction publique et comparer leurs situations y compris dans le temps.

En particulier, dans le cadre des engagements pris dans le volet statistique du protocole d'accord de mars 2011 portant sur la « Sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique », de nouvelles pistes d'amélioration sont attendues : une appréhension spécifique des populations de non-titulaires, aussi bien en effectifs physiques qu'en volume de travail annualisé ; une comparaison systématique des conditions d'emploi, de rémunération et de travail entre titulaires et non-titulaires ; une meilleure connaissance des caractéristiques spécifiques aux non-titulaires (type de contrat, durée, récurrence, motifs de recrutement et de départ,...).

Bibliographie

- DOROTHEE, O, LE FALHER, P et TREPPOZ, M (2013) « Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2011 » Vue 1.2 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2013*, DGAFP, La Documentation française.
- ERNST, E et DOROTHEE, O (2013) « L'emploi dans la fonction publique en 2011 : baisse dans la fonction publique de l'État, hausse globale dans le versant hospitalier ». Insee Première n°1460, juillet.
- POULIQUEN, E, BESSON, L et LOQUET, J (2013) « Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011 », Vue 3.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2013*, DGAFP, La Documentation française.
- LAPINTE, A (2011), « La situation en 2007 des non-titulaires présents dans la fonction publique de l'État en 2003 » Dossier 1.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2010-2011*, DGAFP, La Documentation française.
- Dossier « Les 30 ans du statut général de la fonction publique » (2013), Les Cahiers de la fonction publique n° 329, janvier-février

**2- L'exposition aux risques
professionnels dans la fonction
publique :
une première analyse par métier
à partir de l'enquête SUMER
2009-2010**

Dossier 2

L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique : une première analyse par métier à partir de l'enquête SUMER 2009-2010

Emma Davie
DGAFP¹

Les risques professionnels sont souvent attachés à des métiers spécifiques. Dans le cadre de l'enquête SUMER 2009-2010 menée pour la première fois dans les trois versants de la fonction publique, de grandes familles de métiers ont été identifiées et analysées sous l'angle des conditions de travail et des risques associés.

Les agents des familles de métiers « Espaces verts et paysages », « Entretien et maintenance », « Services à la personne, restauration » et « Soins » font fréquemment face à des contraintes physiques intenses, tandis que ceux des familles « Finances publiques » et « Administration » sont fréquemment confrontés au travail prolongé sur écran. Dans les familles « Soins » et « Services à la personne, restauration », les agents sont particulièrement exposés aux produits chimiques et agents biologiques. Les familles « Soins » et « Sécurité, défense » sont les plus concernées par les contraintes horaires. Elles sont également confrontées à des contraintes de rythme, de même que la famille « Technique, informatique, transport ».

Les tensions et agressions dans les rapports avec le public sont plus fréquentes dans la fonction publique que dans le secteur privé et touchent en particulier les familles de métiers « Sécurité, défense », « Soins » et « Action sociale ». Les familles « Soins » et « Action sociale » sont également particulièrement exposées aux comportements hostiles dans le cadre du travail, tout comme la famille « Sport et loisirs, animation, culture ».

La tension au travail apparaît plus fréquente dans les familles « Finances publiques » et « Sport et loisirs, animation, culture ».

Au total, 8 agents de la fonction publique couverts par l'enquête SUMER 2009-2010 sur 10 déclarent un état de santé bon ou très bon même si près d'un quart d'entre eux déclare que leur travail a une influence plutôt négative sur leur santé.

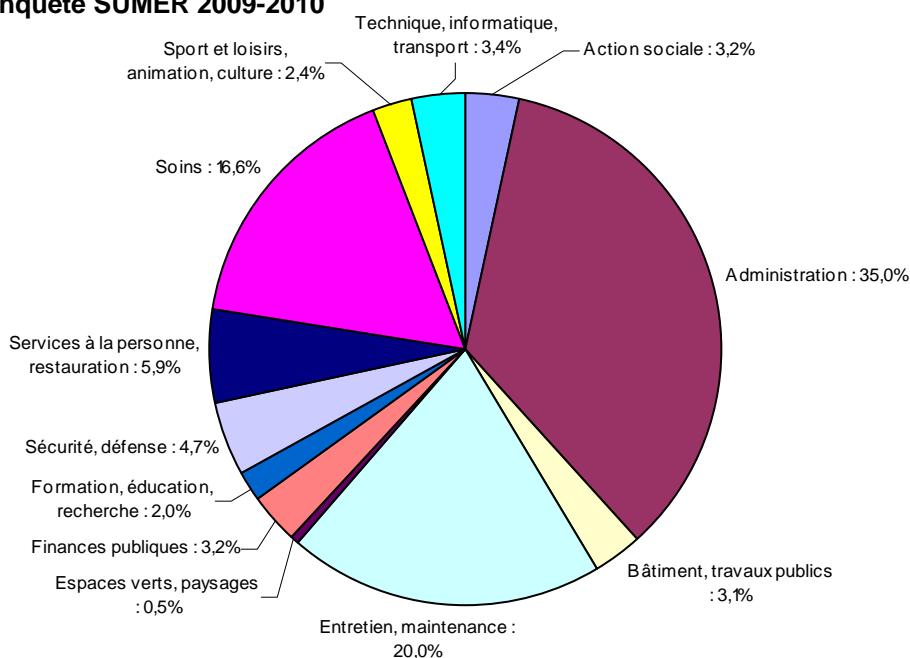
L'enquête Surveillance médicale des risques professionnels (SUMER) (*voir Encadré 1*) a été réalisée pour la première fois en 2009-2010 dans les trois versants de la fonction publique - Etat (FPE), territoriale (FPT), hospitalière (FPH) - dans le cadre de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. L'enquête couvre en effet pour la première fois la FPT et environ 40% des agents de la FPE (le ministère de la Justice, les ministères sociaux et les enseignants de l'Education nationale n'étant pas inclus). Elle permet d'obtenir des résultats homogènes dans le domaine de la santé au travail entre les différents versants de la fonction publique et le secteur privé et d'étudier de façon approfondie l'exposition aux risques professionnels et les conditions de travail des agents, notamment par famille de métiers.

Comme les premiers résultats de l'enquête SUMER 2009-2010 l'ont d'ores et déjà montré, les expositions aux risques professionnels varient sensiblement d'un versant de la fonction publique à l'autre, selon le risque considéré ; mais au-delà des versants de la fonction publique, les risques professionnels sont souvent spécifiques de métiers.

Dans le cadre de cette étude, des grandes familles de métiers de la fonction publique, de tailles différentes, ont été constituées en s'appuyant sur les nomenclatures d'emplois et de métiers existantes (*voir Encadré 2*) et onze d'entre elles ont pu être distinguées pour cette exploitation de l'enquête SUMER 2009-2010 : Action sociale ; Administration ; Bâtiment et travaux publics ; Entretien et maintenance ; Espaces verts et paysages ; Finances publiques ; Formation, éducation et recherche ; Sécurité et défense ; Services à la personne et restauration ; Soins ; Sport et loisirs, animation et culture ; Technique, informatique et transport (*voir Figure D 2.1*). Compte tenu du champ de l'enquête, deux points essentiels sont à retenir : la famille Formation, éducation et recherche n'est que très imparfaitement appréhendée en raison de la non couverture des enseignants du ministère de l'Education nationale ; aucun des agents enquêtés ne relève de la famille « Justice ».

¹ Département des études et des statistiques.

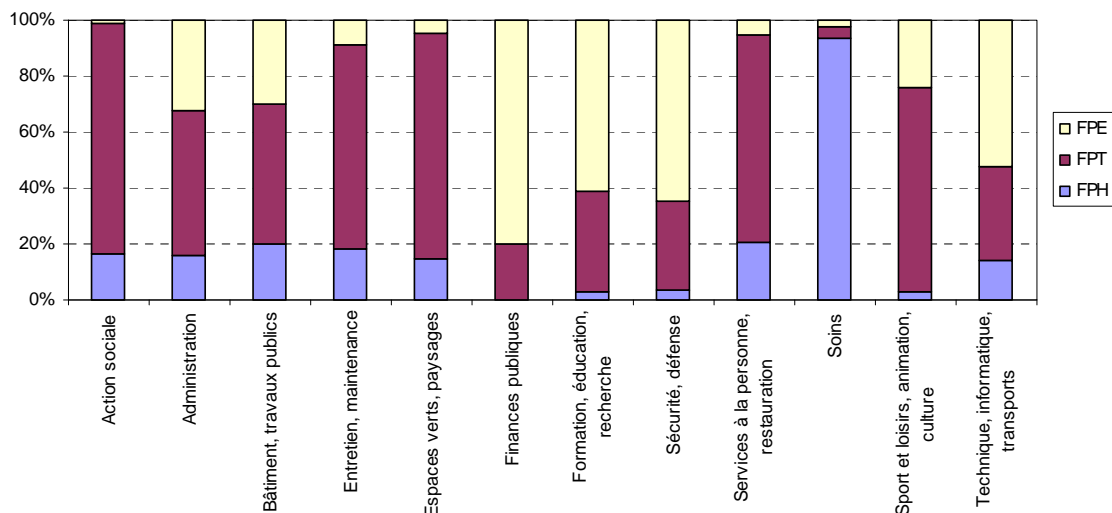
Figure D 2.1 : Répartition des agents de la fonction publique par familles de métiers identifiées dans l'enquête SUMER 2009-2010 (en %)



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.
 Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.
 FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Certains métiers sont transversaux et présents significativement dans les trois versants de la fonction publique comme les métiers du « Bâtiment, travaux publics » ou de l' « Administration ». En revanche, pour la plupart, les familles de métiers sont plutôt spécifiques d'un versant (voire de deux). Ainsi, les familles de métiers « Espaces verts et paysages » et « Action sociale » concernent plutôt la FPT, les familles « Sécurité, Défense » ou « Finances publiques » plutôt la FPE, et la famille « Soins » surtout la FPH (voir Figure D 2.2). Dans le cadre de cette étude, les analyses seront le plus souvent effectuées par famille de métiers, sans ventiler selon le versant de la fonction publique. L'objectif est ici d'étudier de façon approfondie les risques professionnels selon les métiers, quel que soit le versant.

Figure D 2.2 : Répartition des agents des familles de métiers identifiées dans SUMER 2009-2010 selon le versant de la fonction publique (en %)



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.
 Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique
 FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Les grandes caractéristiques socio-démographiques des agents par famille de métiers

La répartition par sexe est très variable selon les métiers (voir Figure D 2.3). Si les métiers du bâtiment et des travaux publics ou de la sécurité et de la défense regroupent une majorité d'hommes, les familles « Soins » et « Services aux particuliers » sont très féminisées. Les métiers de la famille Formation, éducation et recherche ainsi que ceux de la famille Entretien et maintenance concernent une part équivalente d'hommes et de femmes sur le champ SUMER 2009-2010. L'âge moyen varie de 39 ans dans les familles de métiers « Soins » et « Sécurité, Défense » à 46 ans dans la famille « Finances publiques ». La répartition par catégorie hiérarchique est également différente selon les métiers. Les familles « Entretien, Maintenance », « Espaces verts, paysages » et « Services à la personne » réunissent surtout des agents de catégorie C. En revanche, les agents exerçant un métier relevant de « Formation, Education, Recherche » relèvent davantage de la catégorie A.

Figure D 2.3 : Sexe, âge et catégorie hiérarchique selon le métier des agents de la fonction publique identifié dans le cadre de l'enquête SUMER 2009-2010

	Homme (%)	Femme (%)	Total (%)	Age moyen (années)	Catégorie A (%)	Catégorie B (%)	Catégorie C (%)	Total (%)
Action sociale	43,0	57,0	100,0	40,7	16,4	70,5	13,1	100,0
Administration	37,9	62,1	100,0	43,8	20,3	28,8	50,9	100,0
Bâtiment, travaux publics	89,2	10,8	100,0	43,0	0,4	29,7	69,9	100,0
Entretien, maintenance	47,6	52,4	100,0	43,2	1,7	1,8	96,5	100,0
Espaces verts, paysages	90,1	9,9	100,0	42,3	0,6	8,0	91,5	100,0
Finances publiques	39,3	60,7	100,0	45,8	26,6	34,2	39,3	100,0
Formation, éducation, recherche	49,8	50,2	100,0	44,9	47,0	21,5	31,5	100,0
Sécurité, défense	89,3	10,7	100,0	39,4	13,2	35,2	51,6	100,0
Services à la personne, restauration	19,4	80,6	100,0	42,5	4,4	4,5	91,1	100,0
Soins	17,9	82,1	100,0	39,3	19,1	46,3	34,6	100,0
Sports et loisirs, animation, culture	68,7	31,3	100,0	40,0	22,7	22,9	54,4	100,0
Technique, informatique, transports	79,5	20,5	100,0	43,1	34,1	18,5	47,5	100,0

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Encadré 1 : L'enquête SUMER 2009-2010

L'enquête Surveillance médicale des risques professionnels (SUMER) est pilotée par la Dares, en lien avec l'inspection médicale du travail. L'enquête 2009-2010 s'inscrit dans la lignée des précédentes enquêtes SUMER et a été réalisée par l'intermédiaire des médecins du travail et des médecins de prévention lors des visites périodiques des salariés, ou lors de visites d'embauche en fin de période d'essai. Les médecins-enquêteurs ont donc un avis d'expert sur les expositions aux risques professionnels subies par les salariés.

Réalisée dès 2003 dans les établissements hospitaliers publics, l'enquête a été étendue aux deux autres versants de la fonction publique, avec le concours de la DGAFP et de la DGCL (et des centres de gestion de la fonction publique territoriale) dans le cadre de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. En particulier, l'extension partielle à la fonction publique de l'Etat (le ministère de la Justice, les ministères sociaux et les enseignants de l'Education nationale ne sont pas inclus²) constitue une des grandes innovations de l'exercice SUMER 2009-2010.

Un questionnaire principal qui décrit en détail les expositions des salariés aux contraintes organisationnelles, physiques, biologiques et chimiques est associé à un auto-questionnaire qui donne des informations sur l'opinion des salariés sur leurs conditions de travail et permet notamment d'étudier les contraintes psychosociales auxquelles sont soumis les salariés.

² L'exclusion des enseignants du ministère de l'Education nationale s'explique par le fait que le nombre de médecins de prévention rapporté au nombre d'agents du ministère y est nettement inférieur à celui observé dans les autres ministères.

Encadré 2 : Les familles de métiers

A partir du répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME) et des nomenclatures des emplois territoriaux (NET) et des emplois hospitaliers (NEH), associés aux familles professionnelles de la Dares et aux codes PCS de l'Insee, douze grandes familles de métiers de la fonction publique ont pu être mises en évidence pour les besoins de cette étude : Action sociale ; Administration ; Bâtiment et travaux publics ; Entretien et maintenance ; Espaces verts et paysages ; Finances publiques ; Formation, éducation et recherche ; Justice ; Sécurité et défense ; Services à la personne et restauration ; Soins ; Sport et loisirs, animation et culture ; Technique, informatique et transport.

Dans l'enquête SUMER 2009-2010, la fonction publique de l'Etat est couverte seulement partiellement, les agents du ministère de la Justice, ceux des ministères sociaux ainsi que les enseignants du ministère de l'Education nationale n'étant pas inclus. La famille de métiers « Justice » ne peut donc pas être étudiée ici, et la famille « Formation, éducation, recherche » n'est que très imparfaitement appréhendée par l'enquête. Concernant les métiers de direction et d'encadrement supérieur de la fonction publique, il n'est pas possible à ce stade de les isoler très précisément dans l'enquête SUMER 2009-2010. Ils sont donc inclus ici dans chacune des familles de métiers. Il conviendra de constituer une famille de métiers spécifique dans le cadre d'analyses approfondies à partir d'autres sources.

La composition des familles de métiers

Les métiers de l' « Action sociale » regroupent par exemple les assistants de service social ou les éducateurs. La famille « Administration » recense l'ensemble des personnels administratifs de catégorie A, B et C des trois versants de la fonction publique, excepté les agents des Impôts, du Trésor et des Douanes qui constituent la famille « Finances publiques ». La famille « Bâtiment, travaux publics » rassemble les ingénieurs, les techniciens et les ouvriers du bâtiment et des travaux publics. La famille « Entretien, Maintenance » réunit l'ensemble des agents d'entretien des bâtiments et de la maintenance des équipements des trois versants de la fonction publique. Dans la famille « Espaces verts et paysages », sont regroupés en majorité des jardiniers, qui coexistent avec les métiers d'entretien et d'exploitation des forêts. La famille « Formation, Education et Recherche » est en premier lieu constituée des chercheurs de la recherche publique (les enseignants du ministère de l'Education nationale étant exclus du champ de l'enquête). D'autre part, les agents de Police, de Gendarmerie et des Armées ainsi que les agents civils de sécurité et de surveillance et les pompiers forment la famille de métiers « Sécurité, défense » (les agents de surveillance pénitentiaire sont exclus du champ actuel de l'enquête). Dans la famille « Services à la personne, restauration » figurent en premier lieu les métiers de garde d'enfants, ainsi que des métiers de la restauration. La famille « Soins » réunit l'ensemble du personnel soignant de la fonction publique, qui travaille en très grande majorité au sein de la fonction publique hospitalière. Dans la famille « Sport et loisirs, animation et culture », sont présents les animateurs socioculturels, les agents de la culture et du patrimoine etc. Enfin, la famille « Technique, informatique, transport » regroupe les ingénieurs, techniciens et ouvriers du domaine technique et informatique, ainsi que le personnel des transports.

Des contraintes physiques intenses pour les agents des familles « Espaces verts et paysages », « Entretien - Maintenance », « Services à la personne – Restauration » et « Soins »

Près d'un tiers des agents de la fonction publique déclare être soumis à un travail physiquement exigeant dans le cadre de son activité professionnelle (voir Figure D 2.4). Les contraintes posturales, notamment la position debout et le piétinement prolongé, sont les contraintes physiques les plus fréquentes. L'exposition à une contrainte physique intense varie fortement selon les métiers.

Dans deux familles de métiers, à savoir « Espaces verts et paysages » et « Services à la personne -restauration », plus des deux tiers des agents déclarent une contrainte physique intense. L'analyse « toutes choses égales par ailleurs »³ effectuée sur les données de l'enquête (voir Figure D 2.11) montre que la probabilité d'être exposé à au moins une contrainte physique intense est fortement supérieure pour ces métiers.

Les familles de métiers « Entretien, maintenance », « Soins » et « Bâtiment, travaux publics » sont également fortement concernées. Toutes choses égales par ailleurs, les femmes sont plus touchées que les hommes, les catégories C davantage que les catégories A ou B et la FPH, ainsi que dans une moindre mesure la FPT, davantage que la FPE.

³ A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Figure D 2.4 : Part des agents exposés à des contraintes physiques
(en %)

	Au moins une contrainte physique intense ⁴	Manutention manuelle de charges 10h ou plus par semaine	Position debout ou piétinement 20h ou plus par semaine	Autres contraintes posturales ⁵ 2h ou plus par semaine	Répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à cadence élevée 20h ou plus par semaine
Action sociale	17,3	2,7	7,7	12,5	0,3
Administration	12,5	0,9	2,8	4,4	4,9
Bâtiment, travaux publics	40,7	8,3	17,4	29,9	7,7
Entretien, maintenance	51,8	11,5	34,0	32,4	6,1
Espaces verts, paysages	71,3	11,7	48,1	54,9	14,0
Finances publiques	15,5	-	1,9	2,3	9,5
Formation, éducation, recherche	22,0	1,0	8,9	11,7	1,2
Sécurité, défense	19,8	1,2	10,2	7,8	2,9
Services à la personne, restauration	66,4	22,0	39,4	45,6	3,0
Soins	45,1	20,5	37,8	18,0	2,2
Sport et loisirs, animation, culture	16,6	2,3	1,9	10,3	3,1
Technique, informatique, transport	17,7	6,2	6,1	6,6	9,2
Total	31,1	8,0	18,4	16,4	4,6

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

L'exposition aux produits chimiques et agents biologiques touche en premier lieu les familles de métiers « Soins » et « Services à la personne – Restauration »

L'exposition à des produits chimiques dans le cadre du travail varie sensiblement selon les métiers. Parmi les familles de métiers les plus exposées, figurent « Entretien et maintenance (69% des agents sont exposés à au moins un produit chimique), » Soins « (66%) et « Services à la personne – restauration » (63%) (voir Figure D 2.5). L'exposition à des produits chimiques cancérogènes est en revanche maximale dans la famille « Bâtiment et travaux publics » avec près d'un quart d'agents exposés. La famille de métiers « Technique-informatique-transport » suit avec 19% d'agents exposés à un produit chimique cancérogène, ainsi que les familles « Entretien, maintenance » et « Espaces verts et paysages » avec, chacune, 14% de salariés exposés.

90% des agents de la famille « Soins » et 77% de ceux de la famille « Services à la personne-Restauration » sont exposés à des agents biologiques dans le cadre de leur activité professionnelle (voir Figure D 2.6). Dans la quasi-totalité des cas, il s'agit d'un travail au contact d'un réservoir humain. Les agents de la famille « Espaces verts et paysages » sont en revanche concernés par le travail au contact d'un réservoir animal.

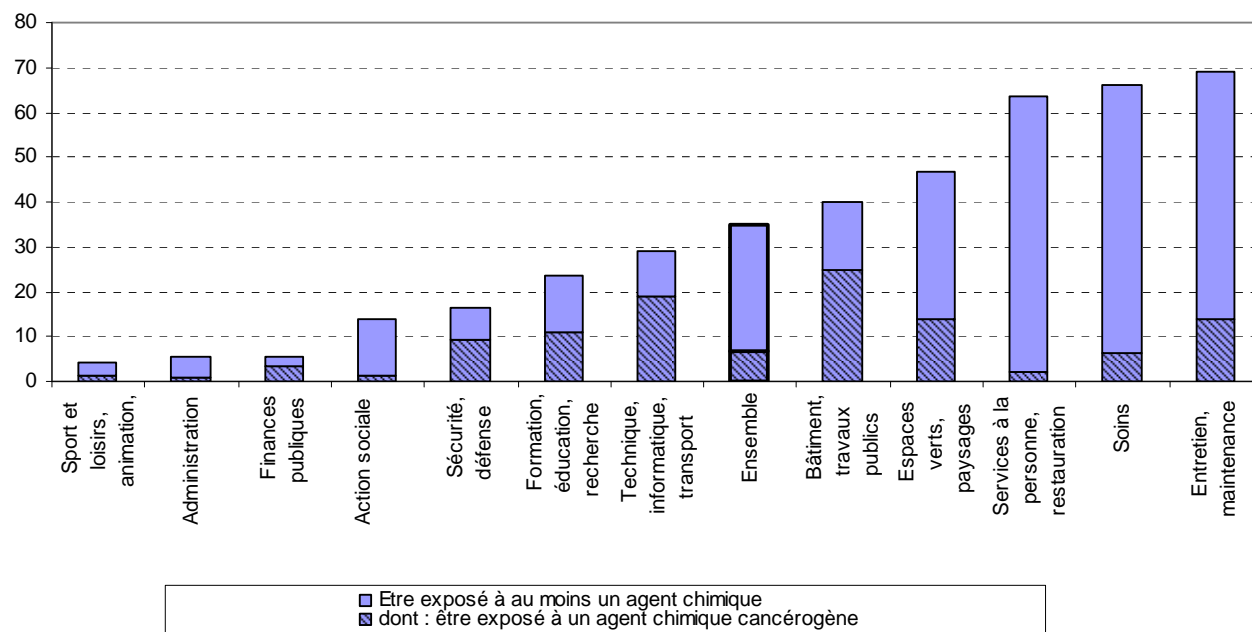
« Toutes choses égales par ailleurs »⁶, les agents exerçant ces métiers ont un risque très fortement supérieur d'être exposé à des produits chimiques et biologiques, ainsi que les femmes, et les agents de catégorie C. Etre agent de la FPH augmente également fortement le risque d'exposition, par rapport aux autres versants de la fonction publique (voir Figure D 2.11).

⁴ Parmi : position debout ou piétinement 20h ou plus par semaine, manutention manuelle de charges 20h ou plus par semaine, gestes répétitifs 10h ou plus par semaine, vibrations transmises aux membres supérieurs 10h ou plus par semaine, contraintes posturales 2h ou plus par semaine (à genoux, bras en l'air, accroupi ou en torsion).

⁵ A genoux, bras en l'air, accroupi ou en torsion.

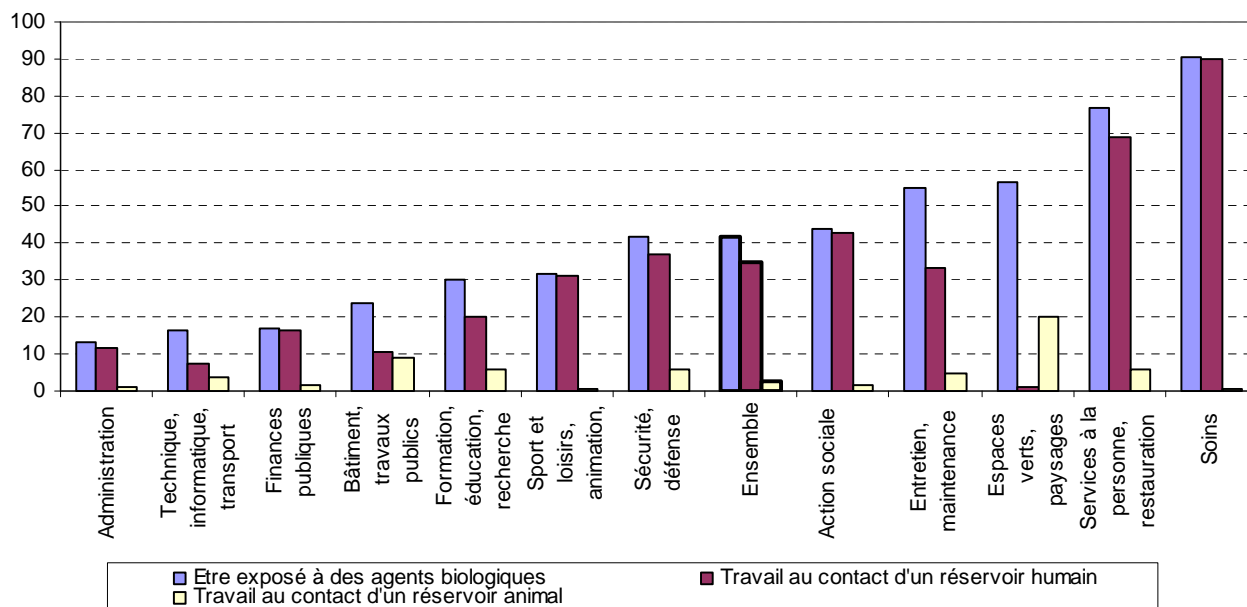
⁶ A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Figure D 2.5 : Part des agents exposés à au moins un produit chimique
(en %)



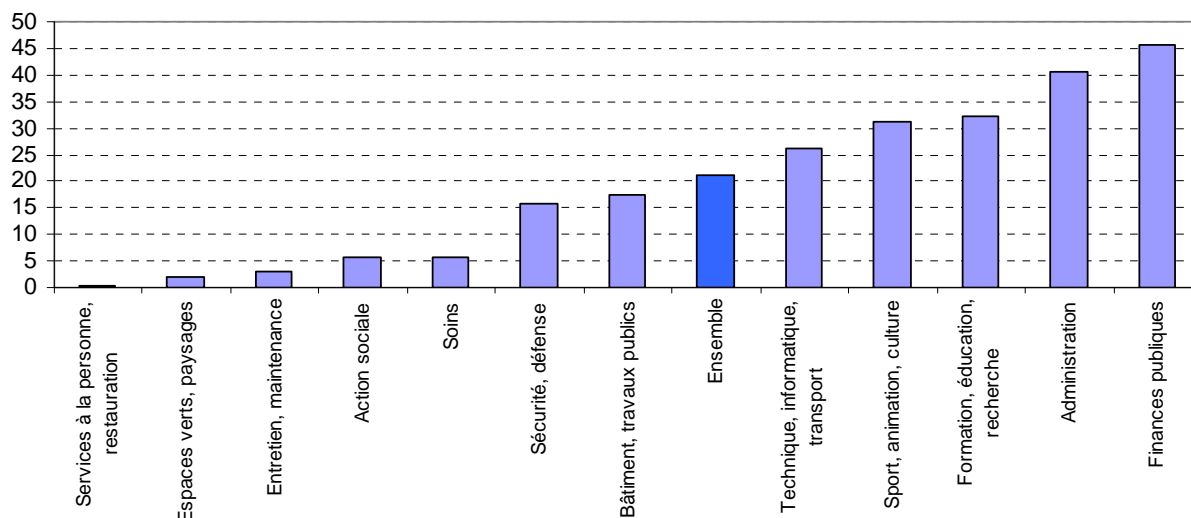
Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFF-Département des études et des statistiques.
Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.
FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Figure D 2.6 : Part des agents exposés à au moins un agent biologique
(en %)



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFF-Département des études et des statistiques.
Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.
FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Figure D 2.7: Part des agents exposés à un travail sur écran 20 heures ou plus par semaine (en %)



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Le travail prolongé sur écran fréquent dans les familles « Finances publiques » et « Administration »

Les familles de métiers « Finances publiques » et « Administration » sont les plus confrontées au travail prolongé sur écran avec respectivement 46 % et 41 % d'agents déclarant 20 heures ou plus de travail sur écran par semaine (voir Figure D 2.7). En effet, le niveau d'équipement informatique est très élevé dans la FPE où plus de 8 agents sur 10 sont équipés d'un micro-ordinateur, d'après l'enquête *Changements organisationnels et Informatisation* (COI) de 2006 (DGAFP-Drees-CEE-Dares) qui couvrait le même champ que SUMER 2009-2010 sur ce versant. L'usage de l'ordinateur est particulièrement courant chez les cadres et les professions intermédiaires⁷ au sens de la PCS-Insee.

Les familles de métiers « Technique – informatique – transport », « Soins » et « Sécurité - Défense » particulièrement confrontées aux contraintes de rythme

Plus de 40% des agents des familles de métiers « Technique – informatique - transport », « Soins » et « Sécurité – Défense » déclarent subir au moins trois contraintes de rythme de travail (voir Figure D 2.8). Parmi les contraintes de rythme mentionnées, figurent des contraintes techniques (déplacement automatique d'une pièce etc), la dépendance vis-à-vis du travail de collègues, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, des normes de production ou des délais à respecter en une heure ou plus et un contrôle ou suivi automatisé.

En raisonnant « toutes choses égales par ailleurs »⁸, ces métiers ont en effet une probabilité plus élevée que les autres de subir au moins trois contraintes de rythme. En revanche, peu de différences apparaissent entre hommes et femmes, alors que les catégories B et C sont plus exposées que les agents de catégorie A. La FPH et la FPE sont plus concernées que la FPT (voir Figure D 2.11).

⁷ Guillemot D, Peyrin A. (2009), « L'informatisation dans les ministères », PointStat, n°12, DGAFP, mars.

⁸ A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Figure D 2.8 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme
(en %)

	Etre exposé à au moins 3 contraintes de rythme de travail ⁹	Avoir un rythme de travail imposé par :				
		une contrainte technique	une dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus	un contrôle ou suivi automatisé
Action sociale	19,0	5,8	19,7	53,1	11,2	18,8
Administration	30,3	10,5	27,8	64,4	10,7	26,4
Bâtiment, travaux publics	36,9	27,7	26,7	59,3	10,8	25,9
Entretien, maintenance	29,5	17,7	23,8	41,2	16,1	12,0
Espaces verts, paysages	15,8	18,8	25,8	36,7	7,9	7,6
Finances publiques	34,0	3,2	17,3	57,1	8,0	42,9
Formation, éducation, recherche	13,7	15,4	21,9	29,1	9,2	17,1
Sécurité, défense	42,8	8,5	26,8	81,1	12,9	45,6
Services à la personne, restauration	26,5	14,8	29,9	44,8	20,8	10,0
Soins	43,0	17,1	40,6	59,9	28,4	21,3
Sport et loisirs, animation, culture	19,2	9,2	24,8	59,4	13,0	18,4
Technique, informatique, transport	45,7	29,1	36,4	66,2	15,5	34,5
Total	32,4	14,1	28,7	57,0	15,5	22,7

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Au-delà des contraintes de rythme, le sentiment d'être obligé de se dépêcher pour faire son travail est partagé par un tiers des agents (voir Figure D 2.9). Près des deux tiers déclarent devoir interrompre fréquemment une tâche pour une autre non prévue et 30% ne peuvent pas faire varier les délais fixés. Les métiers des familles « Soins » et « Sécurité, défense » arrivent en tête, cumulant souvent contraintes de rythme et travail morcelé.

16% des agents ne peuvent pas interrompre momentanément leur travail quand ils le souhaitent. Cette proportion est très variable selon les métiers : elle atteint 39% dans la famille « Services à la personne - restauration », 28% dans la famille « Sport et loisirs, animation et culture », et 27% dans la famille de métiers « Soins », les autres familles de métiers étant moins concernées.

Les expositions à ces risques professionnels, en particulier lorsqu'elles sont associées à des horaires atypiques et à des durées longues de travail permettent d'appréhender l'intensité du travail, première dimension définie comme facteur psychosocial par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail¹⁰. En outre, l'intensification du travail que l'on peut observer depuis une vingtaine d'années en France est associée à une dégradation globale des conditions de travail et de la qualité de vie au travail perçue par l'ensemble des salariés (de la fonction publique et du secteur privé) à travers les enquêtes Conditions de Travail pilotées par la Dares¹¹.

⁹ Parmi : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus, des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, un contrôle ou un suivi informatisé.

¹⁰ Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, avril.

¹¹ Gollac M. (2005), « L'intensité au travail. Formes et effets », *Revue économique*, volume 56.

Figure D 2.9 : Part des agents exposés à des contraintes d'intensité du travail ou à un travail morcelé (en %)

	Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue	Etre obligé de se dépêcher pour faire son travail (toujours, souvent)	Impossibilité de faire varier les délais fixés	Ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite
Action sociale	41,5	24,2	31,7	16,6
Administration	71,1	32,2	32,5	8,4
Bâtiment, travaux publics	64,0	21,4	20,8	5,4
Entretien, maintenance	48,0	28,3	32,1	18,6
Espaces verts, paysages	37,9	12,5	4,7	11,8
Finances publiques	64,4	35,2	49,5	3,3
Formation, éducation, recherche	48,3	26,1	27,9	13,6
Sécurité, défense	64,5	35,5	32,7	17,9
Services à la personne, restauration	53,5	38,1	27,2	39,1
Soins	63,6	48,6	26,7	26,5
Sport et loisirs, animation, culture	76,8	22,0	32,7	28,4
Technique, informatique, transport	61,5	34,4	20,7	9,6
Total	61,7	33,8	30,7	16,4

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFF. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Durée longue de travail, astreintes, horaires atypiques et imprévisibles : les métiers des familles « Sécurité et Défense » et « Soins » très exposés aux contraintes horaires

Les agents exerçant un métier de la famille « Sécurité - Défense » sont particulièrement exposés à des contraintes horaires (voir Figure D 2.10). La moitié d'entre eux travaillent de nuit, 87% le dimanche et les jours fériés, 53% en travail posté. Leur durée de travail est plus souvent longue, avec 30% des agents déclarant avoir travaillé plus de 40 heures la semaine précédente. 42% des agents de cette famille de métiers effectuent des astreintes mais c'est également le cas de 37% des agents de la famille « Bâtiment et travaux publics »¹² et de 26% de ceux de la famille « Technique-informatique-transport », contre 17% en moyenne dans la fonction publique.

Les agents de la famille de métiers « Soins » sont également souvent soumis à des contraintes horaires, en particulier le travail de nuit, les dimanches et jours fériés, et les horaires variables selon les jours. En effet dans le secteur hospitalier public, selon l'enquête COI 2006, les horaires des salariés sont souvent déterminés par l'employeur, sans possibilité d'aménagement¹³. De fait, les salariés de la FPH se déclarent moins satisfaits quant aux possibilités de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle que ceux des deux autres versants de la fonction publique, d'après l'enquête *Familles-employeurs* (Ined)¹⁴. Les prestations en nature, notamment la mise en place de modes de garde au sein de l'établissement, sont rares y compris dans la fonction publique. Si 7% de l'ensemble des salariés peuvent bénéficier de places en crèche via leur employeur, c'est plus souvent le cas dans la FPH où la spécificité des horaires justifie le besoin de modes de garde adaptés et dans la FPT¹⁵.

¹² En particulier les techniciens et ouvriers affectés à l'entretien des bâtiments.

¹³ Cordier M., Larmat A. (2009), « Les conditions de travail des personnels du secteur hospitalier public et de la fonction publique de l'Etat en 2006 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, 2008-2009, La Documentation française.

¹⁴ Idmachiche S. (2009), « Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans : caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, 2008-2009, La Documentation française.

¹⁵ Lefèvre C., Pailhé A., Solaz A. (2007), « Comment les employeurs aident-ils leurs salariés à concilier travail et famille ? », *Population et sociétés*, n°440, Ined, décembre.

Figure D 2.10 : Part des agents exposés à des contraintes horaires (en %)

	Plus de 40 heures travaillées la semaine précédente	Ne pas disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine	Effectuer des astreintes	Travail le soir (entre 20h et minuit), même occasionnellement	Travail de nuit (entre minuit et 5h), même occasionnellement	Travail le dimanche et jours fériés, même occasionnellement	Travail en équipes (travail posté)	Pas les mêmes horaires tous les jours	Pas la connaissance de l'horaire de travail à effectuer la semaine suivante
Action sociale	15,8	18,4	5,3	41,4	5,7	27,8	6,8	28,6	7,8
Administration	18,4	5,4	13,2	25,6	9,2	26,3	8,2	10,1	5,4
Bâtiment, travaux publics	6,2	2,2	37,4	35,5	31,6	39,7	12,9	8,2	7,0
Entretien, maintenance	8,7	13,2	19,1	27,1	13,1	44,7	18,7	21,3	5,6
Espaces verts, paysages	1,4	1,3	25,0	12,9	15,4	44,9	1,6	14,9	0,3
FIP	15,5	4,7	18,1	19,1	8,2	15,0	9,7	12,3	5,7
Formation, éducation, recherche	19,4	7,2	3,9	27,3	8,5	31,5	17,9	13,0	5,0
Sécurité, défense	29,7	14,8	42,2	79,7	49,7	86,7	53,1	43,2	17,6
Services à la personne, restauration	17,4	18,0	11,8	19,7	11,7	37,9	23,5	31,4	6,5
Soins	19,7	25,4	12,5	64,2	35,3	71,6	54,2	46,2	4,1
Sport et loisirs, animation, culture	12,5	13,1	17,7	48,4	27,3	43,1	4,2	35,9	6,7
Technique, informatique, transports	23,3	5,9	26,0	32,6	21,1	36,9	10,1	11,6	4,6
Total	16,6	12,0	16,6	35,9	17,8	42,1	21,2	22,5	6,0

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Figure D 2.11 : Impact des caractéristiques des agents sur leurs expositions aux risques professionnels : Odd-ratios issus des régressions logistiques

		Etre soumis à une contrainte physique intense	Subir au moins trois contraintes de rythme	Etre exposé à un agent biologique	Etre exposé à un produit chimique
Famille de métiers	Action sociale	0,72	0,38	2,28	0,36
	Administration	0,47	0,6	0,48	0,1
	Bâtiment, travaux publics	2,25	0,71	1,17	1,14
	Entretien, maintenance	2,44	0,64	4,14	3,02
	Espaces verts, paysages	6,2	0,26	5,19	1,33
	Finances publiques	1,09	0,62	1,2	0,14
	Formation, éducation, recherche	1,77	0,21	2,9	0,91
	Sécurité, défense	1,19	0,77	4,03	0,47
	Services à la personne, restauration	4,45	0,61	9,39	2,29
	Soins	1,79	0,79	11,46	2,7
	Sport et loisirs, animation, culture	0,73	0,33	1,94	0,1
Technique, informatique, transport	Ref	Ref	Ref	Ref	
Sexe	Femmes	1,27	0,81	1,46	1,24
	Hommes	Ref	Ref	Ref	Ref
Age	Moins de 30 ans	1,18	1,22	1,85	0,97
	30 - 49 ans	ns	1,14	1,04	0,89
	50 ans et plus	Ref	Ref	Ref	Ref
Quotité de travail	Temps partiel	0,77	0,69	1,12	1,03
	Temps complet	Ref	Ref	Ref	Ref
Contact avec le public	En contact avec le public	1,19	1,38	2,85	0,85
	Pas de contact avec le public	Ref	Ref	Ref	Ref
Catégorie hiérarchique	Catégorie A	0,32	0,91	0,42	0,24
	Catégorie B	0,59	1,02	0,89	0,6
	Catégorie C	Ref	Ref	Ref	Ref
Versant FP	FPE	Ref	Ref	Ref	Ref
	FPT	2,49	0,6	1,47	1,24
	FPH	3,68	1,06	5,56	2,19

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Note de lecture : Un odd-ratio supérieur à 1 (respectivement inférieur à 1) indique que la probabilité d'être exposé au risque professionnel est plus élevée (respectivement moins élevée) que pour la population de référence. Par exemple, les agents de moins de 30 ans ont un risque de faire face à au moins 3 contraintes de rythme supérieur de 22 % à celui des agents de 50 ans et plus ayant les mêmes caractéristiques.

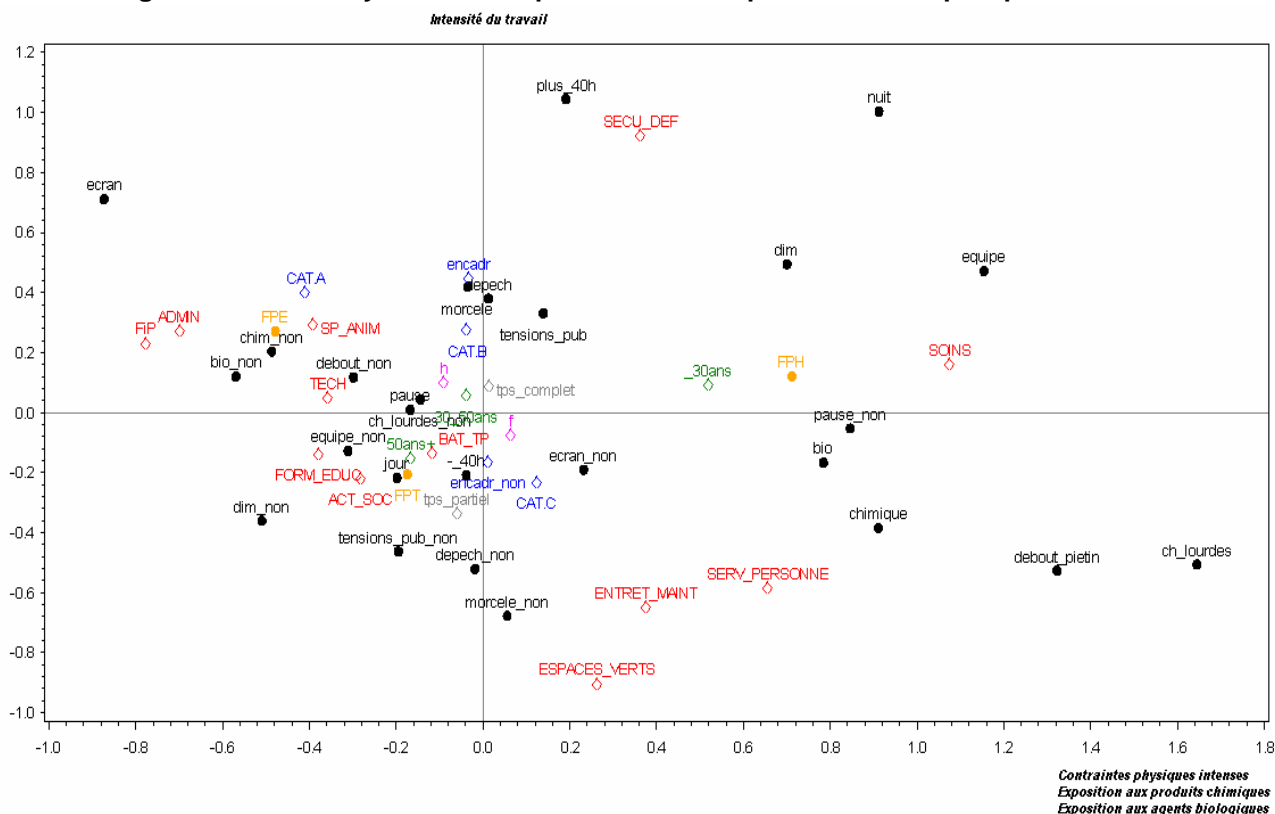
Une représentation factorielle des risques professionnels pour mettre en évidence les interrelations entre risques et populations concernées

Afin de mieux illustrer les différentes facettes des expositions aux risques professionnels par métier dans la fonction publique, une analyse des correspondances multiples (voir Encadré 3) a été réalisée sur les données de l'enquête SUMER 2009-2010. Elle permet de mettre en évidence les principales corrélations et oppositions relatives à l'exposition aux risques professionnels. Les résultats peuvent être présentés sous la forme d'une représentation graphique bidimensionnelle (voir Figure D 2.12).

Le premier axe factoriel oppose les agents soumis à des contraintes physiques intenses (comme le déplacement de charges lourdes, la position debout ou le piétinement de façon prolongée plus de 20 heures par semaine) et exposés à des produits chimiques ou biologiques, aux agents non concernés par ces risques professionnels. Le travail prolongé sur écran figure, de façon attendue, à l'opposé des contraintes physiques, chimiques et biologiques. Les familles de métiers « Soins » - et plus généralement la FPH - « Services à la personne - restauration », « Entretien, maintenance », « Sécurité, défense » et « Espaces verts et paysages » se projettent sur cet axe factoriel du côté des contraintes physiques, chimiques et biologiques, contrairement aux familles « Finances publiques », « Administration », « Formation, éducation, recherche » ainsi que globalement la FPE. Les agents âgés de moins de 30 ans se situent également du côté des contraintes physiques, chimiques et biologiques.

Le deuxième axe factoriel, vertical, oppose les agents qui font face à une intensité du travail importante, sont soumis à des durées longues de travail, des horaires atypiques, en particulier le travail de nuit, à ceux qui ne sont pas exposés à ces risques professionnels. Le travail de nuit, le dimanche, ainsi que le travail posté se projettent du même côté que le sentiment de devoir se dépêcher pour faire son travail, ou de devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue. Les métiers de la famille « Sécurité, défense » se projettent du côté de ces contraintes, comme ceux des familles « Soins » et « Administration », contrairement aux familles « Espaces verts et paysages », « Entretien, maintenance » et « Services à la personne - restauration », moins concernés par ces types de risque professionnel.

Figure D 2.12 : Analyse en correspondances multiples sur les risques professionnels



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFF. Traitement DGAFF-Département des études et des statistiques.
 Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.
 FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Un fort sentiment de responsabilité chez les agents des familles « Sécurité, défense », « Soins » et « Services à la personne - restauration »

Les agents de la fonction publique craignent en premier lieu des conséquences graves pour la qualité du produit et du service en cas d'erreur dans leur travail (64% des agents se déclarent dans ce cas). Vient ensuite la crainte de sanctions à leur encontre (52%).

Le sentiment qu'une erreur a des conséquences dangereuses pour la sécurité des personnes est partagé par 49% des agents et notamment par 86% des agents de la famille « Sécurité-défense », 81% de ceux de la famille « Soins » et 70% des agents de la famille « Services à la personne – restauration » (voir Figure D 2.13).

Figure D 2.13 : Part des agents déclarant qu'une erreur dans leur travail pourrait entraîner...
(en %)

	... des conséquences graves pour la qualité du produit ou du service	... des coûts financiers importants pour l'entreprise	... des conséquences dangereuses pour votre sécurité ou celle d'autres personnes	... des sanctions à votre égard
Action sociale	65,9	17,4	51,2	60,5
Administration	56,7	38,7	22,0	36,4
Bâtiment, travaux publics	68,1	54,4	65,2	54,6
Entretien, maintenance	55,3	34,0	58,9	50,5
Espaces verts, paysages	43,7	43,4	67,3	47,9
FiP	44,5	33,5	11,2	35,0
Formation, éducation, recherche	51,6	27,9	36,6	33,6
Sécurité, défense	84,0	53,3	86,0	80,6
Services à la personne, restauration	73,3	30,7	69,8	69,3
Soins	83,2	54,3	81,3	74,4
Sport et loisirs, animation, culture	55,1	33,1	45,7	53,8
Technique, informatique, transports	76,0	65,7	59,5	60,5
Total	63,8	40,8	49,3	52,1

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Tensions et agressions dans les rapports avec le public : les métiers des familles « Sécurité, défense », « Soins » et « Action sociale » en tête

Plus de 8 salariés de la fonction publique sur 10 sont en contact direct avec le public, et même plus de 9 sur 10 dans les métiers des familles « Sécurité, défense », « Soins » et « Action sociale ».

Le contact avec le public peut parfois engendrer des tensions. Ainsi, un tiers des agents de la famille « Sécurité, défense » déclarent vivre en permanence ou régulièrement des tensions dans leurs rapports avec le public (voir Figure D 2.14). C'est également le cas de 21% de la famille « Soins » et de 17% des agents de la famille « Action sociale ». Les agressions de la part du public sont également plus fréquentes dans ces familles de métiers, qui côtoient régulièrement des personnes en situation difficile. Les agressions physiques et sexuelles notamment, concernent 19% des agents de la famille « Sécurité-défense », 8% de ceux de la famille « Soins » et 5% des agents de la famille « Action sociale », contre 4% pour l'ensemble de la fonction publique. Les agressions sont par ailleurs plus fréquentes dans la fonction publique que dans le secteur privé¹⁶.

La probabilité de subir une agression de la part du public dans le cadre du travail, qu'elle soit verbale ou physique (voire sexuelle), est très fortement supérieure dans les métiers de la famille « Sécurité, défense », toutes choses égales par ailleurs¹⁷ (voir Figure D 2.17). Les familles de métiers « Soins », « Action sociale » et « Sport et loisirs, animation et culture » sont également plus souvent concernées. Les hommes sont plus touchés que les femmes

¹⁶ Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R., Thierus L. (2013), « Les risques professionnels en 2010 : de fortes différences d'exposition selon les secteurs », Dares Analyses, n°10, Dares, février.

¹⁷ A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

(l'agression sexuelle ne peut pas être distinguée ici de l'agression physique), les jeunes davantage que les plus âgés. La FPH est plus exposée que les autres versants de la fonction publique. Le risque de faire face à une agression de la part du public est également plus élevé pour les agents travaillant la nuit.

Figure D 2.14 : Part des agents déclarant être exposés à des tensions ou des agressions dans leurs rapports avec le public (en %)

	Vivre en permanence ou régulièrement des tensions dans les rapports avec le public	Avoir été victime d'au moins une agression verbale de la part du public dans le cadre du travail au cours des 12 derniers mois	<i>Dont : plus d'une fois</i>	Avoir été victime d'au moins une agression physique ou sexuelle de la part du public dans le cadre du travail au cours des 12 derniers mois
Action sociale	17,1	35,5	21,9	5,2
Administration	9,6	20,7	12,0	1,1
Bâtiment, travaux publics	5,2	15,9	10,7	-
Entretien, maintenance	6,4	16,0	10,0	1,3
Espaces verts, paysages	1,7	23,7	15,9	4,4
FiP	9,6	18,6	11,6	0,2
Formation, éducation, recherche	3,4	4,5	4,1	-
Sécurité, défense	33,4	49,7	31,0	19,3
Services à la personne, restauration	4,5	10,5	4,6	0,3
Soins	21,1	34,5	21,3	7,8
Sport et loisirs, animation, culture	8,6	29,4	24,9	0,4
Technique, informatique, transports	9,6	15,6	10,8	0,6
Total	11,6	23,6	14,5	3,6

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Les familles de métiers « Sport et loisirs, animation, culture », « Action sociale » et « Soins » particulièrement exposées aux comportements hostiles

Les comportements hostiles dans le cadre du travail, comportement méprisant, déni de reconnaissance du travail ou atteinte dégradante, sont plus souvent signalés dans les métiers des familles « Sport et loisirs, animation, culture » (33% des agents déclarent vivre ce type de situation actuellement), « Soins » (27%) et « Action sociale » (27%). Toutes choses égales par ailleurs¹⁸, la probabilité de vivre un comportement hostile est accrue dans ces métiers. Ils touchent plus les jeunes que les agents âgés de 50 ans et plus, et de façon équivalente les hommes et les femmes (voir Figure D 2.17). Les comportements hostiles, généralement internes à l'établissement, ont un impact plus important sur la santé telle que perçue par les agents que celui des agressions de la part du public. Les comportements hostiles dans le cadre du travail, tout comme les agressions de la part du public, sont souvent associés à des contraintes liées à l'organisation du travail¹⁹.

Le questionnaire de Karasek permet d'évaluer l'environnement psychosocial au travail des salariés

Le questionnaire de Karasek a été utilisé dans l'enquête SUMER 2009-2010. Reconnu au niveau international, il évalue l'environnement psychosocial au travail selon trois dimensions : la latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social. Il est auto-administré et comporte 26 questions qui portent de manière détaillée sur l'opinion du salarié quant à son travail. Les réponses des salariés conduisent à calculer des scores pour chacune des trois dimensions. La latitude décisionnelle reflète les marges de manœuvre ainsi que l'utilisation et le développement des compétences. La demande psychologique appréhende la quantité de travail, sa cadence, sa complexité, son morcellement : c'est un indicateur de l'intensité du travail. Le soutien social prend en compte le soutien des collègues et de la hiérarchie d'un point de vue professionnel (collaboration, compétences...) et émotionnel (intérêt, attention vis-à-vis du travail du salarié).

Etre en situation de tension au travail (ou « jobstrain ») correspond au fait d'avoir une demande psychologique supérieure à la médiane et une latitude décisionnelle inférieure à la médiane.

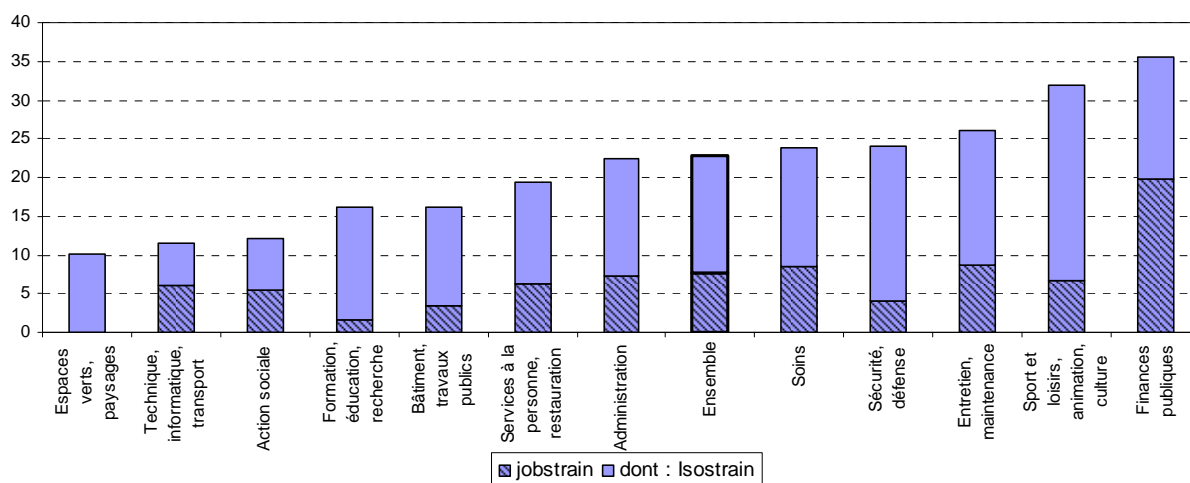
¹⁸ A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

¹⁹ Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », *Revue française des affaires sociales*, volume 2, n°2-3.

Etre tendu au travail : plus fréquent dans les familles « Finances publiques » et « Sport et loisirs, animation, culture »

Plus d'un tiers des agents exerçant un métier dans la famille « Finances publiques » sont en situation de tension au travail (ou « jobstrain ») d'après leurs réponses au questionnaire de Karasek c'est-à-dire qu'ils associent une faible latitude décisionnelle à une forte demande psychologique (voir Figure D 2.15). 32% des agents de la famille de métiers « Sport et loisirs, animation, culture » sont également dans ce cas. On parle de tension au travail et non de « stress », souvent associé à un travail intellectuel²⁰. En effet, le « jobstrain » ne correspond pas au « stress » tel qu'il est perçu par les salariés, qui, dans son usage courant, n'est pas associé à une faible latitude décisionnelle²¹. En raisonnant toutes choses égales par ailleurs²², le risque d'être en situation de « jobstrain » est supérieur pour les agents exerçant un métier dans les familles « Finances publiques » ou « Sport et loisirs, animation, culture », les femmes et les agents de catégorie C (voir Figure D 2.16). La tension au travail avec isolement (ou « isostrain ») est la combinaison entre le « jobstrain » et un faible soutien social. Cette situation concerne 15% des agents de la fonction publique et respectivement 25% et 20% des agents des familles de métiers « Sport et loisirs, animation, culture » et « Sécurité, défense ».

Figure D 2.15 : Part des agents exposés au « jobstrain » et « isostrain » (en %)



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFF. Traitement DGAFF-Département des études et des statistiques.
 Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.
 FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Note : Etre en situation de tension au travail (ou « jobstrain ») correspond au fait d'avoir une demande psychologique supérieure à la médiane et une latitude décisionnelle inférieure à la médiane. La tension au travail avec isolement (ou « isostrain ») est la combinaison entre le « jobstrain » et un faible soutien social.

8 agents de la fonction publique sur 10 déclarent un état de santé bon ou très bon

81% des agents de la fonction publique (champ SUMER 2009-2010) déclarent un état de santé bon ou très bon, 17% un état de santé moyen et 2% un état de santé mauvais ou très mauvais²³. Cette dernière proportion atteint 5% dans la famille « bâtiment et travaux publics », et 3% dans les familles de métiers « Technique-informatique-transport » et « Entretien et maintenance ».

Etre en situation de « jobstrain », avoir subi une agression dans l'année, être soumis à une contrainte physique intense, être exposé à un agent chimique ou biologique augmente significativement la probabilité de se déclarer en mauvaise ou très mauvaise santé, toutes choses égales par ailleurs²⁴.

²⁰ Contrairement au terme de « fatigue » qui est davantage associé à un travail manuel. Les cadres ont davantage tendance à déclarer leur travail « stressant » et les ouvriers « fatiguant ».

²¹ Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », *Revue française des affaires sociales*, volume 2, n°2-3.

²² A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

²³ 1% ne répondent pas.

²⁴ A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Près d'un quart des agents déclarent que leur travail est plutôt mauvais pour leur santé

Au-delà de la famille de métiers, ce sont les conditions de travail vécues par les agents qui jouent sur leur état de santé. En effet, d'après l'enquête *Santé et itinéraire professionnel (SIP) 2007* (Dares-Drees-Insee), une exposition durable à des conditions de travail difficiles comme le travail de nuit, le travail répétitif, des contraintes physiques importantes, ou une exposition à des produits nocifs, augmente significativement la probabilité de ne pas se déclarer en bonne santé après 50 ans ou de signaler des limitations dans ses activités quotidiennes, d'autant plus que les pénibilités sont souvent cumulées²⁵. D'ailleurs, l'absentéisme pour raison de santé augmente sensiblement avec l'exposition à des contraintes physiques ou psychosociales²⁶.

Toutes choses égales par ailleurs²⁷, les femmes, les personnes de 50 ans et plus, les agents de catégorie C et ceux de la FPT ont également une probabilité accrue de déclarer un mauvais état de santé (voir Figure D 2.17).

Près d'un quart des agents déclarent que leur travail a une influence négative sur leur état de santé (voir Figure D 2.16). Cette proportion est particulièrement élevée dans les métiers relevant des familles « Sécurité, défense » (34%), « Espaces verts et paysages » (30%) et « Soins » (29%).

Figure D 2.16 : Part des agents déclarant que leur travail a une influence sur leur état de santé (en %)

	oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé	oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé	Non, pas d'influence
Action sociale	40,2	24,7	30,1
Administration	23,6	17,9	54,5
Bâtiment, travaux publics	17,7	25,3	51,6
Entretien, maintenance	16,5	24,4	56,5
Espaces verts, paysages	27,9	30,1	40,1
Finances publiques	23,2	21,2	54,3
Formation, éducation, recherche	33,5	24,8	37,7
Sécurité, défense	14,3	34,2	50,1
Services à la personne, restauration	19,4	27,1	50,1
Soins	21,4	29,4	43,9
Sport et loisirs, animation, culture	27,7	18,4	51,7
Technique, informatique, transport	16,9	27,2	54,9
Total	21,3	23,9	51,3

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFF. Traitement DGAFF-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Ainsi, l'analyse par famille de métiers permet de mettre en évidence les différences d'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique. Les contraintes organisationnelles, horaires, physiques mais aussi psychosociales liées à la spécificité des métiers sont au cœur de la problématique de la santé au travail et montrent l'intérêt de politiques de prévention ciblées.

²⁵ Coutrot T., Rouxel C. (2011), « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête "Santé et itinéraire professionnel" », *Dares Analyses*, n°20, Dares, mars.

²⁶ Inan C. (2013), « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses*, n°9, février.

²⁷ A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Figure D 2.17 : Impact des caractéristiques des agents et de l'exposition aux risques professionnels sur la tension au travail et l'état de santé : Odd-ratios issus des régressions logistiques

		Se déclarer en mauvaise santé	Vivre un comportement hostile	Etre en situation de « jobstrain »	Avoir subi une agression de la part du public dans l'année
Risques professionnels	"Jobstrain"	2,08	2,62		1,18
	Pas de "jobstrain"	Ref	Ref		Ref
	Avoir subi une agression dans l'année	1,61	1,53	1,17	
	Ne pas avoir subi d'agression	Ref	Ref	Ref	
	Etre soumis à une contrainte physique intense	0,56	0,95	1,42	ns
	Ne pas être soumis à une contrainte physique intense	Ref	Ref	Ref	Ref
	Subir au moins 3 contraintes de rythme	1,21	1,44	1,86	1,17
	Ne pas subir 3 contraintes de rythme	Ref	Ref	Ref	Ref
	Etre exposé à des agents biologiques	1,21	0,98	0,78	2,04
	Ne pas être exposé à des agents bio.	Ref	Ref	Ref	Ref
	Etre exposé à des produits chimiques	1,1	1,18	1,01	0,84
	Ne pas être exposé à des produits chimiques.	Ref	Ref	Ref	Ref
Travailler de nuit	0,6	0,98	0,93	1,34	
Ne pas travailler de nuit	Ref	Ref	Ref	Ref	
Famille de métiers	Action sociale	ns	1,49	1,2	1,52
	Administration	ns	1,08	1,48	1,2
	Bâtiment, travaux publics	ns	1,15	1,02	0,7
	Entretien, maintenance	ns	ns	1,48	0,65
	Espaces verts, paysages	ns	0,93	0,46	ns
	Finances publiques	ns	0,61	2,39	1,41
	Formation, éducation, recherche	ns	0,96	0,86	0,29
	Sécurité, défense	ns	0,95	1,67	3,46
	Services à la personne, restauration	ns	1,13	0,81	0,36
	Soins	ns	1,28	1,25	1,27
	Sports et loisirs, animation, culture	ns	1,61	2,7	1,16
	Technique, informatique, transport	Ref	Ref	Ref	Ref
	Sexe	Femmes	1,4	0,9	1,48
Hommes		Ref	Ref	Ref	Ref
Age	Moins de 30 ans	0,2	1,04	0,88	1,23
	30 - 49 ans	0,7	1,1	1,07	1,45
	50 ans et plus	Ref	Ref	Ref	Ref
Quotité de travail	Temps partiel	0,87	0,85	1,03	0,98
	Temps complet	Ref	Ref	Ref	Ref
Contact avec le public	En contact avec le public	0,72	1,06	1,01	3,68
	Pas de contact avec le public	Ref	Ref	Ref	Ref
Catégorie hiérarchique	Catégorie A	0,48	1,26	0,42	0,71
	Catégorie B	0,85	0,86	0,75	1,14
	Catégorie C	Ref	Ref	Ref	Ref
Versant FP	FPE	Ref	Ref	Ref	Ref
	FPT	0,86	0,89	1,09	1,68
	FPH	1,21	1	0,74	1,73

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFF. Traitement DGAFF-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Note de lecture : Un odd-ratio supérieur à 1 (respectivement inférieur à 1) indique que la probabilité d'être exposé au risque professionnel est plus élevée (respectivement moins élevée) que pour la population de référence. Par exemple, les agents exposés à au des agents biologiques ont un risque de se déclarer en mauvaise santé supérieur de 21 % à celui des agents ayant les mêmes caractéristiques mais qui ne sont pas exposés à des agents biologiques.

Encadré 3 : Méthodologie de l'étude

La régression logistique pour raisonner « toutes choses égales par ailleurs »

La régression logistique permet d'étudier l'effet sur une variable d'intérêt de variables explicatives indépendamment les unes des autres. On parle de raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». Les variables explicatives retenues dans le cadre de cette étude relèvent des caractéristiques d'emploi et des critères socio-démographiques des salariés : famille de métiers, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/complet), contact direct avec le public (en face à face ou par téléphone/pas de contact avec le public), catégorie hiérarchique (A, B, C), encadrement (oui/non), versant employeur de la fonction publique. Dans certains cas, des variables relatives aux risques professionnels ont été ajoutées au modèle logit.

Les odd-ratios ou « *rapports de chance* » peuvent être calculés pour comparer les effets des modalités des variables explicatives. Par exemple, un odd-ratio supérieur à 1 pour la modalité « Femme » par rapport à la modalité de référence « Homme » pour l'exposition à un risque professionnel signifie que la probabilité d'exposition à ce risque est plus élevée pour une femme que pour un homme.

L'analyse des composantes multiples (ACM)

Une ACM a été réalisée sur les données de l'enquête SUMER 2009-2010. Elle permet de mettre en évidence les principales corrélations et oppositions relatives à l'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique. L'analyse se fonde sur des variables actives qui participent à la constitution des axes factoriels. Des variables illustratives peuvent être ajoutées à l'analyse. Elles peuvent être projetées sur les axes factoriels mais ne participent pas à leur construction.

Dans le cadre de cette étude, les variables actives concernent les conditions de travail, les risques professionnels auxquels sont exposés les agents : avoir travaillé plus de 40 heures la semaine précédente, travailler la nuit (même occasionnellement), les dimanches et jours fériés (même occasionnellement), avoir un travail posté, devoir se dépêcher pour faire son travail, (toujours, souvent) devoir interrompre une tâche pour une autre non prévue, avoir la possibilité d'interrompre momentanément son travail quand on le souhaite, vivre des situations de tension dans les rapports avec le public (occasionnellement, régulièrement, en permanence), porter des charges lourdes plus de 10 heures par semaine, être debout ou piétiner plus de 20 heures par semaine, travailler sur écran plus de 20 heures par semaine, être exposé à au moins un produit chimique, être exposé à au moins un agent biologique.

Les variables illustratives choisies relèvent des caractéristiques des agents : famille de métiers, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/complet), contact direct avec le public (en face à face ou par téléphone/pas de contact avec le public), catégorie hiérarchique (A, B, C), encadrement (oui/non), versant employeur de la fonction publique.

Bibliographie

- Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R., Thierus L. (2013), « Les risques professionnels en 2010 : de fortes différences d'exposition selon les secteurs », *Dares Analyses*, n°10, Dares, février.
- Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », *Revue française des affaires sociales*, volume 2, n°2-3.
- Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », *Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*, avril.
- Cordier M., Larmat A. (2009), « Les conditions de travail des personnels du secteur hospitalier public et de la fonction publique de l'Etat en 2006 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2008-2009*, La Documentation française.
- Coutrot T., Rouxel C. (2011), « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête "Santé et itinéraire professionnel" », *Dares Analyses*, n°20, Dares, mars.
- Guillemot D., Peyrin A. (2009), « L'informatisation dans les ministères », *PointStat*, n°12, DGAFP, mars.
- Gollac M. (2005), « L'intensité au travail. Formes et effets », *Revue économique*, volume 56.
- Idmache S. (2009), « Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans : caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2008-2009*, La Documentation française.
- Inan C. (2013), « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses*, n°9, février.
- Lefèvre C., Pailhé A., Solaz A. (2007), « Comment les employeurs aident-ils leurs salariés à concilier travail et famille ? », *Population et sociétés*, n°440, Ined, décembre.

3- La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle dans la fonction publique de l'Etat depuis 2007

Dossier 3

La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle dans la fonction publique de l'Etat depuis 2007

Nunzia Bounakhla
DGAFP¹

La loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique a ouvert la possibilité pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires de l'Etat et de la fonction publique hospitalière d'introduire dans les modalités de recrutement une épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Ce nouveau type d'épreuve substitue, aux savoirs académiques, la reconnaissance des compétences acquises, soit par la formation, soit par l'expérience, notamment pour permettre aux agents d'accéder à des postes de niveau supérieur ou à d'autres métiers.

Cette étude présente des résultats sur la période 2008-2011 pour la seule fonction publique de l'Etat. En 2011, l'Etat a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 74 concours et promotions : 30 concours internes, 32 examens professionnels – dont 13 en vue d'un changement de corps et 19 en vue d'un changement de grade –, 9 concours externes et 3 sélections du type 3^{ème} concours. La RAEP y a été proposée dans 35 concours de catégorie A, 36 de catégorie B et 3 de catégorie C.

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement durant les quatre années concernées, surtout dans les sélections internes. Sur la période 2008-2011, l'épreuve de RAEP a attiré au total 31 % des postulants à l'interne contre 4,5 % à l'externe. En 2011, les candidats présents aux concours internes avec RAEP, sont deux fois plus nombreux en catégorie A (6 289) qu'en catégorie B (3 104) pour un nombre équivalent de concours et une offre de postes comparable. Sur la période 2008-2011, les femmes ont participé aux épreuves de RAEP autant que les hommes : 47,2 % des candidats sont des femmes.

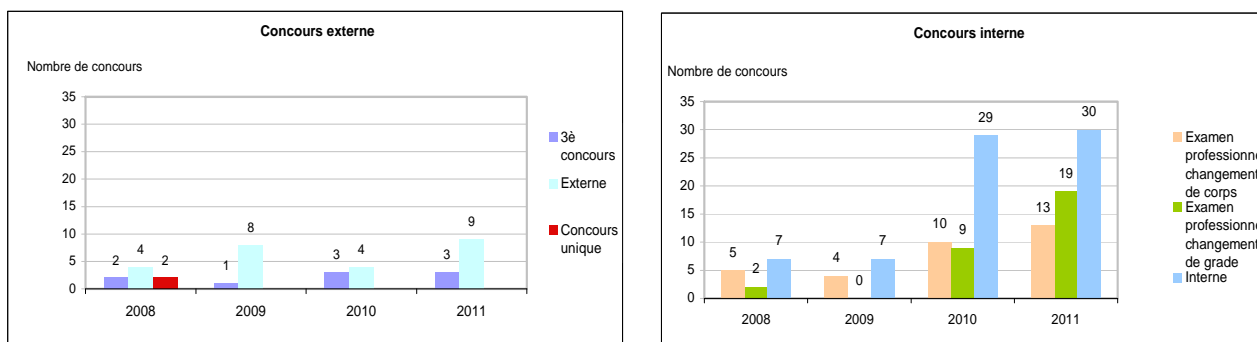
La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique, dans le but d'en diversifier l'accès (encadré 1). Elle permet d'ouvrir le recrutement dans la fonction publique à des personnes qui ont acquis les compétences utiles par leur expérience et de développer une logique de professionnalisation des emplois de la fonction publique, par la recherche d'une meilleure adéquation entre les qualifications des agents et les emplois qu'ils occupent. Entrée en vigueur le 1er 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 académique, moins centrée sur les connaissances, mais davantage sur les compétences et aptitudes ainsi que sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Sa mise en place, a ouvert la voie, en 2008, à un mouvement plus général de réforme, dont les objectifs ont été définis dans un programme de Révision Générale du Contenu des Concours (RGCC).

La RAEP concerne le recrutement externe et interne, mais elle est présente essentiellement dans les sélections et promotions internes : concours interne et examen professionnel (accès à un autre corps ou changement de grade). Comme toute épreuve, celle de RAEP peut être l'unique épreuve d'admissibilité ou d'admission d'un concours, une épreuve supplémentaire commune à tous les candidats ou une épreuve supplémentaire proposée en option. Dans le cadre des concours externes, qui attirent de nombreux jeunes diplômés n'ayant pas encore d'expérience professionnelle, elle est souvent introduite en tant qu'épreuve optionnelle, tandis qu'elle peut constituer l'épreuve unique, et donc obligatoire, dans le cas des concours internes, 3^{èmes} concours et examens professionnels.

En 2011, l'Etat a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 74 concours et promotions : 30 concours internes, 32 examens professionnels – dont 13 en vue d'un changement de corps et 19 en vue d'un changement de grade –, 9 concours externes et 3 organisés du type 3^{ème} concours.

¹ DGAFP. Département des études et des statistiques.

Figure D 1-1 : Evolution du nombre de concours de la fonction publique de l'Etat dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de concours entre 2008 et 2011

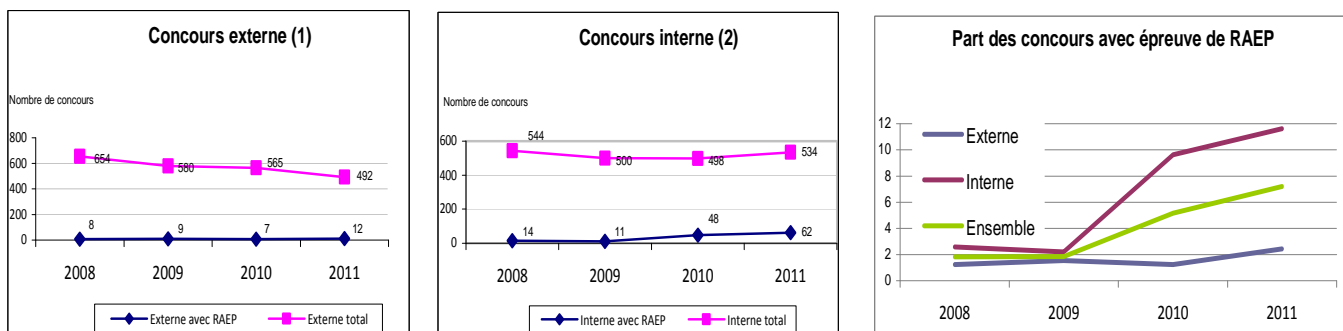


Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, département des études et des statistiques.

Lecture : en 2011, l'épreuve de RAEP a été introduite dans le cadre de 30 concours internes.

Entre 2008 et 2011, la RAEP a été introduite dans tous les types de sélection et dans un nombre croissant de concours : 22 concours étaient concernés en 2008, 55 en 2010 et 74 en 2011 sur 1 026 sélections organisées. Mais, bien qu'en progression, la part des concours où l'épreuve de RAEP est présente reste encore faible puisqu'elle n'atteint que 7,1 % en 2011 (11,6 % des concours internes et 2,2 % des concours externes).

Figure D 1-2 : Evolution du nombre de concours de la fonction publique de l'Etat dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite entre 2008 et 2011



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

(1) Externes : concours externe, 3è concours, concours unique.

(2) Internes : concours internes, examens professionnels.

Pour concourir, le candidat doit constituer un dossier, dans lequel il détaille son parcours professionnel, ses expériences et travaux réalisés, et expose son projet professionnel. Ce dossier peut être noté lorsqu'il s'agit d'une épreuve d'admissibilité (cf. concours d'attaché d'administration du ministère d'Intérieur). Dans le cadre d'une épreuve d'admission, il sert de support lors d'un entretien avec un jury (cf. concours des Instituts régionaux d'administration (Ira) ou de surveillant pénitentiaire).

En 2011, 10 148 candidats ont ainsi constitué un dossier de RAEP dans le cadre d'un concours de la fonction publique de l'Etat, soit deux fois plus qu'en 2010 où 4 407 candidats avaient participé à ce type d'épreuve. La RAEP a été proposée dans 35 concours de catégorie A, sur des postes d'attaché d'administration, inspecteur, conseiller principal d'éducation, conseiller technique, ingénieur... ; 36 de catégorie B, sur des postes de contrôleur, greffier, secrétaire administratif... ; et 3 de catégorie C, aux postes d'adjoint technique, adjoint technique de laboratoire et surveillant de l'administration pénitentiaire.

Figure D 1-3 : Evolution du nombre de candidats ayant participé à une épreuve de RAEP par catégorie hiérarchique et du nombre de postes offerts à ces concours, de 2008 à 2011

	2 008				2009				2010				2011			
	Candidats à la RAEP	%	Postes offerts	%	Candidats à la RAEP	%	Postes offerts	%	Candidats à la RAEP	%	Postes offerts	%	Candidats à la RAEP	%	Postes offerts	%
Externes(1)																
Catégorie A	113	16,8	40	3,9	234	36,3	127	11,5	193	26,0	71	4,0	114	15,1	45	4,1
Catégorie B	26	3,9	157	15,2	8	1,2	10	0,9	82	11,1	160	9,0	197	26,1	364	32,9
Catégorie C	532	79,3	834	80,9	402	62,4	966	87,6	467	62,9	1546	87,0	444	58,8	699	63,1
Total Externe	671	100,0	1031	100,0	644	100,0	1103	100,0	742	100,0	1777	100,0	755	100,0	1108	100,0
Internes(2)																
Catégorie A	1 008	96,2	290	92,9	1 064	95,3	457	95,2	1 900	51,8	615	44,5	6 289	67,0	1 708	53,9
Catégorie B	22	2,1	13	4,2	53	4,7	23	4,8	1 727	47,1	729	52,7	3 104	33,0	1 458	46,1
Catégorie C	18	1,7	9	2,9	0	0,0	0	0,0	38	1,0	38	2,7	0	0,0	0	0,0
Total Interne	1 048	100,0	312	100,0	1 117	100,0	480	100,0	3 665	100,0	1382	100,0	9 393	100,0	3166	100,0
Total général	1 719		1343		1 761		1 583		4 407		3 159		10 148		4 274	

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

(1) concours externes : externe, 3^e concours, concours unique.

(2) concours internes : concours interne et examens professionnels.

Lecture : En 2011, 6 289 candidats ont participé à une épreuve de RAEP dans le cadre des concours internes de catégorie A. Ils représentent 64,6 % sur l'ensemble des candidats à la RAEP.

Le nombre de postes proposés aux concours avec RAEP a augmenté régulièrement durant les quatre années concernées. Cependant en 2008, première année de l'introduction du dispositif, l'offre externe concernait essentiellement des postes de catégorie C (80 %), alors que l'offre interne était concentrée sur des postes de catégorie A (92 %). Mais ces écarts se sont réduits. Parmi les concours comportant une épreuve de RAEP les postes offerts en catégorie B sont passés de 4 % en 2008 à 46 % en 2011 en interne, et de 15 % en 2008 à 33 % en 2011 en externe, réduisant ainsi pour l'interne la part des postes offerts en catégorie A (de 92 % à 53 %) et pour l'externe la part des postes de catégorie C (de 80 % à 63 %).

En 2011, les candidats présents aux concours internes avec RAEP, sont deux fois plus nombreux en catégorie A (6 289) qu'en catégorie B (3 104) pour un nombre équivalent de concours et une offre de postes comparable soit 1 708 postes offerts en catégorie A et 1 458 en catégorie B.

Figure D 1- 4 : Part des concours (1) de la Fonction publique de l'Etat par catégorie hiérarchique en 2011

	Nombre total de concours	Part par catégorie hiérarchique	Nombre de concours avec RAEP	Part par catégorie hiérarchique	
A		507	49,4	35	47,3
B		373	36,4	36	48,6
C		146	14,2	3	4,1
Total		1026	100,0	74	100,0

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, département des études et des statistiques

(1) Concours internes et externes

La part des concours de catégorie C est faible parmi l'ensemble des concours (14,2 %), compte tenu de la nette montée en puissance des recrutements sans concours pour cette catégorie. Néanmoins, si l'on compare la répartition du nombre des concours avec RAEP par catégorie hiérarchique en 2011, tous types de concours confondus, avec celle de la répartition globale de l'ensemble des concours, la part de la catégorie C y est encore plus faible (4,1 % seulement). La catégorie A et la catégorie B représentent 85 % des concours mais 95 % des concours avec épreuve de RAEP.

Figure D 1- 5 : Part des candidats ayant choisi l'épreuve de RAEP aux concours de 2008 à 2011

	Concours internes			Concours externes		
	Nombre de candidats ayant passé une épreuve de RAEP	Nombre total de candidats présents aux concours avec RAEP	Part des candidats passant l'épreuve de RAEP	Nombre de candidats ayant passé une épreuve de RAEP	Nombre total de candidats présents aux concours avec RAEP	Part des candidats passant l'épreuve de RAEP
2008	1 048	3 990	26,3	671	11 942	5,6
2009	1 117	5 984	18,7	644	15 779	4,1
2010	3 665	15 363	23,9	742	18 838	3,9
2011	9 393	22 915	41,0	755	16 461	4,6
Total	15 223	48 252	31,5	2 812	63 020	4,5

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

Les candidats se présentant aux sélections internes sont davantage concernés par les épreuves de RAEP que les candidats se présentant aux concours externes. Sur les quatre premières années de mise en place, l'épreuve de RAEP a attiré 4,5 % des postulants à l'externe alors qu'à l'interne ils sont un tiers à connaître ce type d'épreuve (31 %).

Figure D 1-6 : Nombre de candidats ayant concouru à l'épreuve de RAEP dans la fonction publique de l'Etat par sexe de 2008 à 2011

	Homme	Femme	Total	% Femme
2008	1 026	693	1 719	40,3
2009	797	964	1 761	54,7
2010	1 970	2 437	4 407	55,3
2011	5 227	4 411	10 148	43,5
	9 020	8 505	18 035	47,2

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, département des études et des statistiques

Les femmes participent aux épreuves de RAEP autant que les hommes : 47,2 % des candidats sont des femmes sur la période 2008-2011. A noter néanmoins qu'entre 2008 et 2011, cette proportion est fluctuante : au plus bas (40,3 %) en 2008, elle atteint son niveau le plus haut en 2010 (55,3 %).

Figure D 1-7 : Nombre de candidats ayant participé à une épreuve de RAEP rapportés au nombre de postes offerts et au nombre total de candidats présents, par ministère de 2008 à 2011

Ministères	1ere année d'introduction de la RAEP	Nombre de concours(1) de 2008 à 2011	Nombre de postes de 2008 à 2011	Nombre total de présents aux concours avec RAEP (2)	Nombre de candidats à la RAEP de 2008 à 2011
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	2008	11	212	1 762	569
Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'Etat - Économie, finances et industrie	2008	31	944	8 663	2 538
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	2008	26	296	5 462	976
Justice et Libertés	2008	32	5 399	63 460	3 143
Services du Premier ministre	2008	11	1 218	16 015	2 894
Écologie, développement durable, transports et logement	2008	20	839	5 186	1 426
Jeunesse sports	2008	2	35	526	410
Santé	2008	13	78	234	135
Travail	2009	7	138	1 829	600
Défense et anciens combattants	2009	14	976	5 804	3 653
Culture et Communication	2011	1	15	770	130
Éducation nationale, jeunesse et vie associative	2011	3	219	1 561	1 561
Affaires étrangères et européennes	-	-	-	-	-
Total		170	10 369	111 272	18 035

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

(1) concours externe, interne, 3^e concours et examen professionnel.

(2) Définition : Présents : candidats qui se sont présentés à la première épreuve du concours

Figure D 1-8 : Nombre de candidats ayant participé à une épreuve de RAEP par ministère selon le type de concours, de 2008 à 2011

Concours externe	2008	2009	2010	2011
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	0	1	79	0
Justice et Libertés	540	409	440	554
Écologie, développement durable, transports et logement (2)	0	0	0	21
Santé	2 ⁽¹⁾	11	0	9
Travail	0	110	72	0
Total concours externe	540	531	591	584
3è concours				
Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'Etat - Économie, finances et industrie	16	0	0	0
Justice et Libertés	0	0	30	65
Services du Premier ministre	113	113	109	106
Travail	0	0	12	0
Total 3è concours	129	113	151	171
Concours interne				
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	0	0	123	63
Culture et Communication	0	0	0	130
Education nationale	0	0	0	1 561
Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'Etat - Économie, finances et industrie	0	0	252	424
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	18	0	301	94
Justice et Libertés	7	34	85	372
Services du Premier ministre	595	560	635	603
Écologie, développement durable, transports et logement (2)	0	0	0	111
Jeunesse sports	374	0	0	36
Santé	0	104	0	0
Travail	0	35	20	33
Défense et anciens combattants	0	30	216	2 930
Total concours interne	994	763	1 632	6 357
Examen professionnel				
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	32	33	137	181
Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'Etat - Économie, finances et industrie	0	286	700	860
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	0	0	43	440
Justice et Libertés	0	0	0	607
Services du Premier ministre	0	0	0	60
Écologie, développement durable, transports et logement (2)	13	35	577	669
Santé	9	0	0	0
Travail	0	0	318	0
Défense et anciens combattants	0	0	258	219
Total examen professionnel	54	354	2 033	3 036
Total général	1 717	1 761	4 407	10 148

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

(1) Concours unique.

Les services du Premier ministre figurent parmi les premiers ministères organisateurs de ce type d'épreuve, la RAEP ayant été introduite dès 2008 au concours interne et au 3ème concours des IRA, sous la forme d'une épreuve orale d'admission s'appliquant à tous les candidats déclarés admissibles. L'importance de cette épreuve y est particulièrement affirmée dans le cadre de ces concours puisqu'il est précisé dans le règlement que « *si plusieurs candidats ont obtenu le même nombre de points, la priorité pour l'admission est accordée à celui qui a obtenu la note la plus élevée à l'épreuve orale d'entretien et de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle* ».

Le ministère de la Justice a également introduit cette épreuve dès 2008, pour les concours externes de surveillant principal de l'administration pénitentiaire, d'éducateur de la protection judiciaire de la jeunesse, ou pour les concours externe et interne de technicien de l'administration pénitentiaire.

Entre 2008 et 2011, ce ministère a étendu cette disposition à de nombreux autres corps tels celui de greffier, conseiller pénitentiaire, chef de services éducatifs, et ceci dans les trois catégories hiérarchiques.

Au ministère de l'Agriculture, la mise en place d'une épreuve de RAEP a été plus progressive puisqu'elle n'a concerné en 2008 que 32 candidats pour s'appliquer en 2011 à 244 postulants. L'évolution est similaire aux ministères économique et financier (16 candidats en 2008 ont participé à cette épreuve alors qu'ils sont 1 284 en 2011) et au ministère de l'Intérieur (18 candidats en 2008 pour 534 en 2011).

Le ministère de la Défense et celui du Travail l'ont ensuite mise en pratique à partir de 2009 pour les recrutements d'ingénieur d'étude et de fabrication, conseiller technique, inspecteur et technicien.

En revanche, le ministère de la Culture et celui de l'Education nationale n'ont appliqué cette réforme qu'à partir de 2011, pour les corps de secrétaire administratif du ministère de la Culture, et celui de conseiller technique de service social et d'inspecteur à l'Education Nationale. A noter que les corps d'enseignants ne sont concernés par l'épreuve de RAEP qu'à partir de la session 2012 (arrêté du 27 avril 2011 pour certains corps de personnel enseignant du second degré).

En 2011, le ministère des Affaires étrangères est le seul à n'avoir pas encore appliqué la mesure, la mise en place de la RAEP étant prévue plus tardivement, à partir de l'année 2012.

Encadré 1 : La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

La loi du 2 février 2007 a ouvert la possibilité pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires de l'Etat et de la fonction publique hospitalière d'introduire dans les modalités de recrutement une nouvelle épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) permet d'ouvrir le recrutement dans la fonction publique à des personnes qui ont acquis les compétences utiles par leur expérience et de développer une logique de professionnalisation des emplois de la fonction publique, par la recherche d'une meilleure adéquation entre les qualifications des agents et les emplois qu'ils occupent ; la recherche de cette adéquation passe notamment par une meilleure mobilisation des ressources internes, donc par la reconnaissance des compétences acquises, soit par la formation, soit par l'expérience, pour permettre aux agents d'accéder à des postes de niveau supérieur ou à d'autres métiers.

La RAEP prolonge et complète les dispositifs réglementaires existants comme la dérogation à la condition de diplôme pour se présenter à un concours externe en permettant de substituer une expérience professionnelle à un diplôme requis pour se présenter à un concours et s'inscrit, par ailleurs, en cohérence aux concours dits de troisième voie ouverts à des candidats disposant d'une expérience professionnelle.

La modernisation des modalités de recrutement et d'avancement des fonctionnaires menée depuis 2007 a permis une sélection des candidats moins académique, moins centrée sur les connaissances, mais davantage sur les compétences et aptitudes ainsi que sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Au travers d'une sélection renouvelée c'est aussi l'objectif d'une fonction publique lieu de promotion sociale et ouverte à la diversité des profils.

L'épreuve dite de RAEP trouve sa place plus particulièrement dans le cadre des concours internes et des examens professionnels et substitue aux exercices académiques traditionnels des modalités nouvelles de mise en œuvre du recrutement par concours, permettant aux candidats de valoriser l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions au sein d'une administration, d'un service déconcentré, d'un établissement public, d'une collectivité territoriale en lien avec le métier auquel il postule.

Dans le cadre de l'avancement, les acquis de l'expérience professionnelle sont pris en compte, au même titre que la valeur professionnelle, plaçant de fait l'une et l'autre au centre de la promotion de grade.

Comme toute épreuve, celle de RAEP peut être l'unique épreuve d'admissibilité ou d'admission d'un concours, une épreuve supplémentaire commune à tous les candidats ou une épreuve supplémentaire proposée en option. Dans tous les cas, pour cette épreuve, un dossier type est rempli par le candidat et évalué par le jury. Lorsque qu'il sert de support à une « épreuve » d'admissibilité, il est noté. En revanche, lorsque le dossier est rempli en vue d'une épreuve d'entretien, le dossier est évalué mais non noté mais sert de support au jury pour conduire l'entretien.

Depuis la loi du 2 février 2007, et l'impulsion significative donnée à la RAEP à partir de 2008, la plupart des textes régissant les concours internes, les concours dits de la troisième voie et les examens professionnels de changement de corps et de grade ont été modifiés pour introduire une épreuve de RAEP.

La rénovation des modalités de recrutement et d'avancement et la généralisation de la RAEP se sont accompagnées d'une professionnalisation des jurys et de leur formation aux techniques de recrutement ainsi que de la formalisation par les jurys de l'évaluation des candidats au moyen de grilles (analyse des parcours, grille d'évaluation des épreuves écrites et orales).

Bibliographie :

- Bounakhla, N. *Faire évoluer sa carrière dans la fonction publique de l'Etat par les concours internes, examens professionnels et titularisations*, Rapport annuel sur l'Etat de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2007-2008, La Documentation française.

- Bounakhla, N. *Les recrutements externes dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale en 2011*, Rapport annuel sur l'Etat de la fonction publique, Titre II, Faits et chiffres, édition 2013, La Documentation française.

Partie 3

Fiches thématiques

- 1 Emploi public et fonction publique
- 2 Agents de la fonction publique principales caractéristiques
- 3 Voies de recrutement externe
- 4 Parcours professionnels
- 5 Retraite
- 6 Dépenses de personnel et rémunérations
- 7 Formation
- 8 Temps et conditions de travail
- 9 Relations professionnelles
- 10 Politique sociale

Thème 1 Emploi public et fonction publique

Fiche thématique 1.1 : Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Fiche thématique 1.2 : Trois fonctions publiques

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

Définitions et méthodes

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 5,359 millions d'agents qui travaillent dans l'un des trois versants de la fonction publique fin 2011.

A titre exceptionnel, compte tenu du changement de source d'information (SIASP produit par l'Insee), les effectifs de la fonction publique étudiés dans ce rapport comprennent les individus présents au 31 décembre, en emploi principal, de métropole et des départements d'Outre-mer, **hors des collectivités d'Outre-mer et de l'étranger**, et hors bénéficiaires de contrats aidés.

Les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux constituent la fonction publique de l'État. Les collectivités territoriales stricto sensu (régions, départements, communes) et les EPA locaux forment la fonction publique territoriale. Enfin, les hôpitaux publics y compris les syndicats inter-hospitaliers (intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière depuis 2009 (voir Vue 1.1 et documents méthodologiques), 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 2011 présentés dans ces fiches thématiques sont issus exclusivement du nouveau Système d'information sur les agents des services publics (SIASP), produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees. 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 (voir Vue 1.1 et documents méthodologiques).

Les résultats relatifs à la fonction publique de l'État ont été établis à partir de SIASP-Insee, 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 (voir Vue 1.1).

Les résultats relatifs à la fonction publique territoriale ont été établis à partir de SIASP-Insee, des déclarations annuelles de données sociales (DADS-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 SIASP-Insee, 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-Insee).

Suite à l'introduction de SIASP à partir des données 2009, les résultats produits dans ces fiches ne sont plus directement comparables avec ceux publiés dans les éditions précédentes du rapport : les périmètres des trois versants de la fonction publique ont été redéfinis, et les séries publiées dans les éditions précédentes de ce rapport ont été révisées (voir Vue 1.1 et documents méthodologiques correspondants).

Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale (7 900 fin 2011 sur le territoire national), qui figuraient anciennement parmi les bénéficiaires d'emplois aidés, sont comptabilisés dans les séries d'effectifs de non-titulaires de la FPE depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». Cette analyse intègre également depuis 2006 les volontaires militaires (16 500 agents fin 2011 sur le territoire national).

L'appellation des ministères retenue est celle donnée par la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année considérée. Lorsqu'on suit des évolutions sur plusieurs années, on retient celle donnée par la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année de la série.

Cependant, comme les périmètres des ministères varient selon les années, certains regroupements sont effectués depuis 2008 pour permettre les comparaisons dans le temps (voir Vue 1.1) :

- les ministères économique et financier qui comprennent les ministères du Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État, et de l'Économie, Finances et Industrie.

- les ministères de l'enseignement qui regroupent le ministère de l'Éducation nationale, ainsi que l'Enseignement supérieur et Recherche.

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 au cours des dernières années. Les transferts d'agents TOS du ministère de l'Éducation nationale 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 (voir Vue 1.1).

Avant 2006, le fichier de paie permettait de distinguer, parmi les agents des ministères, ceux travaillant en **administration centrale** et ceux travaillant en **service déconcentré**, en se fondant sur l'existence de la nomenclature par services établie à partir de l'imputation budgétaire de la rémunération des agents au format « Ordonnance de 1959 ». Le changement de nomenclature budgétaire résultant de la mise en place de la LOLF à partir de 2006 n'avait pas permis de maintenir l'information sur le service dans le FGE.

En 2008, une méthode d'identification a été mise au point par le service statistique de la DGAFP à partir essentiellement de la catégorie juridique de l'employeur et du programme Lolf de rattachement. Elle a ensuite été améliorée notamment pour suivre les effectifs concernés par la réforme de l'administration territoriale (RéATE) et tient compte de l'immatriculation des employeurs publics au répertoire Sirene (Siren/Siret) dont la qualité n'est pas 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-Insee), 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.

Taux d'administration d'un territoire (région, département, etc.) : part des agents civils et militaires (ici en effectifs équivalent temps plein) de la fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière ou de l'ensemble) travaillant dans ce territoire par rapport à la population totale de ce même territoire.

(*) 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 2010)

			Administrations publiques ou services non marchands			Hors administrations publiques - Services marchands		
			Statut de recrutement de droit commun de l'agent			Statut de recrutement de droit commun de l'agent		
Ligne	Statut juridique de l'employeur		Colonne			Colonne		
	Intitulé	Code catégorie juridique Sirene	1	2	3	4	5	6
			Droit public	Droit public particulier	Droit privé	Droit public	Droit privé à statut	Droit privé
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	Ministères dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (1)					
		7111	Autorités constitutionnelles					
		7112	Autorités administratives indépendantes					
2	Collectivités territoriales	72	Régions, départements, communes					
3	Établissements publics administratifs	73	EPA nationaux : ANPE, Crous, CNRS, INRA, Inserm, France Agrimer (2) etc., EPLE, ÉPA des collectivités territoriales, hôpitaux publics, étab. médico-sociaux	Organismes consulaires, associations syndicales autorisées, associations foncières urbaines ou de remboursement	Caisse nationale du régime général de Sécurité sociale	OPH, Caisses de crédit municip., maisons de retraite publiques, divers ÉPA locaux marchands, Institut jeunes aveugles/sourds, Hôpital Quinze-Vingts, Caisse des dépôts et consignations (3)		
4	Organismes publics administratifs	74		GIP non marchands, groupements de coopération sanitaire, agences dép. d'insertion	IGSA, Institut franco-allemand St Louis etc.		Cercles et foyers des amées	Cultes d'Alsace-Lorraine
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4			Ademe, BRGM, CEA, Charbon. de France, Cirad, CNES, Onera, INA, IFP Energie nouvelle, Opéra national de Paris, Réunion musées nationaux, offices de tourisme, etc.	Office national des forêts	RATP, SNCF Banque de France	Grands ports maritimes UGAP, AFD OPAC/OPH ÉPIC locaux et régies
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)			Safer		La Poste EDF Aéroports de Paris	dont Air France, France Télécom France Télévision, DCNS, GDF Suez, GIAT industries-Nexter, Imprimerie nationale
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9			Organismes de protection sociale hôpitaux à but non lucratif associations ODAC associations ODAL			Mutuelles, comités d'entrep. organismes professionnels syndicats de propriétaires associations et fondations non à financ. public maj.

Légende

Fonction publique

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

(2) Offices agricoles (EPIC) intégrés dans France Agrimer en 2009 (EPA)

(3) 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 2011 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal

		Administrations publiques ou services non marchands			Hors administrations publiques - Services marchands			TOTAL
		Statut de recrutement de droit commun de l'agent			Statut de recrutement de droit commun de l'agent			
Statut juridique de l'employeur		Colonne						
Ligne	Intitulé	Code catégorie juridique Sirène	Colonne			Colonne		
			1	2	3	4	5	6
		Droit public			Droit privé			
1	Administration de l'État (1)	71 hors 7111 et 7112	TOTAL hors AID TOTAL avec AID					TOTAL hors AID TOTAL avec AID
	Autorités constitutionnelles (2)	7111	TOTAL hors AID TOTAL avec AID					TOTAL hors AID TOTAL avec AID
	Autorités administratives indépendantes (2)	7112	TOTAL hors AID TOTAL avec AID					TOTAL hors AID TOTAL avec AID
2	Collectivités territoriales	72	TOTAL hors AID TOTAL avec AID					TOTAL hors AID TOTAL avec AID
3	Établissements publics administratifs	73	TOTAL hors AID TOTAL avec AID	TOTAL avec AID	TOTAL avec AID		TOTAL hors AID	TOTAL avec AID
4	Autres organismes soumis au droit administratif	74		TOTAL avec AID	TOTAL avec AID		TOTAL avec AID	TOTAL avec AID
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4			TOTAL avec AID	TOTAL avec AID	TOTAL avec AID	TOTAL avec AID
7	Personnes physiques, sociétés commerciales Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	1,2,3,5,6 (hors 32) 8,9			TOTAL avec AID	TOTAL avec AID (3)	TOTAL avec AID	TOTAL avec AID
TOTAL			TOTAL avec AID	TOTAL avec AID	TOTAL avec AID	TOTAL avec AID	TOTAL avec AID	TOTAL avec AID

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

Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales.

AID : bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

(2) Sont comptabilisés ici les seuls agents dont l'employeur principal est une autorité constitutionnelle ou une autorité administrative indépendante. Les autres sont en emploi principal dans une autre administration.

(3) Dont la Poste : 238 900.

Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

	Effectifs des « administrations publiques » Colonnes 1+2+3	Effectifs de droit public Colonnes 1+4	Effectifs de la fonction publique métropole et DOM Colonnes 1+ 4 et lignes 1+2+3 (1)
Total y compris bénéficiaires de contrats aidés	5 996 700	5 502 700	5 493 200
Total hors bénéficiaires de contrats aidés		5 368 200	5 358 800

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

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales.

Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal

Ligne	Statut juridique de l'employeur	Code catégorie juridique Sirene	Administrations publiques - Services non marchands			Hors administrations publiques - Services marchands			TOTAL	
			Statut de recrutement de droit commun de l'agent			Statut de recrutement de droit commun de l'agent				
			Colonne			Colonne				
1	2	3	4	5	6					
Intitulé			Droit public	Droit public particulier	Droit privé	Droit public	Droit privé à statut	Droit privé		
1	Administration de l'État (ministères) (1)	71 hors 7111 et	Eff 2011	1 968 400					Eff 2011	1 968 400
			Eff 2010	2 031 400					Eff 2010	2 031 400
			Evol hors aidés	-3,2%					Evol hors aidés	-3,2%
			Evol yc aidés	-3,1%				Evol yc aidés	-3,1%	
	Autorités constitutionnelles	7111	Eff 2011	600					Eff 2011	600
			Eff 2010	800					Eff 2010	800
			Evol hors aidés	-21,8%					Evol hors aidés	-21,8%
			Evol yc aidés	-21,8%				Evol yc aidés	-21,8%	
	Autorités administratives indépendantes	7112	Eff 2011	1 300					Eff 2011	1 300
			Eff 2010	1 300					Eff 2010	1 300
			Evol hors aidés	0,7%					Evol hors aidés	0,7%
			Evol yc aidés	0,7%				Evol yc aidés	0,7%	
2	Collectivités territoriales	72	Eff 2011	1 423 700					Eff 2011	1 423 700
			Eff 2010	1 425 800					Eff 2010	1 425 800
			Evol hors aidés	0,6%					Evol hors aidés	0,6%
			Evol yc aidés	-0,1%				Evol yc aidés	-0,1%	
3	Établissements publics administratifs	73	Eff 2011	2 011 100	Eff 2011	42 800	Eff 2011	14 600	Eff 2011	88 000
			Eff 2010	1 977 200	Eff 2010	43 700	Eff 2010	15 000	Eff 2010	85 700
			Evol hors aidés	1,7%	Evol hors aidés	-2,0%	Evol hors aidés	-2,6%	Evol hors aidés	3,7%
			Evol yc aidés	1,7%	Evol yc aidés	-2,0%	Evol yc aidés	2,7%	Evol yc aidés	1,6%
4	Autres organismes soumis au droit administratif	74	Eff 2011	8 600	Eff 2011	1 400	Eff 2011	100	Eff 2011	400
			Eff 2010	8 000	Eff 2010	1 400	Eff 2010	200	Eff 2010	400
			Evol hors aidés	7,3%	Evol hors aidés	-2,4%	Evol hors aidés	-14,4%	Evol hors aidés	2,5%
			Evol yc aidés	7,3%	Evol yc aidés	-2,4%	Evol yc aidés	-14,4%	Evol yc aidés	5,4%
	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	Eff 2011	40 000	Eff 2011	40 000	Eff 2011	9 300	Eff 2011	218 600
			Eff 2010	49 000	Eff 2010	49 000	Eff 2010	9 400	Eff 2010	218 200
			Evol hors aidés	-18,5%	Evol hors aidés	-18,5%	Evol hors aidés	-0,8%	Evol hors aidés	0,2%
			Evol yc aidés	-18,5%	Evol yc aidés	-18,5%	Evol yc aidés	0,2%	Evol yc aidés	7,1%
	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	Eff 2011	900	Eff 2011	900	Eff 2011	348 400	Eff 2011	16 109 600
			Eff 2010	900	Eff 2010	900	Eff 2010	355 300	Eff 2010	16 043 000
			Evol hors aidés	-6,4%	Evol hors aidés	-6,4%	Evol hors aidés	-2,0%	Evol hors aidés	0,4%
			Evol yc aidés	-6,4%	Evol yc aidés	-6,4%	Evol yc aidés	-2,0%	Evol yc aidés	0,4%
	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	Eff 2011	483 300	Eff 2011	483 300	Eff 2011	1 470 900	Eff 2011	1 470 900
			Eff 2010	469 300	Eff 2010	469 300	Eff 2010	1 491 000	Eff 2010	1 960 300
			Evol hors aidés	3,0%	Evol hors aidés	3,0%	Evol hors aidés	-1,3%	Evol hors aidés	-1,3%
			Evol yc aidés	3,0%	Evol yc aidés	3,0%	Evol yc aidés	-1,3%	Evol yc aidés	-0,3%
TOTAL			Eff 2011	5 405 200	Eff 2011	51 400	Eff 2011	540 200	Eff 2011	97 500
			Eff 2010	5 436 600	Eff 2010	51 700	Eff 2010	535 700	Eff 2010	95 300
			Evol hors aidés	-0,6%	Evol hors aidés	-0,5%	Evol hors aidés	0,8%	Evol hors aidés	2,3%
			Evol yc aidés	-0,6%	Evol yc aidés	-0,5%	Evol yc aidés	0,3%	Evol yc aidés	-1,1%

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

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

Fonction publique	Eff 2011 (yc aidés)	5 493 200
	Eff 2010 (yc aidés)	5 522 300
	Evol hors aidés	-0,4%
	Evol yc aidés	-0,5%

Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2010 en France (Métropole + DOM) (en milliers)

	Organismes non marchands métropole + DOM yc CA	Organismes marchands yc CA	Total yc CA	Total hors bénéficiaires de contrats aidés
Fonction publique en comptabilité nationale	5 405 200		5 405 200	5 275 100
Fonction publique hors comptabilité nationale		88 000 (4)	88 000	83 700
Total fonction publique (1)	5 405 200	88 000 (4)	5 493 200	5 358 800
Autres administrations publiques (APU)	591 500			
Dont autres APU en organismes publics (2)	107 300			
Dont autres APU en organismes privés (3)	484 200			
Total des administrations publiques	5 996 700			
				Part de la fonction publique en 2011 (5) - Dans l'emploi salarié : 22,0% - Dans l'emploi total : 19,9%

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

Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales.

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

(2) EPA à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, ÉPIC non marchands.

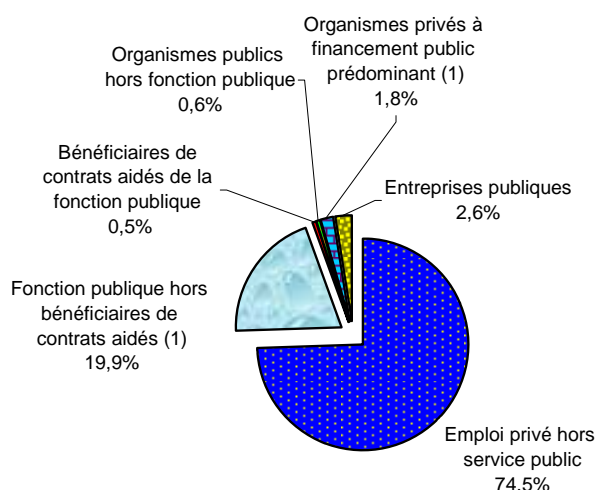
(3) Organismes à financement majoritairement public : associations non marchandes, organismes de protection sociale, hôpitaux privés à but non lucratif.

(4) Caisse des dépôts et consignations, la plupart des établissements d'hébergement pour personnes âgées, EPA marchands.

(5) Hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés. A comparer avec la part de la fonction publique en 2010, soit 22,1 % dans l'emploi salarié et 20,1 % dans l'emploi total sur le même périmètre.

Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

(en %)



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

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

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique en 2010 et en 2011

(en milliers)

		Fin 2010	Fin 2011	Évolution sur un an (%)
Fonction publique de l'Etat	Ministères	2,0	3,1	
	Dont ministères de l'Enseignement	0,0	0,0	
	Dont ministère de l'Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	2,0	3,1	
	EPA de la FPE	55,6	64,4	
	Dont Epa rattachés aux ministères de l'Enseignement (1) Dont Epa rattachés au ministère de l'Intérieur	52,4 0,1	61,7 0,0	
	Total	57,6	67,5	17,2
Fonction publique territoriale	Communes	43,5	33,2	
	Départements	5,0	4,9	
	Régions	0,2	0,5	
	Total collectivités territoriales	48,7	38,6	
	Établissements communaux	6,4	5,7	
	Établissements intercommunaux	9,7	6,8	
	Établissements départementaux Autres Epa locaux	0,2 0,1	0,1 0,1	
	Total Epa	16,4	12,6	
	Total	65,1	51,2	-21,4
Fonction publique hospitalière	Hopitaux	14,2	10,8	
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	5,0	4,3	
	Autres établissements médico-sociaux	0,7	0,7	
	Total FPH	19,9	15,8	-20,7
Total 3FP		142,6	134,5	-5,7

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

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

(1) Les bénéficiaires de contrats aidés travaillent pour l'essentiel dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE).

Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2010 et 2011 en France (Métropole + DOM)
(en milliers)

		Rappel 2010	2011
		Effectifs au 31/12/2010 (1)	Effectifs au 31/12/2011
Fonction publique (2)	Métropole	5 210	5 190
	DOM	170	168
	Total hors bénéficiaires de contrats aidés (3)	5 380	5 359
	Bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique (4)	143	134
Total y compris bénéficiaires de contrats aidés		5 522	5 493
Organismes publics hors fonction publique non marchands	ÉPA nationaux de Sécurité sociale, à recrutement de droit privé	15	15
	GIP nationaux et locaux (résultats partiels)	8	8
	Personnes morales droit public particulières	1	1
	Groupements de coopération sanitaires	0	0
	Associations syndicales autorisées	0	0
	Organismes consulaires	44	43
	ÉPIC nationaux et locaux non marchands	49	40
	Sous-total organismes hors FP non marchands	117	107
Organismes publics hors fonction publique marchands	ÉPIC locaux marchands	60	65
	Personnes morales droit public secteur marchand	1	1
	Sous-total organismes hors FP marchands	60	65
	Total	177	173
Organismes privés à financement public prédominant (secteur non marchand)	Associations (4)	131	148
	Organismes de protection sociale	186	172
	Hôpitaux privés à but non lucratif	152	163
	Safer	1	1
	Total	470	484
Entreprises publiques (secteur marchand)	ÉPIC marchands (5)	307	313
	Entreprises hors ÉPIC (6)	401	396
	Total	708	709
Emploi privé hors service public (secteur marchand)	Total	19 951	20 057
Emploi total (salariés et non salariés)	Total (7)	26 817	26 903

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

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

(1) Données de 2010 révisées.

(2) Y compris les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011) décomptés auparavant avec les organismes privés à financement public prédominant (cf. éditions précédentes du rapport annuel).

(3) Cet effectif comprend les agents dont l'employeur principal est une autorité constitutionnelle (600 personnes) ou une autorité administrative indépendante (1 300 personnes).

(4) Les bénéficiaires de contrats aidés sont décomptés à part dans la fonction publique et inclus dans les effectifs des autres organismes.

(5) Les EPIC marchands proviennent de la ligne 5 et des colonnes 4, 5 et 6 du tableau de synthèse.

(6) 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...).

(7) Différents concepts d'emploi coexistent. Celui retenu ici est "l'emploi total" qui comprend les salariés et les non-salariés en France entière, hors chômeurs, et qui constitue la référence la plus courante pour les comparaisons internationales.

Figure 1.2-1 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein par versant de la fonction publique en 2010 et en 2011 (Métropole + Dom)

	2010 (1)		2011		Evolution sur un an (%)	
	avec contrats aidés	hors contrats aidés	avec contrats aidés	hors contrats aidés	avec contrats aidés	hors contrats aidés
Effectif au 31 décembre (2)						
FPE	2 515,7	2 458,1	2 466,2	2 398,7	-2,0	-2,4
FPT	1 876,2	1 811,0	1 881,8	1 830,7	0,3	1,1
FPH	1 130,4	1 110,5	1 145,2	1 129,4	1,3	1,7
Total 3FP	5 522,3	5 379,6	5 493,2	5 358,8	-0,5	-0,4
Volume de travail en équivalent temps plein (3)						
FPE	2 402,5	2 364,6	2 366,1	2 315,4	-1,5	-2,1
FPT	1 727,6	1 675,1	1 743,8	1 704,4	0,9	1,7
FPH	1 051,0	1 034,2	1 060,6	1 049,4	0,9	1,5
Total 3FP	5 181,1	5 073,9	5 170,4	5 069,1	-0,2	-0,1

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

Champ : emplois principaux, tous statuts, France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger),

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 environ en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un Épa de 8 000 salariés.

(2) Postes principaux finaux au 31 décembre

(3) Tout poste actif dans l'année

Figure 1.2-2 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques par type d'employeur aux 31 décembre 2010 et 2011 en France (Métropole + DOM)

		Effectifs physiques 2010 ⁽¹⁾	Effectifs physiques 2011	Evolution 2010-2011 (en effectifs)	Evolution 2010-2011 (en %)
FPE	Ministères	2 030 153	1 965 867	-64 286	-3,2
	EPA de la FPE	427 917	432 805	4 888	1,1
	Total FPE	2 458 070	2 398 672	-59 398	-2,4
FPT	Communes ⁽²⁾	1 006 843	1 012 690	5 847	0,6
	Départements	290 536	292 458	1 922	0,7
	Régions	79 719	80 037	318	0,4
	Total collectivités territoriales	1 377 098	1 385 185	8 087	0,6
	Établissements communaux ⁽²⁾	127 646	128 468	822	0,6
	Établissements intercommunaux ⁽²⁾	234 044	245 429	11 385	4,9
	Établissement départementaux	65 596	65 746	150	0,2
	Autres Epa locaux	6 641	5 835	-806	-12,1
	Total Epa ⁽²⁾	433 927	445 478	11 551	2,7
Total FPT	1 811 025	1 830 663	19 638	1,1	
FPH	Hopitaux	1 004 684	1 020 554	15 870	1,6
	Etablissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	72 966	76 266	3 300	4,5
	Autres établissements médico-sociaux	32 904	32 618	-286	-0,9
	Total FPH	1 110 554	1 129 438	18 884	1,7
Total FPE+FPT+FPH		5 379 649	5 358 773	-20 876	-0,4

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

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

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 environ en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un EPA de 8 000 salariés.

(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 des trois fonctions publiques en effectifs physiques et équivalents temps plein par région et par département (1) au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) (1ère partie)

	Total							
	Fonction publique de l'Etat (1)		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total trois fonctions publiques (1)	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Alsace	64 191	61 062	39 471	35 262	36 142	32 728	139 804	129 053
Bas-Rhin	42 558	40 649	24 626	22 012	21 083	19 109	88 267	81 771
Haut-Rhin	21 633	20 413	14 845	13 250	15 059	13 619	51 537	47 282
Aquitaine	116 267	111 028	97 831	89 242	54 892	51 291	268 990	251 561
Dordogne	10 291	9 773	12 135	10 839	8 690	8 136	31 116	28 747
Gironde	61 857	59 025	46 360	42 911	24 195	22 724	132 412	124 660
Landes	13 526	13 011	14 270	12 889	5 950	5 595	33 746	31 495
Lot-et-Garonne	9 494	9 066	7 655	6 994	6 474	5 997	23 623	22 057
Pyrénées-Atlantiques	21 099	20 155	17 411	15 608	9 583	8 839	48 093	44 603
Auvergne	47 501	45 079	39 190	35 248	29 475	27 340	116 166	107 667
Allier	9 341	8 897	9 282	8 423	9 432	8 899	28 055	26 219
Cantal	4 463	4 259	4 560	4 099	3 649	3 410	12 672	11 767
Haute-Loire	5 751	5 348	5 261	4 663	3 658	3 258	14 670	13 268
Puy-de-Dôme	27 946	26 576	20 087	18 064	12 736	11 774	60 769	56 413
Basse-Normandie	44 037	42 013	38 738	34 632	30 337	28 129	113 112	104 774
Calvados	21 868	20 814	19 706	17 754	14 224	13 182	55 798	51 750
Manche	14 976	14 354	12 449	11 095	9 528	8 779	36 953	34 228
Orne	7 193	6 844	6 583	5 784	6 585	6 168	20 361	18 796
Bourgogne	52 838	50 163	42 342	37 919	36 409	33 526	131 589	121 608
Côte-d'Or	23 599	22 409	15 003	13 530	11 683	10 894	50 285	46 832
Nièvre	6 108	5 806	6 172	5 599	4 893	4 624	17 173	16 029
Saône-et-Loire	14 304	13 523	13 257	11 742	11 613	10 528	39 174	35 793
Yonne	8 827	8 426	7 910	7 049	8 220	7 480	24 957	22 954
Bretagne	126 215	120 031	86 893	78 091	61 367	56 349	274 475	254 471
Côtes-d'Armor	14 622	13 720	18 540	16 365	10 157	9 163	43 319	39 248
Finistère	43 959	42 176	22 292	20 301	18 298	16 798	84 549	79 276
Ille-et-Vilaine	43 836	41 395	27 915	25 201	18 283	16 828	90 034	83 423
Morbihan	23 798	22 739	18 146	16 225	14 629	13 560	56 573	52 524
Centre	86 352	82 324	66 002	60 050	48 233	44 983	200 587	187 356
Cher	11 946	11 513	8 246	7 536	6 409	6 033	26 601	25 082
Eure-et-Loir	11 042	10 524	9 885	8 853	8 102	7 573	29 029	26 950
Indre	8 089	7 703	5 564	5 063	4 640	4 369	18 293	17 135
Indre-et-Loire	20 715	19 519	15 049	13 718	12 507	11 507	48 271	44 745
Loiret	26 156	25 043	18 990	17 483	10 288	9 643	55 434	52 170
Loir-et-Cher	8 404	8 022	8 268	7 395	6 287	5 857	22 959	21 275
Champagne-Ardenne	53 485	50 974	31 939	28 435	26 590	24 495	112 014	103 903
Ardennes	8 960	8 566	6 710	5 991	5 767	5 301	21 437	19 858
Aube	9 690	9 234	6 813	5 972	4 694	4 420	21 197	19 626
Haute-Marne	9 346	8 833	4 095	3 601	4 359	3 994	17 800	16 428
Marne	25 489	24 341	14 321	12 872	11 770	10 779	51 580	47 992
Corse	13 116	12 520	10 987	10 447	4 462	4 304	28 565	27 272
Corse-du-Sud	5 718	5 484	6 535	6 261	2 597	2 520	14 850	14 265
Haute-Corse	7 398	7 036	4 452	4 186	1 865	1 784	13 715	13 007
Franche-Comté	43 363	40 885	28 179	24 870	23 584	21 382	95 126	87 136
Doubs	21 918	20 614	13 798	12 356	12 096	10 964	47 812	43 933
Haute-Saône	7 445	7 031	4 492	3 845	2 745	2 489	14 682	13 365
Jura	7 112	6 640	6 059	5 229	5 986	5 385	19 157	17 253
Territoire de Belfort	6 888	6 600	3 830	3 440	2 757	2 544	13 475	12 585

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

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

(1) Les effectifs des militaires, disponibles uniquement au niveau régional dans les précédentes éditions du rapport annuel, sont désormais localisables au niveau départemental.

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques en effectifs physiques et équivalents temps plein par région et par département (1) au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) (2ème partie)

	Total							
	Fonction publique de l'Etat (1)		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total trois fonctions publiques (1)	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Haute-Normandie	55 948	52 933	52 737	47 320	34 450	31 867	143 135	132 121
Eure	16 044	15 257	14 679	13 007	7 445	7 016	38 168	35 280
Seine-Maritime	39 904	37 677	38 058	34 312	27 005	24 852	104 967	96 841
Ile-De-France	550 666	526 900	357 048	327 315	178 726	164 912	1 086 440	1 019 127
Essonne	47 881	45 077	35 740	32 491	14 232	13 139	97 853	90 708
Hauts-de-Seine	52 623	50 306	48 163	44 162	17 721	16 278	118 507	110 746
Paris	215 827	206 891	76 088	69 396	58 568	54 048	350 483	330 335
Seine-et-Marne	38 520	36 911	34 499	31 543	14 403	13 285	87 422	81 740
Seine-Saint-Denis	56 990	54 825	50 424	46 618	16 453	15 195	123 867	116 637
Val-de-Marne	53 520	51 555	43 828	40 653	25 583	23 816	122 931	116 024
Val-d'Oise	33 519	32 104	31 235	28 749	15 545	14 453	80 299	75 307
Yvelines	51 786	49 230	37 071	33 703	16 221	14 697	105 078	97 631
Languedoc-Roussillon	89 012	84 001	83 698	76 466	40 161	36 898	212 871	197 365
Aude	10 574	10 137	12 271	10 837	4 831	4 438	27 676	25 411
Gard	23 123	21 749	18 311	16 728	10 750	9 854	52 184	48 332
Hérault	39 070	36 735	36 639	33 759	16 937	15 479	92 646	85 973
Lozère	3 035	2 857	2 240	2 015	1 874	1 726	7 149	6 598
Pyrénées-Orientales	13 210	12 522	14 237	13 127	5 769	5 402	33 216	31 051
Limousin	25 999	24 694	22 607	20 539	20 502	19 281	69 108	64 514
Corrèze	9 169	8 581	7 158	6 429	5 742	5 376	22 069	20 385
Creuse	3 762	3 577	3 606	3 211	3 241	3 068	10 609	9 856
Haute-Vienne	13 068	12 536	11 843	10 900	11 519	10 837	36 430	34 272
Lorraine	94 567	90 073	52 984	47 373	43 835	40 171	191 386	177 618
Meurthe-et-Moselle	33 780	32 062	16 572	14 840	16 317	14 949	66 669	61 851
Meuse	8 915	8 585	4 179	3 518	4 763	4 448	17 857	16 551
Moselle	40 714	38 874	23 052	20 832	13 749	12 470	77 515	72 175
Vosges	11 158	10 552	9 181	8 184	9 006	8 304	29 345	27 040
Midi-Pyrénées	102 931	98 020	90 557	81 759	47 271	43 645	240 759	223 424
Ariège	5 136	4 900	4 732	4 213	3 533	3 267	13 401	12 380
Aveyron	6 702	6 301	7 195	6 263	5 460	4 977	19 357	17 542
Gers	4 543	4 302	6 104	5 405	3 664	3 384	14 311	13 091
Haute-Garonne	55 132	52 453	43 500	39 618	17 829	16 580	116 461	108 651
Hautes-Pyrénées	8 417	8 086	6 527	5 948	5 797	5 329	20 741	19 363
Lot	4 121	3 924	5 343	4 704	2 607	2 412	12 071	11 040
Tarn	10 004	9 488	10 625	9 642	4 864	4 426	25 493	23 556
Tarn-et-Garonne	8 876	8 567	6 531	5 964	3 517	3 270	18 924	17 800
Nord-Pas-de-Calais	130 201	123 227	112 343	101 871	70 559	65 044	313 103	290 142
Nord	90 300	85 381	75 269	68 298	50 252	46 196	215 821	199 875
Pas-de-Calais	39 901	37 846	37 074	33 572	20 307	18 849	97 282	90 267
Pays de la Loire	105 498	99 383	88 262	79 125	63 416	57 592	257 176	236 100
Loire-Atlantique	43 567	40 846	34 787	31 429	21 705	19 586	100 059	91 861
Maine-et-Loire	25 487	24 135	17 694	15 773	14 899	13 505	58 080	53 413
Mayenne	7 269	6 813	7 698	6 828	7 003	6 448	21 970	20 089
Sarthe	15 956	15 143	13 377	12 093	10 481	9 519	39 814	36 755
Vendée	13 219	12 445	14 706	13 002	9 328	8 535	37 253	33 983
Picardie	58 429	55 745	46 486	41 122	39 314	36 309	144 229	133 175
Aisne	15 484	14 787	12 538	11 015	11 821	10 889	39 843	36 691
Oise	23 708	22 732	17 093	15 301	12 834	11 969	53 635	50 002
Somme	19 237	18 227	16 855	14 805	14 659	13 451	50 751	46 483

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

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

(1) Les effectifs des militaires, disponibles uniquement au niveau régional dans les précédentes éditions du rapport annuel, sont désormais localisables au niveau départemental.

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques en effectifs physiques et équivalents temps plein par région et par département (1) au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) (3ème partie)

	Total							
	Fonction publique de l'Etat (1)		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total trois fonctions publiques (1)	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Poitou-Charentes	59 063	56 435	53 553	48 692	33 745	31 328	146 361	136 455
Charente	11 300	10 929	10 016	9 072	5 983	5 534	27 299	25 535
Charente-Maritime	19 925	18 880	17 062	15 574	10 821	10 074	47 808	44 528
Deux-Sèvres	9 088	8 668	11 764	10 528	7 247	6 670	28 099	25 867
Vienne	18 750	17 958	14 711	13 517	9 694	9 050	43 155	40 525
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	195 743	186 666	157 829	147 885	73 932	67 678	427 504	402 229
Alpes-de-Haute-Provence	4 491	4 207	5 459	4 900	3 161	2 918	13 111	12 025
Alpes-Maritimes	30 366	28 953	37 650	35 313	15 328	14 270	83 344	78 536
Bouches-du-Rhône	81 540	77 411	62 399	58 898	29 737	26 975	173 676	163 284
Hautes-Alpes	5 452	5 097	4 848	4 204	3 251	2 925	13 551	12 226
Var	55 396	53 624	31 140	29 404	12 150	11 230	98 686	94 258
Vaucluse	18 498	17 373	16 333	15 167	10 305	9 360	45 136	41 900
Rhône-Alpes	206 617	193 483	165 183	148 114	106 005	95 705	477 805	437 302
Ain	15 762	14 874	10 813	9 630	6 729	6 092	33 304	30 596
Ardèche	7 396	6 834	8 137	7 102	5 451	4 904	20 984	18 840
Drôme	13 356	12 418	11 983	10 690	7 965	7 169	33 304	30 277
Haute-Savoie	18 772	17 448	19 499	17 398	11 398	10 217	49 669	45 064
Isère	41 852	38 864	34 392	30 274	20 078	17 798	96 322	86 935
Loire	20 639	19 263	16 970	15 368	17 206	15 495	54 815	50 126
Rhône	73 778	69 672	48 762	44 638	29 591	27 306	152 131	141 616
Savoie	15 062	14 111	14 627	13 014	7 587	6 723	37 276	33 848
Total Métropole	2 322 039	2 207 638	1 764 859	1 601 777	1 103 407	1 014 958	5 190 305	4 824 373
DOM	76 633	73 210	65 804	62 077	26 031	25 294	168 468	160 581
Guadeloupe	15 429	14 696	14 528	13 643	6 375	6 204	36 332	34 544
Guyane	9 992	9 670	7 207	7 028	2 645	2 589	19 844	19 287
La Réunion	29 911	28 131	28 454	27 029	8 588	8 288	66 953	63 448
Martinique	14 399	13 979	15 615	14 376	8 423	8 213	38 437	36 568
DOM sans autre précision (2)	6 902	6 734	6 902	6 734
Total France entière	2 398 672	2 280 848	1 830 663	1 663 854	1 129 438	1 040 252	5 358 773	4 984 954

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

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

(1) Les effectifs des militaires, disponibles uniquement au niveau régional dans les précédentes éditions du rapport annuel, sont désormais localisables au niveau départemental.

(2) Il s'agit principalement des militaires des ministères de la Défense et des anciens combattants et de l'Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration.

Figure 1.2-4 : Taux d'administration (à partir des effectifs en équivalents temps plein) par région ⁽¹⁾ au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

	Fonction publique de l'État (1)	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques (1)
Alsace	33,0	19,0	17,7	69,7
Aquitaine	34,1	27,4	15,7	77,2
Auvergne	33,4	26,1	20,3	79,7
Basse-Normandie	28,4	23,5	19,0	70,9
Bourgogne	30,5	23,1	20,4	73,9
Bretagne	37,2	24,2	17,5	78,9
Centre	32,2	23,5	17,6	73,3
Champagne-Ardenne	38,2	21,3	18,4	77,9
Corse	40,0	33,4	13,7	87,1
Franche-Comté	34,8	21,1	18,2	74,1
Haute-Normandie	28,7	25,7	17,3	71,7
Ile-De-France	44,5	27,6	13,9	86,0
Languedoc-Roussillon	31,6	28,7	13,9	74,2
Limousin	33,2	27,6	25,9	86,7
Lorraine	38,3	20,1	17,1	75,5
Midi-Pyrénées	33,7	28,1	15,0	76,9
Nord-Pas-de-Calais	30,5	25,2	16,1	71,8
Pays de la Loire	27,6	22,0	16,0	65,6
Picardie	29,0	21,4	18,9	69,4
Poitou-Charentes	31,7	27,4	17,6	76,6
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	38,0	30,1	13,8	81,9
Rhône-Alpes	30,8	23,6	15,2	69,6
Total Métropole	35,0	25,4	16,1	76,5
DOM	39,4	33,4	13,6	86,4
Guadeloupe	36,4	33,8	15,4	85,6
Martinique	35,6	36,6	20,9	93,2
Guyane	41,3	30,0	11,1	82,4
La Réunion	33,9	32,6	10,0	76,5
Total Métropole + DOM	35,1	25,6	16,0	76,8

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

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

(1) Les effectifs des militaires, disponibles uniquement au niveau régional dans les précédentes éditions du rapport annuel, sont désormais localisables au niveau départemental.

Figure 1.2-5 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques entre le 31 décembre 1996 et le 31 décembre 2011 (1) en France (métropole + DOM)

	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière (FPH)	FPE + FPT + FPH (3FP)	Emploi total (en milliers) ⁽³⁾	Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) ⁽⁴⁾
	Ministères ⁽²⁾	ÉPA nationaux à recrutement de droit public	Fonction publique de l'État (FPE)	Collectivités territoriales	ÉPA locaux	Fonction publique territoriale (FPT)				
1996	2 331 746	159 810	2 491 556	1 008 943	213 298	1 222 241	885 296	4 599 093	23 587	19,5
1998	2 357 129	173 077	2 530 206	1 041 059	224 235	1 265 294	904 152	4 699 652	24 312	19,3
2000	2 382 025	190 313	2 572 338	1 075 883	252 044	1 327 926	930 721	4 830 986	25 580	18,9
2002	2 438 895	206 853	2 645 748	1 119 365	297 102	1 416 467	973 099	5 035 314	26 044	19,3
2004	2 439 378	217 535	2 656 913	1 172 815	351 209	1 524 024	1 038 407	5 219 343	26 132	20,0
2005 ⁽⁵⁾	2 422 832	236 049	2 658 882	1 194 195	368 606	1 562 801	1 052 285	5 273 968	26 335	20,0
2006	2 381 406	268 451	2 649 857	1 225 847	385 080	1 610 926	1 055 821	5 316 604	26 668	19,9
2007	2 301 365	286 591	2 587 956	1 305 484	397 575	1 703 058	1 073 238	5 364 253	27 035	19,8
2008	2 213 661	295 586	2 509 247	1 362 625	407 220	1 769 845	1 084 827	5 363 919	26 888	19,9
2009	2 135 193	348 529	2 483 722	1 382 966	423 517	1 806 483	1 095 801	5 386 006	26 667	20,2
2010	2 030 153	427 917	2 458 070	1 377 098	433 927	1 811 025	1 110 554	5 379 649	26 817	20,1
2011	1 965 867	432 805	2 398 672	1 385 185	445 478	1 830 663	1 129 438	5 358 773	26 903	19,9
Évolution annuelle moyenne sur 1996-2011 (en %)	-1,1	6,9	-0,3	2,1	5,0	2,7	1,6	1,0	0,9	0,1
Évolution annuelle moyenne sur 2005-2011 (en %)	-3,4	10,6	-1,7	2,5	3,2	2,7	1,2	0,3	0,4	-0,1

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

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

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 environ en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un Epa de 8 000 salariés.

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

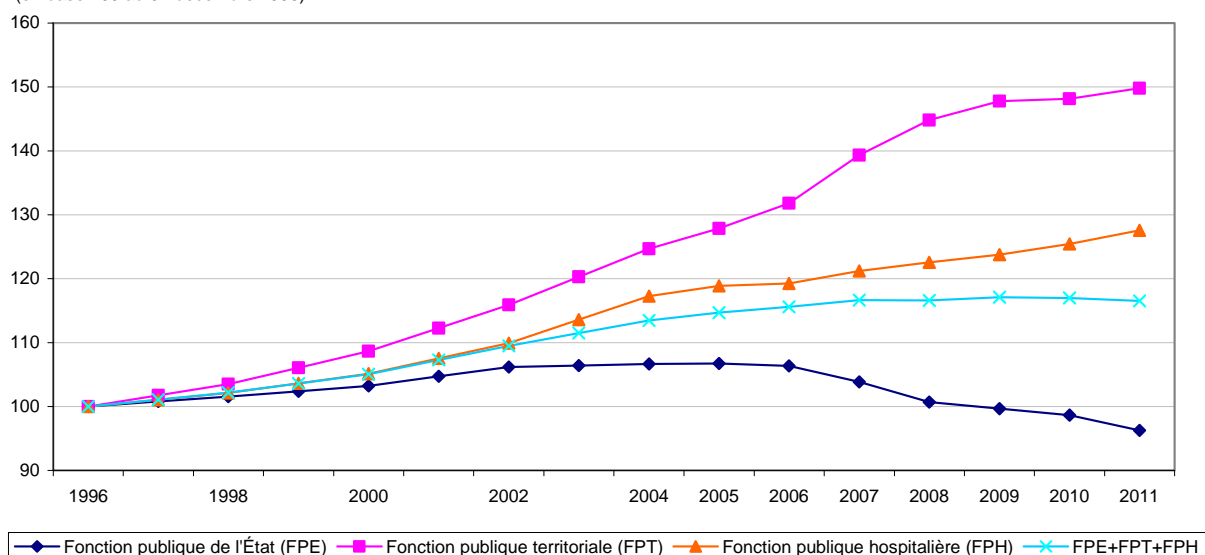
(3) Emploi en France entière, hors contingent, soit les salariés + les non-salariés. Le chiffre de l'emploi total en 2010 a été révisé par rapport à l'édition précédente de ce rapport.

(4) Rapport entre FPE+FPT+FPH / emploi total.

(5) Depuis 2005, les élèves de l'École polytechnique apparaissent dans le champ des Epa de la fonction publique de l'État.

Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques des trois fonctions publiques entre le 31 décembre 1996 et 31 décembre 2011 ⁽¹⁾ en France (Métropole +DOM)

(en base 100 au 31 décembre 1996)



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

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

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 environ en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un Epa de 8 000 salariés.

Note : selon la Direction Générale des Collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées de 2006 à 2011 de l'Etat vers la Fonction publique territoriale dans le cadre de la loi Libertés et Responsabilités locales de 2004. Voir également Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et Chiffres, édition 2009-2010.

Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques par statut (*) entre le 31 décembre 2000 et 31 décembre 2011 (1) en France (métropole + Dom)

	2000	2002	2004 ⁽²⁾	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Évolution annuelle moyenne sur 2000/2011 (en %)
FPE, y compris ÉPA											
Titulaires	1 749 261	1 789 523	1 807 470	1 806 579	1 789 386	1 725 306	1 646 043	1 602 658	1 581 958	1 551 763	-1,1
Non-titulaires	301 322	331 034	299 563	303 643	312 892	321 305	333 893	364 903	369 202	347 920	1,3
Militaires	316 228	319 611	344 062	347 478	347 486	344 941	334 899	327 005	322 276	318 292	0,1
Autres catégories et statuts ⁽³⁾	205 527	205 580	205 818	201 183	200 093	196 403	194 411	189 156	184 634	180 698	-1,2
Total	2 572 338	2 645 748	2 656 913	2 658 882	2 649 857	2 587 956	2 509 247	2 483 722	2 458 070	2 398 672	-0,6
Part de non-titulaires (en %) ⁽⁴⁾	11,7	12,5	11,3	11,4	11,8	12,4	13,3	14,7	15,0	14,5	
FPT, y compris ÉPA											
Titulaires ⁽⁵⁾	998 698	1 073 906	1 158 125	1 192 358	1 218 349	1 294 326	1 366 635	1 402 129	1 412 335	1 410 016	3,2
Non-titulaires	267 036	280 868	303 381	307 085	327 941	343 609	348 048	346 015	340 303	359 836	2,7
Autres catégories et statuts ⁽³⁾	62 193	61 694	62 517	63 358	64 636	65 123	55 162	58 339	58 387	60 811	-0,2
Total	1 327 926	1 416 467	1 524 024	1 562 801	1 610 926	1 703 058	1 769 845	1 806 483	1 811 025	1 830 663	3,0
Part de non-titulaires (en %) ⁽⁴⁾	20,1	19,8	19,9	19,6	20,4	20,2	19,7	19,2	18,8	19,7	
FPH											
Titulaires	717 902	740 602	794 933	808 643	801 745	807 818	806 213	815 793	821 427	824 797	1,3
Non-titulaires	121 483	130 425	142 683	142 269	149 397	159 550	172 367	173 884	180 142	193 793	4,3
Autres catégories et statuts ⁽³⁾	91 337	102 072	100 790	101 373	104 679	105 871	106 247	106 124	108 985	110 848	1,8
Total	930 721	973 099	1 038 407	1 052 285	1 055 821	1 073 238	1 084 827	1 095 801	1 110 554	1 129 438	1,8
Part de non-titulaires (en %) ⁽⁴⁾	13,1	13,4	13,7	13,5	14,1	14,9	15,9	15,9	16,2	17,2	
FPE+FPT+FPH											
Titulaires ⁽⁵⁾	3 465 861	3 604 030	3 760 529	3 807 580	3 809 480	3 827 450	3 818 891	3 820 580	3 815 720	3 786 576	0,8
Non-titulaires	689 841	742 327	745 627	752 997	790 230	824 465	854 308	884 802	889 647	901 549	2,5
Militaires	316 228	319 611	344 062	347 478	347 486	344 941	334 899	327 005	322 276	318 292	0,1
Autres catégories et statuts ⁽³⁾	359 056	369 346	369 125	365 913	369 408	367 397	355 820	353 619	352 006	352 357	-0,2
Total	4 830 986	5 035 314	5 219 343	5 273 968	5 316 604	5 364 253	5 363 919	5 386 006	5 379 649	5 358 773	0,9
Part de non-titulaires (en %) ⁽⁴⁾	14,3	14,7	14,3	14,3	14,9	15,4	15,9	16,4	16,5	16,8	

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

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

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier "Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique" du présent Rapport annuel et note 3). Les séries ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 environ en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un EPA de 8 000 salariés.

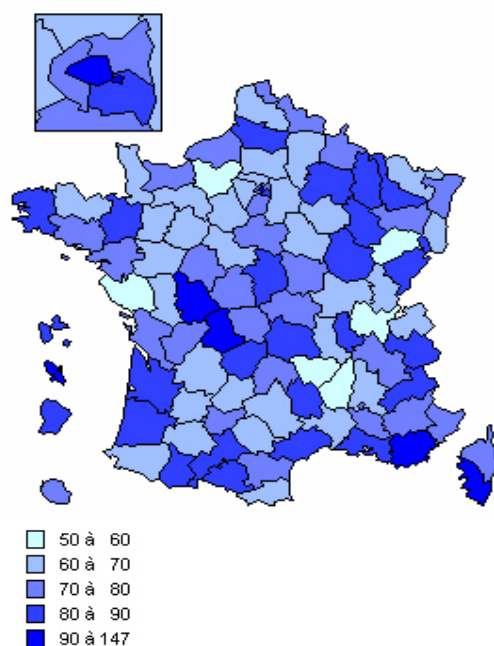
(2) Les militaires volontaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004.

(3) 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.

(4) La série des non-titulaires ayant été révisée par rapport à l'édition précédente dans les trois versants de la fonction publique suite à l'harmonisation des nomenclatures et des traitements statistiques, la part des non-titulaires est également révisée.

(5) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois fonctions publiques par département au 31 décembre 2011

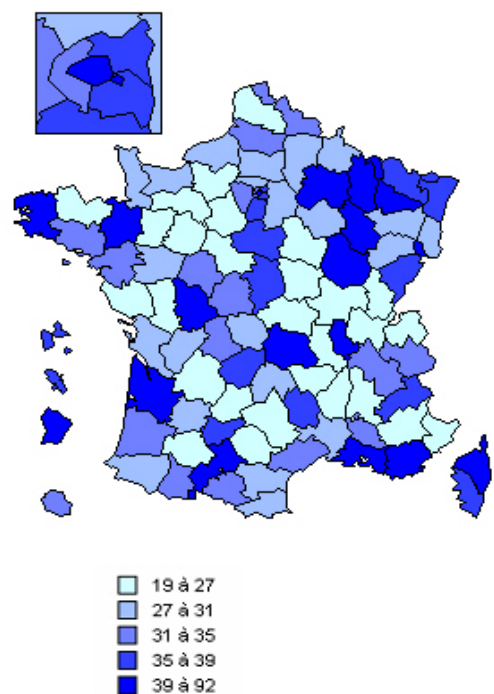


Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : 3FP. Emplois principaux, tous statuts, France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

Taux d'administration France entière = 76,8 ‰ ; France métropolitaine = 76,5 ‰.

Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État (civils + militaires) par département au 31 décembre 2011

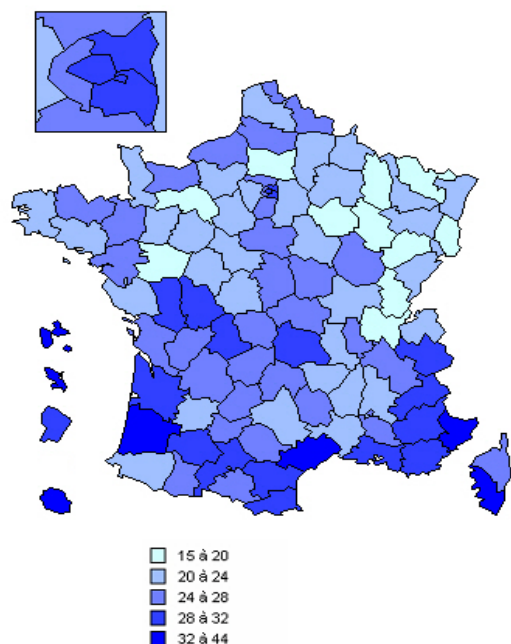


Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : FPE. Emplois principaux, tous statuts, France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

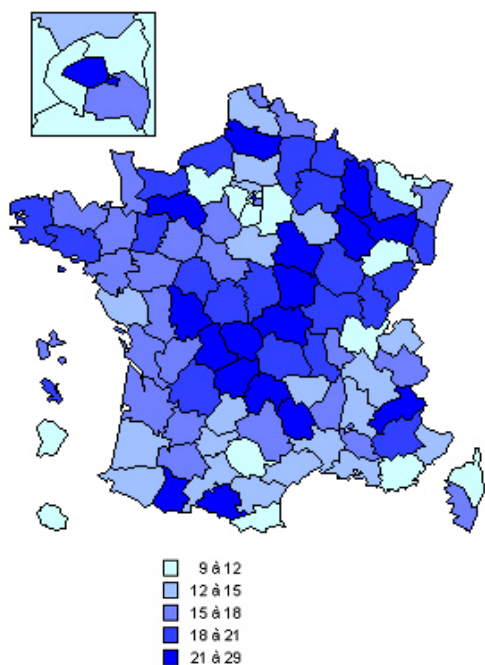
Taux d'administration France entière = 35,1 ‰ ; France métropolitaine = 35,0 ‰.

Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : FPT. Emplois principaux, tous statuts, France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).
Taux d'administration France entière = 25,6 ‰ ; France métropolitaine = 25,4 ‰.

Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : FPH. Emplois principaux, tous statuts, France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).
Taux d'administration France entière = 16,0 ‰ ; France métropolitaine = 16,1 ‰.

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 2011 en France (Métropole + DOM)

	Effectifs totaux (ministères + Épa) en 2010 ⁽¹⁾	Effectifs totaux (ministères + Épa) en 2011	Effectifs des ministères	Effectifs des Épa	Dont non-titulaires des Épa	Part des effectifs dans les Épa (en %)	Part des effectifs dans les Épa en situation dérogatoire (en %) ⁽²⁾
Affaires étrangères et européennes ⁽³⁾	4 198	4 532	3 950	582	257	12,8	0,0
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	48 029	46 147	33 302	12 845	11 432	27,8	6,2
Ministères économique et financier	221 035	217 925	159 200	58 725	54 554	26,9	97,8
<i>Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'Etat</i>	153 946	151 092	144 709	6 383	2 426	4,2	99,8
<i>Économie, finances et industrie</i>	67 089	66 833	14 491	52 342	52 128	78,3	97,5
Culture et Communication	25 166	24 889	11 307	13 582	10 112	54,6	79,6
Défense et anciens combattants ⁽¹⁾	300 918	292 828	284 610	8 218	4 331	2,8	37,1
Écologie, développement durable, transports et logement	88 580	86 219	71 932	14 287	5 096	16,6	46,7
Ministères de l'enseignement	1 345 205	1 300 791	1 006 610	294 181	136 386	22,6	4,4
<i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative ⁽¹⁾</i>	1 087 530	1 041 191	984 081	57 110	53 687	5,5	0,0
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	257 675	259 600	22 529	237 071	82 699	91,3	5,4
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration ⁽¹⁾	286 600	287 526	286 416	1 110	527	0,4	37,7
<i>Outre-mer</i>	144 794	1 244	1 244	-	-	-	-
<i>Police</i>	680	141 178	141 178	-	-	-	-
<i>Intérieur, autre</i>	141 126	145 104	143 994	1 110	527	0,8	37,7
Justice et Libertés	76 328	76 997	76 189	808	335	1,0	14,5
Services du Premier ministre	11 843	10 902	8 974	1 928	565	17,7	0,0
Travail, emploi et santé	50 168	49 916	23 377	26 539	16 688	53,2	40,6
Total ⁽¹⁾	2 458 070	2 398 672	1 965 867	432 805	240 283	18,0	23,8

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

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

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Énergie, développement durable, transports et logement.

Note de lecture : 6,2 % des effectifs des Épa du ministère de l'Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire relèvent d'un Épa dérogatoire.

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 environ en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un Épa de 8 000 salariés.

(2) Épa en situation dérogatoire : Épa dans lequel le statut normal de recrutement est celui de non-titulaire, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des non-titulaires concerne, selon les cas, tous les emplois de l'Épa (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

(3) Compte tenu du changement de source d'information (SIASP - Insee) utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes, FT 1.1 et document méthodologique), la présente édition recense les effectifs sur le territoire national (Métropole + DOM), hors COM et étranger. Les effectifs des ministères des Affaires étrangères et européennes, de la Défense et anciens combattants et dans une moindre mesure de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et de l'Intérieur, Outre-mer, collectivités territoriales et immigration, sont impactés par la restriction du champ d'analyse (hors COM et étranger). En 2009, à partir du FGE, on comptait pour ces ministères respectivement 24 300, 10 000, 9 900 et 3 500 agents dans les COM ou à l'étranger.

Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique ⁽¹⁾ au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

Statut		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part de femmes (en %)
Épa nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires ⁽²⁾	Titulaires	115 048	27 159	32 637	923	175 767	48,7
	Non-titulaires ⁽¹⁾	55 697	59 022	16 117	20 819	151 655	58,0
	Militaires et militaires volontaires	53	293	812	ns	1 160	69,1
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	291	266	712	39	1 308	30,3
	Total	171 089	86 740	50 278	21 783	329 890	52,9
Part de femmes (en %)		42,6	63,7	67,9	57,2	52,9	
Épa nationaux à recrutement de droit public dérogatoires ⁽²⁾	Titulaires	2 606	4 670	5 669	187	13 132	53,2
	Non-titulaires ⁽¹⁾	19 107	24 515	42 643	2 363	88 628	65,8
	Militaires et militaires volontaires	82	.	.	.	82	12,2
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	61	25	986	ns	1 073	39,3
	Total	21 856	29 210	49 298	2 551	102 915	63,9
Part de femmes (en %)		48,4	69,6	67,8	56,0	63,9	
Épa nationaux à recrutement de droit privé ⁽³⁾	Titulaires	25	-	-	-	26	42,3
	Non-titulaires ⁽¹⁾	6 490	2 652	5 294	5	14 441	73,8
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	142	-	-	-	143	79,0
	Total	6 657	2 652	5 296	5	14 610	73,8
	Part de femmes (en %) ⁽⁵⁾		59,3	80,6	88,7	40,0	73,8

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

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

(1) Certaines populations de non-titulaires peuvent avoir été mal identifiées et classées par défaut en catégorie C.

(2) Y compris les agents des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) de l'Éducation nationale et les EPL de l'Enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (IRA, ÉNA, IUFM, École polytechnique, École nationale de la magistrature, etc.). Ne comprend pas les agents payés directement par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités, par exemple).

(3) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acoss, Cnamts, CNAF, Cnavts) et Centre d'études supérieures de la Sécurité sociale.

(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.

(5) Une erreur s'était glissée dans l'édition précédente du Rapport annuel concernant ce tableau qui renseignait sur la part d'hommes (26,5% pour l'ensemble) et non sur la part de femmes pour les EPA nationaux à recrutement de droit privé.

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).

ns : non significatif.

Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalents temps plein dans les ministères par statut (*) au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

	Rappel 2010 ⁽¹⁾		2011									
	Effectifs physiques	ETP	Titulaires		Non-titulaires		Autres catégories et statuts ⁽³⁾		Militaires et militaires volontaires		Total	
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Affaires étrangères et européennes ⁽²⁾	3 644	3 528	2 914	2 847	586	543	22	21	428	413	3 950	3 824
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	35 885	32 885	24 800	23 895	3 856	3 155	4 643	4 184	ns	ns	33 302	31 237
Ministères économique et financier	161 837	153 058	151 895	145 177	6 950	5 376	300	293	55	52	159 200	150 899
Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'Etat	147 697	139 994	139 442	133 125	4 941	3 970	292	285	34	31	144 709	137 413
Économie, finances et industrie	14 140	13 064	12 453	12 051	2 009	1 406	8	8	21	21	14 491	13 486
Culture et Communication	11 386	10 978	9 733	9 489	1 570	1 411	ns	ns	ns	ns	11 307	10 904
Défense et anciens combattants ⁽²⁾	292 651	288 685	35 872	34 865	7 072	6 739	26 976	26 915	214 690	212 310	284 610	280 829
Écologie, développement durable, transports et logement	74 723	72 602	60 463	58 882	3 815	3 464	7 366	7 346	288	287	71 932	69 978
Ministères de l'enseignement	1 054 679	1 005 703	810 106	783 847	60 099	48 267	136 393	126 871	12	12	1 006 610	958 998
Éducation nationale, jeunesse et vie associative ⁽²⁾	1 001 865	954 365	789 933	764 184	57 752	46 214	136 389	126 868	7	7	994 081	937 273
Enseignement supérieur et Recherche	52 814	51 339	20 173	19 663	2 347	2 054	ns	ns	ns	ns	22 529	21 725
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration ⁽²⁾	285 515	279 085	169 279	166 590	13 865	12 644	1 788	1 776	101 484	97 053	286 416	278 063
Outre-mer	680	657	41	41	17	16	14	14	1 172	1 074	1 244	1 145
Police	141 126	139 061	128 982	127 902	11 147	10 084	1 003	998	46	46	141 178	139 030
Intérieur, autre	143 709	139 367	40 256	38 647	2 701	2 543	771	764	100 266	95 934	143 994	137 888
Justice et Libertés	75 535	72 232	70 662	68 714	5 500	4 125	9	8	18	18	76 189	72 865
Services du Premier ministre	9 910	9 441	7 026	6 866	1 897	1 646	10	7	41	41	8 974	8 560
Travail, emploi et santé	24 388	23 274	20 114	19 382	2 427	2 239	807	723	29	28	23 377	22 372
Total hors enseignants	1 115 586	1 073 670	651 882	632 154	73 091	58 921	37 456	37 216	317 048	310 218	1 079 487	1 038 509
Total ⁽²⁾	2 030 153	1 951 473	1 362 864	1 320 553	107 637	89 608	178 316	168 147	317 050	310 220	1 965 867	1 888 528

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

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

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Transports et Logement.

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier "Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique" du présent Rapport annuel).

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000), qui affecte les effectifs du ministère de l'Agriculture (+ 4 700) et ceux du ministère de l'Éducation nationale (+ 137 700).

(2) Compte tenu du changement de source d'information (SIASP - Insee) utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes, FT 1.1 et document méthodologique), la présente édition recense les effectifs sur le territoire national (Métropole + DOM), hors COM et étranger. Les effectifs des ministères des Affaires étrangères et européennes, de la Défense et anciens combattants et dans une moindre mesure de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et de l'Intérieur, Outre-mer, collectivités territoriales et immigration, sont impactés par la restriction du champ d'analyse (hors COM et étranger). En 2009, à partir du FGE, on comptait pour ces ministères respectivement 24 300, 10 000, 9 900 et 3 500 agents dans les COM ou à l'étranger.

(3) 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.

ns : non significatif.

Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

		Enseignants ⁽²⁾	Hors enseignants	Part des enseignants (en %)	Part de titulaires parmi les enseignants ⁽²⁾ (en %)
Ministères	Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	12 410	20 892	37,3	56,9
	Culture et Communication	1 148	10 159	10,2	79,5
	Ministères de l'enseignement	869 063	137 547	86,3	80,5
	<i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative ⁽¹⁾</i>	858 289	125 792	87,2	80,3
	<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	10 774	11 755	47,8	90,6
	Autres ministères	3 759	910 889	0,4	99,0
	Total ministères	886 380	1 079 487	45,1	80,2
	Épa	Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	1 522	11 323	11,9
Culture et Communication		654	12 928	4,8	2,9
Ministères de l'enseignement		74 779	219 402	25,4	83,9
<i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative ⁽¹⁾</i>		3 877	53 233	6,8	32,7
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>		70 902	166 169	29,9	86,7
Autres ministères de tutelle		1 339	110 858	1,2	42,1
Total Épa		78 294	354 511	18,1	80,9
Total FPE ⁽¹⁾		964 674	1 433 998	40,2	80,3

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

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

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

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(1) Compte tenu du changement de source d'information (SIASP - Insee) utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes, FT 1.1 et document méthodologique), la présente édition recense les effectifs sur le territoire national (Métropole + DOM), hors COM et étranger. Les effectifs des ministères des Affaires étrangères et européennes, de la Défense et anciens combattants et dans une moindre mesure de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et de l'Intérieur, Outre-mer, collectivités territoriales et immigration, sont impactés par la restriction du champ d'analyse (hors COM et étranger). En 2009, à partir du FGE, on comptait pour ces ministères respectivement 24 300, 10 000, 9 900 et 3 500 agents dans les COM ou à l'étranger.

(2) L'intégration dans le champ des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011) augmente les effectifs des ministères de l'Agriculture (+ 4 700) et de l'Éducation nationale (+ 137 700) et provoque une baisse, dans ces ministères, de la part de titulaires parmi les enseignants.

Figure 1.3-5: Effectifs physiques des agents des ministères par région et ministère au 31 décembre 2011 (Métropole + DOM)

	Ministères de l'enseignement	Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	Ministères économique et financier	Écologie, développement durable, transports et logement	Justice et Libertés	Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	Autres ministères civils ⁽¹⁾	Défense civils	Total ministères civils et civils de la Défense	Défense militaires	Total
Alsace	28 050	6 924	3 886	1 808	2 413	583	799	825	45 288	6 680	51 968
Aquitaine	45 215	12 740	6 801	3 941	3 416	1 814	1 584	5 467	80 978	14 355	95 333
Auvergne	19 739	5 332	3 751	1 827	1 402	1 387	761	1 900	36 099	3 078	39 177
Basse-Normandie	22 352	4 418	2 991	1 582	1 413	958	688	1 916	36 318	1 526	37 844
Bourgogne	24 165	6 139	3 647	2 345	2 745	1 478	785	737	42 041	2 589	44 630
Bretagne	46 720	9 893	6 798	4 436	2 730	2 707	1 251	9 151	83 686	21 823	105 509
Centre	36 413	9 330	4 936	2 276	2 438	1 374	1 083	3 829	61 679	12 189	73 868
Champagne-Ardenne	21 226	6 051	2 942	2 267	1 601	924	641	1 631	37 283	9 420	46 703
Corse	4 442	1 854	1 003	713	549	219	305	165	9 250	1 997	11 247
Franche-Comté	18 769	3 958	2 520	1 369	996	839	568	600	29 619	6 833	36 452
Haute-Normandie	28 757	5 998	4 021	1 938	1 956	577	701	484	44 432	1 917	46 349
Ile-De-France	192 089	91 787	45 410	13 394	17 445	3 728	22 383	17 855	404 091	26 758	430 849
Languedoc-Roussillon	38 939	10 774	6 009	2 563	2 788	1 695	1 225	601	64 594	6 813	71 407
Limousin	10 284	4 741	1 789	1 181	803	854	559	512	20 723	1 476	22 199
Lorraine	37 022	9 466	4 695	3 009	3 282	902	1 049	3 104	62 529	15 967	78 496
Midi-Pyrénées	41 984	10 772	6 753	4 384	2 923	2 648	1 353	2 176	72 993	9 251	82 244
Nord-Pas-de-Calais	69 612	14 792	8 392	3 648	5 293	1 014	1 420	872	105 043	3 693	108 736
Pays de la Loire	52 820	9 161	7 763	3 035	2 823	2 082	2 184	1 653	82 021	5 040	87 061
Picardie	30 402	5 519	3 426	1 757	2 107	770	812	589	45 382	4 234	49 616
Poitou-Charentes	24 664	5 503	4 043	1 773	1 715	1 254	812	1 744	41 508	8 427	49 935
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	71 815	21 422	10 989	4 882	6 864	1 216	2 301	10 447	129 936	33 849	163 785
Rhône-Alpes	98 694	21 146	12 589	5 425	5 765	2 933	2 554	2 879	151 985	12 260	164 245
Total Métropole	964 173	277 720	155 154	69 553	73 467	32 456	45 818	69 137	1 687 478	210 175	1 897 653
Guadeloupe	8 903	1 323	1 150	539	682	215	299	45	13 156	9	13 165
Guyane	6 117	1 019	475	461	401	133	144	206	8 956	165	9 121
Martinique	8 623	1 169	1 163	633	594	224	184	265	12 855	500	13 355
Réunion	18 794	1 560	1 256	742	1 045	274	1 161	267	25 099	572	25 671
DOM sans autre précision	ns	3 625	ns	ns	ns	ns	ns	ns	3 633	3 269	6 902
Total Dom	42 437	8 696	4 046	2 379	2 722	846	1 790	783	63 699	4 515	68 214
Total Métropole + DOM ⁽²⁾	1 006 610	286 416	159 200	71 932	76 189	33 302	47 608	69 920	1 751 177	214 690	1 965 867

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

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

(1) Les autres ministères civils regroupent les ministères suivants : Affaires étrangères et européennes, Culture et Communication, Travail, emploi et santé et Services du Premier ministre.

(2) Compte tenu du changement de source d'information (SIASP - Insee) utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes, FT 1.1 et document méthodologique), la présente édition recense les effectifs sur le territoire national (Métropole + DOM), hors COM et étranger. Les effectifs des ministères des Affaires étrangères et européennes, de la Défense et anciens combattants et dans une moindre mesure de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et de l'Intérieur, Outre-mer, collectivités territoriales et immigration, sont impactés par la restriction du champ d'analyse (hors COM et étranger). En 2009, à partir du FGE, on comptait pour ces ministères respectivement 24 300, 10 000, 9 900 et 3 500 agents dans les COM ou à l'étranger.

ns : non significatif.

Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques des ministères et de leurs EPA rattachés entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2011 ⁽¹⁾ en France (Métropole + DOM)

		1998	2000	2002	2004 ⁽²⁾	2005 ⁽²⁾	2006 ⁽²⁾	2007 ⁽²⁾	2008 ⁽²⁾	2009 ⁽²⁾	2010 ⁽²⁾	2011 ⁽²⁾	Évolution annuelle moyenne sur 1998/2011 (en %)
Affaires étrangères et européennes	Ministère	5 036	3 984	4 254	4 470	4 068	4 012	3 934	3 728	3 699	3 644	3 950	-1,8
	EPA	3 066	2 693	3 820	4 376	944	809	796	799	555	554	582	-12,0
	Total	8 101	6 678	8 074	8 846	5 012	4 821	4 729	4 527	4 254	4 198	4 532	-4,4
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	Ministère	42 054	44 165	43 659	42 271	41 491	39 300	38 370	36 951	35 553	35 885	33 302	-1,8
	EPA	19 971	21 785	23 687	22 602	12 017	12 599	12 851	13 576	12 404	12 144	12 845	-3,3
	Total	62 025	65 949	67 346	64 873	53 508	51 900	51 221	50 527	47 957	48 029	46 147	-2,2
Ministères économique et financier	Ministère	203 931	196 757	195 046	190 407	189 640	182 709	177 330	173 214	165 893	161 837	159 200	-1,9
	EPA	10 184	10 989	10 928	10 562	9 521	10 306	10 241	39 268	57 676	59 198	58 725	14,4
	Total	214 116	207 746	205 975	200 969	199 161	193 015	187 572	212 482	223 569	221 035	217 925	0,1
Culture et Communication	Ministère	14 543	14 630	14 765	13 854	13 801	14 079	12 150	11 629	11 539	11 386	11 307	-1,9
	EPA	7 668	8 112	7 766	8 182	10 365	11 488	12 906	13 421	13 160	13 780	13 582	4,5
	Total	22 212	22 742	22 531	22 036	24 166	25 567	25 056	25 050	24 699	25 166	24 889	0,9
Défense et anciens combattants	Ministère	388 621	401 464	405 123	428 048	423 745	420 056	415 634	402 348	299 244	292 651	284 610	-2,6
	EPA	5 196	6 132	5 092	5 044	6 889	7 383	7 345	8 501	7 755	8 267	8 218	3,6
	Total	403 817	407 597	410 214	433 092	430 634	427 439	422 979	410 849	306 999	300 918	292 828	-2,4
Écologie, développement durable, transports et logement	Ministère	116 529	114 242	114 555	114 114	113 142	110 987	106 049	83 246	78 522	74 723	71 932	-3,6
	EPA	12 038	12 628	14 150	12 430	11 098	11 436	11 528	12 696	12 696	13 857	14 287	1,3
	Total	128 568	126 870	128 705	126 544	124 240	122 423	117 577	95 511	91 218	88 580	86 219	-3,0
Ministères de l'enseignement	Ministère	1 293 396	1 322 852	1 352 058	1 332 487	1 321 900	1 291 585	1 228 504	1 183 824	1 130 080	1 054 679	1 006 610	-1,9
	EPA	82 361	84 407	91 342	109 089	140 763	164 798	180 345	184 611	222 843	290 526	294 181	10,3
	Total	1 375 756	1 407 259	1 443 400	1 441 576	1 462 663	1 456 382	1 408 849	1 368 435	1 352 923	1 345 205	1 300 791	-0,4
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	Ministère	179 945	178 675	201 368	201 997	201 481	200 361	201 375	200 059	293 672	285 515	286 416	3,6
	EPA	381	1 032	114	414	37	106	134	361	1 297	1 085	1 110	8,6
	Total	180 326	179 706	201 481	202 411	201 517	200 467	201 509	200 421	294 969	286 600	287 526	3,7
Justice et Libertés	Ministère	64 407	66 034	68 304	72 302	74 185	73 825	74 477	75 869	74 929	75 535	76 189	1,3
	EPA	849	975	982	1 344	1 370	1 356	1 400	1 294	1 121	793	808	-0,4
	Total	65 256	67 009	69 286	73 647	75 555	75 181	75 877	77 163	76 050	76 328	76 997	1,3
Services du Premier ministre	Ministère	2 981	2 971	3 477	3 512	3 249	8 570	8 654	8 921	9 100	9 910	8 974	8,8
	EPA	1 448	1 386	1 602	1 429	1 551	1 566	1 467	1 538	1 844	1 933	1 928	2,2
	Total	4 429	4 357	5 080	4 941	4 800	10 137	10 121	10 458	10 944	11 843	10 902	7,2
Travail, emploi et santé	Ministère	35 887	36 252	36 285	35 914	36 129	35 921	34 888	33 872	32 962	24 388	23 377	-3,2
	EPA	29 913	40 173	47 370	42 062	41 495	46 605	47 577	19 952	17 178	25 780	26 539	-0,9
	Total	65 800	76 425	83 655	77 977	77 624	82 526	82 466	53 823	50 140	50 168	49 916	-2,1
Total Métropole + DOM	Ministère	2 357 129	2 382 025	2 438 895	2 439 378	2 422 833	2 381 406	2 301 366	2 213 661	2 135 193	2 030 153	1 965 867	-1,4
	EPA	173 077	190 313	206 853	217 535	236 049	268 451	286 591	295 586	348 529	427 917	432 805	7,3
	Total	2 530 206	2 572 338	2 645 748	2 656 913	2 658 882	2 649 857	2 587 957	2 509 247	2 483 722	2 458 070	2 398 672	-0,4
Total Métropole + Dom (Hors Enseignement)	Ministère	1 063 734	1 059 174	1 086 837	1 106 891	1 100 932	1 089 821	1 072 861	1 029 837	1 005 113	975 474	959 257	-0,8
	EPA	90 716	105 906	115 511	108 446	95 286	103 654	106 246	110 975	125 686	137 391	138 624	3,3
	Total	1 154 450	1 165 079	1 202 348	1 215 337	1 196 219	1 193 475	1 179 108	1 140 812	1 130 799	1 112 865	1 097 881	-0,4

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

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

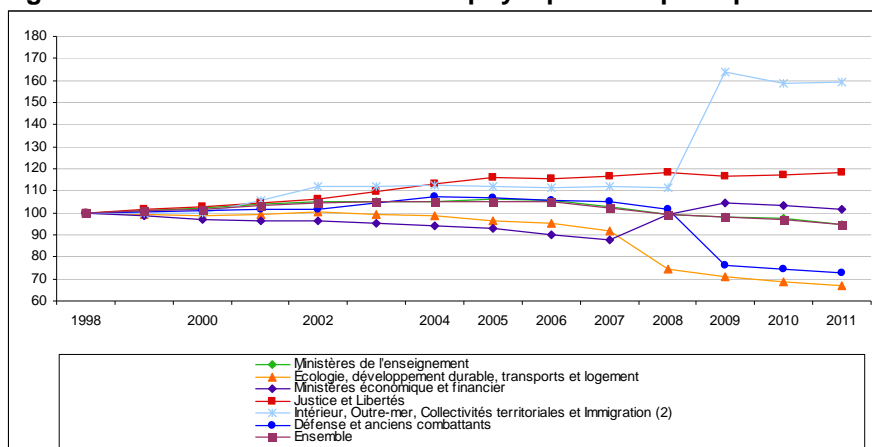
Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État et de l'Économie, finances et Industrie
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, transports et logement.

(1) Révision des séries par rapport à l'édition précédente avec l'intégration, dans les ministères de l'enseignement, des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un EPA de 8 000 agents sous tutelle du ministère du Travail, Emploi et santé.

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

Figure 1.3-7 : Evolution des effectifs physiques des principaux ministères de 1998 à 2011 ⁽¹⁾

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

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

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères du Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État et de l'Économie, finances et Industrie ;
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, transports et logement.

(1) Révision des séries par rapport à l'édition précédente avec l'intégration, dans les ministères de l'enseignement, des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un EPA de 8 000 agents sous tutelle du ministère du Travail, Emploi et santé.

(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 (*) au 31 décembre de 1996 à 2011 ⁽¹⁾ en France (Métropole + DOM)

Années	Autres catégories et statuts ⁽³⁾				Total ministères
	Titulaires	Militaires ⁽²⁾	Non-titulaires		
1996	1 643 243	294 401	184 260	209 840	2 331 746
1998	1 653 469	316 037	184 600	203 022	2 357 129
2000	1 680 257	316 152	182 713	202 903	2 382 025
2002	1 719 283	319 569	197 250	202 793	2 438 895
2004	1 731 507	344 024	160 122	203 724	2 439 378
2005	1 729 755	345 949	147 920	199 208	2 422 832
2006	1 711 407	345 616	126 602	197 780	2 381 406
2007	1 640 372	343 237	123 517	194 238	2 301 365
2008	1 564 157	333 155	125 293	191 056	2 213 661
2009	1 497 249	325 177	126 354	186 413	2 135 193
2010	1 417 311	320 809	109 670	182 363	2 030 153
2011	1 362 864	317 050	107 637	178 316	1 965 867
Évolution annuelle moyenne 1996-2011 (en %)	-1,2	0,5	-3,5	-1,1	-1,1
Évolution annuelle moyenne 2000-2011 (en %)	-1,9	0,0	-4,7	-1,2	-1,7
Évolution annuelle moyenne 2006-2011 (en %)	-4,5	-1,7	-3,2	-2,1	-3,8

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

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

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier "Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique" du présent Rapport annuel). Les séries ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

(1) Révision des séries par rapport à l'édition précédente avec l'intégration, dans les effectifs des ministères, des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011).

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

(3) 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).

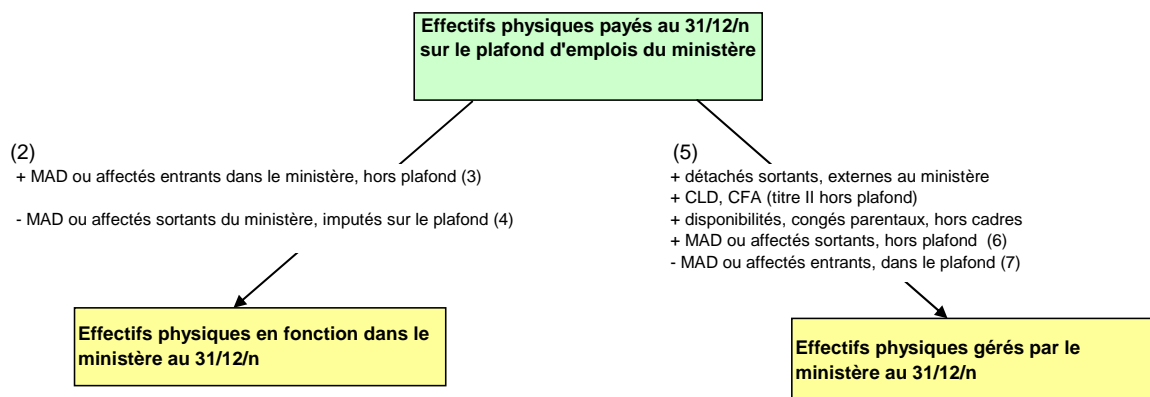
Les résultats au 31 décembre 2011 présentés dans la suite de cette fiche thématique sont issus de l'enquête annuelle TEMS (Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la FPE) menée par le département des études et des statistiques de la DGAFP (voir l'encadré Définitions et méthodes ci-dessous).

Fin 2011, 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 5 600 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 près de 6 200 militaires affectés hors du ministère et rémunérés « hors budget Défense » mérite également d'être distingué.

Le même raisonnement peut s'appliquer aux établissements publics administratifs. Les effectifs « payés » sont ceux dont la rémunération s'impute sur le budget propre de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres). Les effectifs « en fonction » dans l'EPA tiennent compte des personnels affectés ou mis à disposition gratuitement. Les effectifs « gérés » par l'EPA correspondent aux corps propres à l'établissement dont ce dernier organise le recrutement et la promotion, aux non-titulaires recrutés directement par l'EPA et, le cas, échéant aux bénéficiaires de contrats aidés.

Passage des effectifs payés sur plafond d'emplois du ministère (1) à ses effectifs en fonction et gérés



- (1) Ici ministère au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle.
 (2) + : ajout des effectifs en fonction, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère ;
 - : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et en fonction hors du ministère.
 (3) Remboursement sur titre II hors plafond, ou titre III, ou sans remboursement.
 (4) Remboursement sur titre II ou sans remboursement, par exemple personnels à destination des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère (écoles de formation, etc.).
 (5) + : ajout des effectifs gérés, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère, éventuellement inclus dans le titre II des dépenses de personnel mais hors plafond, - : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et non
 (6) Rémunération imputée sur le titre II d'un autre ministère (personnel payé directement par cet autre ministère ou par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion ou d'un transfert d'emplois en gestion) ou sur le budget d'une entité
 (7) Rémunération imputée sur le titre II du ministère (payés directement par le ministère d'accueil ou payés par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion).

Définitions et méthodes

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 ;
- 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 2011 sont présentés dans cette fiche, le questionnaire d'enquête prévoit la répartition des effectifs « payés », « en fonction » et « gérés » par statut (titulaires, non titulaires, ouvriers d'État et militaires) et catégorie hiérarchique. Pour les établissements publics, seule une ventilation par statut est demandée. La synthèse des réponses des ministères présentée ici porte sur les effectifs totaux déclarés, sans distinction du statut ou de la catégorie hiérarchique.

Les données sur la « Transparence de l'emploi » au 31 décembre 2011 n'ont pas été transmises par le ministère du Travail.

Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2011 (résultats partiels)

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)	Effectifs gérés en position de détachement (ici externe uniquement), MAD ou affectés sortants du ministère (3)	Effectifs gérés en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), congé de fin d'activité (CFA), hors cadres
Affaires étrangères et européennes	15 391	14 780	15 223	433	324
Agriculture, Alimentation et Pêche	33 289 (4)	33 169	42 168	7 917 (5)	1 085
Ministères économique et financier	161 924	161 487	175 516 (6)	4 255	3 769
Ministères économique et financier	157 844	157 530	170 958	4 041	3 472
Caisse des dépôts	4 080	3 957	4 558	214	297
Culture et Communication	11 278	6 590	7 706 (7)	604 (7)	616
Défense					
Personnels civils	68 507	68 008	75 644	5 281	2 674
Personnels militaires	226 563	226 416	249 405	7 907	22 (8)
Écologie, développement durable, transports et logement					
Aviation civile	11 201	11 520	11 520	110	216
Hors Aviation civile	62 004 (9)	56 486	71 645	16 819 (10)	2 649
Datar (11)	136	135	62	0	0
Ministères de l'enseignement	981 058 (12)	1 059 605 (13)	1 103 800 (14)	91 131 (15)	28 162 (16)
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration					
Police nationale	145 456	144 758	130 314	899	1 478
Hors Police nationale	129 559 (17)	129 279	151 495	1 671	1 127
Justice et libertés	75 204	74 780	77 503	857	925
Travail, Emploi et Santé (résultats partiels) (18)	11 702	12 019	13 684	3 107	562
Services du Premier ministre (résultats partiels)					
Services généraux (DSAF, SGG, SIG)	1 121 (19)	1 411	1 488	264	126
SGDSN (20)	415	416	307 (21)	2	0
Autres services du Premier ministre (CSA, médiateur de la République, SGAE, CAS, CAE, COR, etc.)	nd	nd	nd	nd	nd
Dila	805	805	805	0	2
Cour des comptes	1 804	1 814	2 045	152	51
Conseil d'État	nd	nd	nd	nd	nd

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, Département des études et des statistiques

Champ : emplois principaux, tous statuts.

nd : non disponible.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, qui a été éclaté en deux ministères en 2008 : Budget, Comptes publics et Fonction publique, d'une part, et Économie, Finances et Industrie, d'autre part.

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et Recherche.

Les 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 (4 729) (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 2011.

(5) Y compris les agents gérés par le ministère et affectés à l'ONF (ÉPIC).

(6) Y compris agents des DRIRE affectés sur des missions du ministère de l'Équipement.

(7) Données partielles pour 2011.

(8) Le ministère déclare par ailleurs 3 236 militaires en position de non-activité rémunérée ou non rémunérée tels que les congés de fin de carrière du personnel.

(9) A la date du 31/12/2011 les effectifs du programme Développement et amélioration de l'offre au logement (DAOL) sont inclus dans le périmètre du MEDDEM Non-titulaires sur emploi occasionnel et saisonnier valorisés en ETPT.

(10) Dont 6 223 détachements sortants externes, 5 617 mis à disposition sortants, 3 654 affectés vers les établissements publics sous tutelle du ministère.

(11) La Datar (Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale) est placée sous l'autorité du Premier ministre et est mise à disposition de la ministre de l'Égalité du territoire et du logement. Les agents non-titulaires sont gérés par la DATAR et les agents titulaires sont, eux, gérés par la Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre.

(12) Y compris maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

(13) Dont 94 979 hors plafond issus des établissements scolaires uniquement et comptés en ETPT et non en effectif physique. Sont exclus les personnels correspondants des établissements publics scientifiques et technologiques (EPST) et des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPCSCP) ainsi que les personnels BIATOSS en fonction dans les EPCSCP

(14) Dont 75 946 hors plafond issus des établissements scolaires uniquement et comptés en ETPT et non en effectif physique. Sont exclus les personnels correspondants des établissements publics scientifiques et technologiques (EPST) et des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPCSCP)

(15) Dont notamment 29 121 détachements sortants externes, 801 mises à disposition sortantes, 58 073 affectés dans un établissement public sous tutelle du ministère.

(16) Hors CFA et CLD

(17) Y compris les personnels rattachés au programme Police (n° 176) dont la gestion est assurée par la DRH Hors Police.

(18) Les résultats portent sur les effectifs du secteur santé-solidarité.

(19) Périmètre du BOP soutien du programme 129.

(20) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale

(21) Ecart entre effectifs en fonction et gérés dû aux militaires gérés par la Défense mais sur budget SGDSN

Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2011 (résultats partiels)

	Effectifs physiques payés sur le budget de l'EP (1)	Effectifs en fonction dans l'EP (2)	Effectifs gérés par l'EP (3)	Part des non-titulaires dans les effectifs gérés par l'EP (en %)	ÉPA concernés (4)
Ministères de tutelle					
Affaires étrangères et européennes	6 360 (5)	6 361 (5 bis)	6 335 (5 bis)	100,0	Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger
Agriculture, Alimentation et Pêche	6 796 (6)	6 796	6 796	nd	ASP, FAM, ODEADOM, INAO, ANSES, IFCE, INFOMA, CNPF, IFN
Ministères économique et financier	3 695	4 799	3 777	93,5	ANFR, ENM, Institut télécom, INPI, Masse des douanes
Culture et Communication (7)	11 094 (8)	15 518 (8)	nd	100,0	Exhaustif
Défense (9)	5 573	5 633	2 791	76,4	Tous sauf l'Épide
Écologie, développement durable, transports et logement					
Aviation civile	898	890	5	0,0	ENAC
Hors Aviation civile (10)	nd	nd	nd	nd	
Ministères de l'enseignement	138 252	231 807 (11)	143 335	19,7	ÉPN (12), EPST, EPCSPC (13)
Intérieur et Collectivités territoriales					
Police nationale	119	817	656	5,3	INPS, ENSP
Hors Police nationale	1 692	1 692	1 600	71,4	ANTAI, ANTS, CNAPS, ENSOSP, OFII, OFPRA
Travail, Emploi et Santé	7 902	8 189	43	nd	ARS
Justice et libertés	233	233	233	24,0	Énep, ENM
Premier du Premier ministre					
SGDSN (15)	158	170	145	42,1	IHEDN, INHESJ

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, Département des études et des statistiques

Champ : ensemble des établissements publics administratifs, agents titulaires et non titulaires, hors militaires et emplois aidés.

nd : non disponible.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, qui a été éclaté en deux ministères en 2008 : Budget, Comptes publics et Fonction publique, d'une part, et Économie, Finances et Industrie, d'autre part.

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;

Les 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) Effectif hors agents de droit local.

(5 bis) Effectif hors recrutés locaux

(6) Le ministère déclare par ailleurs 9 072 agents payés sur le budget de l'ONF, 13 sur le budget du GIC BIO et 2 sur le GIP Pulves au 31 décembre 2011.

(7) À titre d'information, le ministère déclare 5 901 agents en fonction dans l'ensemble de ses ÉPIC ou associations sous tutelle (personnel rémunéré sur le budget des établissements publics et gérés par ces derniers).

(8) Données en ETP et non en effectifs physiques

(9) Hors Epide (établissement public d'insertion et de la Défense)

(10) Au 31 décembre 2007, le ministère de l'Écologie (hors Aviation civile) déclarait 727 agents payés sur les budgets des Parcs nationaux, de l'Agence des aires marines protégées et du Conservatoire du littoral et des rivages lacustres. 750 agents étaient en fonction dans ces établissements.

(11) Y compris les agents non titulaires BIATOSS relevant de l'enseignement supérieur

(12) Éléments repris du RAP 2011 (données en ETP et non en effectifs physiques).

(13) Enseignants-chercheurs et enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur (y compris ceux des disciplines de santé et les corps spécifiques des grands établissements) y compris les personnels BIATOSS dans ces établissements.

(14) 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 1er janvier 2006, les parlementaires votent, en parallèle des crédits relatifs aux dépenses de personnel (titre II des dépenses de l'État), un plafond d'autorisation d'emplois par ministère, exprimé en équivalents temps plein travaillés (ETPT).

En 2013, le plafond des autorisations d'emplois ministériels s'établit à 1 903 061 ETPT auxquels s'ajoutent 11 860 ETPT pour les budgets annexes. Au total, le plafond d'emplois pour 2013 s'élève donc à 1 914 921 ETPT, soit une baisse globale de 21 093 ETPT par rapport au plafond tel qu'il résultait de la loi de finances rectificatives¹ pour l'année 2012. Cette baisse s'explique pour 11 885 ETPT par l'effet des suppressions d'emplois, pour 10 916 ETPT par l'impact des mesures de transfert (entre ministères ou vers le budget d'opérateurs) et de périmètre (dont 304 ETPT au titre de la décentralisation), et pour 1 708 ETPT par un ajustement technique du plafond.

La variation des ETPT hors mesures de transfert et de périmètre et corrections techniques est la conséquence, d'une part de l'extension en année pleine des suppressions d'emplois votées en LFI 2012 (à hauteur de - 9 069 ETPT) et, d'autre part, de l'effet sur 2013 des schémas d'emplois ministériels votés en LFI 2013².

Les transferts correspondent essentiellement à l'impact du passage aux responsabilités et compétences élargies d'établissements d'enseignement supérieur dès le 1er janvier 2009, auquel s'ajoute le transfert des services en charge des voies navigables du ministère de l'Écologie, du développement durable et énergie à l'établissement public administratif Voies navigables de France.

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 385 601 emplois dans la LFI 2013.

La loi de règlement 2012 présente le bilan de consommation des ETPT ministériels sur l'année 2012. La consommation d'emplois constatée au cours de l'année 2012 s'établit à 1 908 739 ETPT, y compris les budgets annexes. Elle est inférieure de 27 275 ETPT au maximum autorisé par les lois de finances de l'année 2012 et en diminution de 40 838 ETPT par rapport à la consommation constatée en 2011.

La diminution des effectifs par rapport à 2011 s'explique :

- par l'impact des transferts d'emplois et des mesures de périmètre, évalué à - 9 336 ETPT en loi de finances initiale et - 11 453 ETPT en exécution. Ces transferts concernent principalement le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche (impact du passage des universités aux responsabilités et compétences élargies pour un total au niveau ministériel de - 9 804 ETPT) ;
- par des corrections techniques à hauteur de - 405 ETPT. Celles-ci n'ont pas d'impact sur les effectifs ;
- par les conséquences des suppressions d'emplois à hauteur de - 28 980 ETPT. Il s'agit de l'impact des 32 005 suppressions d'emplois réalisées en 2011 et des 27 182 suppressions d'emplois réalisées en 2012. Ces dernières sont légèrement supérieures aux 26 123 suppressions prévues à l'issue de la LFR d'août 2012, du fait principalement de suppressions d'emplois plus importantes au ministère de la Défense et en dépit de moindres départs en retraite au ministère de l'Éducation nationale.

Par ailleurs, tous les ministères ont respecté leur plafond.

¹Le plafond des autorisations d'emplois en LFI 2012 s'établissait à 1 922 505 ETPT, hors les budgets annexes. Il a été porté à 1 924 029 ETPT par la loi de finances rectificative du 16 août 2012, qui a rehaussé les plafonds d'emplois des ministères de l'éducation nationale (+ 1 507 ETPT) et de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt (+ 17 ETPT), afin de permettre la mise en œuvre des mesures de rentrée 2012.

² Les schémas d'emplois sont fixés en ETP, et convertis en ETPT sur la base de dates moyennes d'entrées et de sorties. Des dates moyennes d'entrées-sorties tardives (au mois de septembre par exemple, comme au ministère de l'éducation nationale) expliquent des écarts importants entre le schéma d'emplois en ETP et son impact en ETPT.

Définitions et méthodes

Plafond d'autorisation d'emplois : dans le cadre de la LOLF, il se substitue à partir de la LFI 2006 aux emplois budgétaires. Il encadre l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'État, quel que soit leur statut. Il est exprimé en ETPT par ministère. Le passage du plafond d'autorisations d'emplois d'une année donnée à celui de l'année suivante s'explique par l'impact des créations et suppressions d'emplois ou « schéma d'emplois » (y compris extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI précédente), par des mesures de périmètres ou « mesures d'ordre » (transfert d'emplois vers d'autres budgets : opérateurs de l'État ou collectivités territoriales dans le cas de la décentralisation des missions de l'État) et par d'éventuels ajustements techniques (correction sans incidence sur le niveau d'emplois rémunérés sur les crédits votés).

Emploi en équivalent temps plein travaillé (ETPT) : c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'autorisation d'emplois par ministère et les consommations de ces plafonds dans le cadre de la LOLF. Un agent à temps plein présente toute l'année consomme 1 ETPT. Ce décompte tient compte à la fois de la quotité de temps de travail des agents (modalité de temps partiel le cas échéant) et de la période d'activité sur l'année. Il correspond à une évaluation de la force de travail disponible au cours de l'année. À noter que ce concept renvoie également à la notion d'équivalents-années-travail (EAT, voir la Vue 1.1), utilisées 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 retenu pour l'autorisation d'emplois dans la loi de finances initiale jusqu'en 2005 (en mode Ordonnance de 1959). L'emploi budgétaire est un emploi permanent à temps complet. Un emploi autorisé peut ne pas être pourvu. À l'inverse, un emploi budgétaire peut servir de support à la rémunération de deux personnes employées à mi temps. L'emploi budgétaire est donc comparable à l'équivalent temps plein (ETP) qui prend en compte la quotité de temps de travail de l'agent, mais pas sa durée de temps travaillée sur l'année.

Opérateur de l'État : notion née avec la mise en place de la LOLF qui permet de qualifier une entité dotée de la personnalité morale, quel que soit son statut juridique (EPA, 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 »). Le rapport complet ainsi que la liste au format Excel correspondante sont disponibles sur :

www.performance-publique.gouv.fr/le-budget-et-les-comptes-de-letat/approfondir/les-operateurs-de-letat.html

Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois en 2013

Ministères	Missions	ETPT LFI
Affaires étrangères		14 798
	Action extérieure de l'État	12 531
	Aide publique au développement	2 267
Affaires sociales et santé		11 157
	Solidarité, insertion et égalité des chances	11 157
Agriculture, alimentation et forêt		31 007
	Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales	13 734
	Enseignement scolaire	14 597
	Recherche et enseignement supérieur	2 676
Culture et Communication		10 928
	Culture	10 928
Défense		285 253
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	1 518
	Défense	283 735
Écologie, développement durable et énergie		38 198
	Écologie, développement et aménagement durables	38 198
Economie et finances		150 238
	Économie	12 999
	Gestion des finances publiques et des ressources humaines	137 239
Education nationale		955 434
	Enseignement scolaire	955 434
Egalité des territoires et logement		14 194
	Égalité des territoires, logement et ville	14 194
Enseignement supérieur et Recherche		11 253 (1)
	Recherche et enseignement supérieur	11 253
Intérieur		277 008
	Administration générale et territoriale de l'État	33 607
	Sécurité	240 936
	Sécurité civile	2 465
Justice		77 542
	Justice	77 542
Outre-mer		5 086
	Outre-mer	5 086
Redressement productif		1 253
	Recherche et enseignement supérieur	1 253
Réforme de l'Etat, décentralisation et fonction publique		-
Services du Premier ministre		9 640
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	28
	Conseil et contrôle de l'État	5 712
	Direction de l'action du gouvernement	3 766
	Politique des territoires	134
Sports, jeunesse, éducation populaire et vie associative		-
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		10 072
	Travail et emploi	10 072
Total budget général		1 903 061
	Contrôle et exploitation aériens	11 025
	Publications officielles et information administrative	835
Total budgets annexes		11 860
Total		1 914 921

Source : loi de finances initiale (LFI) 2013.

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

(1) Passage à l'autonomie financière de 3 établissements d'enseignement supérieur à compter du 1er janvier 2013 : -1 905 ETPT.

Figure 1.4-4: Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois entre 2012 et 2013

Ministères	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2012 + LFR (en ETPT) ⁽¹⁾	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 2013 (en ETPT)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(a)+(b)+(c)+(d)+(e)
Affaires étrangères	15 024	-83	-80	-63		14 798
Affaires sociales et santé	11 283	-138	0	12		11 157
Agriculture, alimentation et forêt	31 670	-537	0	-109	-17	31 007
Culture et communication	10 995	-57	0	-10		10 928
Défense	293 198	-7 542	0	-403		285 253
Écologie, développement durable et énergie	44 890	-661	0	-5 751 ⁽²⁾ (3)	-280	38 198
Economie et finances	152 186	-2 621	771 ⁽⁴⁾	-98		150 238
Education nationale	954 860	586	0	-12		955 434
Egalité des territoires et logement	14 676	-481	0	-1		14 194
Enseignement supérieur et recherche	17 298	0	0	-6 045 ⁽⁵⁾		11 253
Intérieur	275 608	-1 033	1 045 ⁽⁶⁾	1 395 ⁽³⁾	-7	277 008
Justice	76 887	656	0	-1		77 542
Outre-mer	4 866	220	0	0		5 086
Redressement productif	1 314	-7	0	-54		1 253
Services du Premier ministre	9 375	66	-28	227		9 640
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	9 899	-138	0	311		10 072
Total budget général	1 924 029	-11 770	1 708	-10 602	-304	1 903 061
Contrôle et exploitation aériens	11 151	-116	0	-10	0	11 025
Publications officielles et information administrative	834	1	0	0	0	835
Total budgets annexes	11 985	-115	0	-10	0	11 860
Total	1 936 014	-11 885	1 708	-10 612	-304	1 914 921

Source : lois de finances initiales (LFI) 2012 et 2013, Direction du budget.

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

(1) Y compris les extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI+LFR 2012 qui représentent - 9 069 ETPT.

(2) Dont transfert à Voies navigables de France (VNF) des agents des services de la navigation de l'État : -4 511 ETPT.

(3) Dont transfert depuis le ministère de l'Écologie vers le ministère de l'Intérieur des personnels de la délégation à la sécurité et à la circulation routières (DSCR) et des inspecteurs et délégués du permis de conduire : 1 526 ETPT.

(4) Dont intégration dans le plafond d'emplois du ministère des enquêteurs INSEE, suite à leur changement de statut (anciennement vacataires-pigistes, désormais non-titulaires) : + 770 ETPT.

(5) Dont passage à l'autonomie financière de 3 établissements d'enseignement supérieur à compter du 1er janvier 2013 (-1 905 ETPT) et ajustement des emplois des établissements ayant accédé à l'autonomie au 1er janvier 2012, la liste de ces établissements n'ayant pas été définitivement arrêtée lors de la discussion du PLF 2012 (-4 155 ETPT).

(6) Intégration dans le plafond d'emplois du programme "Gendarmerie nationale" des effectifs mis à la disposition de divers organismes (EDF, Banque de France, SNCF, etc.).

Figure 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois de 2006 à 2013

(arrondis en milliers d'ETPT)	Total ministères (budget général)
Plafond d'emplois 2006	2 338
Prise en compte de l'impact sur 2007 du schéma d'emplois 2006	-5
Prise en compte du schéma d'emplois 2007	-10
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	-4
Impact de la décentralisation	-49
Plafond d'emplois 2007	2 271
Prise en compte de l'impact sur 2008 du schéma d'emplois 2007	-8
Prise en compte du schéma d'emplois 2008	-10
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	-1
Impact de la décentralisation	-53
Ajustement technique du plafond	-10
Plafond d'emplois 2008	2 189
Prise en compte de l'impact sur 2009 du schéma d'emplois 2008	-13
Prise en compte du schéma d'emplois 2009	-15
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	-36
Impact de la décentralisation	-17
Ajustement technique du plafond	0
Plafond d'emplois 2009	2 108
Prise en compte de l'impact sur 2010 du schéma d'emplois 2009	-16
Prise en compte du schéma d'emplois 2010	-16
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	-66
Impact de la décentralisation	-3
Ajustement technique du plafond	0
Plafond d'emplois 2010	2 016 (1)
Prise en compte de l'impact sur 2011 du schéma d'emplois 2010	-17
Prise en compte du schéma d'emplois 2011	-13
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	-34
Impact de la décentralisation	-1
Ajustement technique du plafond	20
Plafond d'emplois 2011	1 962
Prise en compte de l'impact sur 2012 du schéma d'emplois 2011	-17
Prise en compte du schéma d'emplois 2012	-14
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	-9
Impact de la décentralisation	-1
Ajustement technique du plafond	0
Plafond d'emplois 2012	1 924 (2)
Prise en compte de l'impact sur 2013 du schéma d'emplois 2012	-9
Prise en compte du schéma d'emplois 2013	-3
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	-11
Impact de la décentralisation	0
Ajustement technique du plafond	2
Plafond d'emplois 2013	1 903

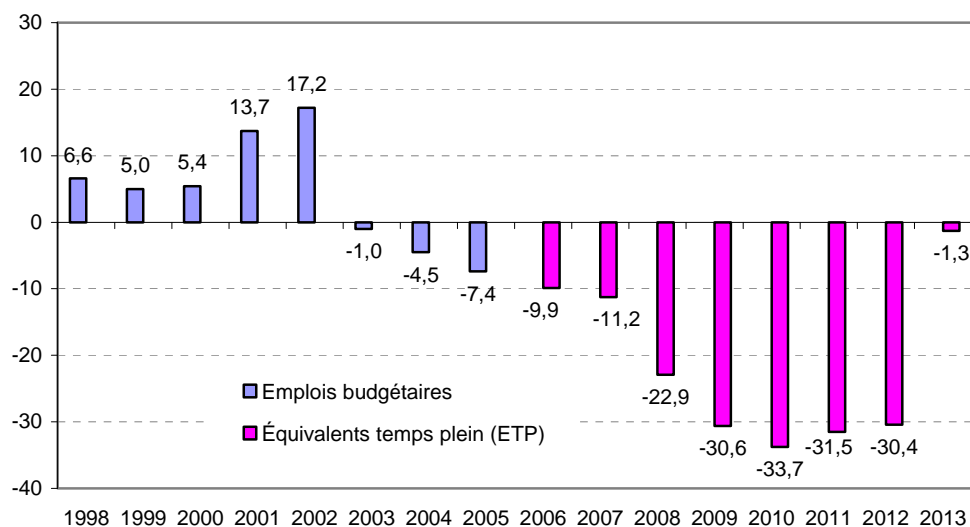
Source : Direction du budget.

Champ : budget général de l'État, hors budgets annexes.

(1) Le plafond des autorisations d'emplois en LFI 2010 s'établissait à 2 007 291 ETPT, hors budgets annexes. L'article 10 de la loi n° 2010-1658 du 29 décembre 2010 de finances rectificative pour 2010 a porté ce plafond à 2 016 217 ETPT à la suite d'une modification du plafond d'emplois du ministère de l'Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative, du fait d'une correction liée à la prise en compte des surnombres dans l'enseignement public du premier degré pour 4 200 ETPT et d'une correction liée à la fiabilisation du décompte des emplois des enseignants du privé pour 4 726 ETPT. Ces éléments n'ont pas pu être pris en compte lors de l'élaboration du plafond d'emplois 2011.

(2) Le plafond des autorisations d'emplois en LFI 2012 s'établissait à 1 922 505 ETPT, hors les budgets annexes. Il a été porté à 1 924 029 ETPT par la loi de finances rectificative du 16 août 2012, qui a rehaussé les plafonds d'emplois des ministères de l'éducation nationale (+ 1 507 ETPT) et de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt (+ 17 ETPT), afin de permettre la mise en œuvre des mesures de rentrées 2012.

Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2013
(en milliers)



Source : Direction du Budget. Projet de loi de finances.

Champ : budget général de l'État (hors budgets annexes), hors appelés, hors mesures d'ordre et hors décentralisation.

Note de lecture : les chiffres présentés ici (en ETP et en milliers) correspondent au solde des créations/suppressions de postes, à périmètre constant.

À partir de 2006, les emplois budgétaires ne peuvent plus être suivis en tant que tels ; ils peuvent néanmoins être comparés aux ETP.

Figure 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère en 2012

Ministères	Consommation d'ETPT en 2011	Plafond d'autorisation d'emplois LFI 2012 + LFR en ETPT (a)	Transferts en cours de gestion 2012 (b)	Consommation des emplois 2012 en ETPT (c)	Écart constaté entre consommation 2012 et plafond LFI 2012 corrigé des transferts en cours de gestion (en ETPT) (c) - [(a)+(b)]
Affaires étrangères et européennes	14 888	15 024	0	14 552	-472
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	32 361	31 806	79	31 723	-162
Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'État	140 295	139 495	4	137 048	-2 451
Culture et communication	10 923	10 995	-43	10 773	-179
Défense et anciens combattants	296 653	293 198	5	287 640	-5 563
Écologie, développement durable, transports et logement	61 420	59 566	-17	58 873	-676
Économie, finances et industrie	13 714	14 005	1	13 564	-442
Éducation nationale, jeunesse et vie associative	958 979	954 860	37	945 694	-9 203
Enseignement supérieur et recherche	22 234	17 298	1	12 414	-4 885
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	280 337	280 474	97	279 474	-1 097
Justice et libertés	75 089	76 887	40	75 526	-1 401
Services du Premier ministre	8 776	9 239	20	8 946	-313
Travail, emploi et santé	22 027	21 182	-224	20 760	-198
Total budget général	1 937 696	1 924 029	0	1 896 987	-27 042
Contrôle et exploitation aériens	11 094	11 151	0	10 992	-159
Publications officielles et information administrative	787	834	0	760	-74
Total budgets annexes	11 881	11 985	0	11 752	-233
Total	1 949 577	1 936 014	0	1 908 739	-27 275

Source : loi de règlement pour 2012, 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 2012 est à comparer au plafond autorisé en LFI 2012 corrigé des transferts d'emplois intervenus en cours de gestion et en loi de finances rectificative (LFR).

Figure 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2011

	Rappel 2010	2011				
	Effectifs au 31/12/2010 (1)	Effectifs au 31/12/2011	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)	Part des autres catégories et statuts (en %) (3)
Emplois principaux						
Régions, départements, communes (2)	1 377 098	1 385 185	61,5	78,5	17,5	4,0
ÉPA locaux (2)	433 927	445 478	57,9	72,5	26,2	1,3
Total fonction publique territoriale	1 811 025	1 830 663	60,6	77,0	19,7	3,3
<i>Assistants maternelles</i>	48 208	50 362	95,8	.	.	100,0
<i>FPT hors assistantes maternelles</i>	1 762 817	1 780 301	59,6	79,2	20,2	0,6
Emplois secondaires						
Régions, départements, communes (2)	31 163	30 336	65,2	36,4	58,1	5,5
ÉPA locaux (2)	74 714	69 185	46,1	35,6	43,0	21,4
Total	105 877	99 521	51,9	35,9	47,6	16,6

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

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

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

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

(3) 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 1.5-2 : Effectifs en équivalents temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2011

	Rappel 2010	2011				
	Effectifs au 31/12/2010 (1)	Effectifs au 31/12/2011	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)	Part des autres catégories et statuts (en %) (3)
Régions, départements, communes (2)	1 247 435	1 263 003	59,8	81,7	14,8	3,5
ÉPA locaux (2)	387 553	400 852	55,4	76,1	22,8	1,1
Total fonction publique territoriale	1 634 988	1 663 854	58,7	80,3	16,7	3,0
<i>Assistants maternelles</i>	38 558	42 456	96,2	.	.	100,0
<i>FPT hors assistantes maternelles</i>	1 596 430	1 621 398	57,8	82,5	17,1	0,4

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

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

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

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

(3) 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 1.5-3 : Évolution des effectifs territoriaux par statut (*) des agents et type de collectivité entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2011

		2010 ⁽¹⁾	2011	Evolution 2010-2011 en %
Communes ⁽²⁾	Titulaires ⁽³⁾	801 522	793 448	-1,0
	Non-titulaires	186 564	200 599	7,5
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	18 757	18 643	-0,6
	Total	1 006 843	1 012 690	0,6
Départements	Titulaires ⁽³⁾	223 973	224 392	0,2
	Non-titulaires	32 845	32 062	-2,4
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	33 718	36 004	6,8
	Total	290 536	292 458	0,7
Régions	Titulaires ⁽³⁾	68 617	69 279	1,0
	Non-titulaires	10 770	10 365	-3,8
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	332	393	18,4
	Total	79 719	80 037	0,4
Total collectivités territoriales	Titulaires ⁽³⁾	1 094 112	1 087 119	-0,6
	Non-titulaires	230 179	243 026	5,6
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	52 807	55 040	4,2
	Total	1 377 098	1 385 185	0,6
Établissements communaux ⁽²⁾	Titulaires ⁽³⁾	82 449	82 396	-0,1
	Non-titulaires	42 077	43 097	2,4
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	3 120	2 975	-4,6
	Total	127 646	128 468	0,6
Établissements intercommunaux ⁽²⁾	Titulaires ⁽³⁾	176 172	180 702	2,6
	Non-titulaires	55 655	62 090	11,6
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	2 355	2 637	12,0
	Total	234 182	245 429	4,8
Établissement départementaux	Titulaires ⁽³⁾	57 089	57 317	0,4
	Non-titulaires	8 286	8 313	0,3
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	83	116	39,8
	Total	65 458	65 746	0,4
Autres Epa locaux	Titulaires ⁽³⁾	2 513	2 482	-1,2
	Non-titulaires	4 106	3 310	-19,4
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	22	43	95,5
	Total	6 641	5 835	-12,1
Total Épa locaux	Titulaires ⁽³⁾	318 223	322 897	1,5
	Non-titulaires	110 124	116 810	6,1
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	5 580	5 771	3,4
	Total	433 927	445 478	2,7
Total FPT	Titulaires ⁽³⁾	1 412 335	1 410 016	-0,2
	Non-titulaires	340 303	359 836	5,7
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	58 387	60 811	4,2
	Total FPT	1 811 025	1 830 663	1,1
Total secteur communal ⁽⁵⁾	Titulaires ⁽³⁾	1 062 656	1 059 028	-0,3
	Non-titulaires	288 402	309 096	7,2
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	24 254	24 298	0,2
	Total FPT	1 375 312	1 392 422	1,2

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

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

Note : selon la Direction Générale des Collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques supplémentaires ont été transférées de 2006 à 2010 de l'Etat vers la Fonction publique territoriale dans le cadre de la loi Libertés et Responsabilités locales de 2004. Voir également Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et Chiffres, édition 2009-2010.

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier "Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique" du présent Rapport annuel). Les séries ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

(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.

(5) Le secteur communal comprend les communes, les établissements intercommunaux et d'autres Epa locaux tels que les OPHLM, les caisses du crédit municipal, les régies, etc.

Figure 1.5-4 : Effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique territoriale par type de collectivité et statut (*) au 31 décembre 2011

		2010 ⁽¹⁾	2011	Évolution 2010-2011 en %	Répartition par statut selon la collectivité en 2011 (en %)
Communes ⁽²⁾	Titulaires ⁽³⁾	752 715	749 227	-0,5	82
	Non-titulaires	135 804	148 702	9,5	16
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	13 222	14 141	7,0	2
	Total	901 741	912 070	1,1	100
Départements	Titulaires ⁽³⁾	213 519	215 526	0,9	79
	Non-titulaires	28 623	28 153	-1,6	10
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	27 747	30 370	9,5	11
	Total	269 890	274 049	1,5	100
Régions	Titulaires ⁽³⁾	66 282	67 146	1,3	87
	Non-titulaires	9 292	9 467	1,9	12
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	231	271	17,5	0
	Total	75 805	76 884	1,4	100
Total collectivités territoriales	Titulaires ⁽³⁾	1 032 516	1 031 898	-0,1	82
	Non-titulaires	173 720	186 322	7,3	15
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	41 200	44 782	8,7	4
	Total	1 247 435	1 263 003	1,2	100
Établissements communaux ⁽²⁾	Titulaires ⁽³⁾	76 096	76 159	0,1	69
	Non-titulaires	31 351	32 482	3,6	29
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	2 305	2 460	6,7	2
	Total	109 752	111 100	1,2	100
Établissements intercommunaux ⁽²⁾	Titulaires ⁽³⁾	164 485	170 045	3,4	77
	Non-titulaires	43 796	49 675	13,4	22
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 708	1 991	16,6	1
	Total	209 990	221 711	5,6	100
Établissement départementaux	Titulaires ⁽³⁾	55 937	56 483	1,0	90
	Non-titulaires	6 317	6 361	0,7	10
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	51	80	58,0	0
	Total	62 304	62 925	1,0	100
Autres Epa locaux	Titulaires ⁽³⁾	2 370	2 291	-3,3	45
	Non-titulaires	3 117	2 793	-10,4	55
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	18	32	76,1	1
	Total	5 506	5 116	-7,1	100
Total Épa locaux	Titulaires ⁽³⁾	298 888	304 978	2,0	76
	Non-titulaires	84 582	91 311	8,0	23
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	4 082	4 563	11,8	1
	Total	387 553	400 852	3,4	100
Total FPT	Titulaires ⁽³⁾	1 331 404	1 336 877	0,4	80
	Non-titulaires	258 302	277 633	7,5	17
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	45 282	49 345	9,0	3
	Total FPT	1 634 988	1 663 854	1,8	100
Total secteur communal ⁽⁵⁾	Titulaires ⁽³⁾	995 666	997 722	0,2	80
	Non-titulaires	214 070	233 651	9,1	19
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	17 253	18 624	7,9	1
	Total FPT	1 226 989	1 249 997	1,9	100

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

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

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier "Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique" du présent Rapport annuel). Les séries ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

(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.

(5) Le secteur communal comprend les communes, les établissements intercommunaux et d'autres Epa locaux tels que les OPHLM, les caisses du crédit municipal, les régies, etc.

Figure 1.5-5 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par catégorie d'employeur en 2010 et 2011

	Effectifs au 31/12/2010 (*)	Effectifs au 31/12/2011	Évolution 2010-2011 (en %)
Organismes communaux (1)	1 134 489	1 141 158	0,6
Communes de moins de 1 000 habitants	71 486	73 086	
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	57 858	59 359	
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	61 636	63 141	
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	51 316	52 270	
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	118 649	120 343	
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	137 488	137 122	
Communes de 20 000 à 49 999 habitants	245 224	240 163	
Communes de 50 000 à 79 999 habitants	94 146	92 241	
Communes de 80 000 à 99 999 habitants	35 223	36 084	
Communes de 100 000 habitants et plus	133 817	138 881	
Total des communes	1 006 843	1 012 690	0,6
Etablissements communaux	127 646	128 468	0,6
Organismes intercommunaux (1)	234 182	245 429	4,8
Communautés urbaines	40 373	41 223	2,1
Communautés d'agglomération	62 720	66 778	6,5
Communautés de communes	65 315	69 928	7,1
Syndicats d'agglomération nouvelle	2 230	2 256	1,2
Total des EPCI à fiscalité propre	170 638	180 185	5,6
SIVOM	8 808	8 874	0,7
SIVU	24 653	24 659	0,0
Syndicats mixtes	27 849	29 446	5,7
Autres établissements publics intercommunaux	2 234	2 265	1,4
Total des groupements intercommunaux hors EPCI à fiscalité propre	63 544	65 244	2,7
Organismes départementaux	355 994	358 204	0,6
Départements	290 536	292 458	0,7
Etablissements départementaux (SDIS, CNFPT, CDG ...)	65 458	65 746	0,4
Régions	79 719	80 037	0,4
Autres Epa locaux (OPHLM, CCM, régies ...)	6 641	5 835	-12,1
Total FPT	1 811 025	1 830 663	1,1

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France métropolitaine et DOM.

(*) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente

(1) Les évolutions entre 2010 et 2011 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 (regroupement notamment) en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière par sexe et statut (*) au 31 décembre 2011

	Rappel 2010		2011			
	Effectifs au 31/12/2010 ⁽¹⁾	Effectifs au 31/12/2011	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)	Part des autres catégories et statuts (en %) ⁽³⁾
Hôpitaux y compris syndicats inter hospitaliers						
Médecins ⁽²⁾	104 389	106 489	49,8	0,0	0,0	100,0
Personnel non médical	900 295	914 065	80,1	82,5	17,2	0,3
Total hôpitaux	1 004 684	1 020 554	77,0	73,9	15,4	10,7
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	72 966	76 266	86,9	68,1	30,8	1,2
Autres établissements médico-sociaux	32 904	32 618	66,4	58,1	39,7	2,2
Total fonction publique hospitalière	1 110 554	1 129 438	77,3	73,0	17,2	9,8

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

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

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier "Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique" du présent Rapport annuel et note 3). Les séries ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, recensés avec les effectifs de la fonction publique d'État.

(3) 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 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut(*) au 31 décembre 2011

	Rappel 2010		2011			
	Effectifs au 31/12/2010 ⁽¹⁾	Effectifs au 31/12/2011	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)	Part des autres catégories et statuts (en %) ⁽³⁾
Hôpitaux						
Médecins ⁽²⁾	88 864	91 740	50,7	0,0	0,0	100,0
Personnel non médical	844 653	850 921	79,4	83,0	16,7	0,3
Total hôpitaux	933 518	942 661	76,6	75,0	15,1	10,0
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	66 994	69 726	86,8	70,2	29,1	0,6
Autres établissements médico-sociaux	28 097	27 865	68,5	64,5	33,6	1,9
Total fonction publique hospitalière	1 028 609	1 040 252	77,0	74,4	16,5	9,1

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

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

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier "Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique" du présent Rapport annuel et note 3). Les séries ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, recensés avec les effectifs de la fonction publique d'État.

(3) 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.

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

Définitions et méthodes

Dans cette édition, l'introduction du nouveau Système d'Information sur les Agents des Services Publics de l'Insee (SIASP), permet de fournir pour la première fois **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. En particulier, le suivi des salariés par statut doit être approfondi : en 2009, 22 400 agents sont classés en non titulaires dans SIASP alors qu'ils étaient classés dans le FGE en tant que titulaires (20 000 d'entre eux), militaires (1 800) ou ouvriers d'Etat (600). Il peut s'agir notamment de situations de titulaires (ou militaires ou ouvriers d'Etat) détachés sur des postes de contractuels, tout particulièrement dans les EPA, ou de difficultés de déclaration de la part des gestionnaires.

La DGAFP a, par ailleurs, mis en place des enquêtes spécifiques auprès des ministères pour répondre aux questions **sur la féminisation dans les jurys de concours et dans les organismes consultatifs centraux des trois fonctions publiques**. En ce qui concerne les jurys de concours, la dernière enquête porte sur l'année 2006 et sur l'ensemble des recrutements offrant plus de 50 postes (soit 117 concours parmi les 1 400 organisés dans la fonction publique d'Etat). Selon les années, un concours peut offrir plus de 50 postes ou moins. Dans la deuxième hypothèse, il n'est pas recensé. La liste des concours retenus peut donc varier d'une année sur l'autre. En ce qui concerne les organismes consultatifs centraux des trois fonctions publiques, la dernière enquête porte sur la situation au 31 décembre 2009. Le nombre de représentants est inférieur au nombre de personnes nommées du fait du départ de titulaires qui sont remplacés par des suppléants ou de suppléants qui ont démissionné.

Enfin, 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).

La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Cette présentation pourra faire l'objet d'améliorations ultérieures.

Les catégories (ou niveaux) 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 catégorie A est comparable aux cadres, la catégorie B aux professions intermédiaires, la catégorie C aux employés et ouvriers du secteur privé.

L'encadrement supérieur rassemble les niveaux hiérarchiques les plus élevés dans chaque versant de la fonction publique. L'effectif des emplois civils de direction de la fonction publique de l'Etat est désormais appréhendé à partir de SIASP ; les corps et emplois de direction recensés sont les ambassadeurs, chefs de service, directeurs adjoints et sous-directeurs (emplois dits du « décret de 1955 »), les directeurs d'administration centrale, les préfets, les recteurs, les secrétaires généraux d'administration centrale et les trésoriers payeurs-général. Dans la fonction publique territoriale, les emplois de direction rassemblent les directeurs généraux des services et directeurs généraux adjoints des conseils régionaux et généraux ; directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques des villes de plus de 40 000 habitants ; des structures intercommunales et des établissements publics nationaux. Dans la fonction publique hospitalière, les emplois de direction sont constitués des chefs d'établissements membres du corps des directeurs d'hôpitaux et chefs d'établissements membres du corps des directeurs d'établissement sanitaire social et médico-social.

Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L 24-I-1° du Code des pensions civiles et militaires, sont classés dans la **catégorie active** les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État. Les personnels ayant accompli au moins quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55 ans (au lieu de 60 ans), et 50 ans pour certaines. La réforme de 2010 relève progressivement de deux ans l'ensemble des bornes d'âge, qu'il s'agisse de l'âge d'ouverture des droits, des limites d'âge ou des durées de services effectifs exigées. Par opposition, les autres catégories d'emplois sont qualifiées de **sédentaires**.

La cessation progressive d'activité (CPA) : avant la réforme des retraites de 2003, pouvaient bénéficier de la CPA les agents âgés d'au moins 55 ans et ayant accompli au moins vingt-cinq années de services effectifs. Les agents admis au bénéfice de la CPA travaillaient à mi-temps et percevaient 50 % de leur traitement plein (primes et indemnités comprises), ainsi qu'une indemnité exceptionnelle égale à 30 % du traitement brut à temps plein.

La réforme de 2003 a modifié à la fois les conditions d'accès, la quotité de travail à accomplir et la rémunération perçue :

- l'âge requis pour bénéficier de la nouvelle CPA a été porté à 57 ans en 2008, avec une période transitoire de 2004 à 2008 (55 ans et demi en 2004, 56 ans en 2005, 56 ans et 3 mois en 2006, 56 ans et 6 mois en 2007 et 57 ans à partir de 2008) ;
- 33 années de cotisations tous régimes (dont au moins 25 ans de services publics) sont nécessaires ;
- la quotité de travail à accomplir est dégressive (de 80 % les deux premières années rémunérées à 6/7^{ème} du temps plein à 60 % jusqu'à la sortie définitive, avec une rémunération correspondant à 70 % du temps plein) ou fixe (50 % avec une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités perçues auparavant). La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites met fin au dispositif de cessation progressive d'activité.

Les conseils supérieurs de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière sont les organes centraux de dialogue social de chaque fonction publique. Depuis le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 le Conseil commun de la fonction publique a été créé pour examiner toute question commune aux trois fonctions publiques. Les **représentants des employeurs** sont des élus locaux en ce qui concerne le CSFPT ; des représentants de certains ministères ainsi que des représentants des employeurs publics hospitaliers en ce qui concerne le CSFPH. Les **représentants du personnel** sont nommés à partir de la représentativité des syndicats suite aux dernières élections professionnelles (voir FT 9). Depuis la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, les résultats aux élections aux comités techniques et instances comparables sont désormais pris en compte pour la répartition des sièges aux trois conseils supérieurs de la fonction publique ainsi qu'au conseil commun de la fonction publique. Seul le CSFPT est encore composé des représentants du personnel résultant des dernières élections professionnelles aux commissions administratives paritaires.

L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 vise à assurer **une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des organismes consultatifs et des jurys de concours de la fonction publique de l'État**. Le décret d'application n° 2002-766 du 3 mai 2002 précise les modalités de désignation par l'administration, dans la fonction publique de l'État, des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants au sein des organismes consultatifs. Il dispose que leurs membres seront choisis en respectant une proportion minimale de chacun des sexes, qui a été fixée à un tiers. La composition d'un jury de concours est définie par des dispositions à caractère réglementaire. Pour la plupart des concours, les examinateurs doivent être de niveau hiérarchique supérieur à celui du corps ouvert au recrutement. L'autorité compétente, pour la nomination des membres d'un jury, est le ministre dont dépend le corps de fonctionnaires qu'il s'agit de recruter.

Agents non titulaires : trois grandes catégories sont représentées : accompagnement et soutien à la mise en œuvre de missions particulières de service public ; offre d'une expertise ou de compétences techniques particulières au sein des établissements publics à caractère administratif ; occupation d'emplois vacants à titre permanent ou pour des besoins saisonniers ou temporaires.

Travailleurs handicapés :

Voir spécifiquement les éléments fournis dans la fiche FT 2.6

- Les **niveaux de diplôme** : 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, DGAFFP*) et d'étudier en détail leurs caractéristiques, notamment leur niveau de diplôme.

Figure 2.1-1 : Effectifs physiques en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés par statut (*) des agents des trois fonctions publiques en 2011 en France (Métropole + DOM)

	Effectifs physiques au 31/12/2011	ETP au 31/12/2011	EQTP annualisé en 2011 ⁽¹⁾
Titulaires	1 551 763	1 504 436	1 526 178
Non-titulaires	347 920	294 693	306 912
Militaires et militaires volontaires	318 292	311 352	309 458
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	180 697	170 367	172 816
FPE dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat	140 962	130 990	132 058
dont ouvriers d'Etat	37 466	37 409	38 687
dont apprentis	716	601	606
Total	2 398 672	2 280 848	2 315 364
Titulaires ⁽³⁾	1 410 016	1 336 877	1 334 776
Non-titulaires	359 836	277 633	318 266
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	60 811	49 345	51 339
FPT dont assistants maternels et familiaux	50 362	42 456	44 292
dont collaborateurs de cabinet	1 437	1 384	1 402
dont apprentis	8 967	5 477	5 615
Total	1 830 663	1 663 854	1 704 381
Titulaires	824 797	773 627	779 345
Non-titulaires	193 793	171 665	166 335
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	110 848	94 961	103 680
FPH dont médecins	107 511	92 234	100 792
dont assistants maternels et familiaux	2 597	2 139	2 273
dont apprentis	738	586	609
Total	1 129 438	1 040 252	1 049 360
Titulaires ⁽³⁾	3 786 576	3 614 939	3 640 299
Non-titulaires	901 549	743 991	791 513
Total Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	318 292	311 352	309 458
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	352 356	314 672	327 835
Total	5 358 773	4 984 954	5 069 105

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

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

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier " Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique " du présent Rapport annuel).

(1) EQTP annualisés : équivalents temps plein annualisés calculés sur l'ensemble des postes actifs. Pour plus de précisions, voir Encadré 3 vue 1.1.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 2.1-2 : Effectifs physiques en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés par statut (*) des titulaires des ministères en 2011 en France (Métropole + DOM)

Ministères	Rappel 2010		2011									
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total titulaires civils	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Affaires étrangères et européennes	2 973	2 902	824	812	486	479	1 542	1 493	62	62	2 914	2 847
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	25 170	24 233	12 920	12 572	7 428	7 114	4 415	4 173	37	36	24 800	23 895
Ministères économique et financier	155 049	147 953	43 764	42 702	59 101	56 538	48 861	45 821	169	115	151 895	145 177
<i>Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'Etat</i>	143 032	136 367	38 203	37 274	54 629	52 215	46 478	43 558	132	79	139 442	133 125
<i>Économie, finances et industrie</i>	12 017	11 586	5 561	5 428	4 472	4 323	2 383	2 264	37	36	12 453	12 051
Culture et Communication	9 688	9 444	3 737	3 684	1 960	1 899	4 017	3 889	19	16	9 733	9 489
Défense et anciens combattants	36 913	35 797	5 818	5 744	10 372	10 129	19 653	18 970	29	22	35 872	34 865
Écologie, développement durable, transports et logement	62 313	60 636	17 283	17 029	21 042	20 477	22 090	21 339	48	36	60 463	58 882
Ministères de l'enseignement	855 765	827 986	739 786	717 194	34 663	32 717	35 397	33 832	260	104	810 106	783 847
<i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative</i>	808 673	781 862	726 672	704 193	32 179	30 296	31 034	29 653	48	42	789 933	764 184
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	47 092	46 124	13 114	13 001	2 484	2 421	4 363	4 180	212	62	20 173	19 663
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	171 097	168 428	19 202	19 042	112 428	111 549	31 993	30 658	5 656	5 342	169 279	166 590
<i>Outre-mer</i>	39	39	ns	ns	ns	ns	39	39	ns	ns	41	41
<i>Police</i>	130 855	129 797	13 172	13 101	102 143	101 592	13 657	13 202	10	6	128 982	127 902
<i>Intérieur, autre</i>	40 203	38 593	6 030	5 941	10 283	9 954	18 297	17 416	5 646	5 335	40 256	38 647
Justice et Libertés	70 624	68 649	14 400	14 084	17 555	16 848	38 687	37 764	20	18	70 662	68 714
Services du Premier ministre	6 985	6 826	3 778	3 742	1 039	1 005	2 191	2 102	18	16	7 026	6 866
Travail, emploi et santé	20 734	19 942	8 215	8 065	5 782	5 532	6 064	5 737	53	48	20 114	19 382
Total hors enseignants ⁽¹⁾	676 396	655 368	165 583	162 650	265 265	258 140	214 704	205 577	6 340	5 786	651 892	632 154
Total	1 417 311	1 372 796	869 727	844 672	271 856	264 286	214 910	205 780	6 371	5 816	1 362 864	1 320 553

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

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

Enseignants : y compris élèves enseignants; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier "Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique" du présent Rapport annuel).

(1) Révision par rapport à l'année précédente suite aux progrès réalisés dans l'identification des enseignants.

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 en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés par statut (*) des non-titulaires des ministères en 2011 en France (Métropole + DOM)

Ministères	Rappel 2010 ⁽¹⁾		2011									
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total non-titulaires	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Affaires étrangères et européennes	575	534	140	138	6	6	5	5	435	394	586	543
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	6 000	4 401	1 370	1 127	777	644	360	189	1 349	1 195	3 856	3 155
Ministères économique et financier	6 423	4 745	2 223	2 163	239	227	3 527	2 147	961	838	6 950	5 376
<i>Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'Etat</i>	4 346	3 313	1 630	1 580	221	210	2 611	1 770	479	411	4 941	3 970
<i>Économie, finances et industrie</i>	2 077	1 432	593	583	18	17	916	378	482	428	2 009	1 406
Culture et Communication	1 689	1 525	768	686	ns	ns	36	29	764	693	1 570	1 411
Défense et anciens combattants	6 692	6 392	4 826	4 608	823	759	791	762	632	610	7 072	6 739
Écologie, développement durable, transports et logement	4 413	4 020	1 027	998	47	46	715	586	2 026	1 834	3 815	3 464
Ministères de l'enseignement	61 046	49 554	28 237	24 557	22 393	16 262	6 424	5 237	3 045	2 210	60 099	48 267
<i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative</i>	55 347	44 362	26 974	23 461	22 366	16 237	5 829	4 750	2 583	1 765	57 752	46 214
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	5 699	5 193	1 263	1 096	27	26	595	487	462	445	2 347	2 054
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	12 249	11 037	700	684	361	295	10 670	9 713	2 134	1 952	13 865	12 644
<i>Outre-mer</i>	17	16	ns	ns	ns	ns	17	16	ns	ns	17	16
<i>Police</i>	9 210	8 208	137	132	215	150	10 183	9 283	612	519	11 147	10 084
<i>Intérieur, autre</i>	3 022	2 813	563	552	146	145	470	413	1 522	1 433	2 701	2 543
Justice et Libertés	4 891	3 563	936	672	1 202	784	2 653	2 003	709	666	5 500	4 125
Services du Premier ministre	2 873	2 564	818	801	404	273	287	197	388	375	1 897	1 646
Travail, emploi et santé	2 819	2 596	1 494	1 447	176	164	260	204	497	423	2 427	2 239
Total hors enseignants ⁽²⁾	78 352	62 759	15 769	14 366	18 791	12 374	25 684	21 050	12 847	11 132	73 091	58 921
Total	109 670	90 932	42 539	37 883	26 430	19 463	25 728	21 072	12 940	11 191	107 637	89 608

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

Champ : emplois principaux, non-titulaires des ministères. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors Com et étranger).

Enseignants : y compris élèves enseignants; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier " Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique " du présent Rapport annuel).

(1) Révision par rapport à l'année précédente suite aux progrès réalisés dans l'identification des non-titulaires (voir Dossier 1).

(2) Révision par rapport à l'année précédente suite aux progrès réalisés dans l'identification des enseignants.

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 des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

	Catégorie A (en %)	Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)	Catégorie indéterminée ⁽¹⁾ (en %)	Total
Fonction publique de l'État (ministères et ÉPA)					
Titulaires	63,6	19,6	16,3	0,5	1 551 763
Non-titulaires	33,7	31,6	24,3	10,4	347 920
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	74,4	7,3	18,2	0,0	180 697
Total agents civils	59,6	20,5	17,8	2,1	2 080 380
<i>dont enseignants</i>	97,7	2,2	0,0	0,0	964 670
<i>dont non-enseignants</i>	26,6	36,4	33,2	3,9	1 115 710
Militaires et militaires volontaires	13,0	53,4	33,5	0,1	318 292
Total FPE	53,4	24,9	19,9	1,8	2 398 672
Fonction publique territoriale					
Titulaires ⁽³⁾	8,6	13,7	76,8	1,0	1 410 016
Non-titulaires	11,5	15,2	65,2	8,1	359 836
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	3,4	0,4	96,2	0,1	60 811
Total FPT	9,0	13,5	75,1	2,3	1 830 663
Fonction publique hospitalière					
Titulaires	22,5	24,9	52,6	0,1	824 797
Non-titulaires	15,9	17,3	66,6	0,2	193 793
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	97,0	0,0	3,0	.	110 848
Total FPH	28,6	21,2	50,1	0,1	1 129 438
FPE+FPT+FPH					
Titulaires ⁽³⁾	34,2	18,5	46,7	0,6	3 786 576
Non-titulaires	21,0	22,0	49,7	7,3	901 549
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	69,2	3,8	26,9	0,0	352 356
Total agents civils	34,3	18,1	45,9	1,7	5 040 481
<i>dont enseignants</i>	97,7	2,2	0,0	0,0	964 945
<i>dont non-enseignants</i>	19,2	21,9	56,7	2,1	4 075 536
Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	13,0	53,4	33,5	0,1	318 292
Ensemble	33,0	20,2	45,1	1,6	5 358 773

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

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

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

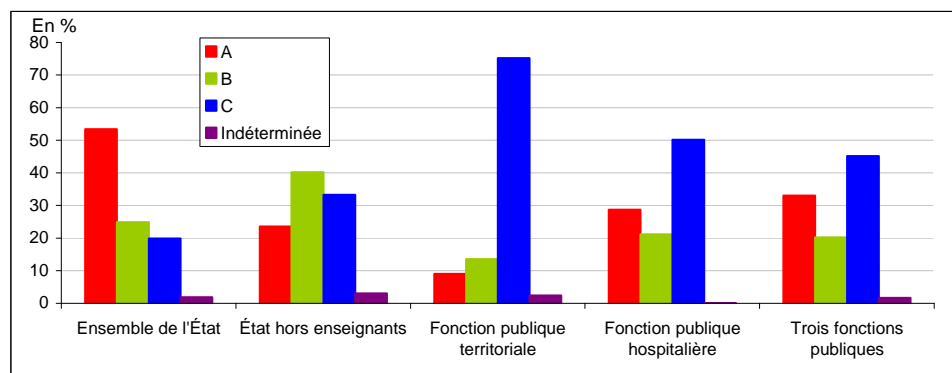
Note de lecture : 63,6 % des agents titulaires de la FPE sont des agents de catégorie A.

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier " Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique " du présent Rapport annuel).

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

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

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

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

Enseignants : y compris 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 fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

		Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)
FPE (ministères et ÉPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	790 915	51,0	71,2	12,4
	<i>dont catégorie A</i>	788 110	51,0	71,3	12,3
	<i>dont catégorie B</i>	1 923	48,1	43,5	35,2
	Professions Intermédiaires	874 718	65,7	71,4	14,0
	<i>dont catégorie A</i>	484 324	74,7	87,6	2,7
	<i>dont catégorie B</i>	385 167	54,7	51,9	27,8
	<i>dont catégorie C</i>	5 008	29,6	5,3	40,8
	Employés, ouvriers	724 231	41,7	49,4	17,2
	<i>dont catégorie A</i>	7 942	46,7	9,5	90,0
	<i>dont catégorie B</i>	209 904	18,1	49,1	1,1
	<i>dont catégorie C</i>	471 895	51,0	53,6	17,8
	Indéterminée	8 808	60,6	70,4	29,1
	Total FPE	2 398 672	53,6	64,7	14,5
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	144 619	54,1	71,3	27,3
	<i>dont catégorie A</i>	137 532	54,5	70,4	29,5
	<i>dont catégorie B</i>	175	53,1	40,0	60,0
	Professions Intermédiaires	271 971	66,6	78,9	21,0
	<i>dont catégorie A</i>	26 828	88,9	91,2	8,8
	<i>dont catégorie B</i>	242 391	64,1	77,7	22,3
	<i>dont catégorie C</i>	1 258	55,8	57,0	42,8
	Employés, ouvriers	1 377 560	59,9	78,8	17,1
	<i>dont catégorie A</i>	306	59,5	36,6	63,4
	<i>dont catégorie B</i>	4 798	41,7	84,9	15,1
	<i>dont catégorie C</i>	1 371 155	60,0	78,8	17,5
	Indéterminée	36 514	68,3	20,1	75,8
	Total FPT	1 830 663	60,6	77,0	19,7
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	135 941	53,4	11,1	9,8
	<i>dont catégorie A</i>	135 860	53,4	11,1	9,8
	<i>dont catégorie B</i>	24	41,7	12,5	87,5
	Professions Intermédiaires	426 877	84,6	87,8	12,1
	<i>dont catégorie B</i>	237 697	83,6	86,1	13,9
	<i>dont catégorie C</i>	2 133	53,6	36,9	63,1
	Employés, ouvriers	564 934	77,7	76,8	22,7
	Indéterminée	1 686	60,0	40,1	32,3
	Total FPH	1 129 438	77,3	73,0	17,2
	3 FP	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 071 475	51,7	63,6
Professions Intermédiaires		1 573 566	71,0	77,2	14,7
Employés, ouvriers		2 666 725	58,7	70,4	18,3
Indéterminée		47 008	66,6	30,3	65,5
Total 3 FP		5 358 773	61,0	70,7	16,8

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

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

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Des travaux d'expertise ont conduit à de légères modifications de cette présentation, par rapport à l'édition précédente du rapport annuel, présentation qui pourra faire encore l'objet d'améliorations ultérieures.

Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Part de titulaires (en %)	Part de non-titulaires (en %)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont:	613 928	53,6	74,0	4,9
Cadres de catégorie A+	34 934	39,5	95,3	2,4
<i>Encadrement et direction</i> ⁽¹⁾	9 137	26,5	99,4	0,4
<i>Inspection, contrôle et expertise</i> ⁽²⁾	11 727	53,5	99,8	0,1
<i>Enseignement supérieur, recherche et assimilés</i> ⁽³⁾	12 045	36,9	95,9	4,0
<i>Officiers généraux</i>	723	2,8	0,0	0,0
Cadres de catégorie A (hors A+)	577 653	54,5	72,7	5,1
<i>Attachés et inspecteurs</i>	37 131	51,0	99,6	0,4
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	8 328	52,4	99,9	0,1
<i>Ingénieurs de l'Etat (sauf militaires)</i>	20 185	27,9	86,8	13,2
<i>Officiers (sauf généraux)</i>	39 733	12,4	0,0	0,0
<i>dont officiers supérieurs</i>	14 079	5,5	0,0	0,0
<i>dont officiers subalternes</i>	25 654	16,2	0,0	0,0
<i>Professeurs certifiés et agrégés</i> ⁽⁴⁾	405 209	61,0	73,8	4,5
<i>Autres enseignants de catégorie A</i>	4 468	45,2	84,8	15,2
<i>Police (commandants)</i>	3 810	15,0	99,4	0,6
<i>Autres cadres A</i>	67 117	53,0	87,9	11,1
Cadres de catégorie B	1 296	41,6	51,3	17,9
Cadres de catégorie indéterminée	45	57,8	91,1	8,9
Professions intermédiaires	748 921	65,9	78,5	4,6
Professions intermédiaires de catégorie A	470 174	75,2	88,5	1,7
<i>Professeurs des écoles</i> ⁽⁴⁾	364 214	82,3	89,3	0,0
<i>Professeurs de lycée professionnel</i>	61 497	48,7	99,4	0,0
<i>Professeur de collège d'enseignement général</i>	4 066	55,7	98,2	0,3
<i>Autres enseignants professions intermédiaires de catégorie A</i> ⁽⁴⁾	15 951	54,9	12,2	45,3
<i>Police (capitaine et lieutenant)</i>	6 853	26,3	99,9	0,1
<i>Autres professions intermédiaires de catégorie A</i>	17 593	63,6	96,1	3,9
Professions intermédiaires de catégorie B	275 514	50,6	62,2	9,4
<i>Greffiers</i>	8 620	87,7	100,0	0,0
<i>Instituteurs</i> ⁽⁴⁾	12 450	83,4	49,7	1,1
<i>Autres enseignants professions intermédiaires de catégorie B</i>	7 772	26,4	0,1	96,5
<i>Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)</i>	113 061	64,2	99,7	0,1
<i>dont secrétaires administratifs</i>	28 157	75,1	99,5	0,0
<i>Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)</i>	1 233	23,6	80,2	19,7
<i>Sous-officiers supérieurs : adjudant-chefs, adjudants et sous-officiers de rang supérieur de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires)</i>	65 381	12,9	0,0	0,0
<i>Autres professions intermédiaires de catégorie B</i>	66 997	57,0	63,9	26,8
Professions intermédiaires de catégorie C	3 172	1,7	1,2	9,5
<i>Agents de maîtrise en maintenance, installation mécanique</i>	2 800	1,5	0,0	0,0
<i>Autres professions intermédiaires de catégorie C</i>	372	3,2	10,2	81,2
Professions intermédiaires de catégorie indéterminée	61	67,2	100,0	0,0
Employés et ouvriers	596 743	36,6	52,9	7,1
Employés et ouvriers de catégorie B	204 249	16,7	48,9	0,1
<i>Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)</i>	99 869	17,9	100,0	0,0
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	42 843	14,9	100,0	0,0
<i>dont gardiens de la paix</i>	57 026	20,1	99,9	0,0
<i>Sous-officiers subalternes : sergents-chefs, sergents et sous-officiers de grade équivalent de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires)</i>	102 952	15,2	0,0	0,0
<i>Autres employés, ouvriers de catégorie B</i>	1 428	40,5	3,9	19,8
Employés et ouvriers de catégorie C	374 598	46,7	57,4	6,8
<i>Adjoint administratifs et adjoints techniques</i>	189 098	70,8	99,4	0,6
<i>Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire</i>	25 984	19,0	94,9	5,1
<i>Militaires et hommes du rang (yc pompiers militaires)</i>	90 550	13,2	0,0	0,0
<i>dont Caporaux-chefs</i>	37 529	16,4	0,0	0,0
<i>dont Caporaux et soldats</i>	53 021	11,0	0,0	0,0
<i>Autres employés, ouvriers de catégorie C</i>	68 966	34,8	3,2	33,4
Employés, ouvriers de catégorie A	4 752	42,8	5,7	93,9
Employés, ouvriers de catégorie indéterminée	13 144	58,7	4,9	93,5
PCS indéterminée	6 275	63,5	89,6	10,4
Total	1 965 867	53,2	69,3	5,5

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

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

- (1) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés et les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).
- (2) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.
- (3) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.
- (4) Les effectifs de ces catégories sont modifiés par rapport à l'édition précédente du rapport annuel du fait de l'intégration des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, laquelle induit également une baisse de la part des titulaires.

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Des travaux d'expertise ont conduit à de légères modifications de cette présentation, par rapport à l'édition précédente du rapport annuel, présentation qui pourra encore l'objet d'améliorations ultérieures.

Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

	Effectifs physiques	Titulaires (en %)	Non-titulaires (en %)	Part de non-titulaires dans la filière (en %)
Administrative	404 151	24,0	18,1	16,1
Animation	83 556	3,5	9,5	40,9
Culturelle	70 997	3,5	5,9	29,7
Incendie et secours	39 242	2,8	0,1	0,7
Médico-sociale	75 741	4,1	5,1	24,2
Médico-technique	2 343	0,1	0,2	23,2
Sécurité-Police municipale	20 719	1,4	0,2	3,5
Sociale	163 728	9,0	10,4	22,8
Sportive	18 908	1,0	1,5	29,3
Technique	823 072	48,9	35,9	15,7
Hors filière ⁽¹⁾ et indéterminée	128 207	1,7	13,3	37,2
Total	1 830 663	100,0	100,0	19,7

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

Champ : FPT. Emplois principaux. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + Dom (hors COM et étranger).

Note de lecture : 24,0 % des titulaires et 18,1 % des agents non titulaires de la FPT travaillent dans la filière administrative. 16,1 % des agents travaillant dans la filière administrative sont non titulaires.

(1) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les collaborateurs de cabinet, les agents sur PACTE. Cette année, les assistants maternels et familiaux sont également classés en hors filière. Dans la précédente édition du rapport annuel, les assistants maternels et familiaux n'étaient pas pris en compte dans le tableau.

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 2011 en France (Métropole + DOM)

	Effectifs physiques	Titulaires (en %)	Non-titulaires (en %)	Part de non-titulaires dans la filière (en %)
Administrative	112 149	10,7	12,5	21,6
Médico-technique	52 140	5,3	4,5	16,7
Socio-éducative	24 384	2,2	3,1	24,7
Soignante	708 587	71,4	61,7	16,9
Technique-ouvrière	111 587	10,3	13,7	23,8
Hors filière ⁽¹⁾ et indéterminée	13 080	0,1	4,5	66,43
Total	1 021 927	100,0	100,0	18,96

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

Champ : FPH, hors médecins et internes. Emplois principaux. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Note de lecture : Parmi les agents de la filière administrative, 21,6 % sont des non-titulaires. 10,7 % des titulaires et 12,5 % des non-titulaires travaillent dans la filière administrative.

(1) Il s'agit par définition de la NEH (Nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les travailleurs handicapés en C.A.T, les formateurs occasionnels et les apprentis.

Figure 2.4-1 : Taux de femmes par statut (*) et catégorie hiérarchique dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

	Statut	Catégorie				Total	Total hors enseignants
		A	B	C	Indéterminée ⁽¹⁾		
FPE	Titulaires	61,4	47,7	64,6	59,4	59,3	52,8
	Non-titulaires	49,0	66,9	66,3	58,4	59,8	61,8
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	73,2	48,7	17,3	38,9	61,2	16,1
	Total agents civils	61,5	52,7	60,8	58,5	59,5	53,9
	Total agents civils hors enseignants	46,9	52,2	60,8	58,6	53,9	53,9
	Militaires et militaires volontaires	12,4	14,5	16,0	49,2	14,7	14,7
	Total	59,9	41,8	50,8	58,5	53,6	45,2
FPT	Titulaires ⁽³⁾	61,9	64,4	56,0	63,3	57,7	57,7
	Non-titulaires	55,8	61,0	70,9	65,9	67,3	67,3
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	44,6	60,1	89,3	37,5	87,6	87,6
	Total	60,1	63,6	60,0	65,1	60,6	60,6
FPH	Titulaires	84,3	84,5	77,2	57,6	80,6	80,6
	Non-titulaires	80,5	77,5	78,4	51,4	78,5	78,5
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	49,6	76,3	88,2	-	50,8	50,8
	Total	72,4	83,5	77,6	54,7	77,3	77,3
FPE+FPT+FPH	Titulaires ⁽³⁾	64,7	63,1	62,4	61,8	63,3	62,7
	Non-titulaires	55,6	67,0	72,2	61,7	66,8	67,9
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62,6	48,9	64,2	38,5	62,5	54,8
	Total agents civils	63,4	63,7	64,4	61,7	63,9	63,4
	Total agents civils hors enseignants	60,2	63,8	64,4	61,7	63,4	63,4
	Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	12,4	14,5	16,0	49,2	14,7	14,7
	Total	62,2	56,0	62,3	61,7	61,0	59,9

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

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

Note de lecture : dans la FPT, 61,9 % des agents titulaires de catégorie A sont des femmes.

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier "Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique" du présent Rapport annuel).

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

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 2.4-2 : Part de femmes parmi les agents titulaires et non-titulaires des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾		Total	
	Part de femmes parmi les titulaires (en %)	Part de femmes parmi les non-titulaires (en %)	Part de femmes parmi les titulaires (en %)	Part de femmes parmi les non-titulaires (en %)	Part de femmes parmi les titulaires (en %)	Part de femmes parmi les non-titulaires (en %)	Part de femmes parmi les titulaires (en %)	Part de femmes parmi les non-titulaires (en %)	Part de femmes parmi les titulaires (en %)	Part de femmes parmi les non-titulaires (en %)
	Affaires étrangères et européennes	34,3	39,3	49,0	ns	68,2	ns	38,7	52,9	54,8
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	47,8	42,8	53,2	59,8	82,7	70,0	ns	65,5	55,7	56,7
Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'Etat	46,8	42,9	60,9	55,2	65,3	71,8	61,4	48,6	58,5	59,3
Culture et Communication	47,2	43,9	57,7	ns	54,6	ns	ns	61,9	52,3	52,9
Défense et anciens combattants	28,2	34,2	43,5	29,6	67,5	47,4	ns	54,7	54,2	37,0
Écologie, développement durable, transports et logement	31,7	39,9	36,8	ns	47,8	52,3	ns	52,9	39,4	49,0
Économie, finances et industrie	40,0	43,8	59,3	ns	79,0	75,3	ns	50,0	54,4	59,8
Éducation nationale, jeunesse et vie associative	68,5	57,5	83,3	69,9	85,9	83,4	ns	73,3	69,8	65,7
Enseignement supérieur et Recherche	41,5	39,0	59,3	ns	57,1	54,3	8,0	58,4	46,7	46,9
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	31,5	28,4	22,8	6,6	74,9	33,9	63,4	58,7	35,0	36,7
Justice et Libertés	60,5	54,4	74,7	61,7	41,8	68,0	ns	51,2	53,8	62,1
Services du Premier ministre	40,1	48,2	70,0	65,3	69,1	36,2	ns	56,7	53,6	51,8
Travail, emploi et santé	44,6	57,4	73,4	71,0	82,2	75,4	54,7	59,8	64,3	60,8
Total	64,3	51,7	46,2	66,9	64,6	56,3	61,0	60,1	60,7	57,5
Total hors enseignants	47,5	45,5	45,4	83,5	64,6	56,3	60,9	60,0	52,4	61,6

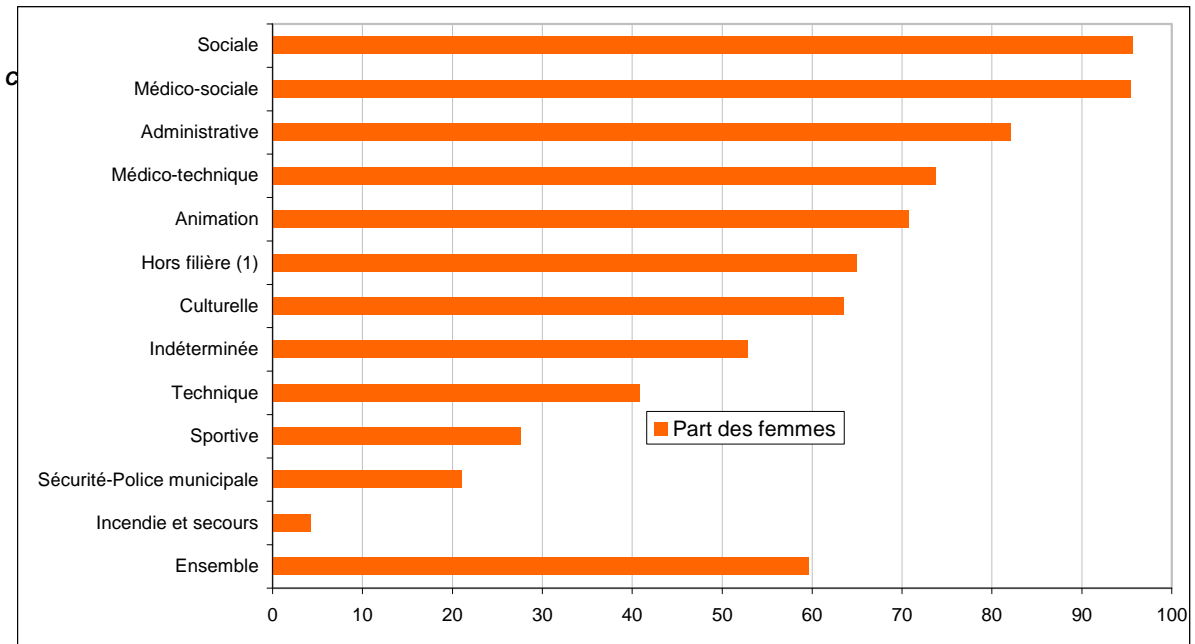
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, titulaires et non-titulaires des ministères. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part de femmes par statut n'a pas été calculée.

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

Figure 2.4-3 : Part de femmes par filière d'emploi dans la FPT (*) au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM) (en %)



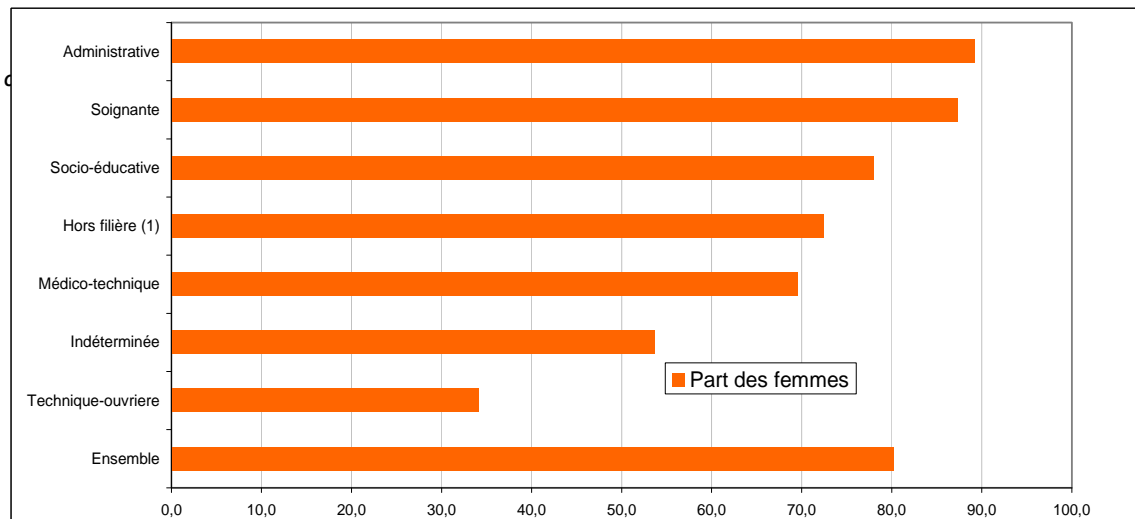
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

(*) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte.

(1) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

Figure 2.4-4 : Part de femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH (*) au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM) (en %)



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

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

(*) Hors médecins, internes, apprentis et Pacte.

(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 2.4-5 : Effectifs et part des femmes dans l'encadrement supérieur des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011

	Effectif total	Part de femmes (en %)
Corps et emplois d'encadrement et direction de la FPE	9 954	26
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	1 155	19
Ambassadeurs	138	17
Préfets	185	10
Secrétaires généraux	33	18
Recteurs d'académie	30	27
Directeurs d'administration centrale	128	24
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, directeurs des services actifs de la Police nationale ...)	19	0
Trésoriers-payeurs-généraux	622	21
Autres corps et emplois d'encadrement et de direction	8 799	27
Cadres dirigeants relevant du décret 1955	452	28
Cadres dirigeants d'administration centrale (directeurs de projet, experts de haut niveau...)	212	32
Cadres dirigeants des services déconcentrés	840	23
Corps Ena conception et management	2 577	26
Ingénieurs	2 152	27
Commissaires de Police	1 582	25
Administrateurs Insee	493	33
Architectes, urbanistes de l'Etat	358	40
Divers	133	17
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	5 984	35
Emplois de direction	4 881	33
Directeur général des services ou directeur ⁽¹⁾	2 486	33
Directeur adjoint général des services ou directeur adjoint ⁽¹⁾	1 927	39
Directeur général des services techniques	247	14
Directeur des services techniques	221	11
Administrateurs territoriaux	1 103	41
Administrateur hors classe	327	24
Administrateur	776	48
Emplois de direction de la FPH	4 567	45
Directeur d'hôpital (DH)	3 056	40
DH, Emplois fonctionnels	186	17
DH, Hors classe	2 159	37
DH, Classe normale	711	52
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 511	57
D3S, Hors classe	703	50
D3S, Classe normale	808	64

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

Champ FPE : emplois principaux, titulaires des ministères. Métropole + DOM + COM et étranger.

Champ FPT et FPH : emplois principaux, tous statuts. Métropole + DOM + Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

Note : Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) 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).

Figure 2.4-6 : Effectifs et part de femmes des titulaires A+ des ministères par type de population au 31 décembre 2011

	2010		2011	
	Effectifs 2010	Part des femmes (en %)	Effectifs 2011	Part des femmes (en %)
Ensemble des titulaires A+, dont :	45 016	38,7	34 317	39,9
Corps et emploi d'encadrement et direction dont :	9 636	25,2	9 954	25,9
<i>Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés</i>	945	16,4	1 155	19,0
Ambassadeurs	156	14,7	138	16,7
Préfets	179	9,5	185	9,7
Secrétaires généraux	28	14,3	33	18,2
Recteurs d'académie	29	24,1	30	26,7
Directeurs d'administration centrale	131	26,7	128	24,2
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, directeurs des services actifs de la Police nationale ...)	19	0,0	19	0,0
Administrateurs généraux des finances publiques	403	17,1	622	21,4
Autres corps et emplois d'encadrement et de direction	8 691	26,2	8 799	26,8
Cadres dirigeants relevant du décret 1955	448	29,0	452	28,1
Cadres dirigeants d'administration centrale (directeurs de projet, experts de haut niveau...)	200	32,5	212	31,6
Cadres dirigeants des services déconcentrés	791	22,6	840	23,5
Corps Ena conception et management ⁽²⁾	2 526	24,7	2 577	25,8
Ingénieurs	2 187	26,8	2 152	27,2
Commissaires de Police	1 585	24,7	1 582	24,6
Administrateurs Insee	475	31,4	493	32,7
Architectes, urbanistes de l'Etat	325	40,0	358	39,9
Divers	154	11,7	133	16,5
Inspection, contrôle et expertise	11 770	52,6	12 418	54,2
Corps Ena de Juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes) ⁽²⁾	1 762	33,0	1 859	34,3
Corps et emplois de juridictions judiciaires (dont magistrats des tribunaux, personnels ⁽³⁾ des tribunaux de grandes instances, des cours d'appels et de la Cour de cassation)	8 021	59,6	7 932	60,3
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps Ena) ⁽²⁾	1 110	26,5	1 755	43,8
Autres corps d'inspections (dont médecins de l'Education nationale)	877	60,7	872	61,7
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁴⁾	23 501	37,3	11 734	37,1
Chercheurs	1 766	36,2	1 514	37,1
Professeurs de l'enseignement supérieur	6 699	23,5	3 073	24,6
Maîtres de conférence	13 639	44,0	5 728	43,4
Inspecteurs de l'enseignement	1 272	39,2	1 288	39,0
Conservateurs généraux du patrimoine	125	41,6	131	40,5

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

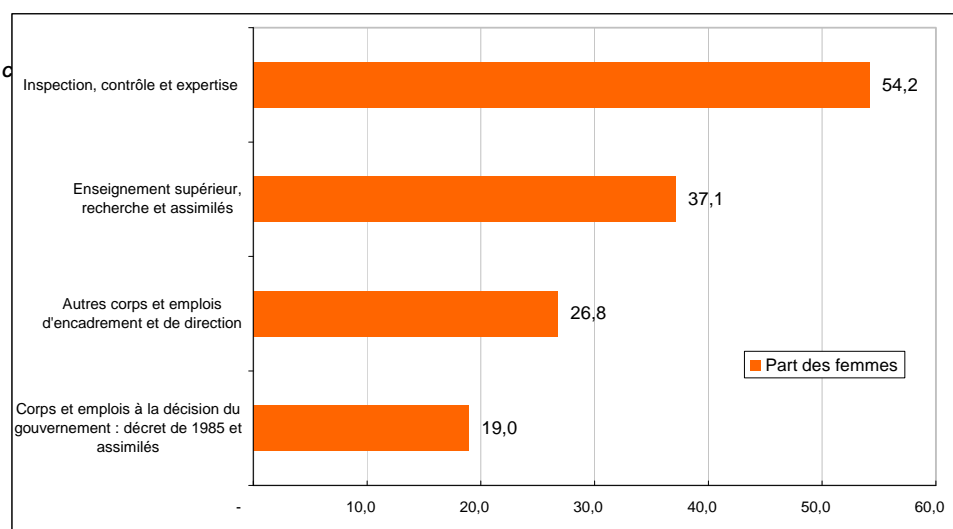
Champ : emplois principaux des ministères (hors Épa), titulaires. Métropole + DOM + COM et étranger.

(1) Dont 109 agents en 2010 et 211 agents en 2011 sans grille indiciaires de référence dont l'indice majoré de rémunération atteint la HEB.

(2) Les inspecteurs généraux des Affaires sociales et les inspecteurs généraux des Finances qui sont également des corps de débouché de l'Éna, sont classés parmi les titulaires relevant des corps d'inspection et de contrôle.

(3) Comprend les Présidents des tribunaux de grandes instances, des cours d'appels et de la Cour de cassation.

(4) Dans le cadre de la loi LRU et du passage à l'autonomie des universités qui en découle, des personnels ont été transférés du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche vers les Épa (universités).

Figure 2.4-7 : Part des femmes titulaires A+ des ministères par type de population au 31 décembre 2011 (en %)

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

Champ : emplois principaux des ministères (hors Épa), titulaires. Métropole + DOM + COM et étranger.

Note : Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Figure 2.4-8 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2013

	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (en %)
Conseil commun de la fonction publique (plénière) (1)			
Représentants des employeurs			
Titulaires	15	4	26,7
Suppléants	30	8	26,7
Ensemble	45	12	26,7
Représentants du personnel			
Titulaires	32	11	34,4
Suppléants	64	24	37,5
Ensemble	96	35	36,5
Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (2)			
Représentants du personnel			
Titulaires	21	10	47,6
Suppléants	42	14	33,3
Ensemble	63	24	38,1
Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (3)			
Représentants des élus locaux			
Titulaires	20	5	25,0
Suppléants	35	8	22,9
Ensemble	55	13	23,6
Représentants du personnel			
Titulaires	20	6	30,0
Suppléants	40	16	40,0
Ensemble	60	22	36,7
Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (4)			
Représentants des employeurs			
Titulaires	10	1	10,0
Suppléants	18	5	27,8
Ensemble	28	6	21,4
Représentants du personnel			
Titulaires	23	9	39,1
Suppléants	46	19	41,3
Ensemble	69	28	40,6

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

(1) Décret de référence du 31 janvier 2012 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique, avec actualisation des données en mai 2013.

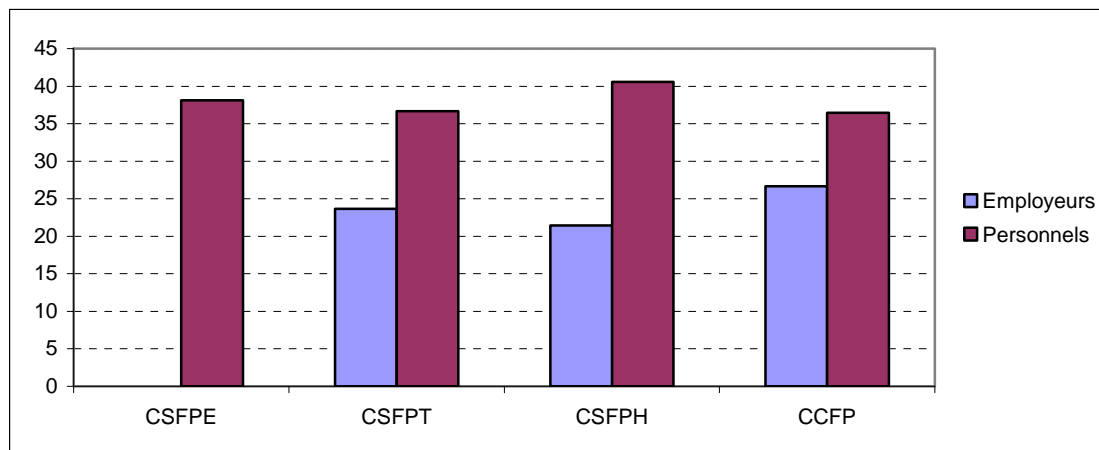
(2) Arrêté de référence du 23 février 2012 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, avec actualisation des données en mai 2013.

(3) Arrêté de référence du 27 mars 2009 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, avec actualisation des données en mai 2013.

(4) Arrêté de référence du 6 juin 2012 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, avec actualisation des données en mai 2013.

Figure 2.4-9 : Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique (titulaires et suppléants) en 2013

(en %)



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut (*) et catégorie hiérarchique dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM) (en années)

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée ⁽¹⁾	Total
FPE	Titulaires	43,3	43,9	46,1	44,7	43,9
	Non-titulaires	38,0	35,5	40,1	38,5	37,8
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	44,1	41,7	47,5	37,5	44,6
	Total agents civils	42,9	41,7	44,9	39,5	42,9
	Militaires et militaires volontaires	39,6	37,2	26,6	19,8	33,9
Total	42,8	40,4	40,8	39,4	41,7	
FPT	Titulaires ⁽³⁾	46,9	45,0	44,7	47,8	45,0
	Non-titulaires	41,1	36,2	38,7	40,2	38,7
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	36,3	20,8	46,7	19,9	46,2
	Total	45,3	43,0	43,8	42,6	43,8
FPH	Titulaires	38,9	44,1	43,3	49,5	42,5
	Non-titulaires	33,9	34,7	35,0	39,7	34,8
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	41,8	22,9	45,6	-	41,9
	Total	39,4	42,8	41,4	44,9	41,1
FPE+FPT+FPH	Titulaires	43,0	44,3	44,6	46,8	44,0
	Non-titulaires	38,0	35,6	37,9	39,2	37,5
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	43,1	41,3	46,9	32,1	44,0
	Total agents civils	42,5	42,3	43,4	41,1	42,8
	Militaires et militaires volontaires	39,6	37,2	26,6	19,8	33,9
Total	42,4	41,5	42,6	41,0	42,3	

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

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

Note de lecture : dans la FPH, les agents titulaires de catégorie A ont en moyenne 38,9 ans.

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier "Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique" du présent Rapport annuel).

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

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 2.5-2 : Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans ou plus dans la FPE par statut (*) et par sexe, au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

		Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Ministères	Titulaires	7,3	9,3	8,5	33,3	31,7	32,4
	Non-titulaires	36,2	27,2	31,0	25,4	21,2	23,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	5,3	9,4	7,8	41,8	32,5	36,1
	Total agents civils	9,1	10,4	9,9	33,6	31,2	32,1
	Militaires et militaires volontaires	37,4	48,3	39,0	8,4	2,8	7,6
	Total ministères	17,4	12,1	14,6	26,2	29,9	28,2
Épa	Titulaires	5,4	5,6	5,5	40,0	38,0	39,0
	Non-titulaires	38,6	30,4	33,6	18,4	19,6	19,1
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	26,3	36,9	29,9	38,1	31,2	35,7
	Total agents civils	21,9	20,9	21,3	29,4	26,7	27,9
	Militaires et militaires volontaires	16,9	4,7	8,9	44,1	48,2	46,8
	Total Épa	21,8	20,8	21,3	29,4	26,8	28,0
FPE	Titulaires	7,0	9,0	8,2	34,3	32,4	33,2
	Non-titulaires	37,8	29,5	32,8	20,7	20,1	20,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	5,8	9,6	8,1	41,7	32,5	36,1
	Total agents civils	12,0	12,5	12,3	32,7	30,3	31,3
	Militaires et militaires volontaires	37,4	47,5	38,9	8,5	3,6	7,8
	Total FPE	18,2	13,7	15,8	26,8	29,3	28,2

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

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

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier "Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique" du présent Rapport annuel).

(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.

Note de lecture : 7,3 % des hommes titulaires des ministères ont moins de 30 ans.

Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 et plus pour les agents des trois fonctions publiques par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2011 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	41,0	42,6	41,9	17,4	12,1	14,6	26,2	29,9	28,2
	Épa	41,4	40,9	41,1	21,8	20,8	21,3	29,4	26,8	28,0
	Total FPE	41,1	42,3	41,7	18,2	13,7	15,8	26,8	29,3	28,2
FPT	Communes	43,8	43,8	43,8	11,6	11,7	11,7	34,7	33,8	34,1
	Départements	45,5	45,7	45,6	6,6	7,5	7,2	38,8	40,0	39,6
	Régions	45,7	45,7	45,7	5,8	5,6	5,7	37,2	36,5	36,8
	Épa	41,8	42,3	42,1	14,1	14,5	14,3	27,2	29,1	28,3
	Total FPT	43,6	43,9	43,8	11,3	11,3	11,3	33,4	33,9	33,7
FPH	Hôpitaux	43,1	40,5	41,1	15,6	20,7	19,5	34,3	25,7	27,7
	EHPA	43,5	40,9	41,3	13,4	19,2	18,4	32,9	25,3	26,3
	Autres établissements médico-sociaux	42,6	41,5	41,9	13,8	17,3	16,1	30,3	27,7	28,6
	Total FPH	43,1	40,6	41,1	15,4	20,5	19,3	34,0	25,8	27,6
	Total 3 FP	42,2	42,4	42,3	15,5	14,7	15,0	29,9	29,9	29,9

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

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

Note de lecture : 15,6 % des hommes travaillant dans les hôpitaux relevant de la FPH ont moins de 30 ans.

Figure 2.5-4 : Part de titulaires de moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

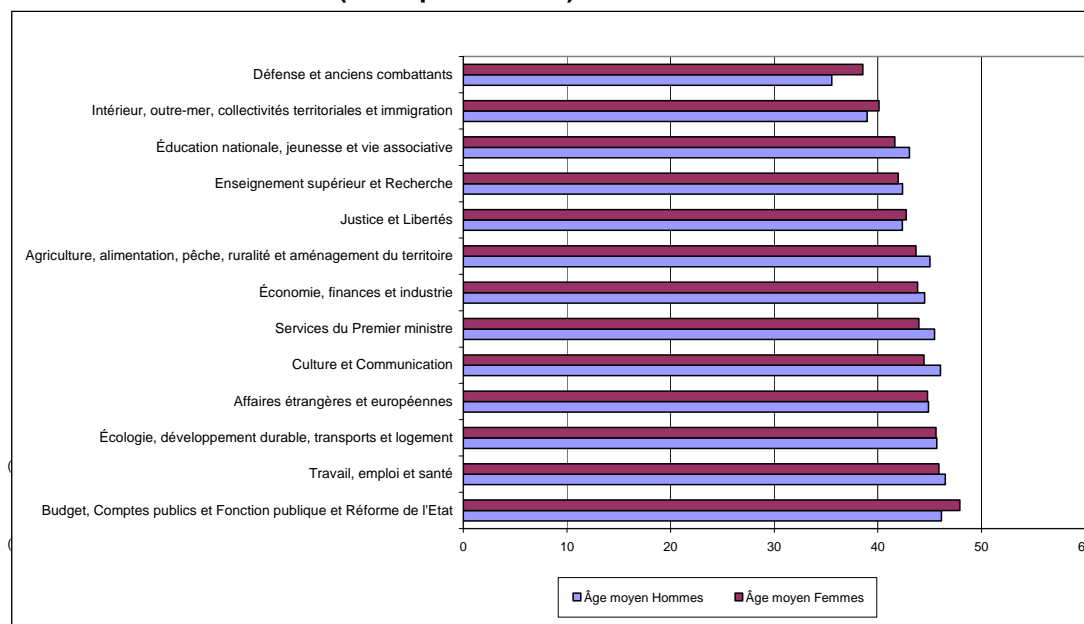
		Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Catégorie A	6,2	10,6	8,9	37,6	26,5	30,8
	Catégorie B	8,3	6,6	7,5	27,2	41,0	33,8
	Catégorie C	7,8	4,8	5,8	33,0	46,6	41,8
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	9,5	9,5	9,5	36,9	32,0	34,0
	Total	7,0	9,0	8,2	34,3	32,4	33,2
FPT	Catégorie A	2,5	3,9	3,4	47,9	43,3	45,0
	Catégorie B	3,3	5,5	4,7	39,7	33,4	35,6
	Catégorie C	8,2	6,6	7,3	33,6	35,7	34,8
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	2,6	4,9	4,1	52,5	44,4	47,3
	Total	7,1	6,2	6,6	35,5	36,1	35,9
FPH	Catégorie A	14,1	24,5	22,9	31,5	18,2	20,3
	Catégorie B	8,3	9,9	9,7	40,9	35,6	36,5
	Catégorie C	7,8	11,1	10,4	35,5	29,6	30,9
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	4,7	3,8	4,2	61,7	57,0	59,0
	Total	9,0	14,0	13,0	35,9	28,5	30,0
FPE+FPT+FPH	Catégorie A	6,4	12,6	10,4	38,3	26,4	30,6
	Catégorie B	7,0	7,6	7,4	32,2	36,8	35,1
	Catégorie C	8,0	7,7	7,8	33,8	35,5	34,8
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	5,2	6,4	6,0	47,0	40,5	43,0
	Total	7,3	9,4	8,6	35,0	32,6	33,5

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelles source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique.

Note de lecture : 31,5 % des hommes titulaires de catégorie A dans la FPH ont plus de 50 ans.

Figure 2.5-5 : Âge moyen des agents par ministère (par ordre croissant⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)



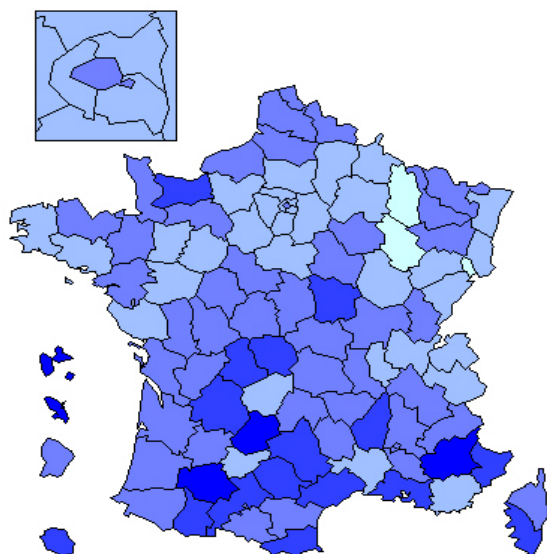
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

(1) Par ordre croissant selon l'âge moyen des femmes.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des Services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

Figure 2.5-6 : Âge moyen des agents dans les trois fonctions publiques par département au 31 décembre 2011

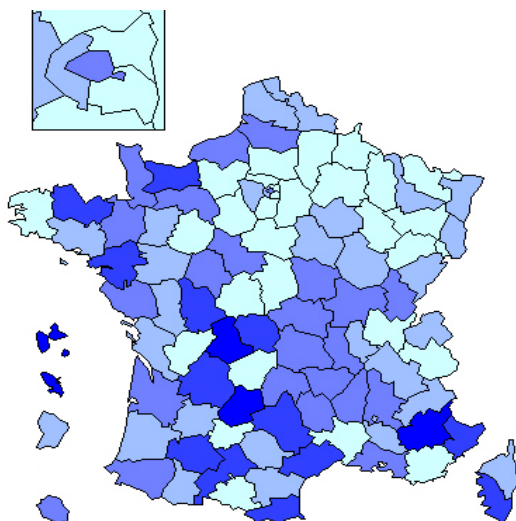


Âge moyen des agents de la fonction publique en France : 43,8 ans



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux. FPE + FPT + FPH.

Figure 2.5-7 : Âge moyen des agents de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2011

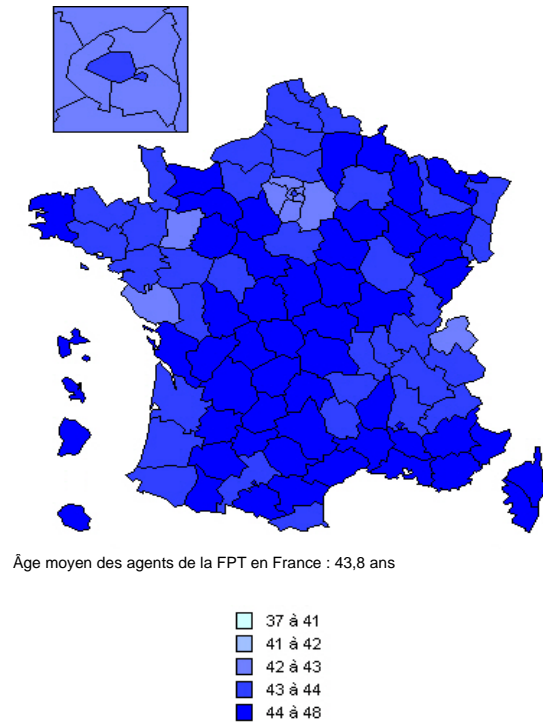


Âge moyen des agents de la FPE en France : 41,7 ans



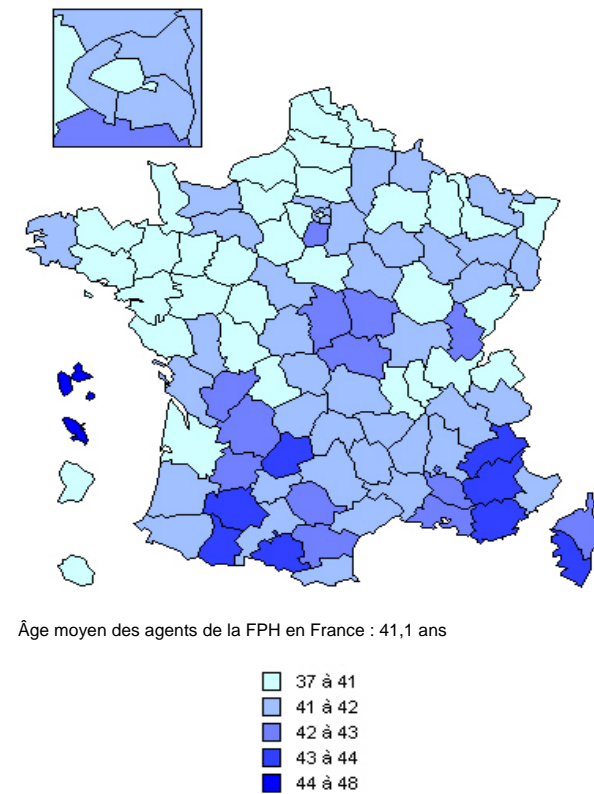
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux. FPE.

Figure 2.5-8 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux. FPT.

2.5-9 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux. FPH.

Fiche thématique 2.6 : Travailleurs handicapés

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées impose aux employeurs publics d'au moins vingt salariés d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés et d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Si le taux de 6% n'est pas atteint, ils doivent verser au FIPHFP une contribution annuelle proportionnelle à l'écart constaté entre le nombre de personnes handicapées rémunérées et l'obligation légale d'emploi.

Le FIPHFP couvre les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), mais également d'autres employeurs publics : La Poste jusqu'au 31 décembre 2011, les organismes consulaires (chambres d'agriculture, des métiers, de commerce et d'industrie) **et les caisses nationales de Sécurité sociale** (Acoss, CNAF, Cnamts, Cnavts). Il a une double vocation : favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement des personnes en situation de handicap ; aider à leur maintien dans l'emploi. Il met notamment à la disposition des employeurs publics des financements, ainsi que des ressources d'expertise et de conseil.

Au 1^{er} janvier 2011, les employeurs assujettis (champ FIPHFP) et ayant rempli leur déclaration comptaient 186 320 travailleurs handicapés dans leurs effectifs : 33 % étaient affectés dans la fonction publique de l'État, 41 % dans la fonction publique territoriale, 25 % dans la fonction publique hospitalière et 1 % hors champ de la fonction publique (organismes consulaires, La Poste et caisses de sécurité sociale).

Au total, le taux d'emploi légal (direct et indirect) s'établissait à 4,39 % (champ FIPHFP) et à 4,41 % sur le champ 3FP stricto sensu : 3,34 % dans la fonction publique de l'État stricto sensu (soit 5,36 % hors Éducation nationale) ; 5,32 % dans la fonction publique territoriale ; 5,10 % dans la fonction publique hospitalière ; 3,02 % hors fonction publique.

Définitions et méthodes

Taux d'emploi : l'article L. 323-2 du code du travail impose à l'ensemble des employeurs publics de plus de vingt salariés, une obligation d'emploi égale à 6 % de l'effectif total de leurs agents. Le taux d'emploi légal, défini par l'article L. 323-4-1 du code du travail, correspond au taux d'emploi direct (recrutement de travailleurs handicapés), défini lui-même par l'article L. 323-4-1 du code du travail, et indirect (dépenses déductibles des articles L. 323-8 et L. 323-8-6-1 du même code). Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires (taux d'emploi direct et indirect).

Bénéficiaires : agents handicapés dont les différentes catégories (CDAPH, accidentés du travail, emplois réservés, etc.) sont définies par l'article L.323-2 et L. 323-5 du code du travail qui fixe une obligation minimale d'emploi des travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total du ministère ou de l'établissement.

Handicapés CDAPH : agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.

Accidentés du travail : agents victimes d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou atteints d'une maladie professionnelle. Les fonctionnaires perçoivent une allocation temporaire d'invalidité (ATI) et les non-titulaires une rente du régime général. Les agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3, bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou d'une allocation d'invalidité temporaire, sont aussi comptabilisés dans cette rubrique, bien que leur invalidité n'ait pas été causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Emplois réservés : ce sont les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité (ou assimilés : veuves de guerre, orphelins de guerre) et les anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité.

Agents reclassés ou assimilés : agents reclassés dans un autre corps ou un autre grade (dispositions de l'article 63 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et de son décret d'application du 30 novembre 1984).

Agents titulaires d'une AAH (allocation aux adultes handicapés) : depuis le 1^{er} janvier 2006.

Agents titulaires d'une carte d'invalidité : depuis le 1^{er} janvier 2006.

Travailleurs sur emplois particuliers : cette catégorie comprend les stagiaires, les apprentis, les bénéficiaires du contrat emploi consolidé (CEC), du contrat emploi solidarité (CES), du contrat d'accompagnement dans l'emploi, les bénéficiaires des emplois jeunes et les emplois de droit privé « Berkani ».

Équivalents bénéficiaires : sont pris en compte dans cette catégorie la conclusion de contrats et de marchés avec les entreprises adaptées et les établissements d'aide par le travail, l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes lourdement handicapées, ainsi que les dépenses réalisées par l'employeur en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

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 de 2009 à 2011

	Au 1er janvier 2011			Au 1er janvier 2010			Au 1er janvier 2009		
	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct (*)	Taux légal d'emploi (**)	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct (*)	Taux légal d'emploi (**)	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct (*)	Taux légal d'emploi (**)
FPE ⁽¹⁾	61 387	3,19%	3,34%	55 269	2,83%	3,02%	48 890	2,54%	2,72%
<i>dont FPE ⁽¹⁾ hors Éducation</i>	41 658	5,13%	5,36%	39 532	4,82%	5,07%	36 382	4,65%	4,91%
FPT	76 871	5,01%	5,32%	71 933	4,77%	5,10%	66 869	4,54%	4,86%
FPH	46 117	4,85%	5,10%	44 513	4,74%	4,99%	42 122	4,57%	4,83%
Total fonction publique⁽²⁾	184 375	4,18%	4,41%	171 715	3,90%	4,16%	157 881	3,66%	3,90%
Champ FIPHFP hors Fonction publique ⁽³⁾	1 945	2,79%	3,02%	15 502	4,89%	5,03%	17 939	5,08%	5,29%
Total FIPHFP⁽³⁾	186 320	4,16%	4,39%	187 217	3,97%	4,22%	175 820	3,75%	3,99%

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2012.

Champ : Employeurs publics d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré.

(**) Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,41 % début 2011) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (4,39% début 2011).

(3) Comprend La Poste jusqu'au 31/12/2011, les chambres consulaires, les caisses de Sécurité sociale, etc.

Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique aux 1er janvier 2010 et 2011

	Au 1er janvier 2011				Au 1er janvier 2010			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi (*)	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi (*)
Ministères	1 733 441	53 450	1 863	3,19%	1 761 163	48 114	2 779	2,89%
Etablissements publics	192 931	7 937	1 017	4,64%	188 444	7 155	915	4,28%
FPE⁽¹⁾	1 926 372	61 387	2 880	3,34%	1 949 607	55 269	3 694	3,02%
<i>Dont : FPE⁽¹⁾ hors Éducation</i>	<i>812 759</i>	<i>41 658</i>	<i>1 873</i>	<i>5,36%</i>	<i>819 702</i>	<i>39 532</i>	<i>1 993</i>	<i>5,07%</i>
Collectivités territoriales	1 184 756	61 169	3 640	5,47%	1 172 138	57 039	4 008	5,21%
Epa locaux	350 061	15 702	1 129	4,81%	336 376	14 894	996	4,72%
FPT	1 534 817	76 871	4 769	5,32%	1 508 514	71 933	5 004	5,10%
Hopitaux	129 803	5 631	406	4,65%	129 297	5 595	409	4,64%
Autres	820 860	40 486	2 001	5,18%	809 964	38 918	1 952	5,05%
FPH	950 663	46 117	2 406	5,10%	939 261	44 513	2 361	4,99%
Total 3FP⁽²⁾	4 411 852	184 375	10 055	4,41%	4 397 382	171 715	11 059	4,16%

Source : FIPHP, campagne de déclaration 2012.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*)Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,41 % début 2011) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHP (4,39% début 2011).

Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE aux 1er janvier 2010 et 2011

	Au 1er janvier 2011				Au 1er janvier 2010			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi (*)	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi (*)
Affaires étrangères et européennes	7 578	353	227,0	7,65%	7 640	397	137,1	6,99%
Alimentation, agriculture et pêche	32 119	1 252	62,8	4,09%	32 158	1 293	74,7	4,25%
Ministères économique et financier	157 299	7 894	106,2	5,09%	159 947	7 623	258,1	4,93%
Culture et Communication	11 467	469	3,3	4,12%	11 504	445	2,6	3,89%
Défense	66 523	4 609	-	6,93%	69 490	4 299	-	6,19%
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	68 365	4 350	8,5	6,38%	70 345	3 846	98,6	5,61%
<i>Hors Aviation civile</i>	<i>57 097</i>	<i>3 702</i>	-	<i>6,48%</i>	<i>58 684</i>	<i>3 181</i>	<i>93,0</i>	<i>5,58%</i>
<i>Aviation civile</i>	<i>11 268</i>	<i>648</i>	<i>8,5</i>	<i>5,83%</i>	<i>11 661</i>	<i>665</i>	<i>5,6</i>	<i>5,75%</i>
Ministères de l'enseignement ⁽¹⁾	1 113 613	19 729	1 006,9	1,86%	1 129 905	15 737	1 700,3	1,54%
Immigration, Intégration, Identité nationale et Développement solidaire								
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	178 140	10 199	379,9	5,94%	174 809	9 944	433,5	5,94%
Justice et Libertés	74 093	3 211	38,7	4,39%	73 427	2 650	38,1	3,66%
Ministères sociaux	22 740	1 322	22,1	5,91%	30 471	1 828	33,2	6,11%
<i>Santé et Sports</i>	<i>11 963</i>	<i>602</i>	<i>22,1</i>	<i>5,22%</i>	<i>19 484</i>	<i>1 062</i>	<i>33,2</i>	<i>5,62%</i>
<i>Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville</i>	<i>10 777</i>	<i>720</i>	-	<i>6,68%</i>	<i>10 987</i>	<i>766</i>	-	<i>6,97%</i>
Services du Premier ministre	1 504	62	7,5	4,62%	1 467	52	2,7	3,73%
Total ministères	1 733 441	53 450	1 862,8	3,19%	1 761 163	48 114	2 779,0	2,89%
Caisse des dépôts et consignations	5 411	224	82,3	5,66%	5 328	189	74,0	4,94%
Cemagref					1 175	28	2,0	2,55%
CNRS	25 630	1 057	23,7	4,22%	25 584	959	19,0	3,82%
INRA	8 790	441	50,8	5,59%	8 855	389	59,6	5,07%
Inrets					568	9	1,5	1,85%
Inria	2 623	31	0,6	1,21%	2 614	31	2,0	1,26%
Inserm	5 404	209	11,8	4,09%	5 568	224	12,2	4,24%
IRD	1 746	21	2,6	1,35%	1 794	20	0,2	1,13%
Météo France	3 555	311	-	8,75%	3 614	308	-	8,52%
Institut français Sciences et technologies des transports, aménagement et réseaux	1 164	19	4,0	1,98%				
INR en Sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture	1 225	28	1,7	2,42%				
Pôle emploi	45 766	2 638	182,2	6,16%				
Autres établissements publics	91 617	2 958	657,1	3,95%	133 344	4 998	744,0	4,31%
Total établissements publics⁽¹⁾	192 931	7 937	1 016,9	4,64%	188 444	7 155	914,6	4,28%
Total FPE⁽¹⁾	1 926 372	61 387	2 879,7	3,34%	1 949 607	55 269	3 693,5	3,02%
<i>Total FPE⁽¹⁾ hors Éducation</i>	<i>812 759</i>	<i>41 658</i>	<i>1 872,8</i>	<i>5,36%</i>	<i>819 702</i>	<i>39 532</i>	<i>1 993,2</i>	<i>5,07%</i>

Source : FIPHP, campagne de déclaration 2012.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*)Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la FPE (ministères + ÉPA), le taux légal d'emploi est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHP.

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 2011 (en %)

	Titulaires			Ouvriers d'Etat	Non-titulaires	Total	Part de femmes
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C				
Total ministères	27,4	22,3	40,9	2,8	6,7	100,0	46,8
Total établissements publics ⁽²⁾	14,7	16,1	17,3	1,3	50,6	100,0	53,9
Total FPE ⁽¹⁾⁽²⁾	25,7	21,5	37,9	2,6	12,3	100,0	47,7
<i>Total FPE ⁽¹⁾⁽²⁾ hors Éducation</i>	<i>9,0</i>	<i>28,0</i>	<i>48,5</i>	<i>3,8</i>	<i>10,7</i>	<i>100,0</i>	<i>40,0</i>
Collectivités territoriales	2,3	6,5	82,4	-	8,7	100,0	49,2
EPA nationaux à recrutement de droit public	2,8	7,2	78,2	-	11,7	100,0	44,9
Total FPT	2,4	6,7	81,6	-	9,3	100,0	48,4
Hôpitaux	6,2	13,3	69,0	-	11,5	100,0	75,6
Autres	6,6	20,0	67,2	-	6,2	100,0	72,5
Total FPH	6,6	19,2	67,4	-	6,8	100,0	72,9
Total 3 FP ⁽²⁾	11,3	14,7	63,4	0,9	9,7	100,0	54,2

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2012.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent. Les agents sur emplois particuliers ne sont pas inclus ici.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,41 % début 2011) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (4,39% début 2011).

Figure 2.6-7 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier ⁽¹⁾ par sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE ^{(2) (3)}	37	126	163
<i>dont FPE ^{(2) (3)} hors Éducation</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
FPT	401	430	831
FPH	262	448	710
Total 3FP ⁽³⁾	700	1004	1704

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2012.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(1) Stagiaires handicapés accueillis pour des stages pratiques dans le cadre de formations diplômantes ou de conventions conclues avec des structures de travail protégé, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(3) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,41 % début 2011) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (4,39% début 2011).

Figure 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils des trois fonctions publiques par statut (*), sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

	Total effectifs	Quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Effectif à temps complet	Part des agents à temps partiel (en %)	CPA
FPE											
Titulaires	1 551 763	4 109	23 760	8 168	10 751	96 224	40 377	183 389	1 365 218	11,8	3 156
Femmes	919 579	2 301	20 662	7 158	9 151	87 400	35 405	162 077	755 305	17,6	2 197
Hommes	632 184	1 808	3 098	1 010	1 600	8 824	4 972	21 312	609 913	3,4	959
dont titulaires enseignants	774 318	1 218	17 541	4 559	7 198	23 759	26 569	80 844	691 651	10,4	1 823
Femmes	508 936	745	15 650	4 029	6 094	21 904	23 042	71 464	436 309	14,0	1 163
Hommes	265 382	473	1 891	530	1 104	1 855	3 527	9 380	255 342	3,5	660
Non-titulaires ⁽¹⁾	347 920	24 184	39 482	12 311	15 941	27 976	5 878	125 772	222 125	36,2	23
Femmes	208 159	13 525	27 993	8 650	10 627	22 822	4 798	88 415	119 731	42,5	13
Hommes	139 761	10 659	11 489	3 661	5 314	5 154	1 080	37 357	102 394	26,7	10
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	180 697	3 133	2 975	2 975	4 296	5 492	5 810	29 071	151 227	16,1	399
Femmes	110 593	1 904	6 260	2 265	3 431	4 582	4 719	23 161	87 193	20,9	239
Hommes	70 104	1 229	1 102	710	868	910	1 091	5 910	64 034	8,4	160
FPT											
Titulaires ⁽³⁾	1 410 016	21 879	31 690	28 154	26 813	93 461	29 872	231 869	1 178 147	16,4	ns
Femmes	813 951	17 039	25 412	22 532	21 763	85 449	28 123	200 318	613 633	24,6	ns
Hommes	596 065	4 840	6 278	5 622	5 050	8 012	1 749	31 551	564 514	5,3	ns
Non-titulaires	359 836	67 636	30 431	22 969	20 754	16 477	3 174	161 441	198 395	44,9	ns
Femmes	242 090	49 515	23 839	18 175	16 728	13 754	2 701	124 712	117 378	51,5	ns
Hommes	117 746	18 121	6 592	4 794	4 026	2 723	473	36 729	81 017	31,2	ns
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	60 811	6 631	4 236	6 618	5 428	2 233	23	25 169	35 642	41,4	ns
Femmes	53 298	4 941	3 113	5 535	4 820	2 050	13	20 472	32 826	38,4	ns
Hommes	7 513	1 690	1 123	1 083	608	183	10	4 697	2 816	62,5	ns
FPH											
Titulaires	824 797	12 801	21 016	7 147	5 662	116 414	12 203	175 243	649 554	21,3	ns
Femmes	664 961	10 694	19 683	6 420	5 024	112 290	11 730	165 841	499 120	24,9	ns
Hommes	159 836	2 107	1 333	727	638	4 124	473	9 402	150 434	5,9	ns
Non-titulaires	193 793	12 903	14 598	3 490	3 201	12 704	1 667	48 563	145 230	25,1	ns
Femmes	152 194	8 856	11 949	2 954	2 737	11 804	1 515	39 815	112 379	26,2	ns
Hommes	41 599	4 047	2 649	536	464	900	152	8 748	32 851	21,0	ns
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	110 848	14 517	2 942	3 742	2 558	3 217	353	27 329	83 519	24,7	ns
Femmes	56 300	6 032	1 508	2 025	1 435	2 319	231	13 550	42 750	24,1	ns
Hommes	54 548	8 485	1 434	1 717	1 123	898	122	13 779	40 769	25,3	ns
3 FP											
Ensemble	5 040 481	167 793	175 517	95 574	95 407	374 198	99 357	1 007 846	4 029 057	20,0	3 578
Femmes	3 221 125	114 807	140 419	75 714	75 716	342 470	89 235	838 361	2 380 315	26,0	2 449
Hommes	1 819 356	52 986	35 098	19 860	19 691	31 728	10 122	169 485	1 648 742	9,3	1 129
dont titulaires	3 786 576	38 789	76 466	43 469	43 226	306 099	82 452	590 501	3 192 919	15,6	3 156
Femmes	2 398 491	30 034	65 757	36 110	35 938	285 139	75 258	528 236	1 868 058	22,0	2 197
Hommes	1 388 085	8 755	10 709	7 359	7 288	20 960	7 194	62 265	1 324 861	4,5	959

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

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

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier "Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique" du présent Rapport annuel).

(1) Pour les non-titulaires, il peut s'agir de temps partiel non choisi.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

CPA : cessation progressive d'activité. Le dispositif est en voie d'extinction.

ns : non significatif.

Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des titulaires de la FPE à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

	Total titulaires	Titulaires à temps partiel	Part de titulaires à temps partiel (en %)	Titulaires en CPA	Part de CPA parmi les titulaires de 57 ans et + (en %)
Femmes					
Catégorie A	606 562	85 268	14,1	1 288	1,9
Catégorie B	144 952	34 634	23,9	438	1,6
Catégorie C	163 621	41 273	25,2	471	1,4
Catégorie indéterminée	4 444	902	20,3	-	0,0
Total	919 579	162 077	17,6	2 197	1,7
Hommes					
Catégorie A	380 819	12 250	3,2	773	1,1
Catégorie B	158 733	4 512	2,8	123	0,8
Catégorie C	89 595	4 054	4,5	63	0,5
Catégorie indéterminée	3 037	496	16,3	-	0,0
Total	632 184	21 312	3,4	959	1,0
Ensemble					
Catégorie A	987 381	97 518	9,9	2 061	1,5
Catégorie B	303 685	39 146	12,9	561	1,3
Catégorie C	253 216	45 327	17,9	534	1,2
Catégorie indéterminée	7 481	1 398	18,7	-	0,0
Total	1 551 763	183 389	11,8	3 156	1,4

Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des titulaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

	Total titulaires	Titulaires à temps partiel	Part de titulaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	75 187	15 356	20,4
Catégorie B	124 013	32 808	26,5
Catégorie C	606 086	147 767	24,4
Catégorie indéterminée	8 665	4 387	50,6
Total	813 951	200 318	24,6
Hommes			
Catégorie A	46 311	2 214	4,8
Catégorie B	68 536	5 247	7,7
Catégorie C	476 197	23 411	4,9
Catégorie indéterminée	5 021	679	13,5
Total	596 065	31 551	5,3
Ensemble			
Catégorie A	121 498	17 570	14,5
Catégorie B	192 549	38 055	19,8
Catégorie C	1 082 283	171 178	15,8
Catégorie indéterminée	13 686	5 066	37,0
Total	1 410 016	231 869	16,4

Figure 2.7-4: Effectifs physiques des titulaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)

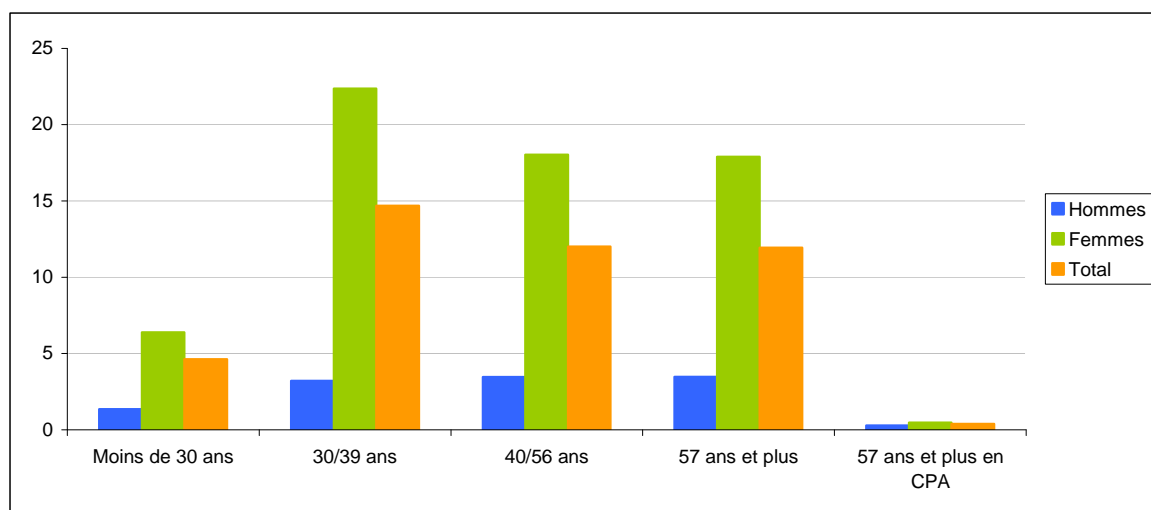
	Total titulaires	Titulaires à temps partiel	Part de titulaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	156 151	36 935	23,7
Catégorie B	173 683	54 916	31,6
Catégorie C	334 836	73 934	22,1
Catégorie indéterminée	291	56	19,2
Total	664 961	165 841	24,9
Hommes			
Catégorie A	29 034	1 654	5,7
Catégorie B	31 787	2 535	8,0
Catégorie C	98 801	5 201	5,3
Catégorie indéterminée	214	12	5,6
Total	159 836	9 402	5,9
Ensemble			
Catégorie A	185 185	38 589	20,8
Catégorie B	205 470	57 451	28,0
Catégorie C	433 637	79 135	18,2
Catégorie indéterminée	505	68	13,5
Total	824 797	175 243	21,2

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

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

CPA : cessation progressive d'activité. En 2011, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 2.7-5 : Part des agents titulaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)
(en %)

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

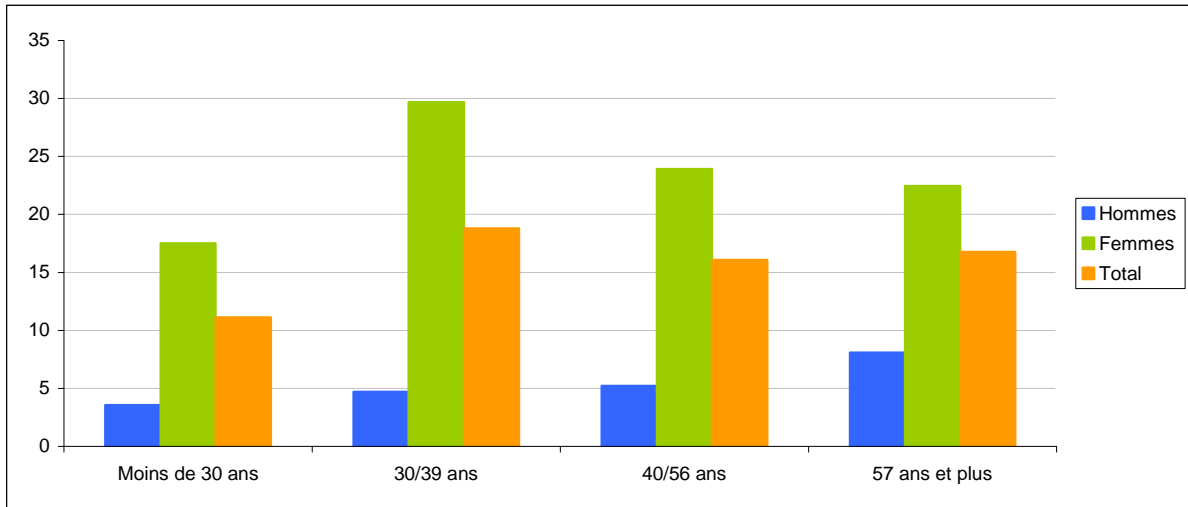
Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + Dom (hors COM et étranger).

CPA : cessation progressive d'activité. En 2011, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 1,4 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPE, sont à temps partiel. 0,3 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPE, sont en CPA.

Figure 2.7-6 : Part des agents titulaires de la FPT à temps partiel ou en CPA ⁽¹⁾, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)
(en %)



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

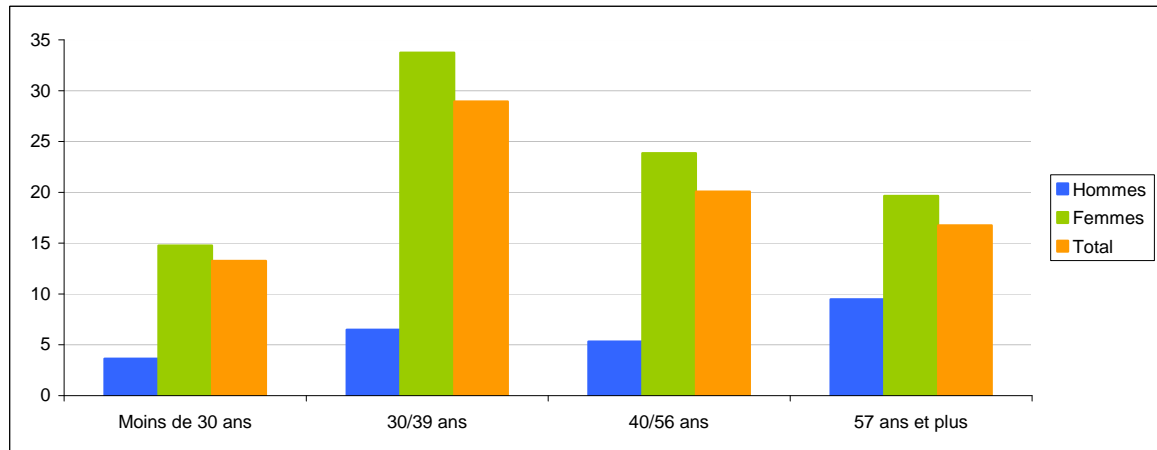
Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + Dom (hors COM et étranger).

(1) Le nombre de titulaires de la FPT en CPA est non significatif au 31 décembre 2011, le dispositif est en voie d'extinction.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps non complet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 3,6 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPT, sont à temps partiel. 8,1 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPT, sont à temps partiel.

Figure 2.7-7: Part des agents titulaires de la FPH à temps partiel ou en CPA ⁽¹⁾, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)
(en %)



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

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

(1) Le nombre de titulaires de la FPH en CPA est non significatif au 31 décembre 2011, le dispositif est en voie d'extinction.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 3,6 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPH, sont à temps partiel. 9,5 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPH, sont à temps partiel.

Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2012 en France métropolitaine (en %)

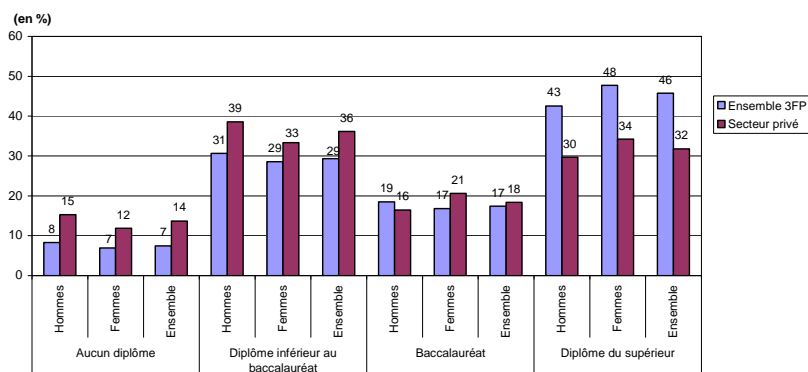
			aucun diplôme	diplôme inférieur au baccalauréat	baccalauréat	diplôme du supérieur	Ensemble
FPE	15-29 ans	H	4,7	21,2	30,4	43,7	100,0
		F	1,3	3,7	17,1	77,8	100,0
		total	2,9	11,7	23,2	62,2	100,0
	30-49 ans	H	2,3	16,5	22,6	58,6	100,0
		F	1,7	6,5	13,2	78,6	100,0
		total	2,0	11,2	17,7	69,2	100,0
	50 ans et plus	H	3,6	24,1	14,6	57,6	100,0
		F	2,5	21,8	20,2	55,5	100,0
		total	3,0	22,8	17,7	56,5	100,0
	Tous âges	H	2,9	19,2	21,4	56,4	100,0
		F	1,9	10,8	15,9	71,5	100,0
		Ensemble FPE	2,4	14,7	18,4	64,5	100,0
FPT	15-29 ans	H	11,6	34,3	26,6	27,6	100,0
		F	7,2	31,0	29,9	32,0	100,0
		total	8,7	32,2	28,7	30,4	100,0
	30-49 ans	H	16,3	43,2	17,0	23,5	100,0
		F	10,6	38,0	19,6	31,8	100,0
		total	12,7	39,9	18,7	28,7	100,0
	50 ans et plus	H	18,0	56,0	10,0	16,0	100,0
		F	18,1	55,9	11,3	14,7	100,0
		total	18,1	55,9	10,8	15,2	100,0
	Tous âges	H	16,4	46,9	15,5	21,2	100,0
		F	12,8	43,4	18,0	25,7	100,0
		Ensemble FPT	14,2	44,7	17,1	24,0	100,0
FPH	15-29 ans	H	3,1	22,9	34,2	39,8	100,0
		F	1,7	21,9	28,3	48,1	100,0
		total	2,0	22,1	29,6	46,3	100,0
	30-49 ans	H	7,9	33,2	12,7	46,2	100,0
		F	5,5	33,9	13,9	46,6	100,0
		total	6,0	33,8	13,6	46,6	100,0
	50 ans et plus	H	9,5	35,5	6,7	48,2	100,0
		F	9,3	39,1	12,4	39,2	100,0
		total	9,3	38,2	11,0	41,5	100,0
	Tous âges	H	7,5	32,0	14,9	45,6	100,0
		F	5,7	32,8	16,5	44,9	100,0
		Ensemble FPH	6,1	32,6	16,1	45,1	100,0
3FP	15-29 ans	H	6,6	25,6	29,9	37,9	100,0
		F	3,3	18,9	25,2	52,7	100,0
		total	4,4	21,2	26,8	47,5	100,0
	30-49 ans	H	7,5	27,1	19,7	45,6	100,0
		F	5,8	24,7	15,7	53,8	100,0
		total	6,5	25,6	17,2	50,7	100,0
	50 ans et plus	H	10,3	38,8	11,7	39,1	100,0
		F	10,5	39,8	14,8	34,9	100,0
		total	10,4	39,4	13,6	36,5	100,0
	Tous âges	H	8,3	30,7	18,5	42,5	100,0
		F	6,9	28,6	16,8	47,7	100,0
		Ensemble 3FP	7,4	29,3	17,4	45,8	100,0

Source : Insee, enquête emploi 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Age en années révolues au 31 décembre 2012.

Note de lecture : 43,7% des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2012



Source : Insee, enquête emploi 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Age en années révolues au 31 décembre 2012.

Note de lecture : 43% des hommes en emploi dans la fonction publique et 30% des hommes en emploi dans le secteur privé en 2012 sont diplômés du supérieur.

Thème 3 Voies de recrutement externe

Fiche thématique 3.1 : Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Fiche thématique 3.2 : Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Fiche thématique 3.3 : Recrutement externe dans la fonction publique territoriale

Fiche thématique 3.4 : Recrutement externe niveau attaché dans les trois fonctions publiques

Fiche thématique 3.5 : Recrutement externe niveau administrateur dans les trois fonctions publiques

Définitions et méthodes

Présents : candidats qui se sont présentés à la première épreuve du concours.

Admis dans la fonction publique de l'État : candidats admis sur liste principale.

Admis dans la fonction publique territoriale : contrairement à la fonction publique de l'État, pour les lauréats d'un concours de la fonction publique territoriale, la réussite au concours ne vaut pas recrutement : il appartient au candidat de rechercher un emploi. La procédure est la suivante : les admis au concours sont inscrits sur une liste d'aptitude à valeur nationale, qui 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 ».

Recrutés : candidats recrutés sur liste principale ou sur liste complémentaire. Les recrutés ne sont recensés que depuis 1998.

Sélectivité : rapport du nombre de candidats présents sur le nombre d'admis.

Postes reversés des emplois réservés : les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à d'anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé, par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours.

A - Voies d'accès externes à la fonction publique de l'État :

- **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 uniques** sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes (recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple).

- **Les troisièmes concours**, créés d'abord pour l'accès à l'Ena (1990) et aux Ira (1995) puis généralisés en 2001 (loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, volet modernisation du recrutement) sont réservés aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale.

- **Les « Pacte »** (Parcours d'Accès aux Carrières des fonctions publiques hospitalières, Territoriale et de l'État) sont ouverts aux jeunes de moins de 26 ans dont le niveau de diplôme est inférieur au baccalauréat.

- **Les recrutements sans concours** (externes) sont ouverts pour les emplois classés en échelle 2 de rémunération de la catégorie C. Ces emplois ne nécessitent pas de qualification particulière (loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique de l'État). Ils doivent être distingués des recrutements sans concours effectués entre 2002 et 2006 dans le cadre de la loi de titularisation n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (dite loi Sapin) relative à la résorption de l'emploi précaire (voir la Fiche thématique 4).

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

- **Affaires étrangères et européennes** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).

- **Agriculture et Pêche** : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (ONIC).

- **Défense** : Anciens combattants, Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC).

- **Ministères économique et financier** : Caisse des dépôts et consignations (CDC).

- **Ministères sociaux** : Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA)

- **Écologie, développement durable, transports et logement** : Institut géographique national (IGN), Météo-France.

- **Établissements publics scientifiques et techniques** : Institut national de la recherche agronomique (INRA), Institut national de la recherche en informatique et en automatique (INRIA), Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (INED), Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA).

Concours communs/interministériels : il s'agit de concours organisés par plusieurs ministères ; les candidats passent une seule série d'épreuves.

Les concours déconcentrés : il s'agit de concours d'accès à la fonction publique de l'État, destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

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'Etat* est étendue à partir de cette édition à la fonction publique territoriale. Les informations sont transmises par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), pour les concours de catégorie A+ dont il est l'organisateur depuis 2010 (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques et ingénieurs en chef), et par la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) pour tous les autres concours (données centralisées par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion).

Les fiches thématiques qui suivent présentent également les résultats 2011 des concours de la Ville de Paris, et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) qui organisent leurs propres concours.

- **Les concours externes** sont ouverts aux candidats possédant un niveau de diplôme déterminé.
- **Le troisième concours**, pour certains cadres d'emplois, est ouvert aux personnes justifiant d'une expérience en qualité d'élu, de responsable d'association ou d'une ou plusieurs activités professionnelles de droit privé, pendant une certaine durée.
- **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 2ème classe, adjoint technique 2ème classe, adjoint technique 2ème classe des établissements d'enseignement, agent social 2ème classe, adjoint d'animation 2ème classe, adjoint du patrimoine 2ème classe.

Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'Etat : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2011

Années	Concours	Postes offerts	Admis			Recrutés			Taux de sélectivité (1)
			H	F	Total	H	F	Total	
2001	Ensemble des recrutements externes (1)	49 131	nc	nc	51 037	nc	nc	62 040	10,5
	Concours externe	45 322	nc	nc	46 840	nc	nc	57 742	10,1
	Concours unique	3 765	nc	nc	4 152	nc	nc	4 253	15,1
	3è concours (3)	44	32	13	45	32	13	45	5,1
2002	Ensemble des recrutements externes (1)	55 823	23 828	35 395	59 223	nc	nc	67 050	10,1
	Concours externe	48 860	20 850	30 316	51 166	23 609	36 010	59 619	10,7
	Concours unique	2 380	1 569	850	2 419	1 592	853	2 445	6,6
	3ème concours (3)	1 684	298	901	1 199	339	1 115	1 454	5,1
	Recrutement externe sans concours	2 899	1 111	3 328	4 439	nc	nc	3 532	6,8
2003	Ensemble des recrutements externes (1)	50 507	21 976	31 469	53 445	nc	nc	59 292	11,4
	Concours externe	44 373	19 928	27 316	47 244	21 486	31 024	52 510	11,6
	Concours unique	2 346	1 144	1 402	2 546	1 178	1 387	2 565	10,5
	3ème concours (3)	1 730	354	984	1 338	387	1 145	1 532	4,8
	Recrutement externe sans concours	2 058	550	1 767	2 317	nc	nc	2 685	4,8
2004	Ensemble des recrutements externes (1)	43 454	18 194	28 679	46 873	18 350	30 784	49 134	12,6
	Concours externe	37 934	16 872	24 676	41 548	17 012	26 403	43 415	13,1
	Concours unique	1 341	737	538	1 275	767	597	1 364	11,2
	3ème concours (3)	1 271	322	911	1 233	320	935	1 255	5,7
	Recrutement externe sans concours	2 908	263	2 554	2 817	251	2 849	3 100	8,6
2005	Ensemble des recrutements externes (1)	43 428	18 353	27 636	45 989	18 217	29 160	47 377	12,0
	Concours externe	38 013	16 497	24 563	41 060	16 263	25 759	42 022	12,3
	Concours unique	1 426	773	657	1 430	769	664	1 433	8,6
	3ème concours (3)	1 031	194	583	777	192	590	782	3,9
	Recrutement externe sans concours	2 878	793	1 779	2 572	949	2 119	3 068	7,8
	Pacte	80	96	54	150	44	28	72	1,6
2006	Ensemble des recrutements externes (1)	35 517	14 540	22 757	37 297	14 751	24 421	39 172	13,2
	Concours externe	32 602	13 038	21 263	34 301	13 268	22 883	36 151	13,6
	Concours unique	1 411	980	542	1 522	989	572	1 561	12,0
	3ème concours (3)	897	253	535	788	242	575	817	6,4
	Recrutement externe sans concours	194	88	135	223	88	135	223	1,1
	Pacte	413	181	282	463	164	256	420	3,7
2007	Ensemble des recrutements externes (1)	35 178	14 424	22 852	37 276	14 614	25 253	39 867	11,8
	Concours externe	31 713	13 077	20 572	33 649	13 310	23 119	36 429	12,0
	Concours unique	1 733	732	904	1 636	738	898	1 636	7,9
	3ème concours (3)	850	260	526	786	265	591	856	7,5
	Recrutement externe sans concours	616	217	652	869	193	487	680	16,8
	Pacte	266	138	198	336	108	158	266	6,2
2008	Ensemble des recrutements externes (résultats globaux estimés) (4)	36 117	nc	nc	nc	nc	nc	39 692	nc
	Ensemble des concours externes (résultats partiels) (4)	34 371	13 916	22 220	36 136	14 021	23 925	37 946	10,5
	Concours externe (résultats globaux estimés) (4)	30 935	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
	Concours externe (résultats partiels) (4)	30 282	12 182	19 167	31 349	12 583	21 337	33 920	10,2
	Concours unique	1 886	697	1 013	1 710	702	1 023	1 725	7,5
	3ème concours (3)	724	207	431	638	223	483	706	8,3
	Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) (4)	1 884	nc	nc	nc	nc	nc	2 048	nc
	Recrutement externe sans concours (résultats partiels) (4)	1 075	640	1 364	2 004	359	880	1 239	19,3
	Pacte (résultats globaux estimés) (4)	688	nc	nc	nc	nc	nc	640	nc
	Pacte (résultats partiels) (4)	404	190	245	435	154	202	356	7,9
2009	Ensemble des recrutements externes (1) (résultats globaux estimés) (4)	29 459	nc	nc	nc	nc	nc	30 317	nc
	Ensemble des recrutements externes (1) (résultats partiels) (4)	29 032	13 408	16 636	30 044	11 224	18 666	29 890	12,0
	Concours externe (résultats globaux estimés) (4)	25 560	nc	nc	nc	nc	nc	26 609	nc
	Concours externe (résultats partiels) (4)	25 251	12 086	13 995	26 081	9 927	16 373	26 300	11,8
	Concours unique (résultats globaux estimés) (4)	1 777	nc	nc	nc	nc	nc	1 672	nc
	Concours unique (résultats partiels) (4)	1 750	662	929	1 591	730	915	1 645	7,2
	3ème concours (3)	444	123	307	430	119	300	419	9,0
	Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) (4)	1 114	nc	nc	nc	nc	nc	1 225	nc
	Recrutement externe sans concours (résultats partiels) (4)	1 056	400	1 139	1 539	330	837	1 167	22,2
	Pacte (résultats globaux estimés) (4)	564	nc	nc	nc	nc	nc	392	nc
Pacte (résultats partiels) (4)	531	137	266	403	118	241	359	6,6	
2010	Ensemble des recrutements externes (1)	29 250	10 922	18 566	29 488	11 189	18 489	29 678	11,4(5)
	Concours externe	25 246	9 506	15 477	24 983	9 841	15 997	25 838	11,7
	Concours unique	1 846	747	959	1 706	757	936	1 693	6,1
	3ème concours (3)	518	152	305	457	163	302	465	7,7
	Recrutement externe sans concours	1 243	443	1 580	2 023	366	1 035	1 401	nc
	Pacte	397	74	245	319	62	219	281	nc
2011	Ensemble des recrutements externes (1) (résultats globaux estimés) (4)	23 778	nc	nc	nc	nc	nc	22 338	nc
	Ensemble des recrutements externes (1) (résultats partiels) (4)	23 361	8 984	13 174	22 158	8 839	13 082	21 921	12,2 (5)
	Concours externe (résultats globaux estimés) (4)	20 202	nc	nc	nc	nc	nc	18 838	nc
	Concours externe (résultats partiels) (4)	20 088	7 509	11 390	18 899	7 376	11 348	18 724	12,4
	Concours unique	1 720	741	762	1 503	747	750	1 497	9,4
	3ème concours (résultats globaux estimés) (4)	314	nc	nc	nc	nc	nc	291	nc
	3ème concours (résultats partiels) (4)	312	137	163	300	130	159	289	10,2
	Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) (4)	1 168	nc	nc	nc	nc	nc	1 411	nc
Recrutement externe sans concours (résultats partiels) (4)	867	471	652	1 123	468	642	1 110	12,8(5)	
	Pacte	374	126	207	333	118	183	301	9,5(5)

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

nc : non connu

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte. Y compris les recrutements de l'ÉNA et des IRA. Taux de sélectivité : présents/admis.

(3) Définition : avant 2002, le 3ème concours ne concernait que l'ÉNA et les IRA.

(4) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Développement et Aménagement durables) en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire) en 2011 (ministère de l'Intérieur). Les résultats partiels portent en 2008 sur 654 résultats de concours sur un total de 683 organisés, en 2009 sur 580 concours pour 589 organisés et en 2011 sur 492 sur un total de 498 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.

(5) Hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale en 2010 et hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale et des agents techniques et administratifs des finances publiques aux ministères économique et financier en 2011. Ces ministères n'ont pas pu fournir les chiffres des candidats inscrits et des présents à ces deux types de sélections.

Figure 3.1-2 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours, en 2011 dans la fonction publique de l'Etat

	Résultats globaux estimés			Résultats partiels												Taux de sélectivité	Part des recrutements (en %)		
	Postes estimés (1)	Recrutés estimés (1)	Part de recrutement résultats estimés (en %) (2)	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés					
					H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F			Total	
Concours externes	A	14 955	13 454		14 955	57 484	69 628	127 112	14416	22 033	36 449	4 960	8 761	13 721	4 844	8 610	13 454	9,3	
	B	3 003	3 128		2 889	27 551	33 625	61 176	3758	5 174	8 932	1 280	1 674	2 954	1 241	1 773	3 014	20,7	
	C	2 244	2 256		2 244	22 993	23 373	46 366	5008	4 024	9 032	1 269	955	2 224	1 291	965	2 256	20,8	
Total concours externes		20 202	18 838	84,3	20 088	108 028	126 626	234 654	23182	31 231	54 413	7 509	11 390	18 899	7 376	11 348	18 724	12,4	85,4
3ème concours	A	220	214		220	762	2 033	2 795	177	381	558	68	146	214	68	146	214	13,1	
	B	94	77		92	237	37	274	110	21	131	69	17	86	62	13	75	3,2	
Total 3ème concours		314	291	1,3	312	999	2 070	3 069	287	402	689	137	163	300	130	159	289	10,2	1,3
Concours uniques	A	1 256	1 141		1 256	7855	4 687	12 542	1446	947	2 393	711	421	1 132	717	424	1 141	11,1	
	B	405	298		405	89	1 278	1 367	53	745	798	23	290	313	23	275	298	4,4	
	C	59	58		59	21	126	147	21	126	147	7	51	58	7	51	58	2,5	
Total concours uniques		1 720	1 497	6,7	1 720	7965	6 091	14 056	1520	1 818	3 338	741	762	1 503	747	750	1 497	9,4	6,8
Total recrutements externes par concours		22 236	20 626	92,3	22 120	116 992	134 787	251 779	24 989	33 451	58 440	8 387	12 315	20 702	8 253	12 257	20 510	12,2	93,6
Externes sans concours hors Éducation nationale et hors recrutement des agents administratifs et techniques des finances publiques des Ministères économique et financier (1)	C	715	856	3,8	414	1896	5 375	7 271	123	798	921	186	382	568	183	372	555	12,8	2,5
Externes sans concours à l'Éducation nationale et aux ministères économique et financier pour les recrutements des agents administratifs et techniques des finances publiques (1)		453	555	2,5	453	nc	nc	nc	nc	nc	nc	285	270	555	285	270	555	nc	2,5
Pacte hors Éducation nationale et Ministères économique et financier(1)	C	55	52	0,2	55	248	547	795	135	233	368	32	52	84	24	28	52	9,5	0,2
Pacte à l'Éducation nationale et aux Ministères économique et financier (1)		319	249	1,1	319	nc	nc	nc	nc	nc	nc	94	155	249	94	155	249	nc	1,1
Total recrutements externes sans concours (1)		1542	1712	7,7	1 241	2144	5 922	8 066(2)	258	1 031	1 289(2)	597	859	1 456	586	825	1 411	12,4 (2)	6,4
Total général externe		23 778	22 338	100,0	23 361	119 136	140 709	259 845 (2)	25 247	34 482	59 729 (2)	8 984	13 174	22 158	8839	13 082	21 921	12,2 (2)	100,0

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

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) En 2011 le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir les résultats (inscrits, présents) des recrutements sans concours et Pacte. Les ministères économique et financier n'ont pas pu fournir les résultats (inscrits, présents) des Pacte et sans concours pour le recrutement des agents administratifs et techniques des finances publiques.

(2) Calcul hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale et hors recrutement des agents administratifs et techniques des finances publiques des Ministères économique et financier

(3) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 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.

nc : non communiqué

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'Etat en 2011

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Ensemble	
	Total	Dont enseignement (1)	Total	Dont enseignement (1)		Total général	Dont enseignement (1)
Postes offerts (résultats estimés)(4)	16 431	11 685	3 502	0	3 845	23 778	11 685
Postes offerts (résultats partiels) (4)	16 431	11 685	3 386	0	3 544	23 361	11 685
Total recrutés (résultats estimés)(4)	14 809	10 360	3 503	0	4 026	22 338	10 360
Total recrutés (résultats partiels)(4)	14 809	10 360	3 387	0	3 725	21 921	10 360
Hommes	5 629	3 461	1 326	0	1 884	8 839	3 461
Femmes	9 180	6 899	2 061	0	1 841	13 082	6 899
Taux de sélectivité	9,5	4,4	18,7	0,0	18,6 (3)	12,2(3)	4,4
Dont concours externe							
Postes offerts (résultats estimés)(4)	14 955	11 433	3 003	0	2 244	20 202	11 433
Postes offerts (résultats partiels) (4)	14 955	11 433	2 889	0	2 244	20 088	11 433
Total recrutés (résultats estimés)(4)	13 454	10 128	3 128	0	2 256	18 838	10 128
Total recrutés (résultats partiels)(4)	13 454	10 128	3 014	0	2 256	18 724	10 128
Hommes	4 844	3 370	1 241	0	1 291	7 376	3 370
Femmes	8 610	6 758	1 773	0	965	11 348	6 758
Taux de sélectivité	9,3	4,2	20,7	0,0	20,8	12,4	4,2
Dont recrutement externe sans concours							
Postes offerts (résultats estimés)(4)					1 168	1 168	0
Postes offerts (résultats partiels) (4)					867	867	0
Total recrutés (résultats estimés)(4)					1 411	1 411	0
Total recrutés (résultats partiels)(4)					1 110	1 110	0
Hommes					468	468	0
Femmes					642	642	0
Taux de sélectivité					12,8(3)	12,8(3)	0,0
Dont recrutement par Pacte							
Postes offerts					374	374	0
Total recrutés					301	301	0
Hommes					118	118	0
Femmes					183	183	0
Taux de sélectivité					9,5(3)	9,5(3)	0,0
Dont concours unique							
Postes offerts	1 256	99	405	0	59	1 720	99
Total recrutés	1 141	81	298	0	58	1 497	81
Hommes	717	50	23	0	7	747	50
Femmes	424	31	275	0	51	750	31
Taux de sélectivité	11,0	3,7	4,4	0,0	2,5	9,4	3,7
Dont 3ème concours							
Postes offerts (résultats estimés)(4)	220	153	94	0	0	314	153
Postes offerts (résultats partiels) (4)	220	153	92	0	0	312	153
Total recrutés (résultats estimés)(4)	214	151	77	0	0	291	151
Total recrutés (résultats partiels)(4)	214	151	75	0	0	289	151
Hommes	68	41	62	0	0	130	41
Femmes	146	110	13	0	0	159	110
Taux de sélectivité	13,1	14,0	3,2	0,0	0,0	10,2	14,0

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

Définition : taux de sélectivité = présents/admis

(1) Postes d'enseignants.

(3) Calcul hors Pacte et recrutement sans concours de l'Education nationale et hors Pacte et recrutements sans concours des agents administratifs et techniques des finances publiques des Ministères économique et financier

(4) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 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.

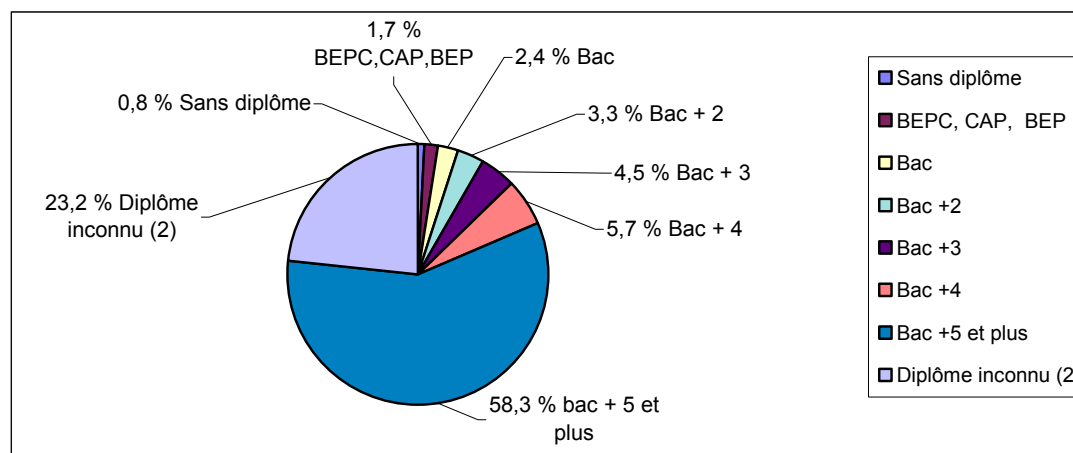
Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'Etat en 2011, sur champ partiel (1)

	Concours niveau A			Concours niveau B			Concours niveau C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Candidats extérieurs à la fonction publique	3 324	6 515	9 839	630	801	1 431	935	860	1 795	13 065
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	712	530	1 242	0	6	6	0	1	1	1 249
Titulaires catégorie B	105	66	171	21	10	31	0	0	0	202
Titulaires catégorie C	9	14	23	21	72	93	29	4	33	149
<i>s/Total titulaires</i>	<i>826</i>	<i>610</i>	<i>1 436</i>	<i>42</i>	<i>88</i>	<i>130</i>	<i>29</i>	<i>5</i>	<i>34</i>	<i>1 600</i>
Agents contractuels	1 144	1 693	2 837	69	92	161	11	54	65	3 063
s/Total FPE	1 970	2 303	4 273	111	180	291	40	59	99	4 663
Origine FPT tous statuts	19	19	38	4	5	9	21	2	23	70
Origine FPH tous statuts	1	7	8	3	2	5	0	5	5	18
Catégorie indéterminée	315	336	651	578	1 073	1 651	888	915	1 803	4 105
Total général	5 629	9 180	14 809	1 326	2 061	3 387	1 884	1 841	3 725	21 921
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>446</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>5</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>3</i>	<i>454</i>

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

Définition : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte.

(1) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 organisés.

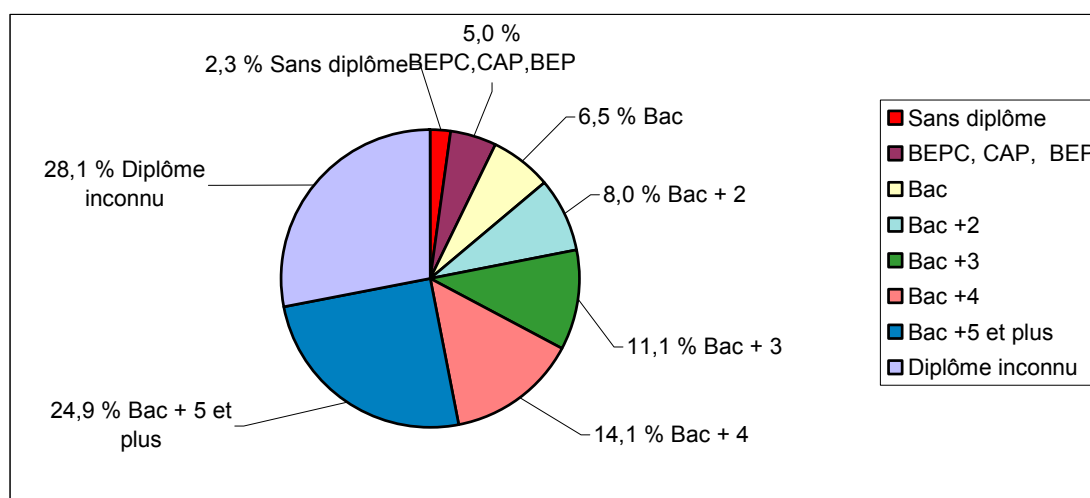
Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2011, sur champ partiel (1) (en %)

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

(1) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 organisés.

(2) Le niveau de diplôme est inconnu pour 8,2% des candidats recrutés en catégorie A, 41,9% recrutés en catégorie B et 65,9% recrutés en catégorie C.

Figure 3.1-6 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale en 2011, sur champ partiel (1)
(en %)



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

(1) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 organisés.

Figure 3.1-7 : Répartition des candidats effectivement recrutés en 2011 par ministère et voie d'accès

Ministères	Concours externe			Concours unique			3ème 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	43	48	91	0	0	0	0	0	0	1	9	10	1	8	9	110
Alimentation, Agriculture et Pêche	181	202	383	92	65	157	25	1	26	0	0	0	0	0	0	566
Ministères économique et financier : Budget, Comptes publics, Fonction publique et réforme de l'Etat ; Économie, Industrie et Emploi	975	800	1 775	55	22	77	0	0	0	33	43	76	65	113	178	2 106
Culture et Communication	59	94	153	0	0	0	0	0	0	30	16	46	0	0	0	199
Défense	40	12	52	14	82	96	0	0	0	6	20	26	6	13	19	193
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	483	229	712	27	15	42	8	1	9	104	13	117	0	0	0	880
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale ; Enseignement supérieur et Recherche	4363	8489	12 852	472	487	959	43	113	156	265	267	532	46	48	94	14 593
Immigration, Intégration Identité nationale et Développement solidaire ; Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales																
résultats partiels (1)	244	130	374	0	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0	377
résultats estimés (1)	nd	nd	488	0	0	0	nd	nd	5	nd	nd	301	0	0	0	794
Justice et libertés	721	954	1 675	16	24	40	33	16	49	29	261	290	0	0	0	2 054
Ministères sociaux :																
Santé et Sports	105	156	261	70	53	123	0	0	0	0	3	3	0	1	1	388
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville (2)	0	6	6	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
Services du Premier ministre	162	228	390	0	0	0	19	27	46	0	10	10	0	0	0	446
Total résultats partiels	7 376	11 348	18 724	747	750	1 497	130	159	289	468	642	1 110	118	183	301	21 921
Total résultats estimés	nd	nd	18 838	nd	nd	1 497	nd	nd	291	nd	nd	1 411	nd	nd	301	22 338
dont :																
Concours interministériels	162	228	390				19	27	46							436
ÉNA	24	16	40				5	3	8							48
IRA	138	212	350				14	24	38							388
EPST	367	440	807	628	333	961							0	1	1	1 769

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

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

(1) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 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) En 2011 les concours d'inspecteur et de contrôleur du travail n'apparaissent pas dans les statistiques car ils ont été organisés au titre de l'année 2012, date à laquelle se sont déroulées les épreuves. Il n'y a pas eu d'année sans recrutement dans ces deux corps mais un décalage de date par souci de simplification dans l'organisation.
nd : non déterminé

Figure 3.1-8 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'Etat en 2011 dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	
Catégorie A																	
Professeur certifié*	5 202	10 129	18 267	28 396	4 879	9 037	13 916	2 814	5 293	8 107	1 554	2 810	4 364	1 512	2 748	4 260	3,2
Professeur des écoles	3 086	6 091	35 772	41 863	2 613	15 523	18 136	1 147	5 287	6 434	469	2 617	3 086	469	2 617	3 086	5,9
Professeur de l'enseignement professionnel	1 343	4 079	5 834	9 913	1 871	2 444	4 315	1 024	1 243	2 267	526	677	1 203	452	572	1 024	3,6
Professeur agrégé	1 170	9 183	10 578	19 761	3 495	3 892	7 387	1 237	1 349	2 586	562	608	1 170	562	604	1 166	6,3
Professeur d'éducation physique et sportive	560	1 158	694	1 852	818	496	1 314	650	404	1 054	339	221	560	338	221	559	2,3
Ingénieur d'études	615	10 153	11 737	21 890	8 692	10 085	18 777	3 133	3 575	6 708	251	300	551	250	304	554	34,1
Directeur de recherche 2ème classe	462	1 569	758	2 327	1 563	754	2 317	487	280	767	300	152	452	298	157	455	5,1
Elève Attaché	388	2 725	4 159	6 884	1 506	2 002	3 508	435	616	1 051	152	236	388	152	236	388	9,0
Chargé de recherche 2ème classe	389	4 648	2 708	7 356	4 493	2 676	7 169	624	373	997	251	124	375	258	123	381	19,1
Assistant Ingénieur	380	6 009	7 199	13 208	3 626	4 214	7 840	1 422	1 505	2 927	173	174	347	174	187	361	22,6
Conseiller principal d'éducation	275	973	2 889	3 862	357	1 025	1 382	118	434	552	54	221	275	52	216	268	5,0
Inspecteur des impôts	221	2 147	2 331	4 478	1 290	1 223	2 513	217	209	426	107	114	221	110	107	217	11,4
Catégorie B																	
Technicien Recherche et Formation	393	2 219	4 026	6 245	1 540	2 909	4 449	593	736	1 329	176	206	382	176	206	382	11,6
Greffier des services judiciaires	281	478	2 321	2 799	311	1 021	1 332	90	736	826	38	336	374	53	456	509	3,6
Infirmier	346	100	1 616	1 716	71	1 188	1 259	35	655	690	16	259	275	16	244	260	4,6
Contrôleur des impôts	253	3 466	4 292	7 758	2 554	3 129	5 683	345	224	569	150	103	253	116	78	194	22,5
Secrétaire administratif classe normale	242	1 705	8 283	9 988	761	3 734	4 495	118	610	728	44	198	242	38	183	221	18,6
Gardien de la paix	225	9 450	4 830	14 280	6 211	3 052	9 263	732	407	1 139	157	68	225	157	68	225	41,2
Catégorie C																	
Adjoint administratif	569	8 878	10 328	19 206	4 931	5 320	10 251	1 054	1 060	2 114	283	286	569	284	288	572	18,0
Adjoint administratif Éducation nationale (1)	292	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	155	157	312	155	157	312	nc
Surveillant de l'administration pénitentiaire	747	20 321	10 141	30 462	12 568	5 638	18 206	2 891	1 316	4 207	570	177	747	570	177	747	24,4
Adjoint administratif 2ème classe	251	1 705	13 298	15 003	405	1 168	1 573	43	407	450	97	271	368	97	271	368	4,3
Adjoint technique recherche et formation Éducation nationale (1)	290	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	156	158	314	156	158	314	nc
Adjoint administratif 1ère classe	278	2 157	12 072	14 229	1 073	6 449	7 522	176	636	812	58	220	278	72	244	316	27,1

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

Définitions : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte. Taux de sélectivité : présents/admis.

*CAPES (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré) + CAPET (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique).

(1) Le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir les résultats (inscrits, présents, admissibles) des recrutements sans concours et Pacte. Seuls les nombres de postes offerts et de candidats recrutés ont été communiqués.

Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés (1) par voie externe dans la fonction publique de l'Etat en 2011, sur champ partiel (3)

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe, dont :	5 433	28 633	46 458	75 091	1 528	3 851	5 379	1 489	3 811	5 300	14,0
<i>Éducation nationale</i>	4 010	5 345	28 168	33 513	701	3 268	3 969	710	3 298	4 008	8,4
<i>Ministères économique et financier</i>	1 106	16 116	14 277	30 393	609	480	1 089	561	410	971	27,9
<i>Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales (3)</i>	231	4 357	2 453	6 810	151	80	231	151	80	231	29,5
<i>Ecologie</i>	2	96	81	177	1	1	2	1	1	2	88,5
<i>Justice</i>	70	2 678	1 422	4 100	58	12	70	58	12	70	58,6
<i>Santé</i>	10	26	47	73	8	6	14	8	6	14	5,2
<i>Travail</i>	4	15	10	25	0	4	4	0	4	4	6,3
Concours unique	431	106	1 392	1 498	26	332	358	26	317	343	4,2
3ème concours	102	279	1 446	1 725	22	80	102	22	80	102	16,9
Externe sans concours hors Education nationale (2)	54	1 076	3 668	4 744	18	78	96	14	62	76	49,4
Externe sans concours à l'Education nationale (2)	423	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	265	267	532	265	267	532	<i>nc</i>
Pacte hors Education nationale (2)	21	103	287	390	14	37	51	6	13	19	7,6
Pacte à l'Education nationale (2)	159	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	46	48	94	46	48	94	<i>nc</i>
Total déconcentrés (résultats estimés)	7 016	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	6 859	<i>nc</i>
<i>Total tous recrutements externes⁽³⁾ (résultats estimés)</i>	23 778	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	22 338	<i>nc</i>
<i>Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)</i>	29,5	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	30,7	<i>nc</i>
Total déconcentrés (résultats partiels)	6 623	30 197(2)	53 251 (2)	83 448 (2)	1 919	4 693	6 612	1 868	4 598	6 466	12,6 (2)
<i>Total tous recrutements externes⁽⁴⁾ (résultats partiels)</i>	23 361	119 136(2)	140 709 (2)	259 845(2)	8 984	13 174	22 158	8 839	13 082	21 921	12,2(2)
<i>Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)</i>	28,4	25,3	37,8	32,1	21,4	35,6	29,8	21,1	35,1	29,5	

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

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours Déconcentrés (Organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours Nationaux à affectation locale (Organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'Etat)

(2) Hors Pacte et sans concours de l'Education nationale : le ministère de l'Education nationale n'a pas pu fournir les résultats (inscrits, présents) des recrutements sans concours et Pacte.

(3) Le ministère de l'Intérieur, Outre-mer et Collectivité territoriales n'a pas pu fournir les résultats des concours déconcentrés en préfecture et SGAP pour l'année 2011. Ces recrutements représentent 92 postes ouverts aux concours externes et 301 postes aux recrutements externes sans concours.

(4) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte.

Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés (1) dans la fonction publique de l'Etat par catégorie et par type d'accès en 2011, sur champ partiel (3)

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	701	2805	3 506	505	600	1 105	283	406	689	5 300
Externe sans concours	0	0	0	0	0	0	279	329	608	608
Concours unique	0	0	0	19	266	285	7	51	58	343
3ème concours	22	80	102	0	0	0	0	0	0	102
Pacte	0	0	0	0	0	0	52	61	113	113
Total déconcentrés (résultats partiels)	723	2885	3 608	524	866	1 390	621	847	1 468	6 466
Total tous recrutements externes⁽²⁾ (résultats partiels)	5 629	9 180	14 809	1 326	2 061	3 387	1 884	1 841	3 725	21 921
<i>Part des concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)</i>	12,8	31,4	24,4	39,5	42,0	41,0	33,0	46,0	39,4	29,5
Total déconcentrés (résultats estimés) (3)	723	2 885	3 608	<i>nc</i>	<i>nc</i>	1 482	<i>nc</i>	<i>nc</i>	1 769	6 859
Total tous recrutements externes⁽²⁾ (résultats estimés)	5 629	9 180	14 809	<i>nc</i>	<i>nc</i>	3 503	<i>nc</i>	<i>nc</i>	4 026	22 338
<i>Part des concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)</i>	12,8	31,4	24,4	<i>nc</i>	<i>nc</i>	42,3	<i>nc</i>	<i>nc</i>	43,9	30,7

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

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours Déconcentrés (Organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours Nationaux à affectation locale (Organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'Etat)

(2) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte.

(3) le ministère de l'Intérieur, Outre-mer et Collectivité territoriales n'a pas pu fournir les résultats des concours déconcentrés en préfecture et SGAP pour l'année 2011. Ces recrutements représentent 92 postes ouverts en catégorie B et 301 postes en catégorie C.

Figure 3.3-1 Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale (2)

Fonction Publique Territoriale hors Ville de Paris	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Concours externe	A+	92	1 101	84
	A	2 904	13 921	2 343
	B	5 201	28 895	4 795
	C	5 814	32 538	4 820
3ème concours	A+	6	33	6
	A	304	1 543	264
	B	889	2 641	464
	C	577	894	251
Recrutement direct sans concours	C	nc	nc	21 738
Total FPT hors Ville de Paris		15 787 (1)	81 566 (1)	34 765
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)				
Concours externe	A	24	748	23
	B	132	2 144	128
	C	109	1 620	86
Concours unique	A	134	1 309	128
	B	148	586	148
	C	99	655	94
3ème concours	B	5	18	1
Recrutement direct sans concours	C	933	4 894	1 124
Total Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		1 584	11 974	1 732
s/total	A+	98	1 134	90
	A	3 366	17 521	2 758
	B	6 375	34 284	5 536
	C	7 532 (1)	40 601 (1)	28 113
Total fonction publique territoriale		17 371 (1)	93 540 (1)	36 497

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris ; Centre d'Action Sociale de la ville de Paris.

nc : non communiqué.

(1) Hors recrutement direct sans concours en catégorie C dans la FPT : chiffres non disponibles.

(2) Y compris les concours d'administrateurs et attachés territoriaux.

Figure 3.3-2 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale (1) et par cadre d'emploi en 2011

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			% femme
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A+														
Administrateur territorial	30	422	504	926	143	164	307	-	-	(2)	16	14	30	46,7
Conservateur du patrimoine	14	199	503	702	94	274	368	-	-	(2)	4	10	14	71,4
Ingénieur en chef territorial	30	223	140	363	96	54	150	-	-	(2)	16	6	22	27,3
Conservateur des bibliothèques	18	230	419	649	103	173	276	-	-	(2)	5	13	18	72,2
Total catégorie A+	92	1 074	1 566	2 640	436	665	1 101	-	-	(2)	41	43	84	51,2
Catégorie A														
Attaché territorial	1 208	nc	nc	14 597	nc	nc	8 563	nc	nc	1 990	nc	nc	1 064	nc
Bibliothécaire	140	nc	nc	2 340	nc	nc	1 318	nc	nc	248	nc	nc	115	nc
Ingénieur	955	nc	nc	4 320	nc	nc	2 591	nc	nc	1 111	nc	nc	696	nc
Médecin 2ème classe	149	nc	nc	141	nc	nc	99	nc	nc	91	nc	nc	75	nc
Psychologue de classe normale	250	nc	nc	1 364	nc	nc	969	nc	nc	442	nc	nc	250	nc
Puéricultrice	172	nc	nc	384	nc	nc	318	nc	nc	158	nc	nc	115	nc
Sage-femme	30	nc	nc	77	nc	nc	63	nc	nc	41	nc	nc	28	nc
Total catégorie A	2 904	nc	nc	23 223	nc	nc	13 921	nc	nc	4 081	nc	nc	2 343	nc
Catégorie B														
Animateur territorial	246	nc	nc	1 676	nc	nc	1 266	nc	nc	(2)	nc	nc	261	nc
Assistant médico-technique	17	nc	nc	270	nc	nc	169	nc	nc	52	nc	nc	17	nc
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2ème classe	397	nc	nc	5 469	nc	nc	3 403	nc	nc	743	nc	nc	400	nc
Assistant socio-éducatif	912	nc	nc	6 909	nc	nc	5 202	nc	nc	1 533	nc	nc	904	nc
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	923	nc	nc	2 716	nc	nc	2 474	nc	nc	(2)	nc	nc	998	nc
Chef de service de police municipale	140	nc	nc	463	nc	nc	154	nc	nc	18	nc	nc	12	nc
Educateur de jeunes enfants	349	nc	nc	1 599	nc	nc	1 395	nc	nc	618	nc	nc	348	nc
Infirmier	259	nc	nc	415	nc	nc	359	nc	nc	209	nc	nc	177	nc
Rédacteur	1 840	nc	nc	24 502	nc	nc	14 326	nc	nc	2 684	nc	nc	1 612	nc
Rééducateur	118	nc	nc	193	nc	nc	147	nc	nc	93	nc	nc	66	nc
Total catégorie B	5 201	nc	nc	44 212	nc	nc	28 895	nc	nc	5 950	nc	nc	4 795	nc
Catégorie C														
Adjoint administratif 1ère classe	170	nc	nc	1 128	nc	nc	776	nc	nc	205	nc	nc	153	nc
Adjoint d'animation 1ère classe	339	nc	nc	663	nc	nc	330	nc	nc	210	nc	nc	155	nc
Adjoint du patrimoine 1ère classe	95	nc	nc	2 172	nc	nc	1 457	nc	nc	271	nc	nc	127	nc
Adjoint technique 1ère classe	26	nc	nc	63	nc	nc	38	nc	nc	28	nc	nc	19	nc
Adjoint technique principal 2ème classe des établissements d'enseignement	173	nc	nc	614	nc	nc	388	nc	nc	174	nc	nc	100	nc
Agent de maîtrise	786	nc	nc	3 431	nc	nc	2 628	nc	nc	910	nc	nc	551	nc
Agent social 1ère classe	379	nc	nc	490	nc	nc	425	nc	nc	252	nc	nc	159	nc
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	1 298	nc	nc	19 165	nc	nc	14 931	nc	nc	2 763	nc	nc	1 277	nc
Auxiliaire de puériculture	1 105	nc	nc	3 717	nc	nc	3 177	nc	nc	(2)	nc	nc	854	nc
Auxiliaire de soins	1 016	nc	nc	2 062	nc	nc	1 699	nc	nc	(2)	nc	nc	998	nc
Gardien de police municipale	427	nc	nc	10 151	nc	nc	6 689	nc	nc	770	nc	nc	427	nc
Total catégorie C	5 814	nc	nc	43 656	nc	nc	32 538	nc	nc	5 583	nc	nc	4 820	nc
Total	14 011	nc	nc	113 731	nc	nc	76 455	nc	nc	15 614	nc	nc	12 042	nc

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion

nc : non communiqué

Champ : France entière

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'Action Sociale de l'Enfance et de la Santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

(2) Concours sans épreuve d'admissibilité

Figure 3.3-3 : Recrutements par la voie du 3ème concours dans la fonction publique territoriale (1) et par cadre d'emploi en 2011

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A+													
Administrateur territorial	6	40	25	65	23	10	33	-	-	(2)	3	3	6
Total catégorie A+	6	40	25	65	23	10	33	-	-	(2)	3	3	6
Catégorie A													
Attaché territorial	304	nc	nc	2 174	nc	nc	1 543	nc	nc	468	nc	nc	264
Total catégorie A	304	nc	nc	2 174	nc	nc	1 543	nc	nc	468	nc	nc	264
Catégorie B													
Animateur territorial	62	nc	nc	177	nc	nc	132	nc	nc	36	nc	nc	23
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2è cl	37	nc	nc	297	nc	nc	215	nc	nc	57	nc	nc	27
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	254	nc	nc	290	nc	nc	184	nc	nc	111	nc	nc	68
Rédacteur	536	nc	nc	3 297	nc	nc	2 110	nc	nc	465	nc	nc	346
Total catégorie B	889	nc	nc	4 061	nc	nc	2 641	nc	nc	669	nc	nc	464
Catégorie C													
Adjoint administratif 1ère classe	10	nc	nc	16	nc	nc	14	nc	nc	9	nc	nc	4
Adjoint d'animation 1ère classe	79	nc	nc	455	nc	nc	291	nc	nc	31	nc	nc	26
Adjoint du patrimoine 1ère classe	33	nc	nc	34	nc	nc	26	nc	nc	19	nc	nc	15
Adjoint technique 1ère classe	12	nc	nc	3	nc	nc	2	nc	nc	2	nc	nc	2
Adjoint technique principal 2è classe des établissements d'enseignement	24	nc	nc	20	nc	nc	13	nc	nc	6	nc	nc	3
Agent de maîtrise	226	nc	nc	329	nc	nc	254	nc	nc	138	nc	nc	89
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	193	nc	nc	487	nc	nc	294	nc	nc	185	nc	nc	112
Total catégorie C	577	nc	nc	1 344	nc	nc	894	nc	nc	390	nc	nc	251
Total	1 776	nc	nc	7 644	nc	nc	5 111	nc	nc	1 527	nc	nc	985

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion

Champ : France entière

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'Action Sociale de l'Enfance et de la Santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

(2) Concours sans épreuve d'admissibilité

Figure 3.3-4: Recrutements directs sans concours en catégorie C (1) dans la fonction publique territoriale (2) en 2011

Corps et grades ouverts au recrutement	Nombre d'admis
Adjoint administratif 2ème classe	4 412
Adjoint d'animation 2ème classe	2 800
Adjoint du patrimoine 2ème classe	478
Adjoint technique 2ème classe	11 845
Adjoint technique des établissements d'enseignement 2ème classe	1 019
Agent social 2ème classe	1 184
Total	21 738

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion

Champ : France entière

(1) Recrutements directs : recrutements externes sans concours (article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C de la fonction publique.

(2) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'Action Sociale de l'Enfance et de la Santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

Figure 3.3-5 : Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2011

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				Hommes	Femmes	Total admis
Total catégorie A dont :	24	2 399	748	nc	nc	23
Attaché d'administration parisienne	10	1 773	572	4	6	10
Ingénieur des services techniques	6	60	23	5	1	6
Autres concours (1)	8	566	153	nc	nc	7
Total catégorie B dont :	132	6 749	2 144	nc	nc	128
Assistant des bibliothèques	8	1 908	529	3	5	8
Educateur activités physiques et sportives spécialité natation	8	156	80	6	2	8
Secrétaire administratif administration générale	30	2 836	817	19	17	36
Technicien supérieur	18	463	119	13	5	18
Assistant de service social (CASVP)	15	109	72	nc	nc	15
Conseiller socio-éducatif (CASVP)	5	23	20	nc	nc	5
Infirmier (CASVP)	21	20	19	nc	nc	13
Autres concours (1)	27	1 234	488	nc	nc	25
Total catégorie C dont :	109	3 335	1 620	nc	nc	86
Adjoint d'animation 1ère classe activités périscolaires	15	573	306	4	11	15
Jardinier Adjoint technique principal	20	254	111	15	3	18
Bûcheron élagueur Adjoint technique principal	18	68	29	9	1	10
Inspecteur de sécurité	5	544	193	3	2	5
Electrotechnicien Adjoint technique principal	5	249	85	5	0	5
Adjoint administratif 1ère classe administration générale (CASVP)	15	1 432	779	nc	nc	15
Adjoint technique 1ère classe (CASVP)	23	141	76	nc	nc	13
Autres concours (1)	8	74	41	nc	nc	5
Total	265	12 483	4 512	nc	nc	237

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

nc : non communiqué

(1) Concours offrant moins de 5 postes

Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2011

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				Hommes	Femmes	Total admis
Total catégorie A dont :	134	2079	1309	9	119	128
Agent spécialisé des écoles maternelles	50	1 499	960	0	50	50
Professeur des conservatoires	5	99	69	3	2	5
Conseiller socio éducatif	5	118	57	0	5	5
Médecin généraliste	6	36	18	0	6	6
Médecin de PMI	7	16	8	0	4	4
Puéricultrice	40	123	78	0	40	40
Infirmier	10	61	34	0	8	8
Autres concours (1)	11	127	85	6	4	10
Total catégorie B dont :	148	906	586	10	138	148
Educateur de jeunes enfants	100	350	244	2	98	100
Educateur spécialisé	10	133	87	3	7	10
Assistant de service social	30	382	222	4	26	30
Psychomotricien	5	29	23	1	4	5
Autres concours (1)	3	12	10	0	3	3
Total catégorie C dont :	99	1 751	655	85	9	94
Mécanicien automobile Adjoint technique de 1ère classe	6	128	58	6	0	6
Electricien automobile Adjoint technique de 1ère classe	5	39	17	5	0	5
Electrotechnicien Adjoint technique de 1ère classe	14	443	184	14	0	14
Monteur en chauffage Adjoint technique de 1ère classe	10	155	58	10	0	10
Jardinier Adjoint technique de 1ère classe	40	383	140	31	9	40
Métallier Adjoint technique de 1ère classe	10	65	26	7	0	7
Plombier Adjoint technique de 1ère classe	6	202	74	6	0	6
Autres concours (1)	8	336	98	6	0	6
Total	381	4 736	2 550	104	266	370

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de 5 postes

Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du 3è concours de la Ville de Paris en 2011

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				H	F	Total
Catégorie B						
Secrétaire administratif d'administration générale	5	120	18	1	0	1
Total	5	120	18	1	0	1

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 2011

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				Hommes	Femmes	Total admis
Catégorie C						
Adjoint d'animation et d'action sportive, spécialité activités périscolaires 2ème classe	40	195	195	17	29	46
Adjoint d'accueil et surveillance des musées	12	226	226	9	11	20
Agent de logistique général	90	548	548	42	55	97
Magasinier des bibliothèques	30	294	294	12	23	35
Adjoint administratif	52	235	235	25	28	53
Agent technique de la petite enfance	120	1 187	715	12	130	142
Auxiliaire de puériculture	265	644	422	4	319	323
Agent technique des écoles	60	509	447	4	67	71
Eboueur	100	1 212	650	154	18	172
Fossoyeur	7	256	181	9	0	9
Egoutier	17	318	152	23	1	24
Adjoint technique de la commune 2ème classe, installations sportives	90	801	552	63	15	78
Adjoint technique de la commune 2ème classe, entretien d'espaces	20	302	105	16	0	16
Adjoint technique des collèges 2ème classe, entretien et accueil	30	299	172	14	24	38
Total	933	7 026	4 894	404	720	1 124

Source : Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris.

Thème 3 Voies de recrutement externe

Fiche thématique 3.4 : Recrutement externe niveau attaché dans les trois fonctions publiques

Fiche thématique 3.5 : Recrutement externe niveau administrateur dans les trois fonctions publiques

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 3ème concours d'accès à chaque IRA suivent une formation professionnelle initiale d'un an dans l'un des cinq instituts situés à Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes, avant leur affectation sur un poste.

À la sortie de l'École nationale d'administration (ÉNA), les emplois offerts correspondent à plusieurs corps de la fonction publique, notamment administrateur civil ou de la ville de Paris, conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel ou de chambre régionale des comptes, conseiller des affaires étrangères, inspecteur adjoint à l'inspection générale des finances ou des affaires sociales ou de l'administration, auditeur au Conseil d'État ou à la Cour des comptes.

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 1er de l'arrêté du 7 avril 1992, le concours est ouvert aux candidats titulaires d'un des diplômes ou certificats exigés au concours externe d'entrée à l'ÉNA. A l'issue du concours, ils sont formés pendant 18 mois à l'institut national des études territoriales (Inet).

Encadrement dans la fonction publique hospitalière

Les directeurs d'hôpitaux publics exercent dans les établissements publics de santé, le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre, les syndicats inter hospitaliers, les groupements de coopération sanitaire et les groupements de coopération sociale ou médico-sociale, mais également dans les hospices publics ou les maisons de retraite publiques et dans divers établissements publics départementaux (aide sociale à l'enfance, accueil de mineurs ou d'adultes handicapés ou inadaptés). Le concours externe est ouvert aux candidats âgés de 45 ans au plus au 1er janvier de l'année du concours, titulaires de l'un des diplômes exigés pour l'admission au concours externe de l'ÉNA ou justifiant d'un diplôme, d'un titre de formation ou d'une expérience professionnelle satisfaisant aux conditions fixées par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique (article 4-1 du décret n° 2005-921 du 2 août 2005). A l'issue du concours, ils sont formés pendant 27 mois à l'École des Hautes Etudes de Santé Publique (EHESP).

Les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux* exercent dans les hospices publics, les maisons de retraite publiques, les établissements publics départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social, les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, les centres d'hébergement et de réinsertion sociale publics ou enfin dans les établissements publics de santé et syndicats inter hospitaliers ne comportant pas de service de chirurgie ou d'obstétrique ou d'hospitalisation sous contrainte. Le concours externe sur épreuves est ouvert dans les mêmes conditions que celui des directeurs d'hôpitaux publics (article 6-1° du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007). A l'issue du concours, ils sont formés à l'EHESP pendant 24 mois.

* Nouveau corps qui se substitue par fusion aux anciens corps de « directeur d'établissements sanitaires et sociaux » et « directeur des établissements sociaux et médico-sociaux ».

Figure 3.4-1 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe des IRA de 2001 à 2012

Années	Concours	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Liste complémentaire			Taux de sélectivité			
						H	F	Total	H	F	Total	H
2001	Externe	4 368	2 319	825	371			129				6,3
	Troisième concours ^{(1) (2)}	207	111	70	30			11				3,7
	Analyste externe	114	46	25	14			0				3,3
	Analyste 3 ^{ème} concours ^{(1) (2)}	13	4	2	1			0				4,0
	Total	4 702	2 480	922	416			140				6,0
2002	Externe	5 250	2 735	849	360			157				7,6
	Troisième concours ^{(1) (2)}	292	126	74	40			14				3,2
	Analyste externe	284	89	46	24			6				3,7
	Analyste 3 ^{ème} concours ^{(1) (2)}	30	11	6	3			2				3,7
	Total	5 856	2 961	975	427			179				6,9
2003	Externe	5 235	2 584	856	370			76				7,0
	Troisième concours ^{(1) (2)}	266	115	77	40			16				2,9
	Analyste externe	394	155	34	15			8				10,3
	Analyste 3 ^{ème} concours ^{(1) (2)}	55	17	8	2			3				8,5
	Total	5 950	2 871	975	427			103				6,7
2004	Externe	7 109	3 434	952	345			164				10,0
	Troisième concours ^{(1) (2)}	419	204	107	54			20				3,8
	Analyste externe	445	119	29	10			7				11,9
	Analyste 3 ^{ème} concours ^{(1) (2)}	66	17	7	1			3				17,0
	Total	8 039	3 774	1 095	410			194				9,2
2005	Externe	7 666	4 034	1 182	403			244				10,0
	Troisième concours ^{(1) (2)}	458	202	122	60			24				3,4
	Analyste externe	395	66	19	7			3				9,4
	Analyste 3 ^{ème} concours ^{(1) (2)}	51	10	6	1			3				10,0
	Total	8 570	4 312	1 329	471			274				9,2
2006	Externe	7 140	3 578	966	385			193				9,3
	Troisième concours ^{(1) (2)}	500	233	112	60			19				3,9
	Analyste externe	381	68	23	11			5				6,2
	Analyste 3 ^{ème} concours ^{(1) (2)}	42	8	3	2			0				4,0
	Total	8 063	3 887	1 104	458			217				8,5
2007	Externe	5 700	2 996	1 136	450			192				6,7
	Troisième concours ^{(1) (2)}	323	164	98	48			10				3,4
	Analyste externe	151	41	21	11			3				3,7
	Analyste 3 ^{ème} concours ^{(1) (2)}	24	7	4	2			1				3,5
	Total	6 198	3 208	1 259	511			206				6,3
2008	Externe	5 403	3 009	994	352			192				8,5
	Troisième concours ^{(1) (2)}	444	337	119	40			18				8,4
	Analyste externe	76	27	12	8			0				3,4
	Analyste 3 ^{ème} concours ^{(1) (2)}	17	5	3	2			1				2,5
	Total	5 940	3 378	1 128	402			211				8,4
Sources : IRA ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.												
Définition : taux de sélectivité : présents/admis.												
(1) Concours administratif créé par la loi du 27 juillet 1991, 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.												
(2) Organisé pour la première fois en 1993 pour le concours généraliste et en 1999 pour le concours d'analyste.												
(3) Le concours d'analyste a été supprimé en 2009.												

Figure 3.4-2 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis aux concours externe et 3ème concours d'attachés territoriaux de 1997 à 2011

Années	Concours	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1997	Externe	1 026	14 145	7 178	751	9,6
1999	Externe	1 402	14 081	7 236	1 135	6,4
2000	Externe	1 312	12 652	7 714	1 175	6,6
2001	Externe	1 284	12 074	7 433	1 055	7,0
2002	Externe	1 391	13 113	7 713	1 193	6,5
2003	Externe	1 682	14 237	9 279	1 456	6,4
2004	Externe	1 838	19 458	12 189	1 596	7,6
	3 ^{ème} concours	254	1 335	1 018	197	5,2
	Total	2 092	20 793	13 207	1 793	7,4
2005	Externe	1 685	22 069	13 095	1 569	8,3
	3 ^{ème} concours	218	1 931	1 337	209	6,4
	Total	1 903	24 000	14 432	1 778	8,1
2006	Externe	1 689	21 586	12 824	1 487	8,6
	3 ^{ème} concours	227	2 116	1 508	223	6,8
	Total	1 916	23 702	14 332	1 710	8,4
2007	Externe	1 414	19 601	10 334	1 288	8,0
	3 ^{ème} concours	183	2 153	1 508	181	8,3
	Total	1 597	21 754	11 842	1 469	8,1
2008	Externe	1 420	16 316	9 025	1 231	7,3
	3 ^{ème} concours	232	1 917	1 333	220	6,1
	Total	1 652	18 233	10 358	1 451	7,1
2009	Externe	1 359	16 393	8 824	1 197	7,4
	3 ^{ème} concours	232	1 802	1 235	214	5,8
	Total	1 591	18 195	10 059	1 411	7,1
2010	Externe	1 570	17 317	10 285	1 333	7,7
	3 ^{ème} concours	378	2 287	1 704	331	5,1
	Total	1 948	19 604	11 989	1 664	7,2
2011	Externe	1 208	14 597	8 563	1 064	8,0
	3 ^{ème} concours	304	2 174	1 543	264	5,8
	Total	1 512	16 771	10 106	1 328	7,6

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT jusqu'en 2009 et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion à Partir de 2010

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Nota bene : les chiffres pour 2012 n'ont pas été transmis.

Figure 3.4-3 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours externe d'attaché d'administration hospitalière de 2002 à 2012

	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis (2)	Taux de sélectivité
2002	102	827	545	102	5,3
2003	73	1 395	581	78	7,4
2004	61	1 257	717	62	11,6
2005 (1)	0	0	0	0	
2006	60	1 200	630	62	10,2
2007	50	1 000	486	56	8,7
2008	38	426	221	41	5,4
2009	15	470	236	15	15,7
2010	23	453	265	23	11,5
2011(3)	25	550	295	25	11,8
2012(4)	25	348	159	30	5,3

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) En 2005, le concours n'a pas eu lieu.

(2) Quand le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts cela signifie que des agents ont été recrutés sur la liste complémentaire.

(3) A partir de la session 2011, les lauréats au concours suivent une formation d'un an à l'EHESP en qualité d'élève (modification du statut par le décret n° 2011-404 du 14 avril 2011).

(4) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts car le jury a appliqué le principe de fongibilité avec le 3ème concours pour lequel aucun candidat n'a été admis.

Figure 3.4-3 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au 3ème concours d'attaché d'administration hospitalière depuis 2012

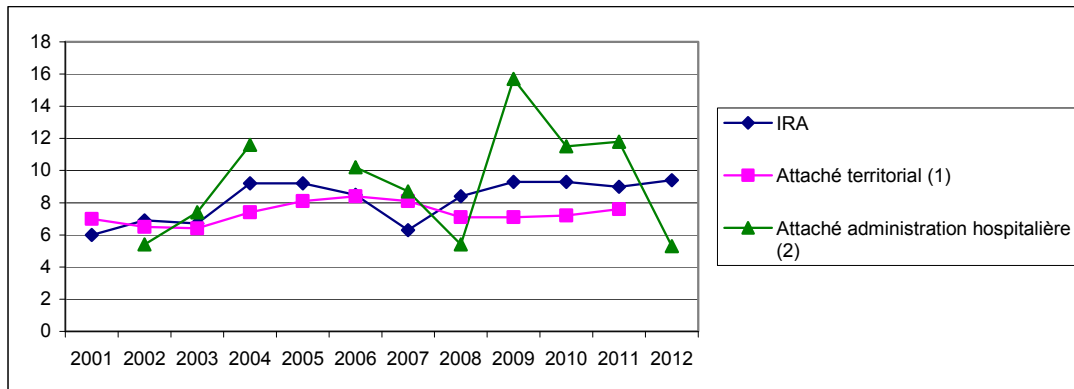
	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
2012 (1)	5	6	3	0	

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Année de l'introduction du 3ème 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 3.4-4 : Taux de sélectivité comparés entre les concours externes niveau attaché de 2001 à 2012



Sources : CNFPT, CNG, IRA. Traitement DGAFP, départements des études et des statistiques

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Les chiffres pour 2012 n'ont pas été transmis.

(2) En 2005, le concours d'attaché hospitalier n'a pas eu lieu.

Tableau 3.5-1 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours d'entrée à l'ÉNA de 1998 à 2012

	Externe	3 ^{ème} concours	Total
1998 Présents	577	86	663
Reçus	55	9	64
Taux de sélectivité	10,5	9,6	10,4
1999 Présents	494	112	606
Reçus	55	11	66
Taux de sélectivité	9,0	10,2	9,2
2000 Présents	549	112	661
Reçus	60	12	72
Taux de sélectivité	9,2	9,3	9,2
2001 Présents	614	115	729
Reçus	60	14	74
Taux de sélectivité	10,2	8,2	9,9
2002 Présents	608	93	701
Reçus	58	11	69
Taux de sélectivité	10,5	8,5	10,2
2003 Présents	741	87	828
Reçus	50	9	59
Taux de sélectivité	14,8	9,7	14,0
2004 Présents	698	95	793
Reçus	45	9	54
Taux de sélectivité	15,5	10,6	14,7
2005 Présents	655	89	744
Reçus	45	9	54
Taux de sélectivité	14,6	9,9	13,8
2006 Présents	538	79	617
Reçus	45	9	54
Taux de sélectivité	12,0	8,8	11,4
2007 Présents	609	98	707
Reçus	41	8	49
Taux de sélectivité	14,9	12,3	14,4
2008 Présents	553	70	623
Reçus	40	8	48
Taux de sélectivité	13,8	8,8	13,0
2009 Présents	543	76	619
Reçus	40	8	48
Taux de sélectivité	13,6	9,5	12,9
2010 Présents	553	99	652
Hommes	310	71	381
Femmes	243	28	271
Reçus	40	8	48
Hommes	28	6	34
Femmes	12	2	14
Taux de sélectivité	13,8	12,4	13,6
2011 Présents	581	94	675
Hommes	304	64	368
Femmes	277	30	307
Reçus	40	8	48
Hommes	24	5	29
Femmes	16	3	19
Taux de sélectivité	14,5	11,8	14,1
2012 Présents	625	99	724
Hommes	356	64	420
Femmes	269	35	304
Reçus	40	8	48
Hommes	29	5	34
Femmes	11	3	14

Source : ÉNA.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Tableau 3.5-2 : Administrateur territorial : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe et 3^{ème} concours d'entrée à l'INET de 1998 à 2011

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1998 Externe	20	1 837	472	20	23,6
1999 Externe	15	856	184	14	13,1
2000 Externe	20	836	186	20	9,3
2001 Externe	25	747	180	24	7,5
2002 Externe	25	1 108	339	25	13,6
2003 Externe	23	1 299	389	23	16,9
3 ^{ème} concours	5	54	35	5	7,0
Total	28	1 353	424	28	15,1
2004 Externe	27	1 846	392	27	14,5
3 ^{ème} concours	6	103	53	6	8,8
Total	33	1 949	445	33	13,5
2005 Externe	27	1 133	373	27	13,8
3 ^{ème} concours	6	102	58	6	9,7
Total	33	1 235	431	33	13,1
2006 Externe	27	1 360	325	27	12,0
3 ^{ème} concours	6	102	46	6	7,7
Total	33	1 462	371	33	11,2
2007 Externe	30	1 340	373	30	12,4
3 ^{ème} concours	6	99	50	6	8,3
Total	36	1 439	423	36	11,8
2008 Externe	32	1 569	404	32	12,6
3 ^{ème} concours	7	93	42	7	6,0
Total	39	1 662	446	39	11,4
2009 Externe	30	1 613	413	30	13,8
3 ^{ème} concours	6	74	26	6	4,3
Total	36	1 687	439	36	12,2
2010 Externe	30	1 320	326	30	10,9
3 ^{ème} concours	6	84	46	6	7,7
Total	36	1404	372	36	10,3
2011 Externe	30	926	307	30	10,2
3 ^{ème} concours	6	65	33	6	5,5
Total	36	991	340	36	9,4

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Les chiffres pour 2012 n'ont pas été transmis.

Tableau 3.5-3 : Directeur d'hôpital : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité du concours externe de directeur d'hôpital de 1998 à 2012

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1998	38	1463	606	38	15,9
1999	45	1094	438	45	9,7
2000	52	991	404	52	7,8
2001	52	824	383	52	7,4
2002	52	706	366	52	7,0
2003	58	774	370	60	6,2
2004	58	889	439	58	7,6
2005	58	1 021	470	58	8,1
2006	58	1 039	463	58	8,0
2007	31	825	269	31	8,7
2008	39	510	268	39	6,9
2009	32	484	253	32	7,9
2010	30	570	283	30	9,4
2011	26	582	266	26	10,2
2012	26	472	260	26	10,0

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Tableau 3.5-4 : Évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe de directeur d'établissement de 1998 à 2012

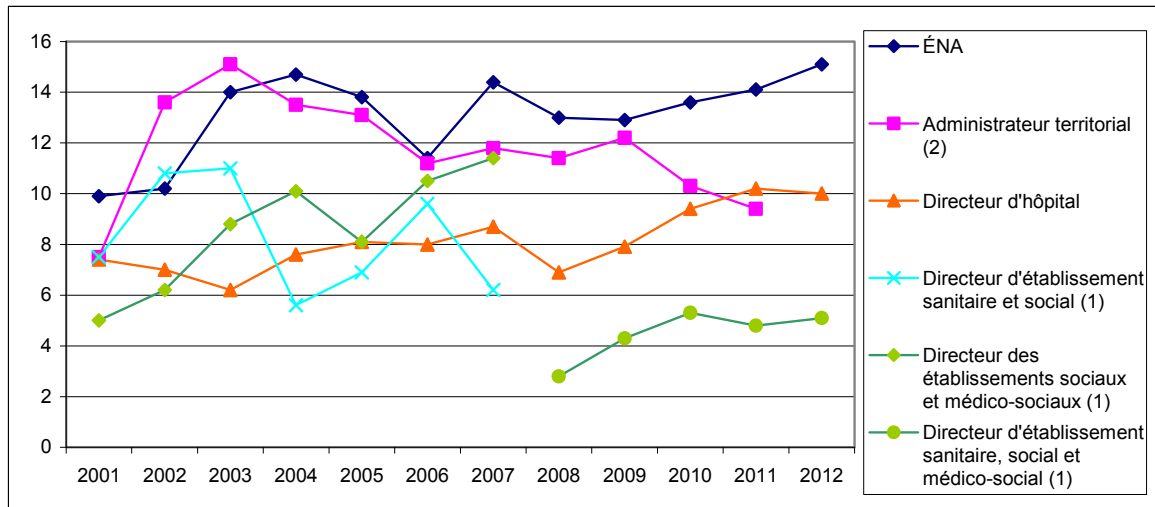
		Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1998	Directeur d'établissement sanitaire et social	15	452	301	15	20,1
1999	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	548	280	20	14,0
2000	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	465	233	22	10,6
2001	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	442	166	22	7,5
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	10	161	65	13	5,0
2002	Directeur d'établissement sanitaire et social	25	477	269	25	10,8
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	15	230	106	17	6,2
2003	Directeur d'établissement sanitaire et social	25	436	276	25	11,0
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	20	362	193	22	8,8
2004	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	669	372	66	5,6
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	25	524	252	25	10,1
2005	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	773	423	61	6,9
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	25	577	259	32	8,1
2006	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	876	479	50	9,6
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	25	682	263	25	10,5
2007	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	576	323	52	6,2
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	25	438	285	25	11,4
2008	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (1)	60	316	130	46	2,8
2009	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	45	348	189	44	4,3
2010	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	40	411	212	40	5,3
2011	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	40	391	191	40	4,8
2012	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	40	397	204	40	5,1

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

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.

Figure 3.5-5 : Taux de sélectivité comparés des concours externes niveau administrateur de 2001 à 2012



Sources : ÉNA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est : directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

(1) Le chiffre pour 2012 n'a pas été transmis.

Thème 4 Parcours professionnels

Fiche thématique 4.1 : Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

Fiche thématique 4.2 : Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État

Fiche thématique 4.3 : Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale

Fiche thématique 4.4 : Recrutement interne des attachés

Fiche thématique 4.5 : Recrutement interne des administrateurs

Fiche thématique 4.6 : Mobilités des agents de la fonction publique

Fiche thématique 4.7 : Mobilité catégorielle et positions statutaires

Définitions et méthodes

Présents : candidats qui se sont présentés à la première épreuve du concours.

Admis : candidats admis sur liste principale.

Recrutés : candidats admis sur liste principale et sur liste complémentaire. Les recrutés ne sont recensés que depuis 1998.

Sélectivité : rapport du nombre de candidats présents sur le nombre d'admis.

Postes reversés des emplois réservés : les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à d'anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé, par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours.

A - Voies d'accès internes dans la fonction publique de l'État :

- **Les concours internes** sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.

- **Les examens professionnels** permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'accès à un grade supérieur à celui du corps auquel ils appartiennent ou l'accès à un corps supérieur.

- **Les derniers recrutements par titularisation** ont été ouverts dans le cadre du plan de résorption de l'emploi précaire. La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, dite « loi Sapin », relative à la résorption de l'emploi précaire prévoyait trois modalités : des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération, l'ouverture de concours réservés et d'examens professionnels pendant une durée maximum de cinq ans.

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

- **Affaires étrangères et européennes** : Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides (OFPRA).

- **Agriculture et Pêche** : Office National des Forêts (ONF), Office Interprofessionnel des Céréales (ONIC).

- **Défense** : Anciens combattants, Institut National des Invalides (INI), Office National des Anciens Combattants et victimes de guerre (ONAC).

- **Ministères économique et financier** : Caisse des Dépôts et Consignations (CDC).

- **Ministères sociaux** : Instituts Nationaux des Jeunes Sourds (INJS), Instituts Nationaux des Jeunes Aveugles (INJA)

- **Écologie, développement durable, transports et logement** : Institut géographique national (IGN), Météo-France

- **Établissements publics scientifiques et techniques** : Institut national de la recherche agronomique (INRA), Institut national de la recherche en informatique et en automatique (INRIA), Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (INED), Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA).

Les concours communs/interministériels sont organisés par plusieurs ministères ; les candidats passent une seule série d'épreuves.

Les concours déconcentrés : ces concours d'accès à la fonction publique de l'État sont destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

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'Etat* est étendue à partir de cette édition à la fonction publique territoriale. Les informations sont transmises par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), pour les concours de catégorie A+ dont il est l'organisateur depuis 2010 (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques et ingénieurs en chef), et par la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) pour tous les autres concours (données centralisées par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion).

Les fiches thématiques qui suivent présentent également les résultats 2011 des concours de la Ville de Paris, et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) qui organisent leurs propres concours.

- **Les concours internes** sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics ayant accompli une certaine durée de services dans l'administration.
- **Les examens professionnels** permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'accès à un grade supérieur à celui du corps auquel ils appartiennent ou l'accès à un corps supérieur.

Figure 4.1-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'Etat : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1998 à 2011

Années	Postes offerts	Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	
1998	19 459	nc	nc	17 313	nc	nc	17 626	6,4
1999	19 084	nc	nc	17 778	nc	nc	18 037	6,4
2000	21 224	nc	nc	19 785	nc	nc	20 411	6,1
2001	22 903	nc	nc	19 527	nc	nc	20 346	7,0
2002	23 116	7199	14013	21 212	7469	14965	22 434	6,0
2003	18 927	6383	10789	17 172	6571	11451	18 022	7,2
2004	16 391	5 587	9 427	15 014	5 856	9 740	15 596	7,8
2005	14 960	5 404	8 236	13 640	5 526	8 454	13 980	8,5
2006	14 164	5 319	7 732	13 051	5 382	7 935	13 317	9,1
2007	13 104	5 312	7 432	12 744	5 480	7 874	13 354	8,9
2008 (résultats globaux estimés) (1)	12 827	nc	nc	nc	nc	nc	12 474	nc
2008 (résultats partiels) (1)	12 670	5 240	6 673	11 913	5 330	6 987	12 317	8,9
2009 (résultats globaux estimés) (1)	10 322	nc	nc	nc	nc	nc	10 536	nc
2009 (résultats partiels) (1)	10 268	3 855	5 935	9 790	4 209	6 273	10 482	9,7
2010	9 294	3 703	5 237	8 940	3 967	5 496	9 463	11,5
2011 (résultats globaux estimés) (1)	9 495	nc	nc	9 039	nc	nc	9 279	nc
2011 (résultats partiels) (1)	9 400	3 971	4 973	8 944	4 037	5 147	9 184	11,6

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

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), et en 2011 (Ministère de l'Intérieur). Les résultats partiels portent en 2008 sur 544 résultats de concours (internes et examens professionnels) sur un total de 562 organisés, en 2009 sur 500 concours pour 507 organisés, et en 2011 sur 534 concours pour 540 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

nc : non connu.

Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'Etat : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1998 à 2011

Années	Postes offerts	Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	
1998	3 023	nc	nc	2 605	nc	nc	2 695	7,5
1999	2 666	nc	nc	2 223	1 396	920	2 316	7,4
2000	3 161	1 019	1 125	2 144	1 050	1 176	2 226	7,3
2001	3 905	1 755	1 450	3 205	1 849	1 448	3 297	5,9
2002	3 645	1 752	1 211	2 963	1 692	1 219	2 911	7,0
2003	3 349	1 719	1 139	2 858	1 718	1 142	2 860	6,5
2004	3 746	1 745	1 480	3 225	1 603	1 438	3 041	6,0
2005	4 317	1 828	1 843	3 671	1 762	1 810	3 572	7,0
2006	3 251	1 201	1 630	2 831	1 209	1 635	2 844	7,9
2007	4 591	1 809	2 356	4 165	1 803	2 378	4 181	6,5
2008 (résultats globaux estimés) (1)	6 044	nc	nc	nc	nc	nc	5 701	nc
2008 (résultats partiels) (1)	5 795	2 308	3 106	5 414	2 331	3 121	5 452	5,3
2009 (résultats globaux estimés) (1)	5 257	nc	nc	nc	nc	nc	4 886	nc
2009 (résultats partiels) (1)	4 935	1 970	2 534	4 504	2 011	2 553	4 564	6,1
2010	4 411	1 962	2 391	4 353	1 926	2 409	4 335	6,3
2011 (résultats globaux estimés) (1)	4 966	nc	nc	4 845	nc	nc	4 988	nc
2011 (résultats partiels) (1)	4 891	2 175	2 595	4 770	2 246	2 667	4 913	6,6

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

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), et en 2011 (Ministère de l'Intérieur). Les résultats partiels portent en 2008 sur 544 résultats de concours (internes et examens professionnels) sur un total de 562 organisés, en 2009 sur 500 concours pour 507 organisés, et en 2011 sur 534 concours pour 540 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

nc : non connu.

Figure 4.1-3 : Titularisation avec et sans concours dans le cadre de la loi de résorption de l'emploi précaire n° 2001-2 du 3 janvier 2001 dans la fonction publique de l'Etat : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2006

Années	Postes offerts	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
2001	2 990	5 603	5 373	3,1
2002	12 302	12 404	12 652	1,8
2003	6 974	7 081	7 538	2,3
2004	5 392	4 781	4 996	3,2
2005	2 476	2 458	2 469	3,0
2006	56	121	120	4,6
Bilan 2001 à 2006	30 190	32 448	33 148	

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

Définition : titularisation : plan de résorption de l'emploi précaire loi 2001-2 du 3 janvier 2001, mis en œuvre pour une durée déterminée, à partir de janvier 2001 et qui a pris fin en janvier 2006.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Figure 4.1-4 : Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique de l'Etat en 2011

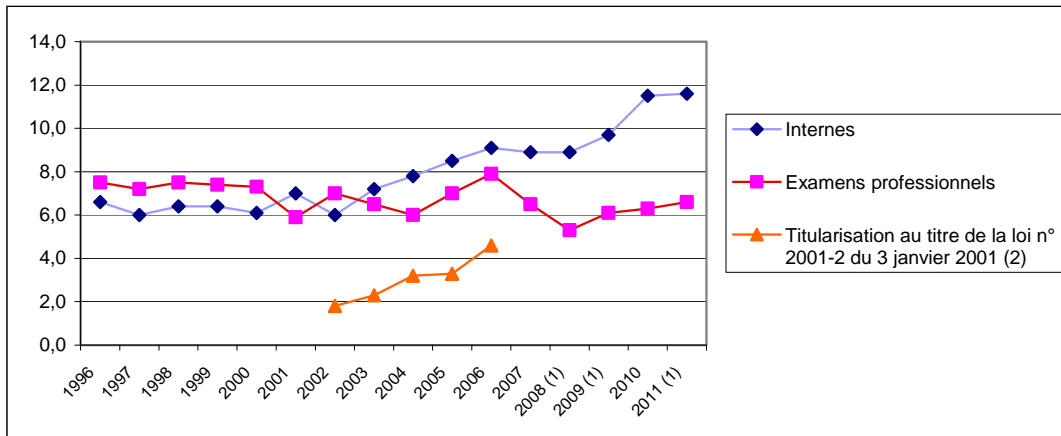
	Résultats globaux estimés			Résultats partiels										Taux de sélectivité	Part des recrutements (en %)				
	Postes estimés (3)	Recrutés estimés (3)	Part de recrutement résultats estimés (en %) (3)	Postes	Présents			Admissibles			Admis					Recrutés			
					H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
Concours internes et examens professionnels																			
Concours internes	A	6 060	5 770		6 060	27 111	33 172	60 283	6 098	7 510	13 608	2 823	2 996	5 819	2 805	2 965	5 770	10,4	
	B	2645	2616		2 550	12 416	21 403	33 819	2 656	4 150	6 806	959	1 395	2 354	1 030	1 491	2 521	14,4	
	C	790	893		790	2 304	7 488	9 792	603	1 795	2 398	189	582	771	202	691	893	12,7	
Total concours internes		9 495	9 279	65,0	9 400	41 831	62 063	103 894	9 357	13 455	22 812	3 971	4 973	8 944	4 037	5 147	9 184	11,6	65,1
Examens professionnels changement de corps	A	251	254		248	2 244	2 116	4 360	275	191	466	111	114	225	127	124	251	19,4	
	B	775	808		703	1 756	2 319	4 075	161	522	683	337	355	692	351	385	736	5,9	
Total		1 026	1 062	7,4	951	4 000	4 435	8 435	436	713	1 149	448	469	917	478	509	987	9,2	7,0
Examens professionnels changement de grade	A	1 045	1 041		1 045	2 966	2 236	5 202	327	310	637	521	520	1 041	521	520	1 041	5,0	
	B	2 722	2 679		2 722	6 094	9 173	15 267	966	2 246	3 212	1 109	1 530	2 639	1 126	1 553	2 679	5,8	
	C	173	206		173	1 807	893	2 700	297	143	440	97	76	173	121	85	206	15,6	
Total examens professionnels		3 940	3 926	27,5	3 940	10 867	12 302	23 169	1 590	2 699	4 289	1 727	2 126	3 853	1 768	2 158	3 926	6,0	27,8
Total concours internes et examens professionnels		14 461	14 267	100,0	14 291	56 698	78 800	135 498	11 383	16 867	28 250	6 146	7 568	13 714	6 283	7 814	14 097	9,9	100,0

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

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), et en 2011 (Ministère de l'Intérieur). Les résultats partiels portent en 2008 sur 544 résultats de concours (internes et examens professionnels) sur un total de 562 organisés, en 2009 sur 500 concours pour 507 organisés, et en 2011 sur 534 pour 540 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 4.1-5 : Taux de sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'Etat de 1996 à 2011



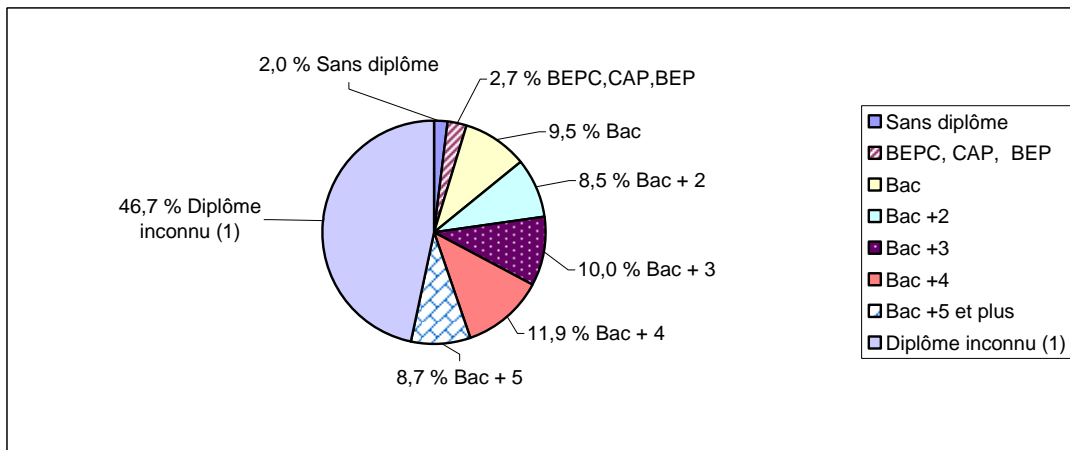
Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'Etat, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Champ partiel : 534 concours pour lesquels les ministères ont répondu sur 540 organisés en 2011 ; 500 concours sur 507 organisés en 2009 et 544 concours sur 562 organisés en 2008.

(2) Le plan de titularisation (résorption de l'emploi précaire) a pris fin en janvier 2006.

Figure 4.1-6 : Niveau de diplôme des candidats recrutés dans la fonction publique de l'Etat en 2011 (en %)



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

(1) 36,1% pour la catégorie A, 52,4% pour la catégorie B et 84,0% pour la catégorie C.

Figure 4.1-7 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'Etat par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2011

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Ensemble	
	Total	Dont enseignement (1)	Total	Dont enseignement (1)	Total	Total général	Dont enseignement (1)
Postes offerts (résultats estimés) (2)	7 356	2 159	6 142	0	963	14 461	2 159
Postes offerts (résultats partiels) (2)	7 353	2 159	5 975	0	963	14 291	2 159
Total recrutés (résultats estimés) (2)	7 065	1 997	6 103	0	1 099	14 267	1 997
Total recrutés (résultats partiels)(2)	7 062	1 997	5 936	0	1 099	14 097	1 997
Hommes	3 453	818	2 507	0	323	6 283	818
Femmes	3 609	1 179	3 429	0	776	7 814	1 179
Taux de sélectivité	9,9	10,7	9,4	0,0	13,2	9,9	10,7
Dont Concours interne							
Postes offerts (résultats estimés) (2)	6 060	2159	2 645	0	790	9 495	2159
Postes offerts (résultats partiels) (2)	6 060	2159	2 550	0	790	9 400	2159
Total recrutés (résultats estimés) (2)	5 770	1997	2 616	0	893	9 279	1997
Total recrutés (résultats partiels)(2)	5 770	1997	2 521	0	893	9 184	1997
Hommes	2 805	818	1 030	0	202	4 037	818
Femmes	2 965	1 179	1 491	0	691	5 147	1 179
Taux de sélectivité	10,4	10,7	14,4	0,0	12,7	11,6	10,7
Dont Examen professionnel							
Postes offerts (résultats estimés) (2)	1 296	0	3 497	0	173	4 966	0
Postes offerts (résultats partiels) (2)	1 293	0	3 425	0	173	4 891	0
Total recrutés (résultats estimés) (2)	1 295	0	3 487	0	206	4 988	0
Total recrutés (résultats partiels)(2)	1 292	0	3 415	0	206	4 913	0
Hommes	648	0	1 477	0	121	2 246	0
Femmes	644	0	1 938	0	85	2 667	0
Taux de sélectivité	7,6	0,0	5,8	0,0	15,6	6,6	0,0
<i>Examen professionnel (avec changement de corps) - loi 84-16 art. 26</i>							
Postes offerts (résultats estimés) (2)	251	0	775	0	0	1 026	0
Postes offerts (résultats partiels) (2)	248	0	703	0	0	951	0
Total recrutés (résultats estimés) (2)	254	0	808	0	0	1 062	0
Total recrutés (résultats partiels)(2)	251	0	736	0	0	987	0
Hommes	127		351	0	0	478	0
Femmes	124	0	385	0	0	509	0
Taux de sélectivité	19,4	0,0	5,9	0,0	0,0	9,2	0,0
<i>Examen professionnel (avec changement de grade) - loi 84-16 art. 58</i>							
Postes offerts	1045	0	2 722	0	173	3 940	0
Total recrutés	1041	0	2 679	0	206	3 926	0
Hommes	521	0	1 126	0	121	1 768	0
Femmes	520	0	1 553	0	85	2 158	0
Taux de sélectivité	5,0	0,0	5,8	0,0	15,6	6,0	0,0

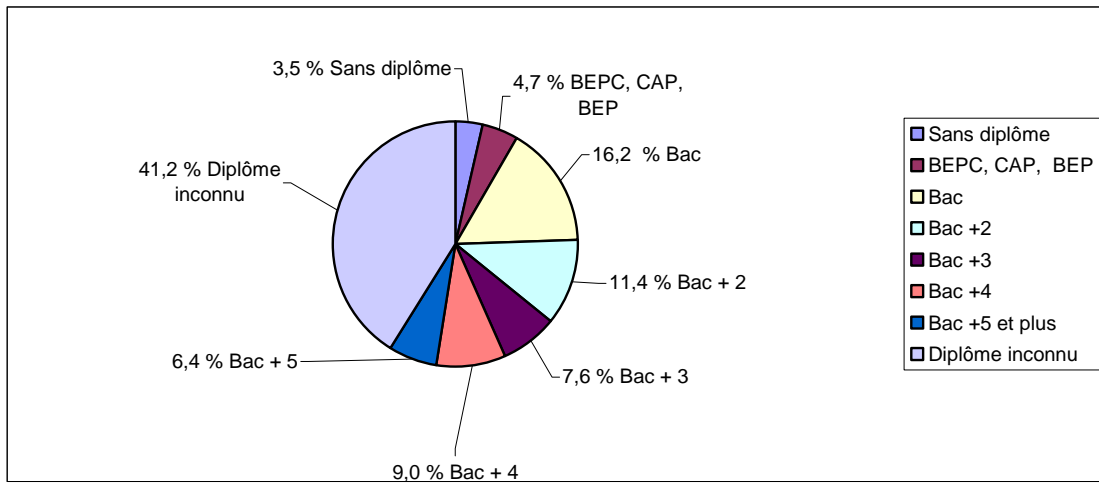
Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) Le ministère de l'intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2011. Les résultats partiels portent sur 534 pour 540 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 4.1-8 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'Etat hors Éducation nationale en 2011 (en %)



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

Figure 4.1-9 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'Etat dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2011

Catégorie	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A																	
Ingénieur d'études et de fabrication du ministère de la Défense	800	2606	245	2851	2561	226	2787	-	-	(3)	646	154	800	646	154	800	3,5
Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	744	8 810	11 034	19 844	4 425	5 375	9 800	781	898	1 679	342	399	741	335	396	731	13,2
Personnel de direction de 2ème classe établissement d'enseignement Éducation nationale	700	2 141	2 092	4 233	1 970	1 959	3 929	593	749	1 342	304	396	700	295	383	678	5,6
Professeur certifié de classe normale	614	3 456	7 228	10 684	2 013	4 170	6 183	479	909	1 388	196	417	613	185	401	586	10,1
Professeur de lycée professionnel classe normale	326	2 621	3 671	6 292	1 376	1 725	3 101	319	379	698	141	182	323	131	169	300	9,6
Attaché principal d'administration centrale (APAENES)	288	555	723	1 278	421	514	935	-	-	(3)	134	154	288	134	154	288	3,2
Attaché, élève d'Institut régional d'administration	260	1772	3233	5005	1 308	2 396	3704	200	444	644	80	180	260	80	180	260	14,2
Inspecteur des impôts	221	1393	1409	2802	1 162	1 161	2323	182	240	422	104	117	221	105	111	216	10,5
Attaché principal 2ème classe administration scolaire et universitaire	219	753	764	1 517	685	682	1 367	216	219	435	97	122	219	97	122	219	6,2
Assistant Ingénieur	233	1717	3365	5082	1 641	3 306	4947	850	1069	1919	92	115	207	92	115	207	23,9
Catégorie B																	
Contrôleur 2ème classe des impôts	378	1 491	2 399	3 890	1 178	1 910	3 088	285	530	815	130	248	378	120	242	362	8,2
Secrétaire administratif classe supérieure	318	483	2 703	3 186	358	2 034	2 392	123	696	819	51	266	317	51	266	317	7,5
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	312	929	885	1 814	767	781	1 548	47	190	237	157	155	312	157	155	312	5,0
Technicien supérieur principal de l'Équipement	311	703	196	899	620	179	799	-	-	(3)	222	89	311	222	89	311	2,6
Technicien de recherche et de formation classe normale Éducation nationale	311	779	2 544	3 323	650	2 482	3 132	331	811	1 142	114	192	306	114	192	306	10,2
Secrétaire classe normale administration scolaire et universitaire	277	1 337	8 927	10 264	813	5 772	6 585	101	819	920	27	250	277	43	319	362	23,8
Contrôleur du Trésor de 2ème classe	270	1161	1475	2636	828	1012	1840	204	313	517	115	155	270	113	151	264	6,8
Technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle Éducation nationale	266	767	649	1 416	612	450	1 062	-	-	(3)	156	110	266	156	110	266	4,0
Gardien de la paix	225	4 696	1 981	6 677	4 099	1 708	5 807	796	349	1 145	196	29	225	196	29	225	25,8
Greffier des services judiciaires	311	230	1327	1 557	166	790	956	42	301	343	28	185	213	28	185	213	4,5
Catégorie C																	
Adjoint administratif 1ère classe	297	906	6 235	7 141	519	3 980	4 499	86	748	834	30	266	296	42	380	422	15,2

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

Figure 4.2-1 : Recrutements déconcentrés (1) par voie interne (3) dans la fonction publique de l'Etat en 2011

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours internes dont :	2 686	11 358	21 596	32 954	906	1 624	2 530	1 008	1 834	2 842	13,0
Éducation nationale	1 275	2 252	13 782	16 034	230	931	1 161	263	1 127	1 390	13,8
Ministères économique et financier	1 174	5 317	5 241	10 558	496	636	1 132	565	650	1 215	9,3
Intérieur, Outre-mer et Collectivités locales	228	3 766	2 544	6 310	177	51	228	177	51	228	27,7
Justice	2	4	14	18	0	2	2	0	2	2	9,0
Santé et Sports	4	6	8	14	2	2	4	2	2	4	3,5
Travail	2	3	7	10	0	2	2	0	2	2	5,0
DGAC	1	10	0	10	1	0	1	1	0	1	10,0
Examens professionnels dont :	593	760	2 589	3 349	97	425	522	97	425	522	6,4
Éducation nationale	511	391	2 254	2 645	66	374	440	66	374	440	6,0
Ministères économique et financier	21	271	155	426	9	12	21	9	12	21	20,3
Justice	61	98	180	278	22	39	61	22	39	61	4,6
Total déconcentrés résultats partiels (2) (3)	3 279	12 118	24 185	36 303	1 003	2 049	3 052	1 105	2 259	3 364	11,9
Total recrutements internes (résultats partiels) (2)(3)	14 291	56 698	78 800	135 498	6 146	7 568	13 714	6 283	7 814	14 097	9,9
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	22,9	21,4	30,7	26,8	16,3	27,1	22,3	17,6	28,9	23,9	
Total déconcentrés résultats globaux estimés (2)	3 428	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	3 513	nc
Total recrutements internes (résultats globaux estimés) (2)(3)	14 461	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	14 267	nc
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	23,7	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	24,6	nc

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

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'Etat).

(2) Le ministère de l'Intérieur, Outre-mer et Collectivité territoriales n'a pas pu fournir les résultats des concours déconcentrés en préfecture et SGAP pour l'année 2011. Ces recrutements représentent 77 postes ouverts aux concours internes et 72 postes ouverts aux examens professionnels. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Ensemble des recrutements internes et examens professionnels.

nc : non connu.

Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés (1) internes (2) par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2011

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours interne	310	365	675	565	902	1 467	133	567	700	2 842
Examen professionnel	9	11	20	80	414	494	8	0	8	522
Total déconcentrés résultats partiels (3)	319	376	695	645	1 316	1 961	141	567	708	3 364
Total recrutements internes (2) (résultats partiels) (3)	3 453	3 609	7 062	2 507	3 429	5 936	323	776	1 099	14 097
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats partiels) (en %)	9,2	10,4	9,8	25,7	38,4	33,0	43,7	73,1	64,4	23,9
Total déconcentrés résultats globaux estimés (3)	319	376	695	nc	nc	2 110	141	567	708	3 513
Total recrutements internes (2) (résultats globaux estimés) (3)	nc	nc	7 065	nc	nc	6 103	323	776	1 099	14 267
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	nc	nc	9,8	nc	nc	34,6	43,7	73,1	64,4	24,6

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

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'Etat).

(2) Ensemble des recrutements internes et examens professionnels.

(3) le ministère de l'Intérieur, Outre-mer et Collectivité territoriales n'a pas pu fournir les résultats des concours déconcentrés en préfecture et SGAP pour l'année 2011. Ces recrutements représentent 149 postes ouverts en catégorie B aux recrutements internes et examens professionnels. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

nc : non connu.

Figure 4.3-1 Recrutements par voie interne dans la fonction publique territoriale

	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis	
Fonction publique territoriale hors Ville de Paris		40 252	79 554	20 319	
Concours interne	A+	62	594	57	
	A	1 538	15 018	1 360	
	B	2 434	18 010	2 475	
	C	2 741	16 899	2 577	
Examen professionnel	A	4 745	4 034	1 320	
	B	11 563	9 453	3 571	
	C	17 169	15 546	8 959	
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		646	2483⁽¹⁾	487	
Concours interne	A	39	406	31	
	B	80	1227	78	
	C	74	619	62	
Examen professionnel (Ville de Paris)	A	29	nd	29	
	B	141	nd	141	
	C	0	0	0	
Examen professionnel (CASVP)	B	23	73	22	
	C	260	158	124	
	s/total	A+	62	594	57
		A	6 351	19 458⁽¹⁾	2 740
		B	14 241	28 763⁽¹⁾	6 287
		C	20 244	33 222⁽¹⁾	11 722
Total fonction publique territoriale		40 898	82 037⁽¹⁾	20 806	

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

nd : non disponible.

(1) hors examen professionnel de la ville de Paris : chiffres non disponibles.

Figure 4.3-2 : Recrutements par concours interne dans la fonction publique territoriale (1) et par cadre d'emploi en 2011

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			% femme
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A+(2)														
Administrateur territorial	29	240	148	388	134	74	208	-	-	(2)	15	14	29	48,3
Conservateur du patrimoine	7	39	83	122	25	52	77	-	-	(2)	1	5	6	83,3
Ingénieur en chef territorial	20	194	106	300	134	83	217	-	-	(2)	5	11	16	68,8
Conservateur des bibliothèques	6	53	99	152	30	62	92	-	-	(2)	1	5	6	83,3
Total catégorie A+	62	526	436	962	323	271	594	-	-	(2)	22	35	57	61,4
Catégorie A+(2)														
Attaché territorial	918	nc	nc	17 238	nc	nc	12 364	nc	nc	1 830	nc	nc	925	nc
Bibliothécaire	63	nc	nc	1 080	nc	nc	816	nc	nc	145	nc	nc	60	nc
Conseiller socio éducatif	247	nc	nc	1 549	nc	nc	1 283	nc	nc	722	nc	nc	247	nc
Ingénieur	310	nc	nc	974	nc	nc	555	nc	nc	165	nc	nc	128	nc
Total catégorie A	1 538	nc	nc	20 841	nc	nc	15 018	nc	nc	2 862	nc	nc	1 360	nc
Catégorie B														
Animateur territorial	205	nc	nc	1 439	nc	nc	1 026	nc	nc	332	nc	nc	222	nc
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2è cl	251	nc	nc	3 219	nc	nc	2 570	nc	nc	543	nc	nc	253	nc
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	274	nc	nc	1 102	nc	nc	821	nc	nc	490	nc	nc	270	nc
Chef de service de police municipale	70	nc	nc	942	nc	nc	486	nc	nc	85	nc	nc	67	nc
Rédacteur	1 634	nc	nc	19 517	nc	nc	13 107	nc	nc	2 753	nc	nc	1 663	nc
Total catégorie B	2 434	nc	nc	26 219	nc	nc	18 010	nc	nc	4 203	nc	nc	2 475	nc
Catégorie C														
Adjoint administratif 1ère classe	34	nc	nc	234	nc	nc	188	nc	nc	67	nc	nc	37	nc
Adjoint d'animation 1ère classe	391	nc	nc	1 895	nc	nc	1 540	nc	nc	645	nc	nc	351	nc
Adjoint du patrimoine 1ère classe	128	nc	nc	285	nc	nc	252	nc	nc	129	nc	nc	91	nc
Adjoint technique 1ère classe	26	nc	nc	440	nc	nc	368	nc	nc	55	nc	nc	30	nc
Adjoint technique principal 2ème classe des établissements d'enseignement	154	nc	nc	1 048	nc	nc	921	nc	nc	278	nc	nc	155	nc
Agent de maîtrise	1 431	nc	nc	9 376	nc	nc	7 673	nc	nc	2 171	nc	nc	1 263	nc
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	577	nc	nc	7 024	nc	nc	5 957	-	-	(2)	nc	nc	650	nc
Total catégorie C	2 741	nc	nc	0	nc	nc	20 302	nc	nc	3 345	nc	nc	2 577	nc
Total	6 775	nc	nc	48 022	nc	nc	53 924	nc	nc	10 410	nc	nc	6 469	nc

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

nc : non communiqué.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.
 (2) Concours sans épreuve d'admissibilité.

Figure 4.3-3 Examen professionnel dans la fonction publique territoriale (1) par cadre d'emploi en 2011

Catégorie A	Postes offerts	Présents	Admissibles	Admis
Attaché (intégration des secrétaires de mairie)	55	37	(2)	14
Attaché principal	2 983	2 609	1 228	874
Conseiller principal des activités physiques et sportives	102	70	(2)	49
Ingénieur 1er alinéa	1 430	1 180	469	309
Ingénieur 2ème alinéa	108	77	(2)	49
Puéricultrice cadre supérieur de santé	67	61	(2)	25
Total catégorie A	4 745	4 034	1 697	1 320
Catégorie B				
Animateur chef	518	445	(2)	216
Assistant de conservation hors classe	36	29	(2)	10
Chef de service de police municipale classe normale	1 100	831	831	280
Educateur chef de jeunes enfants	169	162	159	88
Educateur des activités physiques et sportives hors classe	591	495	(2)	277
Rédacteur	5 104	4 044	2 957	1 030
Rédacteur chef	3 986	3 391	2 688	1 614
Technicien chef	59	56	(2)	56
Total catégorie B	11 563	9 453	6 635	3 571
Catégorie C				
Adjoint administratif 1ère classe	9 651	8 759	7 683	5 292
Adjoint d'animation 1ère classe	182	156	154	141
Adjoint du patrimoine 1ère classe	186	169	(2)	132
Adjoint technique 1ère classe	2 431	2 188	(2)	1 488
Agent de maîtrise	4 578	4 141	1 999	1 807
Agent social de 1ère classe	141	133	(2)	99
Total catégorie C	17 169	15 546	9 836	8 959
Total	33 477	29 033	18 168	13 850

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de paris (CASVP), la Direction de l'Action Sociale de l'Enfance et de la Santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

(2) Concours sans épreuve d'admissibilité.

Figure 4.3-4 : Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2011

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis			
				Hommes	Femmes	Total	% femme
Total catégorie A	39	882	406	nc	nc	31	nc
Catégorie A - Ville de Paris	36	868	395	5	23	28	82,1
Attaché d'administration parisienne	10	687	292	4	6	10	60,0
Puericultrice cadre de santé	18	18	11	0	9	9	100,0
Autres concours (1)	8	163	92	1	8	9	88,9
Catégorie A - CASVP	3	14	11	nc	nc	3	nc
Total catégorie B	80	2 633	1 227	nc	nc	78	nc
Catégorie B - Ville de Paris	72	2 279	985	41	29	70	41,4
Agent de maîtrise en bâtiment	6	134	75	7	0	7	0,0
Agent de maîtrise en équipement sportif	5	119	59	3	1	4	25,0
Assistant des bibliothèques	8	276	118	1	7	8	87,5
Educateur activités physiques et sportives spécialité natation	8	63	34	8	0	8	0,0
Secrétaire administratif administration générale	30	1 229	486	11	17	28	60,7
Technicien supérieur	6	51	22	4	2	6	33,3
Autres concours (1)	9	407	191	7	2	9	22,2
Catégorie B - CASVP	8	354	242	nc	nc	8	nc
Total catégorie C	74	976	619	nc	nc	62	nc
Catégorie C - Ville de Paris	54	757	475	27	15	42	35,7
Adjoint d'animation 1ère classe activités périscolaires	15	356	239	4	10	14	71,4
Jardinier Adjoint technique principal	20	96	71	13	3	16	18,8
Bûcheron élagueur Adjoint technique principal	9	8	5	2	0	2	0,0
Inspecteur de sécurité	5	212	106	3	2	5	40,0
Electrotechnicien Adjoint technique principal	5	85	54	5	0	5	0,0
Catégorie C - CASVP	20	219	144	nc	nc	20	nc
Adjoint administratif 1ère classe administration générale (CASVP)	10	170	103	nc	nc	10	nc
Autres concours (1)	10	49	41	0	0	10	nc
Total	193	4 491	2 252	nc	nc	171	nc

Source : Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris et Centre d'Action Sociale de la ville de Paris.

nc : non connu.

(1) Concours offrant moins de 5 postes

Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris en 2011

	Postes offerts	Inscrits				Présents	Admis			
		Hommes	Femmes	Total inscrits	% femme		Hommes	Femmes	Total admis	% femme
Examen professionnel Ville de Paris	170	357	436	793	55,0	nc	69	101	170	59,4
Catégorie A	29	58	55	113	48,7	nc	15	14	29	48,3
Attaché d'administrations parisiennes principal	29	58	55	113	48,7	nc	15	14	29	48,3
Catégorie B	141	299	381	680	56,0	nc	54	87	141	61,7
Secrétaire administratif spécialité administration générale de classe exceptionnelle	50	118	164	282	58,2	nc	15	35	50	70,0
Secrétaire administratif spécialité action éducative de classe de classe exceptionnelle	5	10	26	36	72,2	nc	1	4	5	80,0
Secrétaire médicale et sociale de classe exceptionnelle	22	7	80	87	92,0	nc	3	19	22	86,4
Assistant des bibliothèques de classe exceptionnelle	24	27	66	93	71,0	nc	5	19	24	79,2
Technicien supérieur principal	22	32	10	42	23,8	nc	17	5	22	22,7
Educateur des activités physiques et sportives hors classe	7	65	14	79	17,7	nc	7	0	7	0,0
Autres concours (1)	11	40	21	61	34,4	0	6	5	11	45,5
Examen professionnel du CASVP	283	nc	nc	256	nc	231	nc	nc	146	nc
Secrétaire administratif classe exceptionnelle (CASVP)	17	nc	nc	77	nc	57	nc	nc	17	nc
Secrétaire médicale et sociale de classe exceptionnelle (CASVP)	6	nc	nc	21	nc	16	nc	nc	5	nc
Agent social 1ère classe (CASVP)	260	nc	nc	158	nc	158	nc	nc	124	nc
Total	453	nc	nc	1 049	nc	nc	nc	nc	316	nc

Source : Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris et Centre d'Action Sociale de la ville de Paris.

nc : non connu.

(1) Concours offrant moins de 5 postes

Figure 4.4-1 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité aux concours internes des Instituts régionaux d'administration (Ira) de 2001 à 2012

Années	Concours	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Liste complémentaire			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
2001	Interne	nd	nd	1 574	nd	nd	895	nd	nd	300	nd	nd	198	nd	nd	12	4,5
	Analyste interne	nd	nd	75	nd	nd	38	nd	nd	22	nd	nd	17	nd	nd	2	2,2
	Total	nd	nd	1 649	nd	nd	933	nd	nd	322	nd	nd	215	nd	nd	14	4,3
2002	Interne	nd	nd	1 842	nd	nd	887	nd	nd	339	nd	nd	215	nd	nd	39	4,1
	Analyste interne	nd	nd	86	nd	nd	54	nd	nd	25	nd	nd	17	nd	nd	0	3,2
	Total	nd	nd	1 928	nd	nd	941	nd	nd	364	nd	nd	232	nd	nd	39	4,1
2003	Interne	nd	nd	1 844	nd	nd	850	nd	nd	304	nd	nd	205	nd	nd	34	4,1
	Analyste interne	nd	nd	64	nd	nd	21	nd	nd	13	nd	nd	9	nd	nd	0	2,3
	Total	nd	nd	1 908	nd	nd	871	nd	nd	317	nd	nd	214	nd	nd	34	4,1
2004	Interne	nd	nd	1 869	nd	nd	1 022	nd	nd	349	nd	nd	210	nd	nd	32	4,9
	Analyste interne	nd	nd	98	nd	nd	33	nd	nd	18	nd	nd	7	nd	nd	5	4,7
	Total	nd	nd	1 967	nd	nd	1 055	nd	nd	367	nd	nd	217	nd	nd	37	4,9
2005	Interne	nd	nd	2 244	nd	nd	1 230	nd	nd	435	nd	nd	245	nd	nd	58	5,0
	Analyste interne	nd	nd	101	nd	nd	30	nd	nd	12	nd	nd	5	nd	nd	0	6,0
	Total	nd	nd	2 345	nd	nd	1 260	nd	nd	447	nd	nd	250	nd	nd	58	5,0
2006	Interne	nd	nd	2 627	nd	nd	1 403	nd	nd	442	nd	nd	255	nd	nd	36	5,5
	Analyste interne	nd	nd	113	nd	nd	40	nd	nd	17	nd	nd	7	nd	nd	4	5,7
	Total	nd	nd	2 740	nd	nd	1 443	nd	nd	459	nd	nd	262	nd	nd	40	5,5
2007	Interne	nd	nd	2 331	nd	nd	1 379	nd	nd	601	nd	nd	298	nd	nd	56	4,6
	Analyste interne	nd	nd	73	nd	nd	37	nd	nd	18	nd	nd	7	nd	nd	3	5,3
	Total	nd	nd	2 404	nd	nd	1 416	nd	nd	619	nd	nd	305	nd	nd	59	4,6
2008	Interne	nd	nd	3 883	nd	nd	3 108	nd	nd	626	nd	nd	250	nd	nd	100	12,4
	Analyste interne	nd	nd	63	nd	nd	30	nd	nd	12	nd	nd	6	nd	nd	2	5,0
	Total	nd	nd	3 946	nd	nd	3 138	nd	nd	638	nd	nd	256	nd	nd	102	12,3
2009	Interne	nd	nd	4 792	nd	nd	3 684	nd	nd	584	nd	nd	265	nd	nd	65	13,9
	Analyste interne (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	nd	nd	4 792	nd	nd	3 684	nd	nd	584	nd	nd	265	nd	nd	65	13,9
2010	Interne	1 782	3 218	5 000	1 341	2 421	3 762	nd	nd	683	76	187	263	24	35	59	14,3
2011	Interne	1 772	3 233	5 005	1 308	2 396	3 704	nd	nd	644	80	180	260	18	36	54	14,2
2012	Interne	1 690	3 097	4 787	1 183	2 152	3 335	216	424	640	71	189	260	20	33	53	12,8

Sources : Ira ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Le concours d'analyste a été supprimé en 2009.

nd : non disponible.

Figure 4.4-2 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours interne d'attachés territoriaux de 1997 à 2011 (1)

Années	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1997	508	4 680	3 204	450	7,1
1999	704	4 913	3 235	598	5,4
2000	759	5 362	3 753	726	5,2
2001	742	5 719	3 850	668	5,8
2002	797	6 333	4 050	772	5,2
2003	946	6 386	4 526	981	4,6
2004	998	7 455	5 105	912	5,6
2005	825	8 484	5 366	782	6,9
2006	833	9 160	5 939	846	7,0
2007	685	10 471	6 468	750	8,6
2008	689	10 426	6 515	840	7,8
2009	674	10 372	6 196	753	8,2
2010	916	19 829	15 008	1 100	13,6
2011	918	17 238	12 364	925	13,4

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.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) les chiffres pour 2012 n'ont pas été transmis.

Figure 4.4-3 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours interne d'attaché d'administration hospitalière de 2002 à 2012

	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
2002	102	734	648	102	6,4
2003	73	1 035	506	68	7,4
2004	61	533	446	60	7,4
2005 (1)	0	0	0	0	-
2006	60	757	575	60	9,6
2007 (2)	50	700	485	56	8,7
2008 (2)	37	888	562	43	13,1
2009	15	469	347	15	23,1
2010	22	361	276	22	12,5
2011(3)	25	304	209	25	8,4
2012	20	157	108	20	5,4

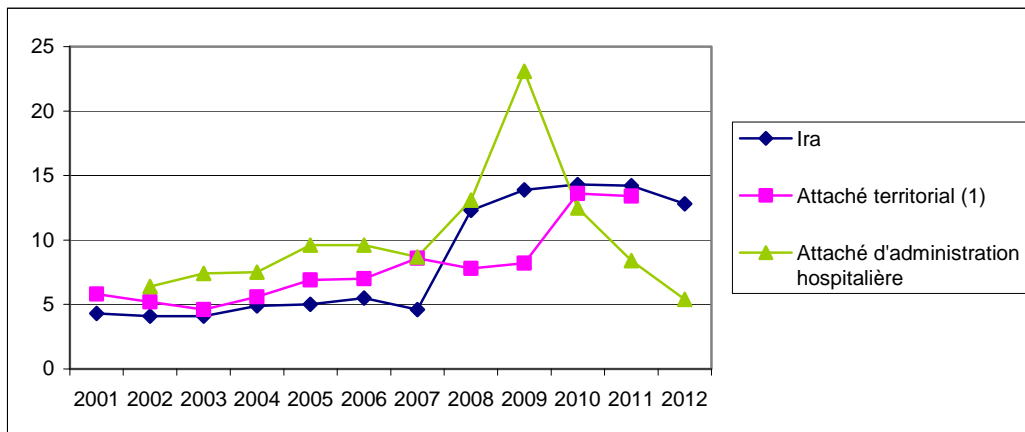
Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) En 2005, le concours n'a pas eu lieu.

(2) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts, car il tient compte de la liste complémentaire.

(3) A partir de la session 2011, les lauréats au concours suivent une formation d'un an à l'EHESP en qualité d'élève (modification du statut par le décret n° 2011-404 du 14 avril 2011).

Figure 4.4-4 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau attaché de 2001 à 2012

Sources : Ira ; CNFPT ; CNG. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis. (1) les chiffres FPT pour 2012 n'ont pas été transmis.

Figure 4.5-1 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration de 1998 à 2012

	Présents			Admis			Taux de sélectivité
	H	F	Total	H	F	Total	
1998	nd	nd	237	nd	nd	41	5,8
1999	nd	nd	253	nd	nd	44	5,8
2000	nd	nd	295	nd	nd	48	6,1
2001	nd	nd	303	nd	nd	44	6,9
2002	nd	nd	307	nd	nd	47	6,5
2003	nd	nd	334	nd	nd	41	8,1
2004	nd	nd	346	nd	nd	37	9,4
2005	nd	nd	372	nd	nd	36	10,3
2006	nd	nd	355	nd	nd	36	9,9
2007	nd	nd	332	nd	nd	31	10,7
2008	nd	nd	311	nd	nd	32	9,7
2009	nd	nd	311	nd	nd	32	9,7
2010	156	104	260	20	12	32	8,1
2011	178	89	267	21	11,0	32	8,3
2012	188	90	278	23	9,0	32	8,7

Source : Éna.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

nd : non disponible.

Figure 4.5-2 : Administrateur territorial : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales de 1998 à 2011

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
1998	20	nd	nd	453	nd	nd	269	nd	nd	20	13,5
1999	15	nd	nd	354	nd	nd	205	nd	nd	16	12,8
2000	20	nd	nd	365	nd	nd	220	nd	nd	20	11,0
2001	25	nd	nd	337	nd	nd	190	nd	nd	25	7,6
2002	25	nd	nd	388	nd	nd	236	nd	nd	25	9,4
2003	22	nd	nd	366	nd	nd	210	nd	nd	22	9,5
2004	27	nd	nd	536	nd	nd	236	nd	nd	27	8,7
2005	27	nd	nd	452	nd	nd	278	nd	nd	27	10,3
2006	27	nd	nd	494	nd	nd	259	nd	nd	27	9,6
2007	29	nd	nd	469	nd	nd	281	nd	nd	29	9,7
2008	31	nd	nd	516	nd	nd	265	nd	nd	31	8,5
2009	29	nd	nd	520	nd	nd	264	nd	nd	29	9,1
2010	29	nd	nd	511	nd	nd	282	nd	nd	29	9,7
2011	29	240	148	388	134	74	208	15	14	29	7,2

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.
nd : non disponible.

Figure 4.5-3 : Directeur d'hôpital : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité du concours interne de directeur d'hôpital de 1998 à 2012

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité	
1998		22	236	144	22	6,5
1999		25	222	129	25	5,2
2000		28	187	112	28	4,0
2001		28	188	112	28	4,0
2002		28	175	126	28	4,5
2003		32	190	127	30	4,2
2004		32	219	144	32	4,5
2005		32	228	128	32	4,0
2006		32	254	128	32	4,0
2007		29	225	127	29	4,4
2008		21	196	132	21	6,3
2009		18	185	126	16	7,9
2010		15	188	118	15	7,9
2011		14	180	114	14	8,1
2012		14	156	105	14	7,5

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

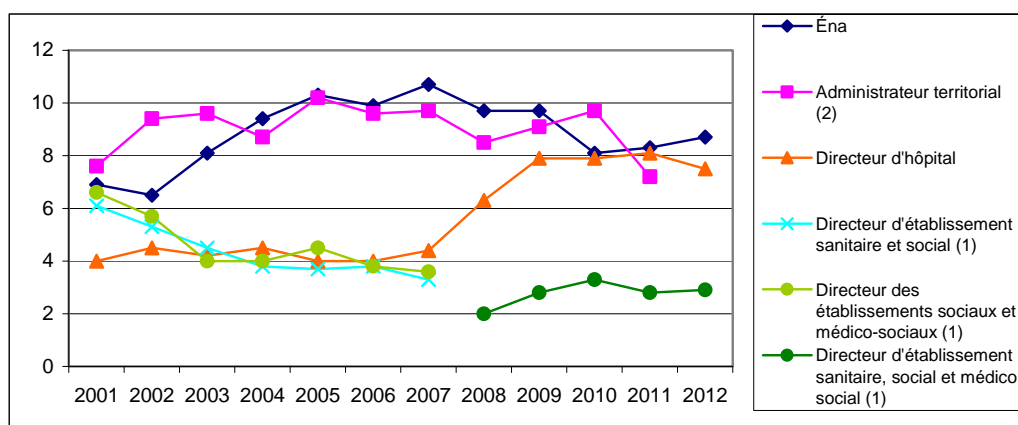
Figure 4.5-4 : Évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours interne de directeur d'établissement de 1998 à 2012

		Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
1998	Directeur d'établissement sanitaire et social	15	157	122	15	8,1
1999	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	158	122	20	6,1
2000	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	152	118	18	6,6
2001	Directeur d'établissement sanitaire et social	20	160	110	18	6,1
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	10	76	46	7	6,6
2002	Directeur d'établissement sanitaire et social	25	172	133	25	5,3
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	15	108	74	13	5,7
2003	Directeur d'établissement sanitaire et social	25	154	112	25	4,5
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	20	121	72	18	4,0
2004	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	185	128	34	3,8
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	25	141	101	25	4,0
2005	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	223	145	39	3,7
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	25	130	81	18	4,5
2006	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	264	189	50	3,8
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	25	169	94	25	3,8
2007	Directeur d'établissement sanitaire et social	50	214	159	48	3,3
	Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux	25	139	91	25	3,6
2008	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (1)	60	172	121	60	2,0
2009	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	45	169	125	45	2,8
2010	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	40	191	131	40	3,3
2011	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	40	162	111	40	2,8
2012	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	40	154	114	40	2,9

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

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.

Figure 4.5-5 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau administrateur de 2001 à 2012

Sources : Éna, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est : directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

(2) Les chiffres 2012 n'ont pas été transmis.

Thème 4 Parcours professionnels

Fiche 4.6 : Mobilités des agents de la fonction publique

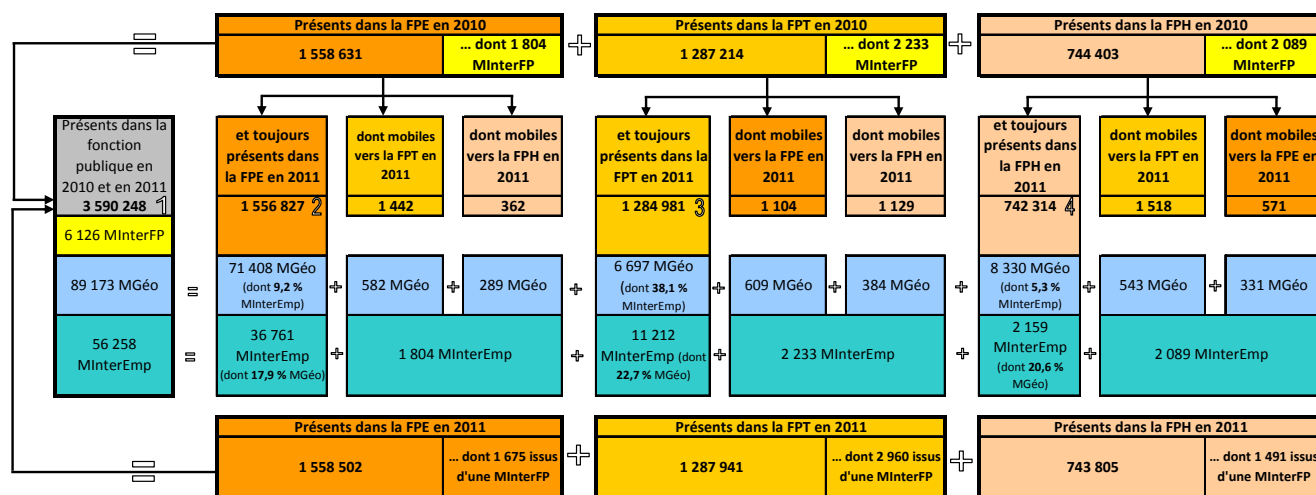
La mobilité des agents de la fonction publique a de multiples facettes. Trois d'entre elles sont abordées dans le cadre de la présente fiche thématique : mobilités inter-fonctions publiques (entre les trois versants de la fonction publique), inter-employeurs publics (entre grandes catégories d'employeurs publics, anciennement appelée mobilité structurelle), géographique (au sens du changement de département administratif de fonction). Ne sont évaluées ici, faute de sources d'informations, ni les mobilités fonctionnelles (changement de poste de travail ou/et de fonction), ni le changement d'établissement, ni le changement de lieu de travail.

Parmi l'ensemble des titulaires civils de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (3,6 millions d'agents), 0,2 % sont passés d'un versant de la fonction publique à un autre. Dans la FPE, 0,1 % des agents change de versant de la fonction publique contre 0,2 % des agents de la FPT et 0,3 % des agents de la FPH. Pour les agents en mobilité inter-fonctions publiques, la destination principale est la FPT : 48,3 % (y compris les derniers transferts de personnels dans le cadre de la décentralisation) contre 27,3 % pour la FPE et 24,3 % pour la FPH. La FPT a ainsi recruté 79,9 % des agents de la FPE en mobilité inter-fonctions publiques et 72,7 % des agents de la FPH dans la même situation. En ce qui concerne les agents de la FPT en mobilité inter-fonctions publiques, 49,4 % sont partis vers la FPE et 50,6 % vers la FPH.

Entre 2010 et 2011, 4,6 % des agents titulaires civils présents dans la FPE en 2010 et en 2011 ont changé de département administratif de fonction contre 0,5 % des agents de la FPT et 1,1 % des agents de la FPH. La mobilité géographique est nettement plus fréquente lorsque les agents changent de versant de la fonction publique. Parmi les présents en 2010 dans la FPE et dans un autre versant en 2011 (mobiles inter-fonctions publiques), 48,3 % ont changé de département de fonction (44,5 % et 41,8 % respectivement des mobiles inter-fonctions publiques en provenance de la FPT et de la FPH).

Par ailleurs, **la mobilité inter-employeurs publics (voir définitions et méthodes) chez les titulaires civils présents dans le même versant en 2010 et en 2011 a concerné 2,4 % des agents de la FPE, 0,9 % des agents de la FPT et 0,3 % des agents de la FPH.**

Schéma illustratif des différentes mobilités :



- 1 Champ utilisé pour l'analyse des mobilités au sein de l'ensemble de la fonction publique: les présents dans la fonction publique en 2010 et en 2011.
- 2 Champ utilisé pour l'analyse des mobilités au sein de la FPE: les seuls présents dans la FPE en 2010 et en 2011.
- 3 Champ utilisé pour l'analyse des mobilités au sein de la FPT: les seuls présents dans la FPT en 2010 et en 2011.
- 4 Champ utilisé pour l'analyse des mobilités au sein de la FPH: les seuls présents dans la FPH en 2010 et en 2011.

MInterFP Mobilité inter-fonctions publiques: changement de versant de la fonction publique.

MGéo Mobilité géographique: changement de département administratif de fonction.

MInterEmp Mobilité inter-employeurs.

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

Champ: agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

Définitions et méthodes

- **La mobilité inter-fonctions publiques** consiste ici en un changement d'employeur au sens du changement de versant de la fonction publique (FPE, FPT ou FPH). Le taux de mobilité inter-fonctions publiques est le rapport entre les agents titulaires civils ayant changé de versant entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents au cours des deux années consécutives dans la fonction publique.

- **La mobilité inter-employeurs publics** consiste en un changement de catégorie d'employeur public selon un niveau de détail de la nomenclature des employeurs publics précisé ci-dessous. **Évalué au sein d'un même versant de la fonction publique**, le taux de mobilité inter-employeurs publics est ici le rapport entre les agents titulaires civils ayant changé de grande catégorie d'employeur public au sein du versant considéré entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils présents au sein de ce versant les deux années consécutives. **Évalué sur l'ensemble de la fonction publique**, le taux de mobilité inter-employeurs publics est donc le rapport entre les agents titulaires civils ayant changé de grande catégorie d'employeur public entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils présents les deux années consécutives. L'indicateur de mobilité inter-employeurs publics remplace dorénavant l'indicateur de mobilité structurelle qui a été adopté jusqu'à présent pour analyser les mobilités au sein de la seule FPE (changement de ministères). La mobilité inter-employeurs publics évaluée sur l'ensemble des agents de la fonction publique intègre donc la mobilité inter-fonctions publiques. En revanche, elle ne prend pas en compte à ce stade les changements fins d'employeur au sein d'une même catégorie : par exemple, un agent qui est mobile d'une commune à une autre n'est pas comptabilisé ici.

- **La mobilité géographique** consiste en un changement de région de fonction ou de département administratif de fonction à l'intérieur d'une même région. Le taux de mobilité géographique est le rapport entre l'effectif des agents titulaires civils ayant changé de département de fonction entre l'année n et l'année n+1 sur l'effectif des agents titulaires civils présents les deux années consécutives. Ce taux est la somme de deux types de mobilité géographique : la mobilité qui correspond au changement de région et la mobilité qui correspond à un changement de département administratif de fonction à l'intérieur d'une même région.

Les nomenclatures utilisées pour l'évaluation des différents taux de mobilité

- **La mobilité inter-fonctions publiques** : fonction publique de l'État (FPE), fonction publique territoriale (FPT), fonction publique hospitalière (FPH).

- **La mobilité inter-employeurs publics s'appuie sur les grandes catégories d'employeurs publics suivantes** : les ministères (Affaires étrangères et européennes ; Culture et Communication ; Agriculture et Pêche ; Ministères de l'enseignement ; Ministères économique et financier ; Intérieur ; Outre-mer et Collectivités territoriales ; Justice et Libertés ; Services du Premier ministre ; Ecologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire ; Ministères sociaux ; Défense.), les établissements publics administratifs (EPA) sous tutelles de chaque ministère, les communes, les établissements communaux, les établissements intercommunaux, les départements, les établissements départementaux, les régions, les autres EPA locaux, les hôpitaux, les établissements d'hébergement pour personnes âgées, les autres établissements médico-sociaux.

- **La mobilité géographique** : Île-de-France, Champagne-Ardenne, Picardie, Haute-Normandie, Centre, Basse-Normandie, Bourgogne, Nord-Pas-de-Calais, Lorraine, Alsace, Franche-Comté, Pays de la Loire, Bretagne, Poitou-Charentes, Aquitaine, Midi-Pyrénées, Limousin, Rhône-Alpes, Auvergne, Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse, Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Étranger.

Source et champs

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). Cette source offre également la possibilité d'estimer le nombre d'agents en mobilité entre les employeurs d'un même versant de la fonction publique ou entre ceux des différents versants.

L'évaluation de la mobilité à partir de SIASP est basée sur les agents titulaires civils. Les militaires, les stagiaires et élèves fonctionnaires, les agents en congé longue durée, les agents non titulaires, les ouvriers d'État, les assistants maternels et familiaux, les médecins et les autres catégories et statuts ne figurent pas dans le champ. La mesure annuelle de la mobilité implique que seuls soient pris en compte les titulaires civils présents deux années consécutives dans un emploi principal et dont les quotités de travail sont les suivantes : temps complet, temps partiel, au forfait, temps complet avec abattement de salaire et temps non complet. Ne sont pas pris en compte dans le champ les agents ayant un identifiant invalide (667 en 2010 et 3 634 en 2011).

Figure 4.6-1 : Mobilités inter-fonctions publiques des agents titulaires civils entre 2010 et 2011 selon le versant de la fonction publique de départ et de destination

Fonction publique de départ (en 2010)	Effectifs des agents présents en 2010 et en 2011 dans la fonction publique			Fonction publique de destination (en %)			
	Ensemble	Mobiles vers une autre fonction publique entre 2010 et 2011	Taux de mobilité (en %)	FPE	FPT	FPH	Ensemble
FPE	1 558 631	1 804	0,1		79,9	20,1	100,0
FPT	1 287 214	2 233	0,2	49,4		50,6	100,0
FPH	744 403	2 089	0,3	27,3	72,7		100,0
Total	3 590 248	6 126	0,2	27,3	48,3	24,3	100,0

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

Champ: agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

Lecture: 1 558 631 agents titulaires civils sont présents en 2010 dans la FPE et toujours présents dans la fonction publique en 2011. Parmi eux, 1 804 ont connu une mobilité inter-fonctions publiques (0,1 %): 79,9 % d'entre eux sont partis vers la FPT et 20,1 % vers la FPH. Sur l'ensemble des mobilités inter-fonctions publiques mesurées, 48,3 % l'ont été à destination de la FPT.

Figure 4.6-2 : Mobilités inter-fonctions publiques, géographique et inter-employeurs des agents titulaires civils présents dans la fonction publique entre 2010 et 2011

	Effectifs des présents en 2010 et en 2011	Mobilité Inter FP (changement de versant)		Mobilité Géo (changement de département de fonction)		Mobilité Inter Empl. (changement d'employeur)	
		Ensemble des mobiles inter-fonctions publiques	Taux (en %)	Ensemble des mobiles géographiques	Taux (en %)	Ensemble des mobiles inter-employeurs	Taux (en %)
Sexe							
Femmes	2 262 798	4 222	0,2	50 177	2,2	31 624	1,4
Hommes	1 327 450	1 904	0,1	38 996	2,9	24 634	1,9
Age							
16 à 24 ans	40 323	65	0,2	3 836	9,5	601	1,5
25 à 29 ans	238 859	670	0,3	15 876	6,6	3 147	1,3
30 à 39 ans	939 614	2 260	0,2	32 708	3,5	16 047	1,7
40 à 49 ans	1 178 078	2 030	0,2	21 080	1,8	18 859	1,6
50 à 59 ans	1 077 448	1 040	0,1	14 084	1,3	14 399	1,3
60 ans et plus	115 926	61	0,1	1 589	1,4	3 205	2,8
Catégorie hiérarchique de départ							
A+ ⁽¹⁾	94 421	77	0,1	4 763	5,0	12 511	13,3
A	1 073 594	1 701	0,2	42 805	4,0	15 357	1,4
B	753 465	1 787	0,2	23 665	3,1	9 366	1,2
C	1 652 988	2 517	0,2	17 713	1,1	18 741	1,1
Indéterminée	15 780	44	0,3	227	1,4	283	1,8
Catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) de départ							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	675 877	940	0,1	34 998	5,2	25 097	3,7
Professions Intermédiaires	1 151 996	2 576	0,2	30 488	2,6	11 923	1,0
Employés	1 586 276	2 172	0,1	22 240	1,4	15 530	1,0
Ouvriers	160 820	398	0,2	1 282	0,8	3 475	2,2
Indéterminée	15 279	40	0,3	165	1,1	233	1,5
Total	3 590 248	6 126	0,2	89 173	2,5	56 258	1,6

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

Champ: agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

Lecture: 0,1 % des hommes titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans la fonction publique ont changé de versant de la fonction publique, 2,9 % ont changé de département administratif de fonction et 1,9 % ont changé de catégorie d'employeur public.

Figure 4.6-3 : Taux de mobilité géographique et inter-employeurs des agents titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans le même versant (en %)

	Agents présents dans la FPE en 2010 et en 2011 ⁽¹⁾		Agents présents dans la FPT en 2010 et en 2011 ⁽¹⁾		Agents présents dans la FPH en 2010 et en 2011 ⁽¹⁾	
	Taux de mobilité Géo (changement de département de fonction)	Taux de mobilité Inter Empl. (changement d'employeur)	Taux de mobilité Géo (changement de département de fonction)	Taux de mobilité Inter Empl. (changement d'employeur)	Taux de mobilité géographique (changement de département de fonction)	Taux de mobilité Inter Empl. (changement d'employeur)
Sexe						
Femmes	4,1	2,0	0,5	1,0	1,2	0,3
Hommes	5,3	2,9	0,5	0,8	1,0	0,2
Age						
16 à 24 ans	15,0	1,9	0,9	0,9	3,6	0,2
25 à 29 ans	11,4	1,3	1,4	1,3	2,7	0,3
30 à 39 ans	5,7	2,1	1,0	1,3	1,5	0,3
40 à 49 ans	3,4	2,6	0,4	0,8	0,9	0,3
50 à 59 ans	2,7	2,4	0,2	0,6	0,5	0,2
60 ans et plus	2,3	4,5	0,1	0,4	0,3	0,1
Catégorie hiérarchique de départ						
A+	5,0	13,2				
A	4,3	1,3	1,7	1,9	2,4	0,3
B	5,5	1,5	1,0	1,4	1,7	0,2
C	4,4	3,1	0,3	0,7	0,5	0,4
Indéterminée	2,5	2,1	0,3	1,0	n.s.	1,1
Catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) de départ						
Cadres et profs	5,6	3,9	1,9	2,2	3,5	0,6
Professions Int	3,5	1,0	1,0	1,3	1,7	0,2
Employés	4,9	1,8	0,3	0,7	0,6	0,4
Ouvriers	2,6	8,5	0,3	0,6	0,3	0,2
Indéterminée	1,7	1,6	0,3	1,0	n.s.	1,1
Total	4,6	2,4	0,5	0,9	1,1	0,3

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

Champ: agents titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans le même versant (avec identifiant (NIR) valide).

n.s : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture : 5,3 % des hommes titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans la FPE ont changé de département de fonction et 2,9 % ont changé de catégorie d'employeur au sein de ce versant.

(1) Ne sont donc pas compris dans le champ les agents qui sont partis vers les deux autres versants.

Figure 4.6-4 : Taux de mobilité géographique des agents titulaires civils ayant changé de versant de la fonction publique entre 2010 et 2011 (en %)

	Présents dans la FPE en 2010 et dans un autre versant en 2011	Présents dans la FPT en 2010 et dans un autre versant en 2011	Présents dans la FPH en 2010 et dans un autre versant en 2011
Taux de mobilité géographique (changement de département de fonction)			
Sexe			
Femmes	47,9	41,9	40,5
Hommes	48,6	50,9	48,5
Age			
16 à 24 ans	84,2	37,5	46,7
25 à 29 ans	75,8	57,7	42,2
30 à 39 ans	55,1	49,1	39,5
40 à 49 ans	41,2	38,8	43,8
50 à 59 ans	34,5	41,6	43,5
60 ans et plus	28,1	29,2	n.s.
Catégorie hiérarchique			
A+	59,7		
A	49,7	48,5	44,6
B	44,0	47,0	40,3
C	48,2	40,3	41,6
Indéterminée	76,7	46,2	
Catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)			
Cadres et profs	54,0	58,5	73,2
Professions Int	38,2	42,6	38,5
Employés	54,6	40,8	41,6
Ouvriers	39,4	25,0	41,4
Indéterminée	80,8	46,2	
Total	48,3	44,5	41,8

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

Champ : agents titulaires civils ayant changé de versant de fonction publique entre 2010 et 2011 (avec identifiant (NIR) valide).
n.s : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture : 48,6 % des hommes titulaires civils présents dans la FPE en 2010 et dans un autre versant en 2011 (mobiles inter-fonctions publiques) ont changé de département administratif de fonction entre ces deux dates.

Figure 4.6-5 : Mobilité géographique des agents titulaires civils par versant et par employeur entre 2010 et 2011

Les présents en 2010 dans la ...	Employeur de départ (en 2010)	... et toujours présents dans le même versant ⁽¹⁾			... et dans un autre versant en 2011 ⁽²⁾				
		Effectif	Ont changé de département de fonction au sein de la même région (en %)	Ont changé de région de fonction (en %)	Ensemble des "mobiles" géographiques (en %)	Effectif	Ont changé de département de fonction au sein de la même région (en %)	Ont changé de région de fonction (en %)	Ensemble des "mobiles" géographiques (en %)
FPE ⁽³⁾	Affaires étrangères et européennes	13 893	0,1	9,9	9,9	15	n.s.	93,3	100,0
	Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	25 967	1,3	3,4	4,7	69	7,2	15,9	23,2
	Ministères économique et financier	156 818	2,3	4,6	6,9	50	14,0	30,0	44,0
	Culture et Communication	12 840	1,8	2,3	4,1	28	25,0	28,6	53,6
	Défense et anciens combattants	38 172	2,3	3,5	5,9	147	21,8	29,9	51,7
	Écologie, développement durable, transports et logement	67 721	3,7	3,2	6,8	538	21,0	9,3	30,3
	Ministères de l'enseignement	965 006	1,3	2,0	3,3	343	22,4	25,1	47,5
	Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	169 884	1,8	3,3	5,1	184	18,5	37,5	56,0
	Justice et Libertés	70 118	3,3	7,2	10,5	72	29,2	18,1	47,2
	Ministères sociaux	28 964	4,2	2,7	6,9	320	11,3	61,9	73,1
	Services du Premier ministre	7 444	1,9	8,2	10,1	38	39,5	39,5	78,9
Total	1 556 827	1,7	2,9	4,6	1 804	19,3	29,0	48,3	
FPT ⁽⁴⁾	Communes	730 396	0,2	0,3	0,5	827	27,9	22,4	50,3
	Établissements communaux	73 390	0,2	0,2	0,4	406	13,8	16,0	29,8
	Établissements intercommunaux	156 747	0,2	0,3	0,5	261	13,8	26,1	39,8
	Départements	207 566	0,2	0,3	0,6	589	21,1	23,3	44,3
	Établissements départementaux	51 723	0,2	0,7	0,9	50	16,0	46,0	62,0
	Régions	63 293	0,1	0,3	0,4	86	19,8	40,7	60,5
	Autres EPA locaux	1 866	0,7	0,6	1,3	14		57,1	57,1
	Total	1 284 981	0,2	0,3	0,5	2 233	21,1	23,3	44,5
FPH	Hôpitaux	681 345	0,6	0,6	1,2	1 864	22,6	19,8	42,5
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	43 921	0,2	0,4	0,6	134	13,4	20,1	33,6
	Autres établissements médico-sociaux	17 048	0,2	0,2	0,4	91	14,3	26,4	40,7
	Total	742 314	0,5	0,6	1,1	2 089	21,7	20,2	41,8

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

Champ : (1) agents titulaires civils présents dans le même versant en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide); (2) agents titulaires civils ayant changé de versant de la fonction publique entre 2010 et 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

n.s : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture : parmi les agents présents au sein du ministère de la Justice et des Libertés (y compris EPA sous tutelles) en 2010 et toujours présents dans la FPE en 2011, 3,3 % ont changé de département de fonction au sein de la même région, 7,2 % ont changé de région de fonction. Ils sont donc 10,5 % à connaître une mobilité géographique, entre 2010 et 2011.

(3) Y compris les EPA sous tutelle.

(4) Les taux de mobilités inter-employeurs des agents des communes, établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétés 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 4.6-6 : Mobilité géographique des agents titulaires civils selon les régions⁽¹⁾ de départ et de destination entre 2010 et 2011

Présents en 2010 et en 2011 dans la ...	Région de départ (en 2010)	Effectifs des agents présents en 2010 et en 2011			Région de destination (en %)				
		Présents en 2010 et en 2011	Mobiles Géo en 2011	Taux de mobilité Géo en 2011 (en %)	Île-de-France	Province	DOM	Etranger	Total
FPE⁽²⁾	Île-de-France	382 586	25 992	6,8	51,5	43,5	2,7	2,3	100,0
	Province	1 109 249	42 750	3,9	17,7	78,4	2,4	1,5	100,0
	DOM	52 876	1 531	2,9	19,5	59,4	16,5	4,6	100,0
	Etranger	12 116	1 135	9,4	42,4	53,7	4,0		100,0
	Total	1 556 827	71 408	4,6	30,5	64,9	2,8	1,8	100,0
FPT⁽²⁾	Île-de-France	243 333	2 770	1,1	61,4	37,8	0,8		100,0
	Province	1 005 223	3 894	0,4	10,1	89,3	0,5		100,0
	DOM	36 425	33	0,1	n.s.	87,9			100,0
	Total	1 284 981	6 697	0,5	31,4	68,0	0,6		100,0
FPH⁽²⁾	Île-de-France	119 348	3 833	3,2	66,2	32,9	0,9		100,0
	Province	607 378	4 407	0,7	7,4	91,4	1,2		100,0
	DOM	15 588	90	0,6	20,0	72,2	7,8		100,0
	Total	742 314	8 330	1,1	34,6	64,3	1,1		100,0
3 FP⁽³⁾	Île-de-France	747 122	33 754	4,5	54,4	41,5	2,3	1,8	100,0
	Province	2 725 971	52 570	1,9	16,2	80,5	2,1	1,2	100,0
	DOM	105 025	1 700	1,6	20,1	60,1	15,5	4,2	100,0
	Etranger	12 130	1 149	9,5	42,0	54,0	3,9		100,0
	Total	3 590 248	89 173	2,5	31,1	65,0	2,5	1,5	100,0

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

Champ: (2) agents titulaires civils présents dans le même versant en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide); (3) agents titulaires civils présents dans la fonction publique entre 2010 et 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

n.s : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture : parmi les 382 586 agents titulaires civils présents dans la FPE en 2010 et en 2011 et originaires d'Île-de-France, 25 992 ont connu une mobilité géographique (6,8 %). Parmi ces derniers, 51,5 % sont restés dans la même région, mais avec un changement de département de fonction, 43,5 % sont partis vers la province, 2,7 % vers les DOM et 2,3 % vers l'étranger.

(1) Des résultats détaillés par région seront publiés sur le portail de la fonction publique, rubrique Statistiques.

Figure 4.6-7 : Mobilité inter-employeurs des agents civils présents dans la FPE en 2010 et en 2011 selon l'employeur d'origine et de destination

Ministères de départ en 2010 (y compris EPA sous tutelle)	Présents en 2010 et en 2011	Mobiles du ministère vers les ... (en %)			Mobiles des EPA du ministère vers ... (en %)			Ensemble des mobiles Inter Empl. (en %)
		EPA du même ministère	EPA des autres ministères	autres ministères	le ministère	les autres ministères	les EPA des autres ministères	
Affaires étrangères et européennes	13 893	0,1	0,2	1,5	0,0	3,2	0,0	5,1
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	25 967	n.s.	0,4	1,9	0,1	0,0	2,1	4,5
Ministères économique et financier	156 818	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,3
Culture et Communication	12 840	0,2	0,2	0,8	0,3	0,2	0,1	1,8
Défense et anciens combattants	38 172	0,2	0,1	1,6	0,0	0,0	0,0	2,0
Écologie, développement durable, transports et logement	67 721	0,2	0,1	1,8	0,7	0,0	n.s.	2,8
Ministères de l'enseignement	965 006	2,7	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	2,9
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	169 884	0,0	0,0	0,3	0,0	n.s.	n.s.	0,4
Justice et Libertés	70 118	0,0	0,0	0,3	0,1	0,0	n.s.	0,4
Ministères sociaux	28 964	0,9	0,1	1,7	0,6	0,4	0,1	3,7
Services du Premier ministre	7 444	n.s.	0,3	7,5	0,4	5,6	0,4	14,3
Total	1 556 827	1,7	0,1	0,3	0,1	0,1	0,0	2,4

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

Champ: agents titulaires civils présents dans la FPE en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

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

n.s : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture : sur les 25 967 titulaires civils présents en 2010 au ministère de l'Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire (y compris dans les EPA sous tutelle) et toujours présents dans la FPE en 2011, 4,5 % ont changé de catégorie d'employeur entre 2010 et 2011 dont 2,1 % qui sont partis des EPA de ce ministère vers les EPA des autres ministères, 1,9 % qui sont partis de ce ministère vers les autres ministères.

Figure 4.6-8 : Mobilité inter-employeurs⁽¹⁾ des agents civils présents dans la FPT en 2010 et en 2011 selon l'employeur d'origine et de destination

Employeur de départ en 2010	Effectifs des agents présents en 2010 et en 2011			Employeur de destination en 2011							Total
	Présents en 2010 et en 2011	Mobiles Inter Empl. Entre 2010 et 2011	Taux de mobilité Inter Empl. Entre 2010 et 2011 (en %)	Communes	Etablissements communaux	Etablissements intercommunaux	Départements	Etablissements départementaux	Régions	Autres EPA locaux	
Communes	730 396	5 923	0,8		11,5	69,4	12,1	2,2	2,7	2,0	100,0
Etablissements communaux	73 390	2 014	2,7	83,0		11,1	5,2	0,4	0,3	n.s.	100,0
Etablissements intercommunaux	156 747	1 626	1,0	69,6	8,7		12,2	3,3	3,3	3,0	100,0
Départements	207 566	982	0,5	46,9	7,8	23,6		4,0	16,9	0,7	100,0
Etablissements départementaux	51 723	324	0,6	32,4	n.s.	46,3	16,7		3,4	n.s.	100,0
Régions	63 293	251	0,4	25,5	n.s.	15,9	51,4	3,6		2,4	100,0
Autres EPA locaux	1 866	92	4,9	26,1	n.s.	17,4	44,6	n.s.	6,5		100,0
Total	1 284 981	11 212	0,9	30,8	8,1	42,6	11,1	2,2	3,6	1,6	100,0

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

Champ : agents titulaires civils présents dans la FPT en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

n.s. : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture : sur les 63 293 titulaires civils présents en 2010 dans les Régions et toujours présents dans la FPT en 2011, 0,4 % ont changé de catégorie d'employeur entre 2010 et 2011 et parmi ces mobiles 51,4 % sont partis vers les Départements.

(1) Les taux de mobilités inter-employeurs des agents des communes, établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétés 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 4.6-9 : Mobilité inter-employeurs des agents civils présents dans la FPH en 2010 et en 2011 selon l'employeur d'origine et de destination

Employeur de départ en 2010	Effectifs des agents présents en 2010 et en 2011			Employeur de destination				Total
	Présents en 2010 et en 2011	Mobiles Inter Empl. Entre 2010 et 2011	Taux de mobilité Inter Empl. Entre 2010 et 2011 (en %)	Hôpitaux	Etablissements d'hébergement pour personnes âgées	Autres établissements médico-sociaux		
Hôpitaux	681 345	1 054	0,2		91,6	8,4	100,0	
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées	43 921	725	1,7	94,5		5,5	100,0	
Autres établissements médico-sociaux	17 048	380	2,2	57,1	42,9		100,0	
Total	742 314	2 159	0,3	41,8	52,2	6,0	100,0	

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

Champ : agents titulaires civils présents dans la FPH en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

Lecture : sur les 681 345 titulaires civils présents en 2010 dans les Hôpitaux publics et toujours présents dans la FPH en 2011, 0,2 % ont changé de catégorie d'employeur entre 2010 et 2011 et parmi ces mobiles 91,6 % sont partis vers les Etablissements d'hébergement pour personnes âgées.

Fiche 4.7 : Mobilité catégorielle et positions statutaires

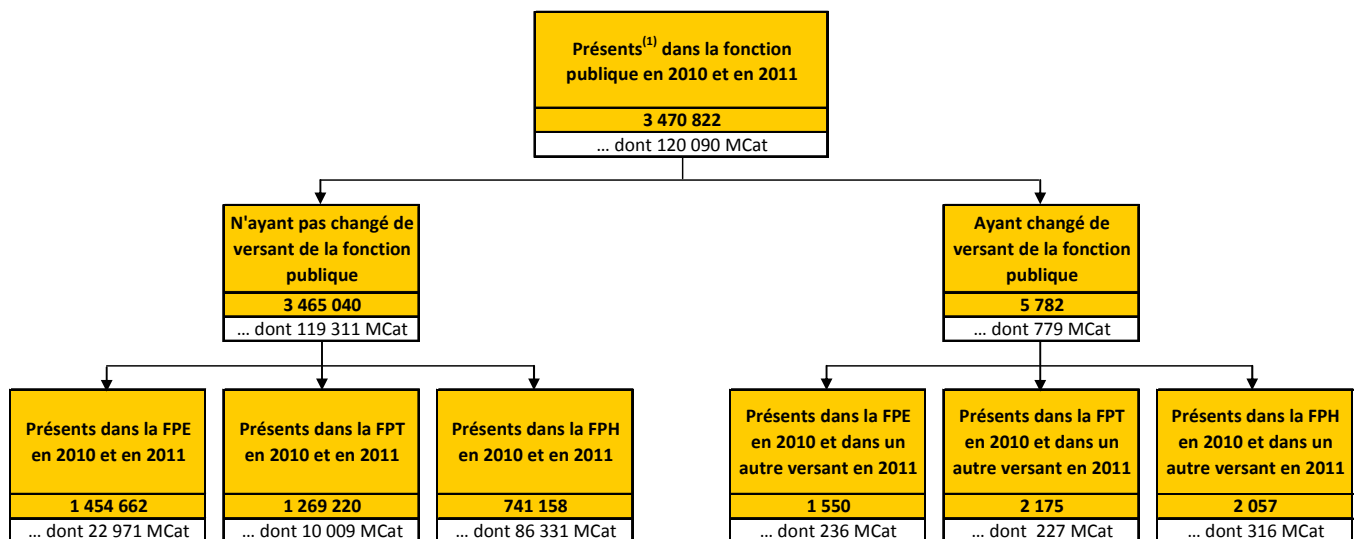
Parmi l'ensemble des titulaires civils de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (3,5 millions d'agents, hors agents avec des catégories hiérarchiques indéterminés et hors A+ en 2010), 3,5 % ont connu une mobilité catégorielle au sens du passage en catégorie hiérarchique supérieure. Les agents de catégories B sont les plus concernés : 12,4 % d'entre eux ont changé de catégorie hiérarchique contre 1,2 % des agents de catégorie C et 0,6 % des agents de catégorie A.

La catégorie A accueille la plupart des agents en mobilité catégorielle : 80,0 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie A, 13,8 % des agents de catégorie B et 6,2 % des agents de catégorie A+. La quasi-totalité des agents titulaires civils de catégorie B en mobilité catégorielle sont passés en catégorie A tandis que parmi les C en mobilité catégorielle, huit agents sur dix sont passés en catégorie B et deux sur dix en catégorie A (y compris A+).

Au 31 décembre 2011, 12,5 % des titulaires civils des ministères n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine, soit une proportion stable depuis 2009 (12,1 % hors les deux ministères qui n'ont pas répondu à l'enquête : Travail, Relation sociales, Famille, Solidarité et Ville, ainsi que Sports). Plus d'un tiers d'entre eux sont en position normale d'activité (PNA) (5,7 % du total). La PNA a été mise en place en 2009 par le décret n°2008-370 du 18 avril 2008 et la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009.

Parmi les agents en mobilité statutaire au 31 décembre 2011 : 46,0 % sont des titulaires affectés en PNA ; 31,2 % sont en détachement ; 19,5 % sont en disponibilité ; 2,9 % sont mis à disposition et 0,4 % sont en position hors cadres. Les catégories A et A+ confondues sont les plus représentées parmi les disponibilités (61,8 %) et les positions hors cadres (69,8 %).

Schéma illustratif de la mobilité catégorielle (MCat)



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

Champ : agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

MCat : Mobiles catégorielles.

(1) Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2010 ne sont pas inclus.

Définitions et méthodes

- La **mobilité catégorielle** consiste en un changement de catégorie hiérarchique. Le taux de mobilité catégorielle est calculé comme le rapport entre les agents titulaires civils ayant changé de catégorie hiérarchique entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils - hors A+ l'année n - présents les deux années consécutives. La mobilité catégorielle est dorénavant abordée via la nomenclature des catégories hiérarchiques et non plus via la nomenclature des catégories socioprofessionnelles et des qualifications (sur quatre positions).

La nomenclature adoptée ici pour l'évaluation de la mobilité catégorielle est la suivante : A+, A, B, C. Un agent est considéré comme « mobile catégoriel » **lorsqu'il accède à une catégorie hiérarchique supérieure**.

Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2010 ne sont pas inclus dans le champ.

La **mobilité en référence au statut général des fonctionnaires** recouvre plusieurs cas, à savoir : le détachement, la mise à disposition, la position hors cadres et la disponibilité, ainsi que la position normale

d'activité (depuis 2009). Ces modalités permettent aux agents de l'État d'effectuer, par exemple, des mobilités vers d'autres corps de la fonction publique, vers le privé, etc. Les positions statutaires des fonctionnaires sont définies par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Tout fonctionnaire de l'État est placé notamment dans l'une des positions suivantes : 1/ activité à temps complet ou à temps partiel, 2/ détachement, 3/ position hors cadres, 4/ disponibilité, 5/ titulaire affecté ou en PNA. La position statutaire relative au congé parental est décrite dans la fiche thématique 8 (Temps et conditions de travail, figures 8.3-3 à 8.3-6). **L'activité à temps complet ou à temps partiel** est la position ordinaire : il s'agit de la position de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade. Un fonctionnaire en position d'activité peut être **mis à disposition** (MAD). Il est alors soumis aux mêmes obligations et bénéficie des mêmes droits que les agents de son corps en position d'activité, mais il effectue son service dans une autre administration que la sienne. Un fonctionnaire en **détachement** est placé hors de son corps d'origine ; il continue toutefois à jouir des droits à l'avancement et à la retraite attachés à ce corps. Pour être en position **hors cadres**, un fonctionnaire doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). À la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant son nouveau poste. La **disponibilité** est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine. Le fonctionnaire cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Les agents **affectés et en position normale d'activité** (PNA) appartiennent à des corps gérés par le ministère mais sont affectés en dehors de celui-ci, soit hors de son administration centrale et de ses services déconcentrés, soit dans l'un de ses EP, soit dans un autre ministère, soit dans un EP d'un autre ministère... Il s'agit d'agents en fonction hors du ministère, qui ne sont ni en position de détachement, ni en position de MAD (Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008).

Sources et champs

La mobilité catégorielle

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'Etat, territoriale et hospitalière). Cette source offre également la possibilité d'estimer le nombre d'agents ayant changé de catégorie hiérarchique au sein de l'ensemble de la fonction publique et au sein de chaque versant de la fonction publique.

L'évaluation de la mobilité catégorielle à partir de SIASP est basée sur les agents titulaires civils. Les militaires, les stagiaires et élèves fonctionnaires, les agents en congé longue durée, les agents non titulaires, les ouvriers d'État, les assistants maternels et familiaux, les médecins et les autres catégories et statuts ne figurent pas dans le champ. La mesure annuelle de la mobilité implique que seuls soient pris en compte les titulaires civils présents deux années consécutives dans un emploi principal et dont les quotités de travail sont les suivantes : temps complet, temps partiel, au forfait, temps complet avec abattement de salaire et temps non complet. Ne sont pas pris en compte dans le champ les agents ayant un identifiant invalide (667 en 2010 et 3 634 en 2011).

La mobilité statutaire

Cette forme de mobilité est évaluée dans la fonction publique de l'Etat à partir des données de l'enquête *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la fonction publique de l'État (TEMS)*.

L'enquête TEMS est conçue en deux parties : la première, dite « de cadrage », repose sur un dispositif annuel allégé ; la seconde partie dite « approfondie » est constituée de tableaux plus détaillés sur deux sous populations avec une rotation tous les deux ans sur les sous-populations concernées (parmi les détachements, mises à disposition, hors cadres, disponibilités, et affectation ou PNA).

La première sous-partie relative à la transparence de l'emploi dans la FPE couvre les ministères et leurs établissements publics sous tutelle. Elle permet de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs : « payés », « en fonction » et « gérés » (voir la fiche thématique Emploi 1.4). La deuxième sous-partie est consacrée à la mobilité statutaire et permet de fournir des informations sur les agents n'exerçant pas leur activité dans leur administration d'origine (effectif, répartition par catégorie hiérarchique, par sexe, par âge, par durée dans les différentes positions, etc.).

Pour les informations portant sur la mobilité statutaire au 31 décembre 2011, seules des ventilations détaillées sur les positions hors cadres, disponibilité et affectation en PNA sont disponibles. Les données sur les mobilités statutaires au 31 décembre 2011 n'ont pas été transmises par le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Cette forme de mobilité est évaluée dans la fonction publique territoriale à partir de la synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre établie par la DGCL et le CNFPT. Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont fournies ici que les mobilités statutaires « sortantes »

Figure 4.7-1 : Mobilité catégorielle des agents titulaires civils entre 2010 et 2011 selon les catégories hiérarchiques de départ et de destination

Catégorie hiérarchique de départ (en 2010)	Effectifs des agents présents en 2010 et en 2011 dans la fonction publique			Catégorie hiérarchique de destination (en %)			
	Ensemble	Mobiles entre 2010 et 2011 vers une autre catégorie hiérarchique	Taux de mobilité Cat. (en %)	A+	A	B	Ensemble
A	1 072 808	6 752	0,6	100,0			100,0
B	752 747	93 609	12,4	0,2	99,8		100,0
C	1 645 267	19 729	1,2	2,8	13,3	83,9	100,0
Total	3 470 822	120 090	3,5	6,2	80,0	13,8	100,0

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

Champ: agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide). Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2010 ne sont pas inclus.

Lecture : parmi les 1 645 267 agents titulaires civils de catégorie C en 2010, 19 729 ont changé de catégorie hiérarchique (1,2 %) : 83,9 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie B, 13,3 % des agents de catégorie A et 2,8 % des agents de catégories A+.

Figure 4.7-2 : Taux de mobilité catégorielle en fonction des changements de versant de la fonction publique et de département de fonction entre 2010 et 2011 (en %)

	Ensemble	N'ayant pas changé de versant de la fonction publique ⁽¹⁾		Ayant changé de versant de la fonction publique ⁽²⁾			
		Ensemble	Ayant changé de département de fonction	N'ayant pas changé de département de fonction	Ensemble	Ayant changé de département de fonction	N'ayant pas changé de département de fonction
Taux de mobilité catégorielle (en %)							
Sexe							
Femmes	4,3	4,3	9,2	4,2	13,2	16,8	10,6
Hommes	2,0	2,0	6,6	1,8	14,0	20,6	7,7
Age							
16 à 24 ans	6,6	6,6	4,7	6,8	18,3	25,8	n.s.
25 à 29 ans	9,5	9,4	9,4	9,4	19,9	28,2	9,4
30 à 39 ans	5,0	5,0	8,9	4,9	13,7	16,2	11,6
40 à 49 ans	2,6	2,6	7,6	2,5	11,3	15,2	8,6
50 à 59 ans	1,7	1,7	6,6	1,6	12,6	19,4	8,3
60 ans et plus	1,7	1,7	5,3	1,7	11,5	n.s.	14,3
Catégorie hiérarchique							
A	0,6	0,6	2,6	0,5	7,1	10,0	4,5
B	12,4	12,4	16,5	12,3	20,3	18,1	21,9
C	1,2	1,2	10,3	1,1	12,9	24,1	4,3
Catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1,2	1,2	3,8	1,1	14,7	16,4	12,3
Professions Intermédiaires	8,1	8,1	12,7	8,0	13,9	13,4	14,2
Employés	1,1	1,1	7,8	1,0	14,6	26,4	4,9
Ouvriers	1,4	1,4	6,9	1,3	1,4	n.s.	n.s.
Total	3,5	3,4	8,1	3,3	13,5	18,1	9,8

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

Champ: agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide). Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2010 ne sont pas inclus.

n.s. : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture: 4,3 % des femmes titulaires civils présentes en 2010 et en 2011 ont changé de catégorie hiérarchique. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 13,2 % ont changé également de catégorie hiérarchique entre 2010 et 2011. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de département de fonction, 16,8 % ont changé également de catégorie hiérarchique.

(1) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse au sein de chacun des versants mais à une analyse globale sur les 3 465 040 agents titulaires civils n'ayant pas changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

(2) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse par versant de départ mais à une analyse globale sur les 5 782 agents titulaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

Figure 4.7-3 : Taux de mobilité catégorielle des agents titulaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ entre 2010 et 2011 (en %)

Fonction publique de départ (en 2010)	N'ayant pas changé de versant				Ayant changé de versant (mobiles inter-fonctions publiques)			
	A	B	C	Ensemble	A	B	C	Ensemble
FPE	0,7	2,2	3,7	1,6		7,5	28,3	15,2
FPT		1,5	0,8	0,8	11,1	11,3	9,5	10,4
FPH		30,2	0,6	11,6	6,3	32,4	2,3	15,4
Ensemble	0,6	12,4	1,2	3,4	7,1	20,3	12,9	13,5

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

Champ: agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR). Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2010 ne sont pas inclus.

Lecture : 1,6 % des agents titulaires civils présents dans la FPE en 2010 et en 2011 ont connu une mobilité catégorielle. Parmi les agents titulaires civils présents dans la FPE en 2010 et dans un autre versant en 2011, 15,2 % ont connu une mobilité catégorielle.

Figure 4.7-4 : Agents titulaires civils en mobilité statutaire du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2011

	Répartition des agents en mobilité statutaire par type de position ⁽¹⁾				Part des agents titulaires civils en mobilité statutaire sur l'ensemble des titulaires civils ministériels ⁽¹⁾			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Détachement	55,5	32,4	33,4	31,2	3,4	3,9	4,2	3,9
Mise à disposition	9,2	3,8	3,1	2,9	0,6	0,5	0,4	0,4
Hors cadres	0,6	0,4	0,3	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Disponibilité	34,7	18,7	18,8	19,5	2,1	2,3	2,4	2,4
Position normale d'activité (PNA) ⁽²⁾	-	44,7	44,3	46,0	-	5,4	5,6	5,7
Total⁽³⁾	100,0	100,0	100,0	100,0	6,1	12,1	12,7	12,5
Nombre d'agents ⁽¹⁾	95 004	182 035	178 748	168 332				

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2008 pour les ministères du Travail, Relations sociales et Solidarités, ainsi que Santé, Jeunesse et Sports ; en 2009 et 2010 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

(2) L'affectation en Position Normale d'Activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n°2179 du 28 janvier 2009.

(3) Les données sur le congé parental issues de l'enquête TEMS, figurent désormais dans la fiche thématique n°8-3.

Figure 4.7-5 : Répartition par sexe des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1998 à 2011

		1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008 ⁽¹⁾	2009 ⁽¹⁾	2010 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾
Détachement	Hommes	57,4	54,9	54,8	55,3	54,7		53,8		51,5	
	Femmes	42,6	45,1	45,2	44,7	45,3		46,2		48,5	
Mise à disposition	Hommes	64,8	55,7	58,3	59,8	56,3		71,8 ⁽³⁾		46,6	
	Femmes	35,2	44,3	41,7	40,2	43,7		28,2 ⁽³⁾		53,4	
Titulaires affectés en Position Normale d'Activité (PNA) ⁽²⁾	Hommes	-	-	-	-	-		-	41,5 ⁽⁴⁾	51,5 ⁽⁴⁾	52,3 ⁽⁴⁾
	Femmes	-	-	-	-	-		-	58,5 ⁽⁴⁾	48,5 ⁽⁴⁾	47,7 ⁽⁴⁾
Hors cadres	Hommes	75,4	69,6	75,4	75,8		81,0		71,2		69,3
	Femmes	24,6	30,4	24,6	24,2		19,0		28,8		30,7
Disponibilité	Hommes	26,2	27,5	29,6	30,9		34,3		35,1		33,8
	Femmes	73,8	72,5	70,4	69,1		65,7		64,9		66,2

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.

Pour les données 2011, seules les informations détaillées sur les positions de hors cadres, les disponibilités et les titulaires affectés en Position normale d'activité sont disponibles. Des informations détaillées concernant les détachements et les mises à disposition seront disponibles pour l'année 2012.

Lecture : au 31 décembre 2011, 33,8 % des fonctionnaires en disponibilité sont des hommes.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2008 pour les ministères du Travail, Relations sociales et Solidarités, ainsi que Santé, Jeunesse et Sports ; en 2009 et 2010 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

(2) L'affectation en Position Normale d'Activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n°2179 du 28 janvier 2009.

(3) A relier ici à la mise à disposition des personnels du ministère de l'Équipement auprès des collectivités territoriales dans le cadre de la décentralisation.

(4) En 2009 deux ministères n'ont pas pu donner la répartition H/F pour l'affectation en PNA ; ils représentent 5,9% du total des effectifs affectés en PNA. En 2010, un ministère n'a pas donné la répartition H/F ; il représente 4,2% du total des effectifs. En 2011 trois ministères n'ont pas pu donner la répartition H/F ; ils représentent 6,3 % du total des effectifs affectés en PNA.

Figure 4.7-6 : Effectif des titulaires civils des ministères(1) en mobilité statutaire au 31 décembre 2011 (résultats partiels)

	Détachement	Mise à disposition	Hors cadres	Disponibilité	Titulaires affectés en Position Normale d'Activité (PNA) ⁽²⁾	Ensemble
Affaires étrangères et européennes	268	108	1	238	160	775
Alimentation, Agriculture et Pêche	2 882	223	8	693	5 976	9 782
Ministères économique et financier	3 815	953	264	3 075	276	8 383
Culture et Communication	777	130	2	405	0	1 314
Défense	1 624	153	27	1 269	3 158	6 231
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	8 013	1 000	187	1 904	4 984	16 088
Ministères de l'enseignement	30 621	801	100	22 240	61 202 (3)	114 964
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	2 064	709	16	1 968	56	4 813
Justice et Libertés	750	172	0	585	11	1 518
Santé et jeunesse et sports	1 296	553	17	382	1 576	3 824
Services du Premier ministre	444	29	14	148	5	640
Ensemble	52 554	4 831	636	32 907	77 404	168 332
Répartition de l'ensemble des titulaires civils en mobilité dans les différentes positions statutaires (en %)	31,2	2,9	0,4	19,5	46,0	100,0
Part des titulaires en mobilité sur l'ensemble des titulaires civils des ministères de l'État au 31 décembre 2011 (en %)	3,9	0,4	0,0	2,4	5,7	12,5

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères, hors EPA, emplois principaux, France métropolitaine +DOM.

Lecture : au 31 décembre 2011, 52 554 titulaires civils des ministères sont en détachement. Parmi l'ensemble des titulaires civils des ministères en mobilité statutaire, 19,5 % sont en disponibilité et 31,2 % en détachement. Rapportés à l'ensemble des titulaires des ministères, ceux qui sont en disponibilité représentent 2,4 % et ceux en détachement 3,9 % au 31 décembre 2011 (hors Travail).

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

(1) Résultats partiels, hors ministères du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

(2) L'affectation en Position Normale d'Activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009.

(3) Ce chiffre est estimé : il s'agit de la différence entre le nombre des effectifs physiques en fonction dans les établissements publics et le nombre des effectifs physiques gérés par les établissements publics. Le nombre d'agents en PNA est donc susceptible de modifications dans le futur en fonction des améliorations apportées au suivi de gestion (dans la base de données RH par exemple). Par ailleurs, des réajustements peuvent avoir lieu d'une année sur l'autre afin de mieux refléter la réalité des agents en PNA. .

Figure 4.7-7 : Répartition par catégorie hiérarchique des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1998 à 2011 (résultats partiels)⁽¹⁾ (en %)

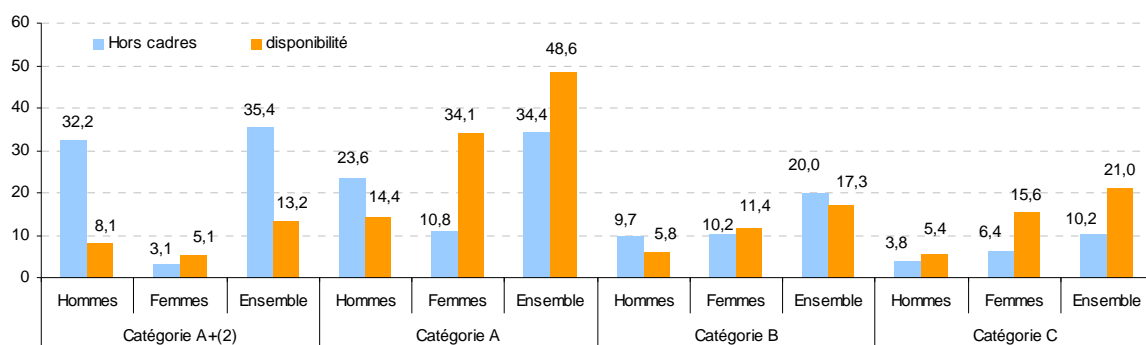
		1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008 ⁽¹⁾	2009 ⁽¹⁾	2010 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾
Détachement	A+	-	-	-	-	20,5 ⁽²⁾		9,7 ⁽²⁾		15,8	
	A	58,7	58,8	60,2	66,6	47,6		39,8		35,8	
	B	24,7	22,0	20,0	17,3	17,0		12,0		10,8	
	C	16,6	19,2	19,8	16,1	15,0		38,5		37,6	
Mise à disposition	A+	-	-	-	-	22,6 ⁽²⁾		15,6 ⁽²⁾		21,5	
	A	53,2	63,2	69,4	67,5	37,8		23,0		24,3	
	B	22,8	14,7	12,6	10,3	19,2		15,2		30,2	
	C	24,0	22,1	18,0	22,2	20,4		46,2		24,0	
Hors cadres	A+	-	-	-	-		59,3 ⁽²⁾		36,1 ⁽²⁾		35,4 ⁽²⁾
	A	58,5	52,6	73,5	68,9		22,7		34,1		34,4
	B	12,9	27,1	11,7	16,4		11,2		19,7		20,0
	C	28,6	20,3	14,8	14,7		6,7		10,1		10,2
Disponibilité	A+	-	-	-	-		11,8 ⁽²⁾		5,2 ⁽²⁾		13,2 ⁽²⁾
	A	31,6	39,6	45,4	49,9		42,1		54,7		48,6
	B	30,8	30,8	23,2	21,8		20,0		17,4		17,3
	C	37,6	29,6	31,4	28,3		26,1		22,7		21,0

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.
 Pour les données 2011, seules les informations détaillées sur les positions de hors cadres et les disponibilités sont disponibles.
 Des informations détaillées concernant les détachements et les mises à disposition seront disponibles pour l'année 2012.
 Lecture : au 31 décembre 2011, 48,6 % des fonctionnaires en disponibilité appartenaient à la catégorie A.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2008 pour les ministères du Travail, Relations sociales et Solidarités, ainsi que Santé, Jeunesse et Sports ; en 2009 et 2010 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

(2) La définition de la catégorie A+ fait l'objet de travaux d'harmonisation au sein de la DGAFP. Les résultats ne sont donc pas comparables sur la période 2006-2010. Dans l'édition 2009 de l'enquête TEMS, la catégorie A+ désignait « l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B », c'est à dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Dans la définition utilisée pour 2010, à ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Les inspecteurs de travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB. En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

Figure 4.7-8 : Répartition des agents titulaires civils des ministères⁽¹⁾ en position hors cadres et en disponibilité selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 (résultats partiels) (en %)



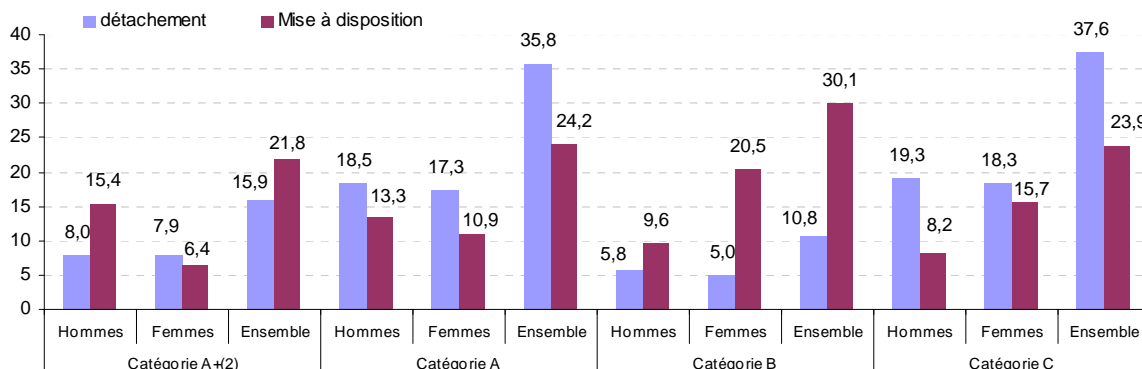
Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : 34,1 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont des femmes appartenant à la catégorie A (14,4 % d'hommes).

(1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

(2) La définition de la catégorie A+ fait l'objet de travaux d'harmonisation au sein de la DGAFP. Les résultats ne sont donc pas comparables sur la période 2006-2010. Dans l'édition 2009 de l'enquête TEMS, la catégorie A+ désignait « l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B », c'est à dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Dans la définition utilisée pour 2010, à ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Les inspecteurs de travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB. En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

Figure 4.7-9 : Répartition des agents titulaires civils des ministères⁽¹⁾ en position de détachement et mise à disposition selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2010 (résultats partiels) (en %)

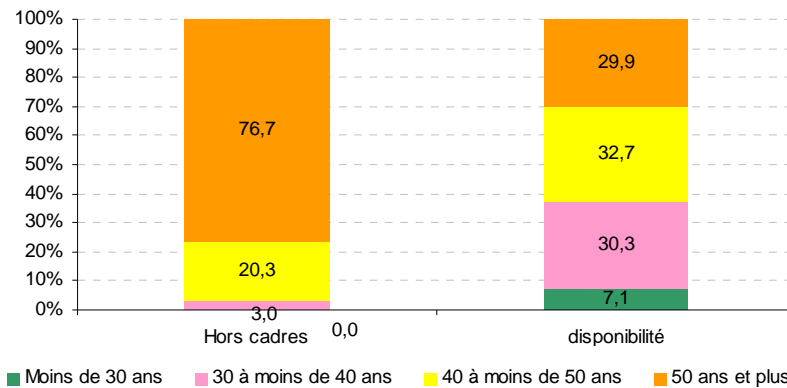


Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : 18,5 % des titulaires civils des ministères en détachement sont des hommes appartenant à la catégorie A (17,3 % de femmes).

(1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, ainsi que Sports.

Figure 4.7-10 : Structure par âge des agents titulaires civils des ministères⁽¹⁾ en position hors cadres et disponibilité au 31 décembre 2011 (résultats partiels) (en %)

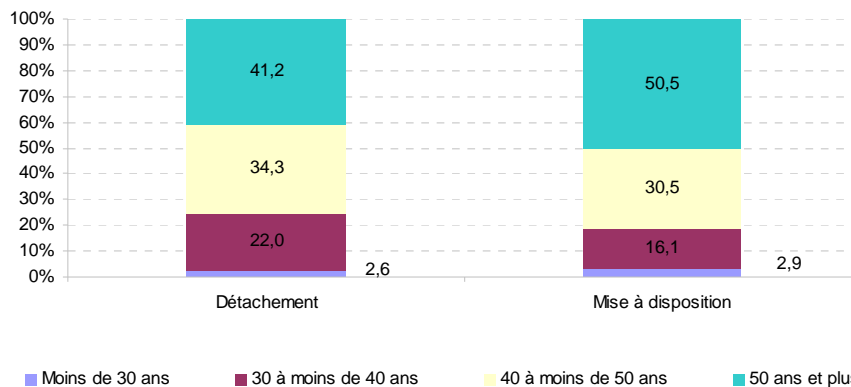


Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : au 31 décembre 2011, 32,7 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont âgés de 40 à 49 ans.

(1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Figure 4.7-11 : Structure par âge des agents titulaires civils des ministères⁽¹⁾ en position de détachement et mise à disposition au 31 décembre 2010 (résultats partiels) (en %)

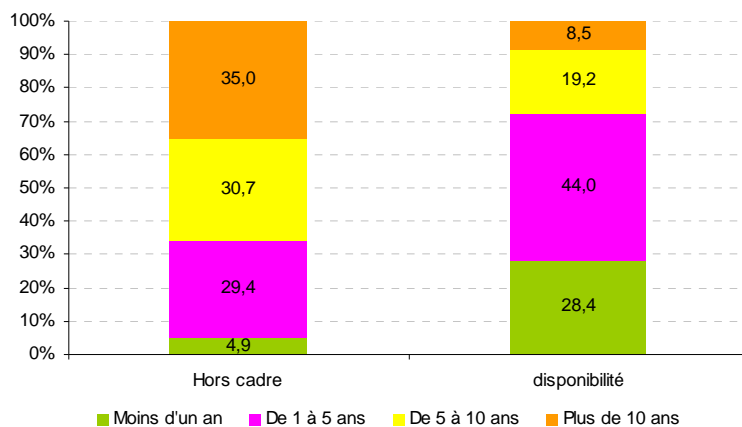


Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : au 31 décembre 2010, 22,0 % des titulaires civils des ministères en détachement sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, ainsi que Sports.

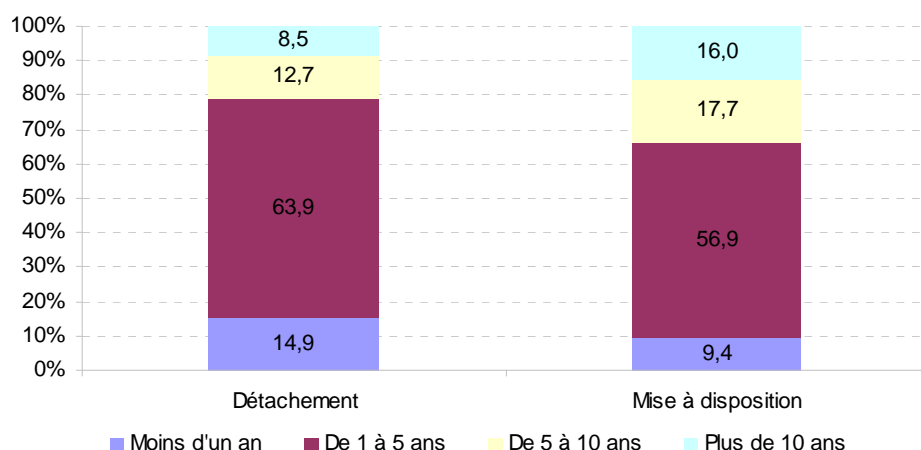
Figure 4.7-12 : Durées au 31 décembre 2011 dans les positions hors cadres et disponibilité des agents titulaires civils des ministères⁽¹⁾ (résultats partiels) (en %)



Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : au 31 décembre 2011, 44,0 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont dans cette position depuis 1 à 5 ans.

(1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Figure 4.7-13 : Durées au 31 décembre 2010 dans les positions de détachement et mise à disposition des agents titulaires civils des ministères⁽¹⁾ (résultats partiels) (en %)

Source : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : au 31 décembre 2010, 63,9 % des titulaires civils des ministères en détachement sont dans cette position depuis 1 à 5 ans.

(1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, ainsi que Sports.

Figure 4.7-14 : Effectifs des agents en mobilité statutaire (*) dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre 2011

	Total	% femmes
En disponibilité (1)	39 058	67,4
- Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les non titulaires (article 72)	35 457	67,8
- dont disponibilité de droit	10 456	78,5
- En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	3 601	62,7
En position hors cadres (article 70) (2)	115	46,3
En congé spécial (article 99) (2)	338	47,9
Autres positions particulières (2)	2 845	66,6
Détachés dans une autre structure (article 64) (2)	11 274	62,6
. Fonction publique de l'Etat	3 762	66,2
. Fonction publique hospitalière	1 312	84,4
. Autre collectivité	3 257	63,2
. Fonction publique d'un Etat de l'Union européenne	25	54,9
. Autres structures	2 918	47,4
Mis à disposition dans une autre structure (article 61) (2)	13 214	
dont mis à disposition d'une organisation syndicale	634	52,7
Total	66 845	65,6

Source : DGCL-CNFPT, *Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales*

(*) Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont présentées ici que les mobilités statutaires « sortantes ».

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des "bilans sociaux" et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

(1) Fonctionnaires et non titulaires

(2) Fonctionnaires uniquement

Thème 5 Retraite

Fiche thématique 5.1 : Départs à la retraite

Fiche thématique 5.2 : Effectifs des retraités

Fiche thématique 5.3 : Montant des pensions

Fiche thématique 5.4 : Équilibre financier des pensions

Définitions et méthodes

Les retraités de la fonction publique perçoivent une pension d'un des régimes de retraite de la fonction publique (régime des pensions civiles ou militaires de l'État, Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) ou régime complémentaire Ircantec) pour lequel ils ont cotisé en tant que :

- agent titulaire de l'État, magistrat ou militaire pour le régime des pensions civiles ou militaires de l'État ;
- agent titulaire de la fonction publique territoriale ou hospitalière pour la CNRACL ;
- ouvriers d'État pour le FSPOEIE ;
- agent non titulaire de l'État ou des collectivités locales, médecin hospitalier, agent titulaire à temps non complet des collectivités locales ne relevant pas de la CNRACL (moins de 28 heures par semaine) ou agent titulaire sans droit à pension (ayant quitté son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auquel il était affilié), pour le régime complémentaire Ircantec.

Champ

Le champ des tableaux 5.1-1 à 5.1-15, 5.2-1 à 5.2-7 et 5.3-1 à 5.3-11 comprend, sauf mention explicite dans les tableaux, les pensions civiles et militaires de l'État (hors et avec pensions attribuées aux fonctionnaires de La Poste et France Télécom, hors pensions cristallisées), les pensions attribuées par la CNRACL aux titulaires territoriaux et hospitaliers dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures, ainsi que les pensions attribuées par le FSPOEIE pour les ouvriers d'État (pensions en « titre définitif » et en « état d'avances »). Les tableaux 5.1-13, 5.2-5 et 5.3-9 sont relatifs aux pensions versées par le régime salariés de l'Ircantec (hors élus locaux, mais y compris pensions attribuées aux agents non titulaires des établissements publics à caractère industriel et commercial ou aux salariés de certaines entreprises publiques ou semi-publiques comme La Poste).

A - De la radiation des cadres à l'entrée en paiement effectif de la pension

- **La radiation des cadres** : il s'agit d'un acte administratif mettant définitivement fin à la carrière du fonctionnaire. Elle découle soit de l'admission à la retraite, soit d'une démission régulièrement acceptée, d'un licenciement ou d'une révocation (qui met fin aux fonctions de l'agent pour des motifs disciplinaires). La radiation des cadres n'entraîne donc pas obligatoirement la liquidation immédiate de la pension.

- **L'année d'ouverture des droits « à la retraite »** : elle se définit comme l'année au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge où il peut demander sa mise à la retraite. L'ouverture des droits aura généralement lieu à 62 ans¹ pour les sédentaires, et à 52 ou 57 ans pour les personnels actifs ayant rempli les conditions de durée de service (17 ans de services actifs²).

- **L'attribution de la pension** : la liquidation de la pension intervient, pour les titulaires civils, dans les cas suivants :

* en cas de radiation des cadres par limite d'âge (67 ans pour les catégories sédentaires, 62 ans pour un certain nombre de corps classés en catégorie active) ;

* en cas d'admission à la retraite, à la demande de l'agent, à partir de l'âge d'ouverture des droits (62 ans pour les sédentaires ou 57, voire 52 ans, pour les agents classés en catégorie active) ayant rempli les conditions de durée de service ;

* un départ anticipé pour carrière longue, avant 60 ans, est possible lorsqu'un fonctionnaire justifie, dans ce régime et le cas échéant dans les autres régimes obligatoires, d'une durée cotisée égale à la durée d'assurance exigée pour atteindre le taux plein l'année des 60 ans de l'agent concerné, augmentée de 0 à 8 trimestres selon l'âge de l'agent (depuis le 1^{er} janvier 2009) ;

* un départ à la retraite anticipé pour cause d'invalidité est possible lorsque le fonctionnaire n'a pas pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé ;

* un départ à la retraite anticipé au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (depuis le 18 septembre 2012)

* un départ anticipé était également possible jusqu'au 31 décembre 2011 lorsque le fonctionnaire civil est parent de trois enfants vivants, ou décédés par faits de guerre, ou d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu son activité dans certaines conditions.

Des règles spécifiques s'appliquent pour l'attribution de la pension à un militaire. Pour les titulaires et militaires de l'État, les services ministériels dont relève le futur retraité sont chargés de constituer le dossier nécessaire à la liquidation, qui est ensuite validé par le service des retraites. Celui-ci procède ensuite à la concession de la pension, correspondant à l'acte d'attribution de la pension. Pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, la demande de pension est adressée au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations. Après avis de la CNRACL, l'autorité investie du pouvoir de nomination prononce l'admission à la retraite.

- **L'entrée en paiement de la pension** : le paiement de la pension de retraite ou de la solde de réforme ne peut être antérieur à la date de la décision de radiation des cadres du titulaire (sauf dans certains cas exceptionnels).

¹ La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a relevé, en les majorant progressivement de deux ans d'ici 2017, l'ensemble des bornes d'âge (Cf. encadré 5 de la vue 2. 2). On présente ici la situation telle qu'elle sera l'année où la réforme s'appliquera pleinement à l'ensemble des personnels.

² La durée minimale de services ouvrant droit à pension dans la fonction publique est passée de 15 ans à 2 ans (Cf. encadré 5 de la vue 2. 2).

Le paiement du traitement pour les fonctionnaires (augmenté des éventuels avantages familiaux ou supplément familial de traitement (SFT)) est prolongé jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel l'agent est radié des cadres ou admis à la retraite. Le paiement de la pension du nouveau retraité commence donc au premier jour du mois suivant. On distingue ainsi : l'âge d'ouverture des droits -ou âge légal de la retraite- qui correspond à l'âge minimal pour pouvoir partir en retraite ; la limite d'âge, en principe supérieure de cinq ans à l'âge d'ouverture des droits, au-delà de laquelle l'agent ne peut être maintenu en activité (sous réserve des cas de prolongation d'activité pour motifs familiaux ou en cas de carrière incomplète) et doit obligatoirement partir en retraite ; l'âge de liquidation qui correspond à l'âge auquel l'agent choisit concrètement de partir en retraite, entre l'âge d'ouverture des droits et sa limite d'âge.

B - Équilibre financier des pensions

Le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État et le compte d'affectation spéciale « Pensions »

Les pensions des agents de l'État constituent un enjeu majeur des finances publiques et sont retracées dans le budget de l'État. La LOLF a prévu la création d'un compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » ayant vocation à retracer les opérations relatives aux pensions. Les trois programmes du CAS « Pensions » sont les suivants : « Pensions civiles et militaires de retraite (PCMR) et allocations temporaires d'invalidité (ATI) », « Ouvriers des établissements industriels de l'État » et « Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions », programme qui comporte en particulier les pensions versées au titre du code des pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre. Il comprend également d'autres pensions et avantages à caractère viager (les retraites du combattant, les allocations de reconnaissance aux anciens supplétifs ou encore les pensions aux sapeurs pompiers et anciens agents de la défense passive victimes d'accident).

Les dispositions du code des pensions civiles et militaires ont prévu la création d'une contribution employeur à la charge de l'État. Outre cette contribution, le CAS Pensions a d'autres recettes, notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (notamment les établissements publics). La spécificité de la contribution à la charge de l'État provient du fait qu'elle est calculée pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre). Trois taux distincts de contribution de l'État employeur ont été retenus : un taux « civil », un taux « militaire » et un taux « allocations temporaires d'invalidité », visant à assurer l'équilibre financier de chaque action. Les allocations temporaires d'invalidité (ATI) sont identifiées séparément, dans la mesure où ces pensions, à l'instar des régimes de rentes accidents du travail dont elles constituent l'équivalent pour les fonctionnaires civils, ont vocation à être financées exclusivement par une contribution employeur. L'augmentation de la dépense de pensions plus rapide que celle de la masse salariale de l'État employeur et des autres employeurs cotisants au CAS Pensions implique, du fait de la contrainte d'équilibre, des taux en constante augmentation.

Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à la CNRACL et de l'Ircantec

À la différence des fonctionnaires de l'État, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés à une caisse de retraite, dotée de la personnalité morale, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Cette caisse constitue, comme le régime des pensions civiles et militaires de retraite, un régime spécial de Sécurité sociale (au sens des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la Sécurité sociale). Créée en 1945, la CNRACL est un établissement public fonctionnant sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration. Elle assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers nommés dans un emploi permanent à raison d'au moins 28 heures hebdomadaires. Elle dispose par ailleurs d'un fonds d'action sociale et, depuis 2003, d'un fonds de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. S'agissant des ressources de la CNRACL, elles sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

L'Ircantec est la caisse de retraite qui gère le régime de retraite complémentaire (au régime général) des agents non titulaires de la fonction publique et d'un certain nombre de salariés du secteur semi-public. Les ressources de l'Ircantec, qui est un régime par points, sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

C - Définitions

- **Pensionné de droit direct ou ayant droit** : agent possédant un droit à pension du fait de son activité professionnelle.
- **Pensionné de droit indirect ou de droit dérivé ou ayant cause** : personne ayant acquis un droit suite au décès d'un agent en activité ou en retraite. Il s'agit en général du conjoint survivant ou divorcé et/ou des enfants (orphelins) qui bénéficient de ce fait d'une pension de réversion.
- **Polypensionné** : contrairement à un individu affilié au même régime de base durant toute sa carrière, un polypensionné a cotisé à plusieurs régimes de base au cours de sa vie active, et perçoit ainsi plusieurs pensions de ces différents régimes.
- **Âge à la radiation des cadres** : la radiation des cadres est l'acte administratif mettant définitivement fin à la carrière du fonctionnaire. Elle n'entraîne pas obligatoirement la liquidation immédiate de la pension.
- **Âge de liquidation** : il s'agit de l'âge auquel une personne demande la mise en paiement de sa retraite.
- **Catégories actives** : dans les régimes de fonctionnaires, les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès 55 ans, ou 50 ans pour certaines professions. Les corps sont historiquement classés en catégorie active pour des raisons liées à la pénibilité du travail (policiers, surveillants pénitentiaires, etc.).
- **Départ anticipé pour motifs familiaux** : ils sont ouverts dans quatre situations :
 - * pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevés trois enfants pendant 9 ans ;
 - * pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80% ;
 - * pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
 - * pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80%, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret.

- **Pension principale d'orphelin** : la pension de réversion, égale à 50 % de la pension du fonctionnaire ou militaire (ou des droits à pension lorsqu'il s'agit d'un décès en activité), est partagée entre les enfants de moins de 21 ans ou majeur infirme, et non attribuée au conjoint lorsque, par exemple, le conjoint est également décédé.
- **Pension temporaire d'orphelin** : pension attribuée à chacun des orphelins âgés de moins de 21 ans ou majeur infirme, du fonctionnaire ou militaire décédé, égale à 10 % de la pension de celui-ci (ou des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité). Elle est cumulable avec la pension principale d'orphelin.
- **Soldes de réserve** : émoluments versés aux officiers généraux placés dans la deuxième section où ils sont maintenus en activité et mis à la disposition du ministre de la Défense, dont le montant est égal à celui de la pension de retraite à laquelle les intéressés pourraient prétendre s'ils étaient radiés des cadres (source : Service des retraites de l'État).
- **Pensions cristallisées** : pour les militaires et les civils ayant servi la France et appartenant à des pays qui ont acquis depuis leur indépendance, la valeur du point et l'indice permettant le calcul de la pension ont été figés. Ces pensions ont été "décristallisées" à compter du 1er janvier 2011, dans le cadre de l'article 211 de la loi n° 2010-1657 de finances pour 2011.
- **Pensions en « état d'avances »** : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier en cours. Les éléments de calcul sont provisoires, mais pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée.
- **Pensions en « titre définitif »** : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier terminé. Les éléments de calcul de la pension sont connus.
- **Avantage accessoire** : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base) correspondant à des majorations (enfants, assistance d'une tierce personne, rente viagère d'invalidité, etc.).
- **Calcul de la pension moyenne relative à une année donnée** : il s'agit de la moyenne des pensions versées sur le dernier mois de l'année, calculée à partir de l'effectif présent au 31 décembre.
- **Règle d'écrêtement** : pour la détermination de la durée de service des fonctionnaires, une année civile ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de quatre trimestres, en particulier lorsque l'agent a eu, au cours d'une même année, plusieurs employeurs (article R. 26 bis du code des pensions civiles et militaires).
- **Titulaires sans droit à pension (TSD)** : pour l'Ircantec, ce sont les agents titulaires qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés.

Les différents corps classés en catégorie active

Fonction publique de l'État	Âge d'ouverture des droits (1)	Limite d'âge (1)
Personnels actifs de la Police nationale	52 ans si 27 ans de services	57 ans(2)
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	52 ans si 27 ans de services	57 ans(2)
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	52 ans si 17 ans de services	59 ans
Personnels de la surveillance des douanes	57 ans	62 ans
Instituteurs (3)	57 ans	62 ans
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	57 ans	62 ans
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	57 ans	62 ans
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	57 ans	62 ans
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	57 ans	64 ans
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	52 ans	62 ans
Sapeurs pompiers professionnels	57 ans	62 ans
Agents de salubrité	57 ans	62 ans
Agents de Police municipale	57 ans	62 ans
Agents de surveillance de la Préfecture de Police	57 ans	62 ans
Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	57 ans	62 ans
Fonction publique hospitalière		
Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 (4)	57 ans	62 ans
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	57 ans	62 ans
Assistants sociales dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	57 ans	62 ans
Puericultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) (5)	57 ans	62 ans
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	57 ans	62 ans
Agents d'entretien (certaines fonctions)	57 ans	62 ans
Agents de service mortuaire et de désinfection	57 ans	62 ans

Source : DGAFP.

(1) La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a relevé, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge, qu'il s'agisse de l'âge d'ouverture des droits ou des limites d'âge. Elle a également majoré dans les mêmes limites les durées de services effectifs exigées (cf. lignes 1 et 2 sous FPE). Cette réforme s'appliquera toutefois de manière progressive, les bornes d'âge augmentant, selon l'année de naissance des assurés, au rythme de quatre mois par an. Les premières générations concernées seront celles des personnels nés après le 1er juillet 1961, lorsque l'âge d'ouverture des droits à pension était, avant la réforme, fixé à 50 ans et la limite d'âge à 55 ans et les générations nées après le 1er juillet 1956, lorsque ces bornes d'âge étaient respectivement de 55 et 60 ans. Dans le but de réduire plus rapidement le déficit des régimes d'assurance vieillesse, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de transition, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est relevé de 5 mois par génération au lieu de 4. Le présent tableau présente donc la situation telle qu'elle sera l'année où la réforme s'appliquera pleinement à l'ensemble des personnels.

(2) 59 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 60 ans pour les commissaires divisionnaires.

(3) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A). Contrairement aux professeurs des écoles, les instituteurs, classés en « catégorie active » peuvent partir à l'âge de 55 ans.

(4) La loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit, en son article 37, que les personnels infirmiers et paramédicaux classés en catégorie active, ainsi que les personnels relevant du corps des cadres de santé et autres corps ou cadres d'emplois de personnels paramédicaux ayant occupé des emplois ainsi classés, peuvent opter : * soit en faveur du maintien dans leurs corps ou cadres d'emplois associé à la conservation des droits liés au classement dans la catégorie active (départ anticipé à 57 ans) ; * soit en faveur de leur intégration dans les corps ou cadres d'emplois appartenant à la catégorie A, l'âge d'ouverture des droits à pension de ces personnels, ainsi que leur limite d'âge demeurant, toutefois, fixés respectivement à 60 et 65 ans. Ce droit d'option était ouvert jusqu'au 30 mars 2011.

(5) Droit d'option ouvert pendant une durée de six mois à compter du 1er janvier 2012.

État des lieux des régimes de retraite obligatoires auxquels cotisent les agents de la fonction publique selon leur statut

		Régimes de base et caisses de retraite correspondantes				Régimes complémentaires ou additionnels						
		Régime des PCMR de l'État (3)	CNRACL (4)	Régime général	FSPDEIE (5)	Mutualité Sociale Agricole	Ircantec (6)	RAFP (7)	ARRCO AGIRC	RETREP / ATCA (8)	Retraite additionnelle de l'enseignement privé	
Fonction publique de l'État	Titulaires des ministères et des établissements publics de l'État et magistrats (1) (2)	✓						✓				
	Militaires (de carrière ou sous contrat) (1)	✓						✓				
	Non-titulaires des ministères et établissements publics de l'État (y compris PACTE)			✓				✓				
	Ouvriers d'État (1)				✓							
Emplois aidés de la fonction publique (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)				✓				✓				
Fonctions publiques territoriale et hospitalière	Titulaires territoriaux sur un poste d'au moins 28h hebdomadaires (1) (2)		✓					✓				
	Titulaires territoriaux sur un poste de moins de 28h hebdomadaires			✓				✓				
	Titulaires hospitaliers (1) (2)		✓					✓				
	Non-titulaires territoriaux ou hospitaliers (y compris PACTE)			✓				✓				
	Médecins hospitaliers (hors praticiens hospitalo-universitaires titulaires de la FPE) (9)			✓				✓				
	Assistantes maternelles de la fonction publique territoriale			✓				✓				
	Emplois aidés de la FPT ou de la FPH (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓				✓				
Cas particuliers (fonction publique)	Fonctionnaires soumis au statut autonome de l'Assemblée nationale	Caisse de retraite du personnel de l'Assemblée nationale										
	Fonctionnaires soumis au statut autonome du Sénat	Caisse de retraite du personnel du Sénat										
	Ministres des cultes reconnus d'Alsace Moselle	Régime des pensions d'Alsace Lorraine (3)										
	Marins de commerce employés par les services de l'État	Caisse de retraite des marins (11)										
	Stagiaires (sous convention de stage)	Pas de cotisation retraite										
	Titulaires ou militaires de la FPE mis à disposition ou détachés (cas général)	✓						✓				
	Titulaires de la FPT ou de la FPH mis à disposition ou détachés (cas général)		✓					✓				
	Titulaires de la FPE détachés dans un organisme international	PCMR + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement										
	Titulaires de la FPT ou de la FPH détachés dans un organisme international	CNRACL + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement										
	Titulaires ou militaires de la FPE, FPT ou FPH détachés pour un mandat de député ou sénateur	Caisse des pensions des députés (12) ou caisse des retraites des anciens										
	Titulaires ou militaires de la FPE détachés pour un mandat d'élu local ou de député européen	✓						✓				
Titulaires de la FPT ou de la FPH détachés pour un mandat d'élu local ou de député européen		✓					✓					
Titulaires ou militaires de la FP en position hors-cadres ou en disponibilité	Régime(s) de retraite de l'organisme d'accueil éventuel											
Enseignement privé	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement général			✓					✓	✓	✓	
	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement agricole				✓				✓	✓	✓	
Autres cas, hors FP	Fonctionnaires de La Poste et France Télécom	✓						✓				
	Ouvriers de l'ex-GIAT (Nexter)				✓							
	Élus locaux et députés européens (cas général) (10)							✓				

Source : DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : un agent non-titulaire de la fonction publique hospitalière cotise au régime général (régime de base) et à l'Ircantec (régime complémentaire).

Note : les individus ayant cumulé différentes situations professionnelles au cours de leur carrière, dépendront, au moment de la retraite et selon certaines règles, de plusieurs régimes différents. Un retraité percevant des pensions de plusieurs régimes est dit polypensionné.

(1) Une durée de service de 15 ans minimum est requise (hors départs pour invalidité). Pour une durée inférieure, les agents, sans droits à pension, sont rétroactivement transférés au régime général et à l'Ircantec (mais restent affiliés au RAFP, lorsqu'ils ont cotisé à ce régime, ce qui n'est pas le cas des ouvriers d'État).

(2) Y compris les élèves fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et, coté État, les praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires dans la FPE.

(3) Régime des pensions civiles et militaires de retraite, géré par le Service des retraites de l'État.

(4) Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, gérée par la Caisse des dépôts et consignations.

(5) Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, géré par la CDC.

(6) Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, gérée par la CDC.

(7) Retraite additionnelle de la fonction publique, gérée dans le cadre de l'ERAFP (gestion administrative : CDC).

(8) Le Régime temporaire de retraite de l'enseignement privé a pour équivalent l'allocation temporaire de cessation d'activité (ATCA) dans l'enseignement privé agricole. Il est alimenté par une contribution de l'État.

(9) Les praticiens hospitalo-universitaires titulaires de la FPE comprennent principalement les professeurs des universités praticiens hospitaliers et les maîtres de conférence praticiens hospitaliers.

(10) Concernant les élus parlementaires, les députés cotisent à la caisse des pensions des députés, les sénateurs à la caisse des retraites des anciens sénateurs.

(11) Gérée par l'ENIM (Établissement national des invalides de la Marine).

(12) Pour les députés, prise en compte du détachement dans la constitution du droit (15 ans) à pension de l'État et dans la durée d'assurance, et seulement jusqu'en 2012, dans la liquidation de la pension du code des PCMR.

Figure 5.1-1 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'Etat, dont la pension est entrée en paiement en 2012, et principales caractéristiques

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012	Fonction publique de l'État					Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Fonctions publiques territoriale et hospitalière
	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom	Titulaires civils	Militaires (1)	Ensemble régime des fonctionnaires et militaires de l'Etat	Ouvriers d'Etat (2)	Titulaires (3)	Titulaires (3)	Titulaires (3)
Ensemble des départs (y compris invalidité et anticipé)	42 905	49 265	11 415	60 680	2 029	26 418	18 719	45 137
Hommes (en %)	43,9%	46,7%	91,8%	55,2%	84,9%	44,0%	21,2%	34,5%
Femmes (en %)	56,1%	53,3%	8,2%	44,8%	15,1%	56,0%	78,8%	65,5%
dont :								
Départs pour invalidité	2 475	3 390	1 553	4 943	70	3 057	1 646	4 703
Hommes (en %)	36,8%	42,4%	87,3%	56,5%	85,7%	44,6%	22,1%	36,7%
Femmes (en %)	63,2%	57,6%	12,7%	43,5%	14,3%	55,4%	77,9%	63,3%
Départs pour carrières longues	2 538	2 915		2 915	408	3 973	1 192	5 165
Hommes (en %)	43,0%	45,9%		45,9%	91,4%	68,2%	59,5%	66,2%
Femmes (en %)	57,0%	54,1%		54,1%	8,6%	31,8%	40,5%	33,8%
Départs pour motifs familiaux (4)	3 639	3 779	n.s.	3 780	20	2 293	2 546	4 839
Hommes (en %)	3,1%	3,4%	n.s.	3,4%	0,0%	1,2%	0,5%	0,8%
Femmes (en %)	96,9%	96,6%	n.s.	96,6%	100%	98,8%	99,5%	99,2%
Titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ (5)	9 869	12 425		12 425	n.d.	1 697	11 711	13 408
Hommes (en %)	51,7%	59,3%		59,3%		87,2%	14,1%	23,4%
Femmes (en %)	48,3%	40,7%		40,7%		12,8%	85,9%	76,6%
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :								
Âge moyen à la radiation des cadres	60,5	60,2	44,1		57,5	60,5	58,0	59,4
Âge moyen de première mise en paiement	60,6	60,4	44,2		59,5	60,6	58,2	59,6
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,6%	97,6%	99,4%		75,8%	98,8%	97,9%	98,5%
Durée moyenne de services acquis (en trimestres)	137,4	137,8	96,0		n.d.	107,7	124,3	114,6
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	6,7	6,3	33,1		n.d.	4,1	5,6	4,7
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	166,7	166,1	129,0		n.d.	168,8	165,8	167,5
Part des pensions avec décote (6)	13,9%	15,2%	9,6%		9,2%	7,5%	11,0%	8,9%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-96	-96	-50		-92	-70	-84	-78
Taux moyen de décote (6)	5,5%	5,8%	6,0%		5,6%	7,4%	8,0%	7,7%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-6,9	-8,6	-0,7		-0,2	-1,5	-1,9	-3,4
Part des pensions avec surcote (6)	39,2%	35,8%	n.d.		7,1%	27,3%	13,7%	21,7%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	299	293	n.d.		157	167	177	169
Taux moyen de surcote (6)	11,6%	11,5%	n.d.		8,9%	11,5%	9,6%	11,0%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	60,3	62,1	n.d.		0,2	14,4	5,5	19,9
Taux moyen de liquidation	68,9%	68,6%	59,0%		61,9%	53,7%	61,1%	56,8%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	66,1%	66,1%	59,3%		61,0%	51,9%	60,5%	55,4%
Part des pensions au taux plein (8)	32,1%	31,2%	42,7%		9,0%	13,8%	16,1%	14,8%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,7%	4,4%	34,5%		0,8%	1,6%	2,5%	2,0%
Indice moyen à la liquidation	654	633	489		n.d.	426	465	443
Part des pensions au minimum garanti	6,8%	7,2%	21,5%		1,7%	33,7%	18,0%	27,2%
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	2,3%	2,3%	1,5%		11,4%	12,2%	11,5%	12,0%
Pension mensuelle moyenne (en euros) :								
Avantage principal	2 173	2 094	1 477		1 742	1 186	1 392	1 271
Avantage principal et accessoire (9)	2 240	2 158	1 522		1 782	1 231	1 475	1 332

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris soldes de réserve (112) et pensions anciennement cristallisées. Le reste des données est hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(3) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(4) Sur les 3 779 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'Etat en 2012, 1 555 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits. De même, sur les 4 839 départs pour motifs familiaux à la

CNRACL en 2012, 1 544 sont avant l'âge d'ouverture des droits. Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevés trois enfants pendant 9 ans ; - pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80% ; - pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ; - pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80%, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret. Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.

(5) Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active pouvaient partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60), voire 50 ans pour certaines professions jusqu'en 2010, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées devant être progressivement relevées de 2 ans suite à la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. En 2012, 15 ans et 9 mois de services actifs sont ainsi requis au moment du départ à la retraite, avec, pour la génération 1955 par exemple, une limite d'âge de 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions (au lieu de 60,25).

(6) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote :- coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte.- coté CNRACL, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(7) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et de la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(8) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

n.d. = non disponible. n.s. = non significatif

Figure 5.1-2 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'Etat, dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques par genre

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012	Fonction publique de l'État						Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Fonctions publiques territoriale et hospitalière			
	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom		Titulaires civils		Militaires (1)		Ouvriers d'État (2)		Titulaires (3)		Titulaires (3)			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Ensemble des départs (y compris invalidité et anticipé)	18 821	24 084	23 011	26 254	10 481	934	1 722	307	11 627	14 791	3 963	14 756	15 590	29 547
dont :														
Départs pour invalidité	911	1 564	1 436	1 954	1 356	197	60	10	1 362	1 695	363	1 283	1 725	2 978
Départs pour carrières longues	1 092	1 446	1 339	1 576			373	35	2 711	1 262	709	483	3 420	1 745
Départs pour motifs familiaux (4)	113	3 526	127	3 652	n.s.	n.s.	0	20	28	2 265	13	2 533	41	4 798
Titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ (5)	5 101	4 768	7 373	5 052			n.d.	n.d.	1 480	217	1 656	10 055	3 136	10 272
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :														
Âge moyen à la radiation des cadres	60,5	60,4	60,1	60,3	44,3	41,7	57,3	58,1	60,1	60,7	58,9	57,8	59,8	59,2
Âge moyen de première mise en paiement	60,8	60,5	60,4	60,4	44,4	41,7	59,4	60,2	60,3	60,8	59,3	57,9	60,0	59,4
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,3%	98,5%	96,5%	98,6%	99,4%	99,6%	77,5%	65,8%	98,5%	99,1%	97,0%	98,2%	98,2%	98,6%
Durée moyenne de services acquis (en trimestres)	141,1	134,4	141,8	134,3	97,2	82,3	n.d.	n.d.	116,6	100,7	132,4	122,1	120,6	111,4
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	5,6	7,6	4,9	7,5	34,0	23,0	n.d.	n.d.	2,1	5,6	1,6	6,7	2,0	6,2
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	168,1	165,6	166,9	165,5	131,0	106,0	n.d.	n.d.	169,7	168,1	167,4	165,4	169,1	166,7
Part des pensions avec décote (6)	13,1%	14,5%	15,9%	14,6%	9,6%	10,4%	8,7%	11,8%	4,9%	7,9%	8,7%	10,3%	5,9%	9,1%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-100	-93	-100	-93	-50	-46	-93	-88	-73	-69	-70	-88	-72	-79
Taux moyen de décote (6)	4,8%	6,0%	5,4%	6,1%	6,1%	5,7%	5,5%	6,4%	5,3%	8,5%	4,8%	8,7%	5,1%	8,6%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-3,0	-3,9	-4,4	-4,3	-0,6	-0,1	-0,2	0,0	-0,5	-1,0	-0,3	-1,6	-0,8	-2,6
Part des pensions avec surcote (6)	41,7%	37,2%	36,5%	35,3%			6,4%	11,4%	25,8%	28,4%	18,6%	12,4%	24,0%	20,4%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	365	241	353	239			165	132	186	153	200	168	188	158
Taux moyen de surcote (6)	12,6%	10,8%	12,4%	10,7%			9,0%	8,6%	11,6%	11,5%	9,8%	9,6%	11,2%	10,9%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	34,4	25,9	35,6	26,5			0,2	0,0	6,7	7,7	1,8	3,7	8,4	11,4
Taux moyen de liquidation	70,3%	67,9%	69,7%	67,6%	59,8%	49,8%	62,5%	58,7%	56,6%	51,4%	62,9%	60,6%	58,2%	56,0%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	67,0%	65,4%	67,0%	65,3%	60,1%	50,1%	62,0%	57,4%	54,8%	49,6%	61,9%	60,2%	56,6%	54,9%
Part des pensions au taux plein (8)	30,8%	33,2%	29,4%	32,7%	44,8%	19,5%	9,6%	5,7%	14,9%	13,0%	14,9%	16,4%	14,9%	14,7%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,1%	5,2%	3,8%	5,0%	36,3%	13,6%	0,9%	0,0%	1,5%	1,7%	2,6%	2,5%	1,8%	2,1%
Indice moyen à la liquidation	711	609	672	599	494	432			445	411	473	463	452	437
Part des pensions au minimum garanti	5,8%	7,5%	6,4%	7,9%	20,9%	28,6%	0,6%	3,3%	32,0%	35,0%	20,2%	17,4%	29,0%	26,2%
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	3,1%	1,7%	3,0%	1,7%	1,7%	0,4%	11,4%	11,1%	12,4%	12,1%	12,0%	11,3%	12,3%	11,8%
Pension mensuelle moyenne (en euros) :														
Avantage principal	2 406	1 990	2 258	1 951	1 510	1 104	1 791	1 491	1 291	1 103	1 461	1 373	1 334	1 238
Avantage principal et accessoire (9)	2 499	2 038	2 343	1 995	1 558	1 113	1 836	1 508	1 346	1 140	1 553	1 454	1 399	1 297

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE.

- (1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris soldes de réserve (112) et pensions anciennement cristallisées. Le reste des données est hors pensions anciennement cristallisées.
- (2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.
- (3) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.
- (4) Y compris départs pour handicap pour le SRE ; hors départs pour handicap pour la CNRACL.
- (5) Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active pouvaient partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60), voire 50 ans pour certaines professions jusqu'en 2010, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées devant être progressivement relevées de 2 ans suite à la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. En 2012, 15 ans et 9 mois de services actifs sont ainsi requis au moment du départ à la retraite, avec, pour la génération 1955 par exemple, une limite d'âge de 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions (au lieu de 60,25).
- (6) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote :
 - coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte.
 - coté CNRACL, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.
- (7) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.
- (8) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.
n.d. = non disponible. n.s. = non significatif

Figure 5.1-3 : Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques par type de départ

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012	Fonction publique de l'État						Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière			Fonctions publiques territoriale et hospitalière					
	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom			Titulaires civils			Militaires (1)			Titulaires (2)			Titulaires (2)					
	Départs pour ancienneté (3)	Départs pour motifs familiaux (4)	Départs pour invalidité	Départs pour ancienneté (3)	Départs pour motifs familiaux (4)	Départs pour invalidité	Départs pour ancienneté (3)	Départs pour motifs familiaux (4)	Départs pour invalidité	Départs pour ancienneté (3)	Départs pour motifs familiaux (4)	Départs pour invalidité	Départs pour ancienneté (3)	Départs pour motifs familiaux (4)	Départs pour invalidité			
Ensemble des départs (y compris invalidité et anticipé)	36 791	3 639	2 475	42 096	3 779	3 390	9 861	1	1 553	20 935	2 293	3 057	14 487	2 546	1 646	35 422	4 839	4 703
Hommes (en %)	48,4%	3,1%	36,8%	51,0%	3,4%	42,4%	92,5%	n.s.	87,3%	48,4%	1,2%	44,6%	24,6%	0,5%	22,1%	38,7%	0,8%	36,7%
Femmes (en %)	51,6%	96,9%	63,2%	49,0%	96,6%	57,6%	7,5%	n.s.	12,7%	51,6%	98,8%	55,4%	75,4%	99,5%	77,9%	61,3%	99,2%	63,3%
Titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ (5)	8 406	1 029	434	10 667	1 050	708				1 530	32	135	9 019	1 876	816	10 549	1 895	951
Hommes (en %)	57,9%	0,6%	52,5%	64,7%	1,0%	65,0%				88,8%	0,0%	90,4%	17,0%	0,2%	14,2%	27,4%	0,2%	25,0%
Femmes (en %)	42,1%	99,4%	47,5%	35,3%	99,0%	35,0%				11,2%	100,0%	9,6%	83,0%	99,8%	85,8%	72,6%	99,8%	75,0%
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :																		
Âge moyen à la radiation des cadres	60,9	58,6	56,1	60,7	58,6	56,1	46,8	n.s.	27,0	61,2	59,9	55,8	58,8	56,1	54,1	60,2	57,9	55,2
Âge moyen de première mise en paiement	61,1	58,7	56,1	60,9	58,6	56,1	46,9	n.s.	27,0	61,4	59,9	55,8	59,0	56,1	54,1	60,4	57,9	55,2
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,2%	99,8%	99,9%	97,2%	99,7%	99,9%	99,3%	n.s.	100,0%	98,6%	99,8%	100,0%	97,3%	99,9%	99,9%	98,1%	99,9%	100,0%
Durée moyenne de services acquis (en trimestres)	140,7	120,9	111,3	141,2	120,9	115,4	107,1	n.s.	25,4	111,3	100,8	87,6	129,1	110,9	102,6	118,6	106,1	92,8
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	6,3	12,6	5,0	5,8	12,6	4,3	37,1	n.s.	7,6	3,7	9,4	2,8	4,8	11,5	4,3	4,1	10,5	3,4
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	168,8	162,6	141,6	168,3	162,7	142,6	144,3	n.s.	33,1	171,8	173,6	145,1	169	159,8	147,5	170,6	166,4	146,0
Part des pensions avec décote (5)	15,5%	6,8%	-	17,2%	6,8%	-	11,1%	n.s.	-	7,4%	8,5%	-	10,8%	11,8%	-	8,8%	10,2%	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-93	-178	-	-93	-180	-	-49	n.s.	-	-59	-155	-	-69	-164	-	-64	-161	-
Taux moyen de décote (5)	5,0%	18,2%	-	5,3%	18,2%	-	6,0%	n.s.	-	5,9%	19,4%	-	5,4%	21,4%	-	5,7%	20,6%	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-6	-1	-	-8	-1	-	-1	n.s.	-	-1,1	-0,4	-	-1,3	-0,6	-	-2,4	-1,0	-
Part des pensions avec surcote (5)	42,1%	28,3%	11,6%	38,6%	28,3%	9,4%				30,6%	29,1%	0,7%	15,7%	10,7%	0,8%	24,5%	19,4%	0,7%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	300	313	173	295	309	166				163	203	142	175	202	130	166	202	140
Taux moyen de surcote (5)	11,6%	12,8%	9,8%	11,5%	12,8%	9,5%				11,4%	13,6%	10,3%	9,5%	10,8%	8,1%	10,9%	12,8%	9,9%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	55,8	3,9	0,6	57,5	4,0	0,6				12,6	1,6	0,2	4,8	0,7	0,0	17,3	2,3	0,3
Taux moyen de liquidation	70,1%	66,6%	54,3%	69,8%	66,5%	55,7%	65,9%	n.s.	15,3%	54,9%	55,3%	44,5%	62,5%	59,5%	50,9%	58,0%	57,5%	46,7%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	67,1%	64,5%	53,5%	67,2%	64,4%	55,0%	66,2%	n.s.	15,3%	52,8%	53,2%	44,1%	61,8%	59,6%	50,8%	56,5%	56,6%	46,4%
Part des pensions au taux plein (7)	33,4%	34,6%	9,6%	32,7%	34,5%	8,7%	49,1%	n.s.	2,1%	15,7%	12,8%	2,3%	16,3%	23,0%	3,9%	16,0%	18,1%	2,9%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	3,7%	17,5%	1,9%	3,5%	17,3%	1,6%	39,6%	n.s.	1,8%	1,3%	6,6%	0,1%	1,5%	9,9%	0,7%	1,4%	8,3%	0,3%
Indice moyen à la liquidation	667	616	508	646	610	490	515	n.s.	324	437	414	361	476	452	393	453	434	372
Part des pensions au minimum garanti	5,3%	7,5%	27,2%	5,5%	7,7%	27,3%	10,8%	n.s.	89,7%	28,9%	36,3%	64,5%	14,6%	16,6%	49,7%	23,1%	26,0%	59,3%
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	1,7%	9,6%	1,6%	1,7%	9,5%	1,6%	1,8%	n.s.	0,1%	12,5%	11,6%	12,2%	12,0%	11,1%	12,7%	12,4%	11,3%	12,6%
Pension mensuelle moyenne (en euros)																		
Avantage principal	2 244	1 967	1 411	2 165	1 948	1 376	1 660	n.s.	309	1 234	1 160	882	1 447	1 309	1 041	1 321	1 238	938
Avantage principal et accessoire (9)	2 296	2 178	1 495	2 214	2 157	1 454	1 711	n.s.	312	1 264	1 286	966	1 507	1 483	1 185	1 364	1 390	1 042

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Y compris carrières longues et hors motifs familiaux. Les fonctionnaires handicapés ne sont pas pris en compte par la CNRACL (soit 133 nouveaux pensionnés pour la FPT et 40 pour la FPH). Le SRE les inclut dans les départs pour motifs familiaux : 141 départs de fonctionnaires handicapés en 2012 et 41 départs de fonctionnaires infirmes ou ayant un conjoint infirme sur les 3379 départs pour motifs familiaux de titulaires civils.

(4) Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevés trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80% ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;

Thème 5 Retraite

- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80%, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret. Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.

(5) Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active pouvaient partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60), voire 50 ans pour certaines professions jusqu'en 2010, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées devant être progressivement relevées de 2 ans suite à la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. En 2012, 15 ans et 9 mois de services actifs sont ainsi requis au moment du départ à la retraite, avec, pour la génération 1955 par exemple, une limite d'âge de 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions (au lieu de 60,25).

(6) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote :

- coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte.

- coté CNRACL, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(7) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(8) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

Figure 5.1-4 : Effectifs d'agents titulaires civils des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques sur les départs pour ancienneté (1ère partie)

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012	Fonction publique de l'État											
	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom - Départs pour ancienneté				Titulaires civils - Départs pour ancienneté				Militaires (1) - Tous motifs de départ			
	Carrières longues	Catégorie sédentaire (2)	Catégorie active (3) Départ à 55 ans Départ à 50 ans		Carrières longues	Catégorie sédentaire (2)	Catégorie active (3) Départ à 55 ans Départ à 50 ans		Terre, Mer et Air		Gendarmerie	
								Non officiers	Officiers	Non officiers	Officiers	
Ensemble des départs	2 538	25 847	7 375	1 031	2 915	28 514	9 590	1 077	7 612	1 333	2 058	412
Hommes (en %)	43,0%	45,8%	54,1%	85,3%	45,9%	46,3%	62,4%	85,5%	89,5%	94,8%	96,9%	99,8%
Femmes (en %)	57,0%	54,2%	45,9%	14,7%	54,1%	53,7%	37,6%	14,5%	10,5%	5,2%	3,1%	0,2%
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :												
Âge moyen à la radiation des cadres	60,0	62,2	58,0	52,7	60,0	62,0	57,9	52,4	40,4	51,1	51,0	55,2
Âge moyen de première mise en paiement	60,1	62,4	58,0	53,5	60,1	62,3	58,0	53,6	40,4	51,6	51,1	55,3
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	99,5%	96,5%	99,8%	91,8%	99,5%	96,5%	99,8%	87,8%	100,0%	95,3%	100,0%	99,5%
Durée moyenne de services acquis (en trimestres)	145,0	140,0	143,9	126,3	145,9	140,2	144,5	124,8	81,7	123,8	121,8	141,0
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	4,6	4,9	9,7	19,7	4,3	4,8	7,9	18,8	31,6	51,6	27,7	28,8
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	177,3	169,5	164,7	158,6	177,2	169,3	163,8	158,4	113,2	178,9	150,5	170,7
Part des pensions avec décote (4)	-	14,0%	24,7%	24,2%	-	14,5%	29,6%	23,8%	12,3%	9,9%	1,5%	1,0%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-	-92	-91	-119	-	-91	-95	-119	-42	-101	-35	-104
Taux moyen de décote (4)	-	5,1%	4,6%	6,5%	-	5,1%	5,6%	6,7%	6,2%	4,8%	5,2%	4,3%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)	-	-4,0	-2,0	-0,4	-	-4,5	-3,2	-0,4	-0,5	-0,2	0,0	0,0
Part des pensions avec surcote (4)	-	56,2%	13,3%	-	-	52,6%	13,1%	-				
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	-	300	295	-	-	297	270	-				
Taux moyen de surcote (4)	-	11,5%	11,8%	-	-	11,5%	11,5%	-				
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	-	52,3	3,5	-	-	53,5	4,1	-				
Taux moyen de liquidation	70,2%	71,1%	66,9%	68,0%	70,0%	70,2%	65,9%	68,2%	51,7%	74,8%	71,8%	79,1%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	66,0%	70,6%	67,8%	68,0%	66,1%	70,2%	66,9%	68,2%	52,0%	75,1%	71,8%	79,1%
Part des pensions au taux plein (6)	31,7%	37,9%	21,9%	41,9%	31,8%	33,6%	21,0%	42,9%	28,5%	74,5%	64,9%	93,2%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	3,5%	4,8%	2,9%	2,4%	3,5%	4,2%	2,8%	2,2%	23,0%	63,8%	48,3%	82,3%
Indice moyen à la liquidation	683	658	612	554	670	609	602	550	406	783	548	770
Part des pensions au minimum garanti	5,7%	2,3%	1,9%	11,7%	5,9%	2,7%	5,1%	11,4%	31,6%	0,0%	2,5%	0,0%
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	1,6%	1,8%	3,1%	1,2%	1,6%	2,0%	3,2%	1,4%	0,8%	4,0%	2,2%	3,4%
Pension mensuelle moyenne (en euros)												
Avantage principal	2 315	2 196	1 937	1 796	2 264	2 016	1 895	1 787	1 070	2 768	1 867	2 852
Avantage principal et accessoire (7)	2 369	2 239	1 999	1 837	2 316	2 060	1 957	1 827	1 092	2 916	1 917	2 965

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues et hors départs pour motifs familiaux

(3) Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active pouvaient partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60), voire 50 ans pour certaines professions jusqu'en 2010, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées devant être progressivement relevées de 2 ans suite à la loi n°2010-1330 du

9 novembre 2010 portant réforme des retraites. En 2012, 15 ans et 9 mois de services actifs sont ainsi requis au moment du départ à la retraite, avec, pour la génération 1955 par exemple, une limite d'âge de 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions (au lieu de 60,25).

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote : - coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte. - coté CNRACL, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

Figure 5.1-4 : Effectifs d'agents titulaires civils des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques sur les départs pour ancienneté (2ème partie)

Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012	Fonction publique territoriale				Fonction publique hospitalière				Fonctions publiques territoriale et hospitalière			
	Titulaires (1)				Titulaires (1)				Titulaires (1)			
	Carrières longues	Catégorie sédentaire	Départ à 55 ans	Départ à 50 ans	Carrières longues	Catégorie sédentaire	Départ à 55 ans	Départ à 50 ans	Carrières longues	Catégorie sédentaire	Départ à 55 ans	Départ à 50 ans
Ensemble des départs	3 973	15 403	1 519	40	1 192	4 389	8 906	-	5 165	19 792	10 425	40
Hommes (en %)	68,2%	39,2%	88,7%	100,0%	59,5%	30,4%	17,0%	-	66,2%	37,3%	27,5%	100,0%
Femmes (en %)	31,8%	60,8%	11,3%	0,0%	40,5%	69,6%	83,0%	-	33,8%	62,7%	72,5%	0,0%
Caractéristiques sur l'ensemble des départs :												
Âge moyen à la radiation des cadres	59,8	61,9	58,5	55,3	59,7	60,9	57,6	-	59,8	61,7	57,7	55,3
Âge moyen de première mise en paiement	59,8	62,1	58,6	55,3	59,8	61,5	57,7	-	59,8	62,0	57,8	55,3
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	99,4%	98,2%	99,7%	100,0%	98,9%	94,6%	98,5%	-	99,3%	97,4%	98,7%	100,0%
Durée moyenne de services acquis (en trimestres)	117,6	107,6	132,1	127,0	136,7	121,7	131,7	-	122,0	110,8	131,8	127,0
Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres)	1,7	3,6	9,0	37,7	2,3	4,5	5,2	-	1,9	3,8	5,8	37,7
Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres)	177,0	170,3	172,3	189,4	176,7	167,8	168,6	-	176,9	169,8	169,1	189,4
Part des pensions avec décote (3)	-	8,9%	11,2%	-	-	10,3%	12,6%	-	-	9,2%	12,4%	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (3)	-	-58	-73	-	-	-65	-71	-	-	-60	-71	-
Taux moyen de décote (3)	-	5,9%	6,0%	-	-	5,4%	5,4%	-	-	5,8%	5,5%	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (4)	-	-1,0	-0,1	-	-	-0,4	-0,9	-	-	-1,3	-1,1	-
Part des pensions avec surcote (3)	-	40,3%	13,4%	10,0%	-	36,9%	7,3%	-	-	39,5%	8,2%	10,0%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (3)	-	164	145	238	-	178	168	-	-	167	163	238
Taux moyen de surcote (3)	-	11,4%	9,5%	12,4%	-	9,7%	9,1%	-	-	11,1%	9,2%	12,4%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (4)	-	12,2	0,4	0,0	-	3,5	1,3	-	-	15,7	1,7	0,0
Taux moyen de liquidation	54,6%	53,9%	65,5%	76,5%	63,6%	60,0%	63,6%	-	56,7%	55,2%	63,9%	76,5%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	54,6%	51,1%	65,0%	75,6%	63,6%	57,8%	63,5%	-	56,7%	52,6%	63,7%	75,6%
Part des pensions au taux plein (5)	11,4%	15,3%	30,0%	62,5%	19,5%	24,3%	12,0%	-	13,2%	17,3%	14,6%	62,5%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	0,1%	1,3%	3,5%	30,0%	0,5%	1,8%	1,4%	-	0,2%	1,5%	1,7%	30,0%
Indice moyen à la liquidation	405	442	475	446	431	486	477	-	411	452	477	446
Part des pensions au minimum garanti	39,2%	27,6%	16,2%	0,0%	19,4%	16,8%	12,9%	-	34,6%	25,2%	13,4%	0,0%
Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension	12,1%	12,6%	11,9%	15,0%	11,4%	12,3%	11,9%	-	12,0%	12,6%	11,9%	15,0%
Pension mensuelle moyenne (en euros)												
Avantage principal	1 123	1 235	1 502	1 596	1 327	1 470	1 452	-	1 170	1 287	1 459	1 596
Avantage principal et accessoire (6)	1 155	1 263	1 561	1 638	1 355	1 500	1 531	-	1 201	1 315	1 535	1 638

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 définitifs) ; CNRACL.

(1) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les départs pour handicap ne sont pas pris en compte ainsi que les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec.

(2) Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active pouvaient partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60), voire 50 ans pour certaines professions jusqu'en 2010, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées devant être progressivement relevées de 2 ans suite à la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. En 2012, 15 ans et 9 mois de services actifs sont ainsi requis au moment du départ à la retraite, avec, pour la génération 1955 par exemple, une limite d'âge de 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions (au lieu de 60,25).

(3) Hors pensions portées au minimum garanti.

(4) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(5) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(6) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

Figure 5.1-5 : Pensions de droit dérivé entrées en paiement en 2012 et principales caractéristiques

Flux de pensionnés de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement en 2012	Fonction publique de l'État										Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Fonctions publiques territoriale et hospitalière	
	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom (1)		Titulaires civils (1)		Militaires (1)		Ensemble régime des fonctionnaires et militaires de l'État		Ouvriers d'État		Titulaires (2)		Titulaires (2)		Titulaires (2)	
	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite
Effectifs	1 690	14 535	2 087	16 318	194	6 991	2 281	23 309	44	1 441	1 203	4 943	551	2 678	1 754	7 621
Hommes	560	3 390	637	3 734	3	65	640	3 799	41	1 377	380	964	335	1 249	715	2 213
Femmes	810	11 074	1 072	12 498	143	6 863	1 215	19 361	3	58	805	3 953	207	1 419	1 012	5 372
Orphelins (3)	320	71	378	86	48	63	426	149	0	6	18	26	9	10	27	36
Âge moyen de première mise en paiement	54,0	76,3	53,8	75,3	42,9	74,5			54,4	76,4	53,4	72,8	53,1	72,5	53,4	72,7
Pension mensuelle moyenne en euros :																
Avantage principal	757	967	735	950	738	849			751	827	495	600	532	631	507	611
Avantage principal et accessoire	784	1 011	760	993	750	894			790	867	513	639	557	666	527	648

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) Effectifs hors pensions anciennement cristallisées. Indicateurs calculés hors pensions d'orphelins.

(2) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) SRE : pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

Figure 5.1-6 : Évolution du nombre annuel d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État dont la pension est entrée en paiement dans l'année, de 2000 à 2012

Flux annuels de retraités	2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012												Évolution 2012/2002	Moyenne annuelle		
Fonction publique de l'État																
Titulaires civils hors La Poste et FT																
- Pensions de droit direct	47 033	47 674	53 025	61 215	57 608	56 617	61 682	64 930	65 939	54 296	56 160	59 081	42 905	-19,1%	-2,1%	
- Pensions de droit dérivé (1)	14 770	14 612	14 658	15 491	15 942	16 046	15 750	15 635	15 752	16 085	16 278	16 108	16 225	10,7%	1,0%	
Tous titulaires civils																
- Pensions de droit direct	56 207	57 393	63 801	74 728	72 003	70 284	76 775	81 287	81 456	68 167	70 100	74 654	49 265	-22,8%	-2,6%	
- Pensions de droit dérivé (4)	17 073	16 876	16 888	17 588	17 999	18 199	17 962	17 950	18 052	18 032	18 310	18 156	18 405	9,0%	0,9%	
Militaires (2)																
- Pensions de droit direct	13 060	13 376	13 288	11 453	10 556	9 753	9 720	10 832	12 420	12 152	13 081	13 503	11 415	-14,1%	-1,5%	
- Pensions de droit dérivé (4)	7 689	7 519	7 319	7 467	7 978	7 591	6 911	7 032	6 929	7 018	6 791	6 811	7 185	-1,8%	-0,2%	
Ensemble régime des fonctionnaires et militaires de l'État (2)																
- Pensions de droit direct	69 267	70 769	77 089	86 181	82 559	80 037	86 495	92 119	93 876	80 319	83 181	88 157	60 680	-21,3%	-2,4%	
- Pensions de droit dérivé (4)	24 762	24 395	24 207	25 055	25 977	25 790	24 873	24 982	24 981	25 050	25 101	24 967	25 590	5,7%	0,6%	
Ouvriers d'État (3)																
- Pensions de droit direct	2 112	1 979	1 202	1 180	1 816	1 825	2 612	2 503	3 095	2 425	2 591	2 547	2 029	68,8%	5,4%	
- Pensions de droit dérivé (6)	1 876	1 644	1 753	1 584	1 755	1 715	1 676	1 643	1 649	1 543	1 629	1 607	1 485	-15,3%	-1,6%	
Fonction publique territoriale et hospitalière																
Titulaires de la fonction publique territoriale (5)																
- Pensions de droit direct	16 801	16 532	18 568	24 989	16 435	20 996	29 460	28 377	32 718	24 911	28 799	34 751	26 418	42,3%	3,6%	
- Pensions de droit dérivé (6)	4 826	4 887	4 881	5 218	5 352	5 575	5 555	5 600	5 594	5 911	5 896	6 108	6 146	25,9%	2,3%	
Titulaires de la fonction publique hospitalière (5)																
- Pensions de droit direct	15 499	16 736	19 057	28 569	15 747	21 196	24 051	24 734	29 874	22 289	25 128	31 432	18 719	-1,8%	-0,2%	
- Pensions de droit dérivé (6)	2 068	2 246	2 304	2 630	2 773	2 887	2 938	2 964	3 086	3 076	3 140	3 168	3 229	40,1%	3,4%	
Total régime CNRACL																
- Pensions de droit direct	32 300	33 268	37 625	53 558	32 182	42 192	53 511	53 111	62 592	47 200	53 927	66 183	45 137	20,0%	1,8%	
- Pensions de droit dérivé (6)	6 894	7 133	7 185	7 848	8 125	8 462	8 493	8 564	8 680	8 987	9 036	9 276	9 375	30,5%	2,7%	

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 et 2011 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires) jusqu'en 2009 ; y compris 388 pensions principales d'orphelins en 2010, 422 en 2011 et 392 en 2012.

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

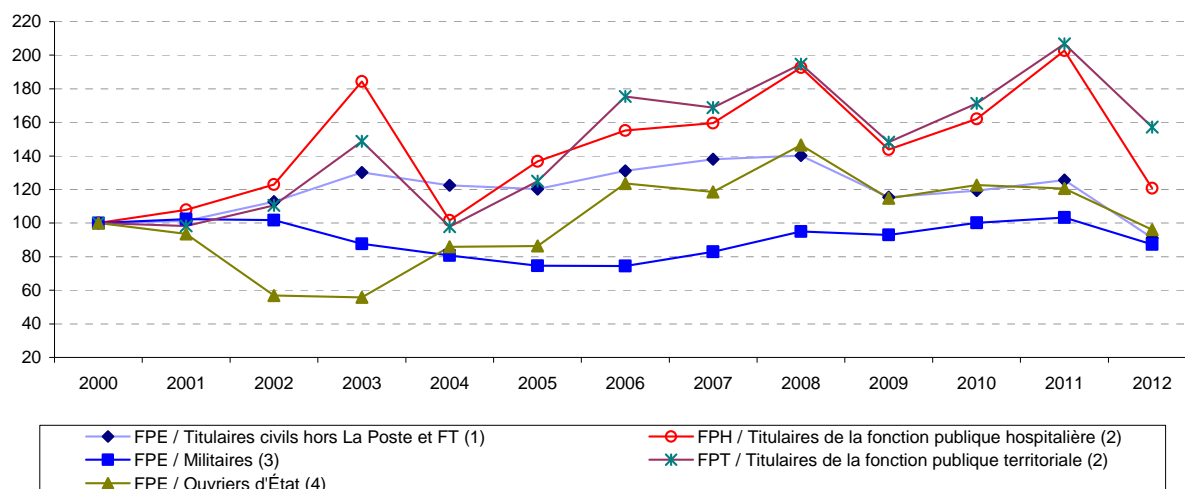
(3) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avances depuis 2004.

(4) Hors pensions temporaires d'orphelins.

(5) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(6) Seules les pensions principales d'orphelin majeur infirme sont incluses.

Figure 5.1-7 : Évolution du nombre de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement annuellement dans chaque régime
(base 100 en 2000)



Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom ne sont pas prises en compte.

(2) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers n'entrent pas dans ce champ.

(3) Y compris soldes de réserve.

(4) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avances depuis 2004.

Figure 5.1-8 : Évolution de la proportion de pensions portées au minimum garanti parmi les pensions entrées en paiement dans l'année

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom	9,9%	9,4%	10,0%	9,9%	10,3%	10,5%	11,7%	10,5%	10,4%	9,1%	8,4%	7,8%	6,8%
FPE - Toutes pensions civiles	10,5%	10,0%	10,6%	10,4%	11,0%	11,1%	11,6%	10,7%	10,7%	9,6%	9,0%	8,4%	7,2%
FPE - Pensions militaires	19,5%	20,2%	24,2%	25,6%	24,0%	24,9%	30,3%	30,6%	29,1%	26,7%	25,1%	20,5%	21,7%
FPE - Pensions des ouvriers d'Etat FSPOEIE (1)	8,1%	8,1%	9,2%	9,8%	6,8%	7,4%	6,9%	6,8%	6,4%	5,0%	4,8%	0,3%	0,0%
FPT - Pensions CNRACL	50,9%	52,6%	52,7%	53,0%	50,8%	52,3%	50,9%	48,5%	46,9%	47,7%	45,3%	39,1%	33,7%
FPH - Pensions CNRACL	37,9%	36,6%	34,7%	31,9%	32,1%	32,2%	30,7%	29,7%	26,3%	25,7%	24,6%	22,6%	18,0%
FPT+FPH - Pensions CNRACL	44,7%	44,6%	43,6%	41,7%	41,7%	42,2%	41,8%	39,8%	37,1%	37,3%	35,6%	31,3%	27,2%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

Champ : pensions civiles et militaires, ayants droit, entrées en paiement chaque année, y compris pensions anciennement cristallisées, hors soldes de réserve.

(1) Proportion 2012 provisoire car calculée uniquement sur les titres définitifs.

Figure 5.1-9 : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique de l'État dont la pension (premier droit) est entrée en paiement en 2012

Âge à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (1)				Départs pour motifs d'invalidité hors La Poste et France Télécom				Départs pour motifs d'invalidité tous personnels civils				Total des pensions civiles PPE			
	hors La Poste et France Télécom		dans La Poste et France Télécom		hors La Poste et France Télécom		dans La Poste et France Télécom		toutes pensions civiles		toutes pensions civiles					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes				
Moins de 40 ans	0	9	0	9	1	30	33	63	1	0	11	32	36	68	1	79
40 ans	0	8	0	8	1	5	12	17	1	0	8	7	12	19	1	27
41 ans	2	8	0	10	1	8	10	18	3	2	10	10	11	21	4	31
42 ans	0	14	0	14	2	5	20	25	1	0	14	6	23	29	2	43
43 ans	0	13	0	13	1	5	10	15	2	1	13	8	11	19	2	33
44 ans	0	10	0	10	2	10	20	30	1	0	10	16	27	43	1	53
45 ans	0	4	0	4	0	7	11	18	3	0	4	9	12	21	4	25
46 ans	1	8	0	9	0	9	19	28	6	1	9	14	24	38	7	48
47 ans	0	11	0	11	3	12	22	34	4	0	12	19	28	47	6	59
48 ans	2	14	0	16	4	11	35	46	10	2	18	18	41	59	12	79
49 ans	0	11	0	11	1	25	32	57	19	0	11	32	38	70	16	81
50 ans	51	21	72	0	57	23	35	58	19	51	21	35	43	78	23	150
51 ans	92	52	144	0	132	34	55	89	28	92	52	45	69	114	36	298
52 ans	167	140	307	0	284	36	61	97	24	167	142	55	78	133	28	442
53 ans	220	165	385	0	381	35	66	101	38	220	169	67	88	155	60	544
54 ans	264	185	449	0	422	43	78	121	43	266	188	86	113	199	65	653
55 ans	1 238	814	2 052	0	1 954	70	82	152	75	1 917	932	271	323	119	242	3 091
56 ans	621	930	1 551	0	1 401	68	91	159	49	870	963	135	127	262	88	2 095
57 ans	769	1 008	1 777	13	1 498	61	110	171	44	1 081	1 054	121	145	266	78	2 401
58 ans	555	808	1 343	77	978	65	132	197	26	832	848	132	170	302	62	1 982
59 ans	502	804	1 306	382	684	84	147	231	20	705	855	146	191	337	47	1 897
60 ans	4 337	7 489	11 826	2 066	6 363	103	171	274	16	5 743	8 636	143	211	354	34	14 733
61 ans	2 209	3 172	5 381	0	354	52	105	157	6	2 418	3 300	63	119	182	13	5 900
62 ans	1 734	2 206	3 940	0	249	44	86	130	3	1 861	2 275	46	92	138	3	4 274
63 ans	1 231	1 359	2 599	0	154	27	50	77	2	1 289	1 403	28	52	80	2	2 772
64 ans	963	940	1 903	0	97	19	34	53	0	1 026	976	133	19	35	0	2 056
65 ans	1 964	1 632	3 596	0	136	20	37	57	2	2 038	1 900	162	21	39	2	3 998
Plus de 65 ans	968	466	1 454	0	24	0	0	0	0	963	468	0	0	0	0	1 461
Total	17 910	22 520	40 450	2 538	9 435	911	1 584	2 475	434	21 575	24 300	2 915	1 436	1 954	3 390	48 265
Âge moyen	61,0	60,8	60,9	60,1	57,3	58,0	58,2	58,1	54,7	60,7	60,8	60,1	58,6	58,1	57,4	60,4

Source : DGFP - Services des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs).

(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevés trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80% ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80%, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret. Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.

(2) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

Figure 5.1-10 : Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2012

Âge à la date d'effet de la pension	Officiers	Sous-officiers	Caporaux et soldats	Total des pensions	dont départs pour invalidité
Moins de 30 ans	7	122	1079	1208	1 208
30 ans	1	13	26	40	40
31 ans	0	12	27	39	37
32 ans	0	22	24	46	31
33 ans	0	44	38	82	28
34 ans	0	90	70	160	17
35 ans	0	136	143	279	20
36 ans	2	224	179	405	16
37 ans	6	278	232	516	20
38 ans	5	316	223	544	11
39 ans	10	384	190	584	11
40 ans	11	365	119	495	7
41 ans	16	336	65	417	12
42 ans	7	291	50	348	8
43 ans	29	296	33	358	13
44 ans	47	240	26	313	6
45 ans	54	208	21	283	6
46 ans	87	223	18	328	14
47 ans	67	174	6	247	4
48 ans	70	186	4	260	10
49 ans	88	260	6	354	5
50 ans	123	325	5	453	2
51 ans	91	295	0	386	3
52 ans	102	251	0	353	3
53 ans	129	329	1	459	3
54 ans	132	344	1	477	5
55 ans	131	412	2	545	4
56 ans	138	685	0	823	4
57 ans	243	203	2	448	0
58 ans	51	3	0	54	0
Plus de 58 ans	98	8	5	111	5
Total	1 745	7 075	2 595	11 415	1 553
Âge moyen	52,5	46,6	32,2	44,2	27,0

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 définitifs).

Champ : Pensions militaires ayants droit entrées en paiement en 2012 hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Figure 5.1-11 : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique territoriale (1) dont la pension est entrée en paiement en 2012

Âge à l'entrée en jouissance de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (2)						Départs pour motif d'invalidité				FPT Total des pensions CNRACL
	Hommes	Femmes	Total	dont départs carrières longues	dont départs anticipés pour motifs familiaux (2)	dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ (3)	Hommes	Femmes	Total	dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ (3)	
Moins de 40 ans	1	11	12	0	12	0	28	19	47	0	59
40 ans	0	4	4	0	4	0	10	9	19	0	23
41 ans	0	11	11	0	11	0	6	11	17	0	28
42 ans	1	9	10	0	10	0	10	8	18	0	28
43 ans	0	10	10	0	10	0	7	16	23	1	33
44 ans	0	7	7	0	7	0	21	26	47	1	54
45 ans	0	6	6	0	6	0	21	26	47	2	53
46 ans	0	15	15	0	15	1	22	32	54	2	69
47 ans	0	5	5	0	5	1	31	35	66	3	71
48 ans	0	11	11	0	11	0	26	37	63	2	74
49 ans	0	10	10	0	10	0	26	50	76	0	86
50 ans	6	11	17	0	12	0	38	60	98	5	115
51 ans	6	18	24	0	19	1	48	56	104	7	128
52 ans	4	17	21	0	18	0	53	51	104	10	125
53 ans	3	16	19	0	17	1	53	76	129	9	148
54 ans	7	24	31	0	24	5	75	71	146	10	177
55 ans	287	61	348	0	37	307	100	117	217	19	602
56 ans	143	103	246	1	90	156	93	126	219	13	483
57 ans	245	163	408	66	146	197	101	122	223	12	645
58 ans	554	211	765	425	145	189	147	147	294	14	1 071
59 ans	984	507	1 491	1 141	166	173	163	203	366	11	1 878
60 ans	4 349	5 802	10 151	2 340	671	337	131	156	287	12	10 452
61 ans	1 111	1 702	2 813	0	253	85	59	98	157	1	2 978
62 ans	691	1 223	1 914	0	163	51	41	53	94	1	2 010
63 ans	436	722	1 158	0	111	14	19	40	59	0	1 220
64 ans	354	595	949	0	82	14	15	23	38	0	990
65 ans	774	1 449	2 223	0	184	24	18	25	43	0	2 267
Plus de 65 ans	214	335	549	0	54	6	0	2	2	0	551
Total	10 170	13 058	23 228	3 973	2 293	1 562	1 362	1 695	3 057	135	26 418
Âge moyen	60,5	61,1	60,8	59,8	59,9	58,6	55,7	55,9	55,8	55,4	60,6

Source : CNRACL.

(1) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(2) Départs anticipés pour motifs familiaux hors départs pour handicap (133 en 2012).

(3) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

Figure 5.1-12 : Répartition par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique hospitalière (1) dont la pension est entrée en paiement en 2012

Âge à l'entrée en jouissance de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (2)						Départs pour motif d'invalidité				FPH Total des pensions CNRACL
	Hommes	Femmes	Total	dont départs carrières longues	dont départs anticipés pour motifs familiaux (2)	dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ (3)	Hommes	Femmes	Total	dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ (3)	
Moins de 40 ans	0	50	50	0	50	12	11	39	50	4	100
40 ans	0	21	21	0	21	7	2	14	16	3	37
41 ans	0	28	28	0	28	12	2	10	12	4	40
42 ans	0	13	13	0	13	6	3	14	17	7	30
43 ans	1	17	18	0	18	6	5	15	20	10	38
44 ans	0	20	20	0	20	12	5	19	24	9	44
45 ans	0	18	18	0	18	9	4	31	35	18	53
46 ans	0	21	21	0	21	13	3	26	29	13	50
47 ans	1	18	19	0	19	16	8	25	33	17	52
48 ans	0	20	20	0	20	16	8	40	48	22	68
49 ans	0	14	14	0	14	7	5	36	41	24	55
50 ans	0	13	13	0	13	10	15	53	68	35	81
51 ans	1	54	55	0	55	51	14	48	62	39	117
52 ans	0	107	107	0	107	105	13	46	59	41	166
53 ans	0	132	132	0	132	125	20	78	98	67	230
54 ans	0	165	165	0	163	156	28	114	142	103	307
55 ans	361	3 018	3 379	0	411	3 364	26	142	168	121	3 564
56 ans	225	1 303	1 528	1	237	1 467	26	107	133	79	1 664
57 ans	249	1 233	1 482	34	213	1 397	43	84	127	55	1 611
58 ans	278	834	1 112	123	168	940	37	97	134	65	1 249
59 ans	356	853	1 209	329	171	824	39	99	138	38	1 354
60 ans	1 283	3 422	4 705	705	334	1 426	30	97	127	37	4 834
61 ans	320	818	1 138	0	114	410	7	26	33	4	1 174
62 ans	195	570	765	0	86	284	3	10	13	0	779
63 ans	98	213	311	0	24	88	3	7	10	0	321
64 ans	55	155	210	0	30	41	1	5	6	1	217
65 ans	128	280	408	0	36	80	2	1	3	0	412
Plus de 65 ans	21	51	72	0	10	11	0	0	0	0	72
Total	3 572	13 461	17 033	1 192	2 546	10 895	363	1 283	1 646	816	18 719
Âge moyen	59,8	58,3	58,6	59,8	56,1	57,4	54,8	53,9	54,1	54,1	58,2

Source : CNRACL.

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

(2) Départs anticipés pour motifs familiaux hors départs pour handicap (40 en 2012).

(3) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe des agents titulaires des trois fonctions publiques et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012

Administrations	Catégorie hiérarchique										Total Hommes	Total Femmes	Total
	A		B		C		Hors catégories (1)		Indéterminé (2)				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Pensions civiles	12 148	14 113	2 198	4 129	2 204	5 580	2 348	271	4 113	2 161	23 011	26 254	49 265
Pensions civiles hors La Poste et France Télécom	12 110	14 109	2 198	4 129	2 204	5 580	2 302	261	7	5	18 821	24 084	42 905
Affaires étrangères et européennes	35	14	24	17	26	74	0	0	0	0	85	105	190
Agriculture et pêche	297	117	285	162	51	170	0	0	0	0	633	449	1 082
culture et communication	108	64	30	32	62	76	0	0	0	0	200	172	372
Défense (civils) et anciens combattants	170	30	133	145	98	460	0	0	0	0	401	635	1 036
Écologie, développement durable, transports, logement	396	98	418	168	668	454	14	0	0	0	1 496	720	2 216
<i>dont aviation civile et Météo France</i>	177	38	57	15	5	37	14	0	0	0	253	90	343
Économie, finances et industrie ; budget, comptes publics, fonction publique	1 082	501	722	1 650	407	1 391	0	0	0	0	2 211	3 542	5 753
Éducation nationale - enseignement supérieur	8 843	12 467	298	1 211	600	1 873	0	0	0	1	9 741	15 552	25 293
Établissements publics de recherche (y compris INRA)	612	383	67	134	13	16	0	0	0	0	692	533	1 225
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales, immigration	126	106	96	206	162	532	1 889	214	0	0	2 273	1 058	3 331
Justice	235	188	61	224	48	333	399	47	0	0	743	792	1 535
Services du premier ministre	10	5	2	5	9	6	0	0	0	0	21	16	37
Travail, emploi, santé	196	136	62	175	59	195	0	0	0	0	317	506	823
Autres (ex-PTT)	0	0	0	0	1	0	0	0	7	4	8	4	12
La Poste	20	2	0	0	0	0	0	0	3 201	1 591	3 221	1 593	4 814
France Télécom	18	2	0	0	0	0	46	10	905	565	969	577	1 546
Militaires													
Officiers généraux													120
Officiers supérieurs													950
Officiers subalternes													675
Sous-officiers													7 075
Caporaux et soldats													2 595
Fonction publique territoriale													
Pensions CNRACL - total FPT (3)	1 423	1 801	1 474	2 267	8 674	10 689	0	0	56	34	11 627	14 791	26 418
Régions	32	45	10	21	340	536	0	0	0	3	382	605	987
Départements	275	596	248	830	857	1 250	0	0	2	4	1 382	2 680	4 062
SDIS (4)	78	13	153	12	365	53	0	0	0	0	596	78	674
Communes	655	825	773	997	5 562	6 874	0	0	42	22	7 032	8 718	15 750
Centres d'action sociale	24	81	17	162	128	976	0	0	1	2	170	1 221	1 391
Communautés urbaines, districts	81	45	89	50	358	172	0	0	0	0	528	267	795
Syndicats	34	30	30	20	239	143	0	0	1	0	304	193	497
Communauté de communes, de ville	38	45	28	43	239	188	0	0	2	0	307	276	583
Offices publics d'habitation	42	22	36	44	270	197	0	0	2	1	350	264	614
Autres collectivités territoriales	164	99	90	88	316	300	0	0	6	2	576	489	1 065
Fonction publique hospitalière													
Pensions CNRACL - total FPH (3)	547	1 746	1 059	5 327	2 343	7 658	0	0	14	25	3 963	14 756	18 719
Centres hospitaliers régionaux	137	656	335	1 862	884	2 284	0	0	9	10	1 365	4 812	6 177
Centre hospitaliers généraux	201	704	335	2 212	893	3 205	0	0	4	11	1 433	6 132	7 565
Hôpitaux locaux	42	98	63	302	161	802	0	0	0	0	266	1 202	1 468
Centres hospitaliers spécialisés	82	156	212	573	151	342	0	0	0	2	445	1 073	1 518
Centres de soin avec ou sans hébergement	11	14	19	46	32	72	0	0	0	0	62	132	194
Établissements publics à caractère sanitaire et social	30	26	44	89	45	159	0	0	0	1	119	275	394
Centre d'hébergement de personnes âgées	23	57	19	125	120	694	0	0	0	1	162	877	1 039
Autres collectivités hospitalières	21	35	32	118	57	100	0	0	1	0	111	253	364
Fonctions publiques territoriale et hospitalière	1 970	3 547	2 533	7 594	11 017	18 347	0	0	70	59	15 590	29 547	45 137

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de 2012.

(1) Principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(2) Pensions de La Poste et France Telecom pour l'essentiel

(3) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(4) Service départemental d'incendie et de secours.

Figure 5.1-14 : Effectifs relevant du régime salarié de l'Ircantec (1), dont la pension est entrée en paiement depuis 2002

Pensionnés entrés au cours de l'exercice	2002 (2)	2003 (2)	2004 (2)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Droits directs	49 315	81 378	78 642	87 647	96 948	106 824	114 260	139 638	145 667	131 290	129 793
Droits dérivés	13 025	23 959	20 200	21 516	20 292	19 904	19 769	20 805	20 406	20 382	21 030
Décès en activité	2 006	3 492	3 936	4 658	3 928	3 987	3 858	4 619	4 603	4 576	5 438
Décès en retraite	11 019	20 467	16 264	16 858	16 364	15 917	15 911	16 186	15 803	15 806	15 592

Source : Ircantec.

(1) Le régime salarié de l'Ircantec est notamment le régime complémentaire :

- des agents non titulaires des trois fonctions publiques et des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial ;

- des agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (moins de 28 heures par semaine) ;
- des agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;
- des médecins hospitaliers ;
- et des agents non titulaires ou salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, industries électriques et gazières, audiovisuel, Banque de France, etc.).

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec, mais disposent d'un régime spécifique.

(2) Les données 2002-2004 sont des données reconstituées.

Figure 5.1-15 : Bonifications des pensions des trois fonctions publiques entrées en paiement en 2012

Pensions entrées en paiement en 2012		FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom	FPE - Toutes pensions civiles	FPE - Pensions militaires	FPT - Pensions CNRACL (2)	FPH - Pensions CNRACL (2)	FPT et FPH Pensions CNRACL (2)
Droits directs							
Effectifs (1)		42 905	49 265	11 303	26 418	18 719	45 137
Bonifications pour services hors d'Europe	bénéficiaires	5 066	5 393	n.s.	636	508	1 144
	<i>durée moyenne</i>	18,0	18,2	n.s.	34,9	33,6	34,3
Bonifications pour enfants	bénéficiaires	18 079	19 773	542	9 976	11 608	21 584
	<i>durée moyenne</i>	7,5	7,4	6,6	7,1	7,6	7,4
Bonifications pour bénéfices de campagne	bénéficiaires	593	799	8 684	369	148	517
	<i>durée moyenne</i>	3,4	3,2	12,9	3,1	3,2	3,1
Bonifications pour services aériens ou sous-marins	bénéficiaires	180	199	6 221	115	n.s.	115
	<i>durée moyenne</i>	8,8	8,3	12,8	8,5	n.s.	8,5
Bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	355	355	n.s.	0	0	0
	<i>durée moyenne</i>	12,5	12,5	n.s.	-	-	-
Bonifications du cinquième	bénéficiaires	1	1	11 207	-	-	-
	<i>durée moyenne</i>	n.s.	n.s.	16,0	-	-	-
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (3)	bénéficiaires	2 854	2 854	239	-	-	-
	<i>durée moyenne</i>	19,0	19,0	4,8	-	-	-

(1) Hors soldes de réserve et hors pensions anciennement cristallisées

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(3) Principalement attribuées aux policiers et agents de l'administration pénitentiaire.

Note : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres. Au sein de l'effectif de droit direct du régime, une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

n.s. : non significatif.

Figure 5.2-1 : Effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE, percevant une pension au 31 décembre 2012 et principales caractéristiques

Pensions en paiement au 31/12/2012	FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)	FPE - Toutes pensions civiles (1)	FPE - Pensions militaires (1) (2)	FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE (3)	FPT - Pensions CNRACL (4)	FPH - Pensions CNRACL (4)	Ensemble - Pensions CNRACL (4)
Droits directs							
Effectifs	1 243 648	1 470 709	382 635	69 167	471 683	468 207	939 890
Hommes	515 340	647 460	358 420	54 956	197 006	79 814	276 820
Femmes	728 308	823 249	24 215	14 211	274 677	388 393	663 070
Âge moyen	70,6	70,0	62,8	72,4	69,2	67,2	68,2
Âge moyen de première mise en paiement	57,8	57,8	43,8	57,0	58,4	55,1	56,8
Durée moyenne en trimestres de services acquis (hors bonifications)	129,9	130,7	95,8	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Taux moyen de liquidation	67,4%	67,4%	63,8%	64,0%	53,6%	57,3%	55,5%
Indice moyen à la liquidation	578	563	485	-	398	418	408
Pension mensuelle moyenne en euros :							
Avantage principal	2 028	1 972	1 659	1 699	1 200	1 295	1 247
Avantage principal et accessoires (5)	2 105	2 046	1 732	1 760	1 262	1 368	1 315
Droits dérivés							
Effectifs	278 416	303 213	167 071	35 702	105 909	48 541	154 450
Hommes	40 351	44 181	731	813	13 087	15 749	28 836
Femmes	231 738	251 905	164 063	34 307	91 127	31 981	123 108
Orphelins (6)	6 327	7 127	2 277	582	1 695	811	2 506
Âge moyen	78,1	77,1	78,7	79,8	73,7	72,9	73,5
Âge moyen de première mise en paiement	64,8	64,2	62,5	63,9	60,7	61,3	60,9
Pension mensuelle moyenne en euros :							
Avantage principal	889	878	786	753	560	589	569
Avantage principal et accessoires (5)	940	927	828	791	603	625	610

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées (16 pour les pensions civiles de droit direct, et 279 pour les pensions civiles de droit dérivé, 7302 pour les pensions militaires de droit direct, et 18552 pour les pensions militaires de droit dérivé). Les indicateurs sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions d'orphelins.

(2) Y compris soldes de réserve.

(3) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(4) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(5) Les accessoires de pension comprennent les majorations de pension pour enfants, la prise en compte de la NBI et de la prime technicité, et la majoration pour tierce personne.

(6) SRE : pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

n.d. = non disponible.

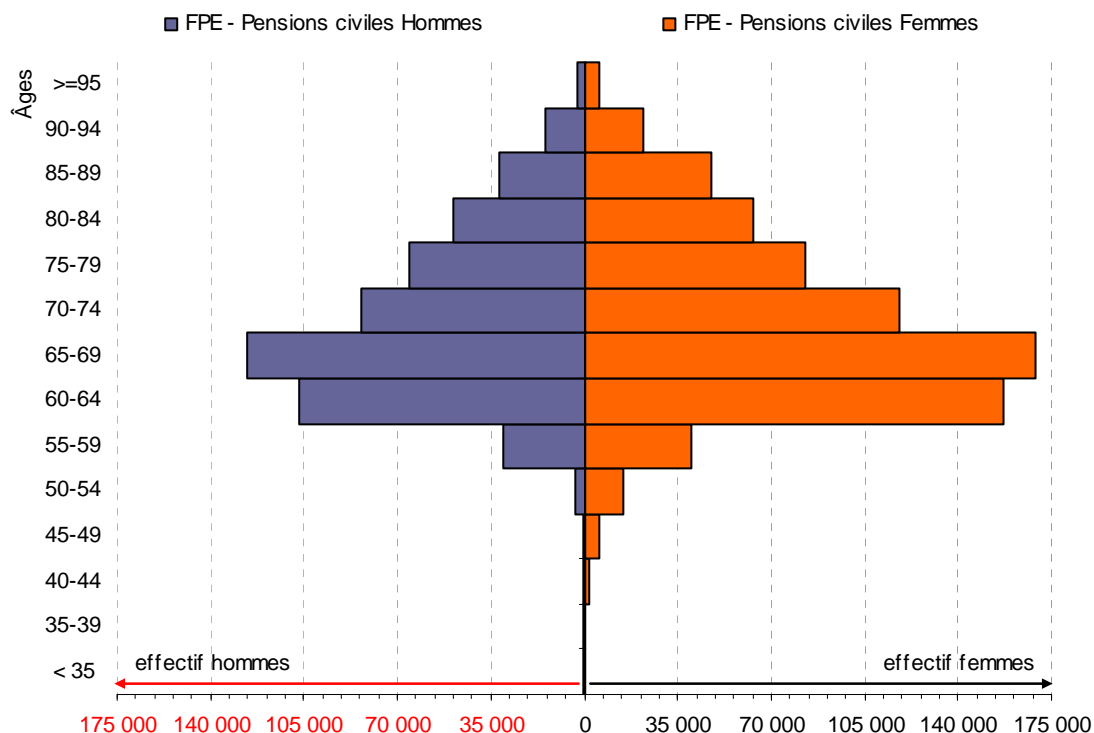
Figure 5.2-2 : Ventilation par tranche d'âge des retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31 décembre 2012

		Tranches d'âge (en années)														Total	
		< 35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	>=95	Total	
FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)	Droit direct	30	227	1 776	6 045	17 759	70 616	263 998	295 068	202 094	148 453	112 573	79 522	37 051	8 436	1 243 648	
	Hommes	15	64	224	585	3 477	30 283	106 936	125 914	83 747	65 909	49 141	31 586	14 850	2 609	515 340	
	Femmes	15	163	1 552	5 460	14 282	40 333	157 062	169 154	118 347	82 544	63 432	47 936	22 201	5 827	728 308	
	dont pensions d'invalidité	29	137	573	1 490	3 727	8 746	16 985	15 731	11 398	10 155	8 384	6 362	2 802	535	87 054	
	Droit dérivé	4 058	393	958	2 225	5 088	10 685	20 322	26 165	28 756	37 467	48 138	51 846	33 227	9 088	278 416	
	Hommes	11	70	175	408	847	1 848	4 118	5 401	5 703	6 250	6 114	5 599	3 068	739	40 351	
	Femmes	108	270	677	1 641	4 019	8 513	15 783	20 417	22 843	30 990	41 882	46 147	30 106	8 342	231 738	
	Orphelins (3)	3 939	53	106	176	222	324	421	347	210	227	142	100	53	7	6 327	
	Total		35	255	2 265	8 193	23 869	92 563	328 167	355 078	239 863	177 159	118 113	79 661	37 052	8 436	1 470 709
	FPE - Toutes pensions civiles (1)	Droit direct	16	76	321	870	4 566	44 077	149 262	159 907	106 388	81 005	51 874	31 638	14 851	2 609	647 460
Hommes		19	179	1 944	7 323	19 303	48 486	178 905	195 171	133 475	96 154	66 239	48 023	22 201	5 827	823 249	
Femmes		32	157	721	1 977	5 365	12 675	21 261	19 061	13 370	11 575	8 641	6 369	2 802	535	104 541	
dont pensions d'invalidité		4 832	436	1 125	2 798	6 876	13 898	24 787	31 333	32 919	40 727	49 151	51 992	33 249	9 090	303 213	
Hommes		11	73	190	470	1 036	2 196	4 689	6 156	6 409	6 989	6 495	5 651	3 077	739	44 181	
Femmes		122	304	820	2 140	5 614	11 374	19 676	24 828	26 300	33 511	42 513	46 241	30 118	8 344	251 905	
Orphelins (3)		4 699	59	115	188	226	328	422	349	210	227	143	100	54	7	7 127	
Total		6 996	10 068	22 013	30 607	41 160	52 552	50 064	40 276	28 543	36 109	34 847	19 098	7 683	2 619	382 635	
FPE - Pensions militaires (2)		Droit direct	5 907	9 314	19 929	27 519	37 219	48 661	47 672	38 746	27 387	34 621	33 408	18 185	7 329	2 523	358 420
		Hommes	1 089	754	2 084	3 088	3 941	3 891	2 392	1 530	1 156	1 488	1 439	913	354	96	24 215
	Femmes	6 815	681	376	410	450	495	369	342	638	3 182	6 622	2 722	1 161	305	24 568	
	dont pensions d'invalidité	1 390	313	722	1 400	2 957	5 188	8 365	11 729	18 035	29 390	33 166	29 596	18 936	5 884	167 071	
	Hommes	13	6	12	27	39	50	88	59	58	119	140	86	30	4	731	
	Femmes	184	286	677	1 307	2 811	5 009	8 105	11 503	17 859	29 155	32 955	29 457	18 882	5 873	164 063	
	Orphelins (3)	1 193	21	33	66	107	129	172	167	118	116	71	53	24	7	2 277	
	Total		2	19	67	205	454	3 300	14 526	14 186	9 569	10 171	8 698	5 349	2 173	448	69 167
	FPE - Pensions des ouvriers d'Etat FSPOEIE (4)	Droit direct	1	9	22	80	197	2 788	11 923	11 412	7 632	8 042	6 929	4 084	1 565	272	54 956
		Hommes	1	10	45	125	257	512	2 603	2 774	1 937	2 129	1 769	1 265	608	176	14 211
Femmes		2	10	25	94	225	601	947	832	608	821	796	563	181	25	5 730	
dont pensions d'invalidité		17	37	81	236	564	1 102	2 034	2 518	3 120	5 487	7 760	7 234	4 277	1 235	35 702	
Hommes		7	9	23	36	51	61	113	119	116	148	181	137	73	14	1 088	
Femmes		10	28	58	200	513	1 041	1 921	2 399	3 004	5 339	7 579	7 097	4 204	1 221	34 614	
Total		36	259	1 974	5 790	12 277	25 814	124 067	110 333	69 562	57 348	37 754	18 980	6 296	1 193	471 683	
FPT - Pensions CNRACL (6)		Droit direct	16	72	299	901	2 056	9 608	55 952	47 662	30 093	24 485	15 875	7 343	2 265	379	197 006
		Hommes	20	187	1 675	4 889	10 221	16 206	68 115	62 671	39 469	32 863	21 879	11 637	4 031	814	274 677
		Femmes	20	75	397	1 159	2 464	10 345	28 622	23 495	14 793	12 147	8 385	4 090	1 361	224	107 577
	dont pensions d'invalidité	270	400	997	2 290	4 592	7 613	11 183	12 098	12 219	16 026	17 098	12 924	6 345	1 854	105 909	
	Hommes	132	125	248	442	777	1 144	1 144	1 879	1 921	1 732	1 959	1 890	1 197	476	72	13 994
	Femmes	138	275	749	1 848	3 815	6 469	9 304	10 177	10 487	14 067	15 208	11 727	5 869	1 782	91 915	
	Total		24	725	4 800	10 037	20 215	68 986	118 725	86 146	53 038	47 731	33 279	17 596	5 751	1 154	468 207
	FPH - Pensions CNRACL (6)	Droit direct	4	25	84	232	721	7 088	22 738	18 484	11 450	9 278	6 058	2 708	813	131	79 814
		Hommes	20	700	4 716	9 805	19 494	61 898	95 987	67 662	41 588	38 453	27 221	14 888	4 938	1 023	388 393
		Femmes	23	117	528	1 379	3 551	7 990	10 376	7 407	5 052	4 894	3 859	2 278	650	114	48 218
dont pensions d'invalidité		136	199	484	1 006	2 046	3 756	5 804	5 973	5 853	7 279	7 476	5 511	2 399	619	48 541	
Hommes		82	105	221	422	784	1 377	2 430	2 369	2 044	2 298	2 138	1 342	494	96	16 202	
Femmes		54	94	263	584	1 262	2 379	3 374	3 604	3 809	4 981	5 338	4 169	1 905	523	32 339	
Total		60	984	6 774	15 827	32 492	94 800	242 792	196 479	122 600	105 079	71 033	36 576	12 047	2 347	939 890	
Ensemble - Pensions CNRACL (6)		Droit direct	20	97	383	1 133	2 777	16 696	78 690	66 146	41 543	33 763	21 933	10 051	3 078	510	276 820
		Hommes	40	887	6 391	14 694	29 715	78 104	164 102	130 333	81 057	71 316	49 100	26 525	8 969	1 837	663 070
		Femmes	43	192	925	2 538	6 015	18 335	38 998	30 902	19 845	17 041	12 244	6 368	2 011	338	155 795
	dont pensions d'invalidité	406	599	1 481	3 296	6 638	11 369	16 987	18 071	18 072	23 305	24 574	18 435	8 744	2 473	154 450	
	Hommes	214	230	469	864	1 561	2 521	4 309	4 290	3 776	4 257	4 028	2 539	970	168	30 196	
	Femmes	192	369	1 012	2 432	5 077	8 848	12 678	13 781	14 296	19 048	20 546	15 896	7 774	2 305	124 254	
	Total		214	230	469	864	1 561	2 521	4 309	4 290	3 776	4 257	4 028	2 539	970	168	30 196
	Total		192	369	1 012	2 432	5 077	8 848	12 678	13 781	14 296	19 048	20 546	15 896	7 774	2 305	124 254

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE.

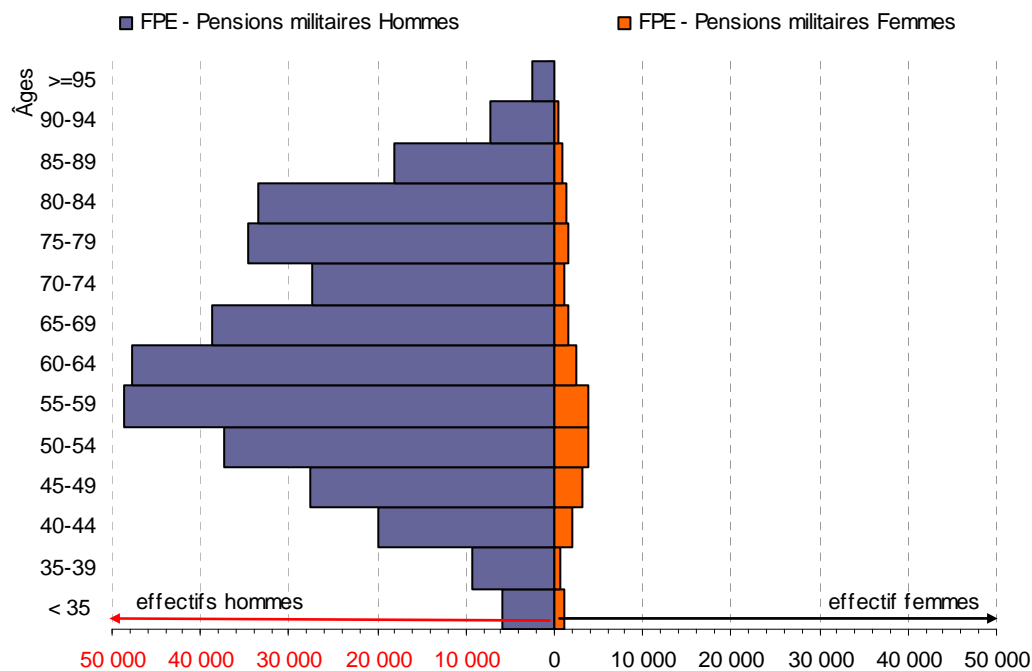
- (1) Y compris pensions anciennement cristallisées
- (2) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées
- (3) Pensions principales d'orphelins.
- (4) Pensionnés en titre définitif et en état d'avances.
- (5) Concernant les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses.
- (6) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

Figure 5.2-3 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension civile de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2012, hors La Poste et France Télécom



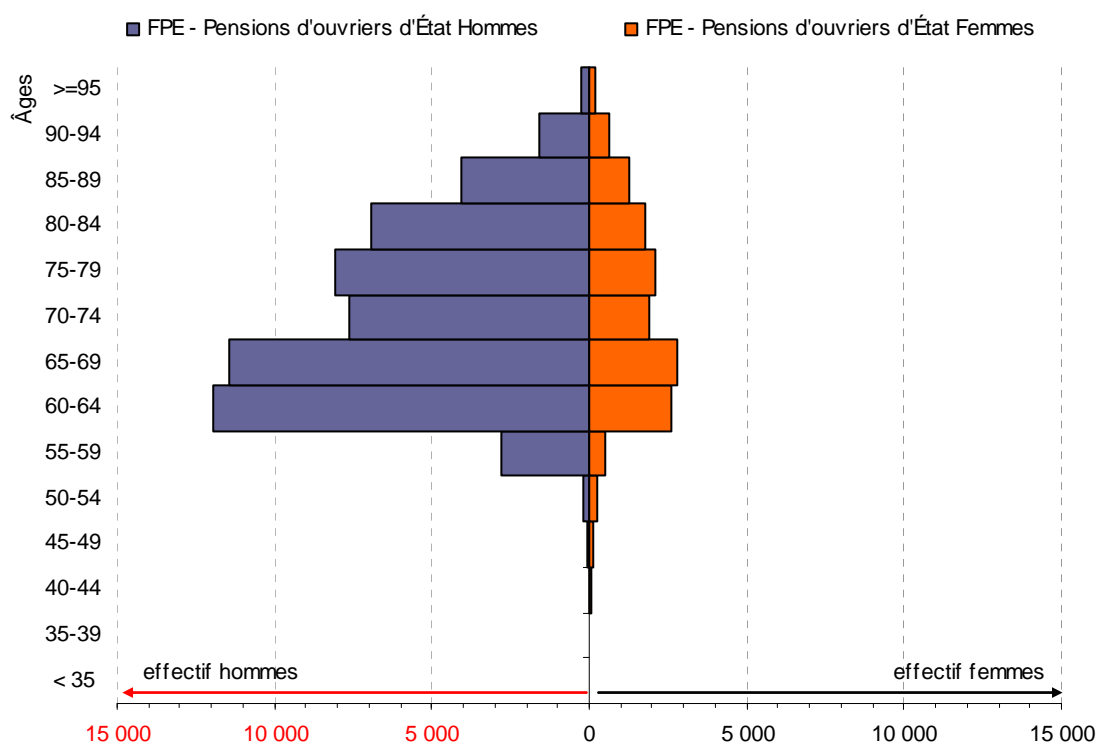
Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs). Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Figure 5.2-4 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension militaire de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2012



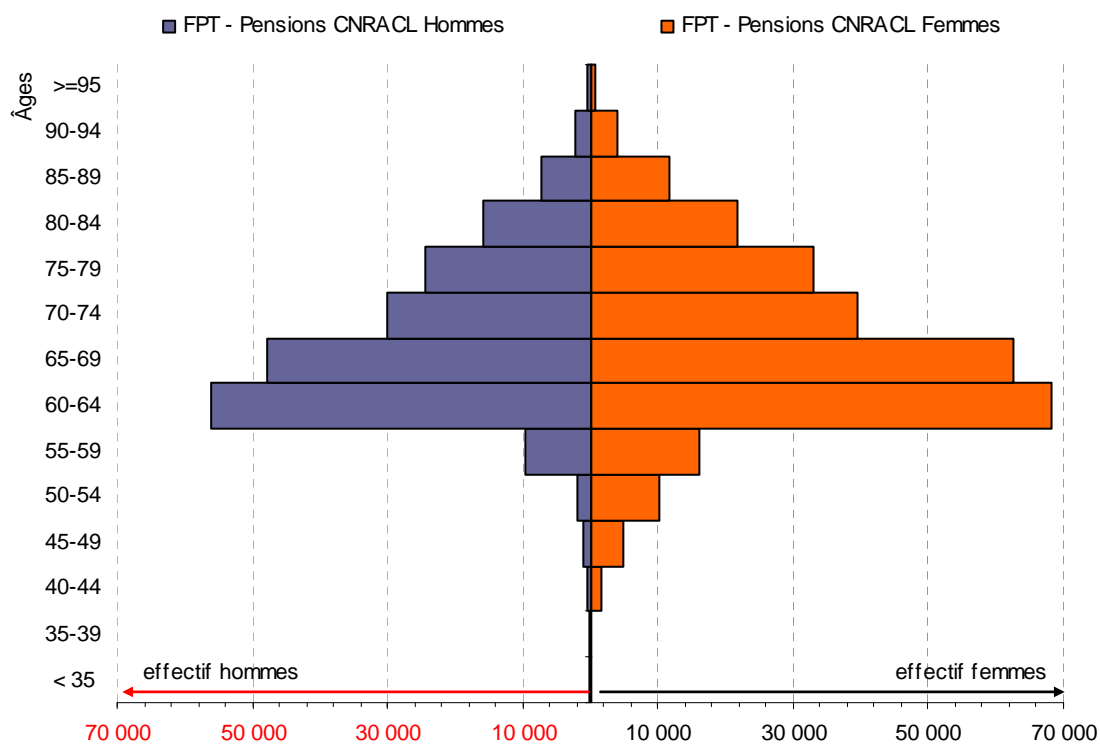
Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs). Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Figure 5.2-5 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension d'ouvrier d'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2012



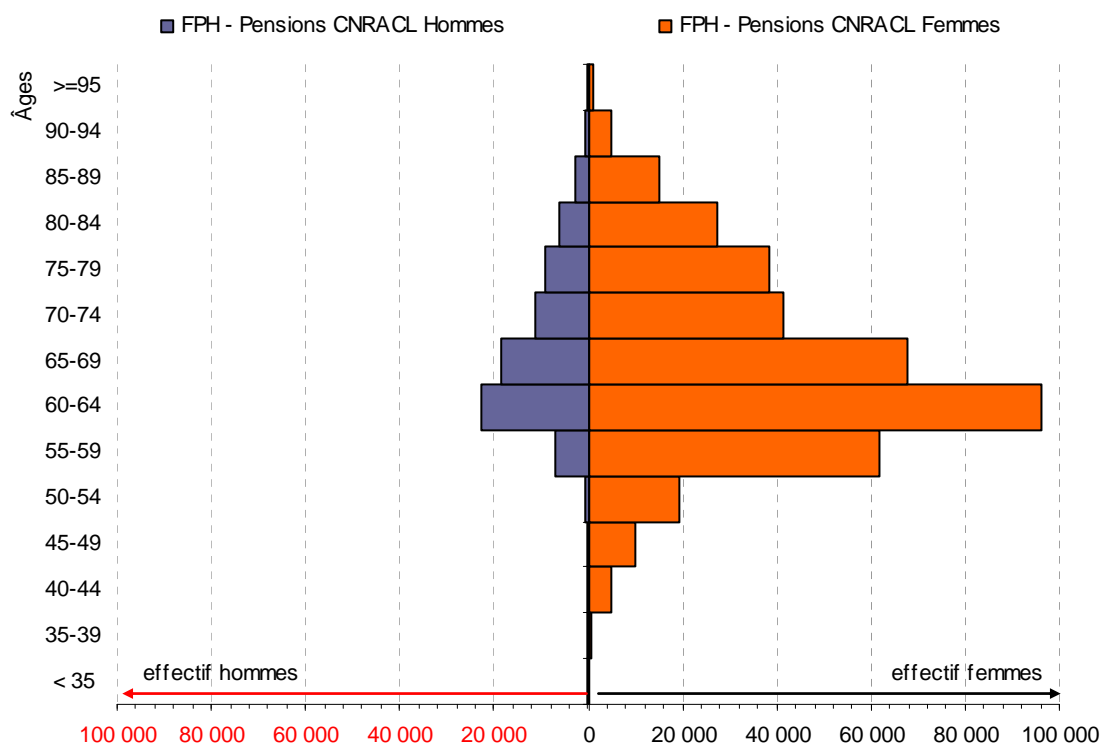
Source : FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 5.2-6 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2012, anciennement dans la FPT



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 5.2-7 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2012, anciennement dans la FPH



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 5.2-8 : Évolution des effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31 décembre de chaque année

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Évolution 2012/2002	Moyenne annuelle
FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)															
Droit direct	891 378	915 382	941 079	975 265	1 010 243	1 036 218	1 069 401	1 107 746	1 146 277	1 172 539	1 200 244	1 230 883	1 243 648	32,2%	2,8%
Droit dérivé (2)	267 714	270 768	270 086	272 276	277 667	274 104	274 453	276 235	276 259	276 849	277 852	278 584	278 416	3,1%	0,3%
FPE - Toutes pensions civiles (1)															
Droit direct	978 611	1 011 566	1 047 145	1 093 894	1 142 218	1 180 492	1 227 285	1 280 402	1 332 655	1 370 788	1 410 278	1 454 167	1 470 709	40,4%	3,5%
ATI	64 543	64 788	63 091	62 867	63 101	63 054	63 176	62 786	62 786	62 740	62 537	62 284	61 937	-1,8%	-0,2%
Droit dérivé (2)	275 394	279 556	280 043	283 425	290 217	288 051	289 755	292 980	294 514	296 649	299 316	301 672	303 213	8,3%	0,8%
FPE - Pensions militaires (3)															
Droit direct	376 232	379 825	381 953	382 217	383 407	383 606	381 264	378 274	373 207	375 003	377 938	381 468	382 635	0,2%	0,0%
dont soldes de réserve	5 739	5 845	5 886	5 971	6 111	6 235	6 311	6 204	6 189	6 241	6 261	6 202	6 001	2,0%	0,2%
Droit dérivé (2)	186 701	187 235	184 881	184 615	187 085	182 717	180 816	181 520	174 492	172 974	171 396	169 488	167 071	-9,6%	-1,0%
FPE - Pensions des ouvriers d'Etat FSPOEIE (4)															
Droit direct	71 502	72 580	72 441	71 198	71 356	70 653	70 115	69 794	70 185	69 962	69 815	69 732	69 167	-4,5%	-0,5%
Droit dérivé (5)	41 189	40 576	39 774	39 281	39 525	39 006	38 829	38 201	37 829	37 288	36 832	36 275	35 702	-10,2%	-1,1%
FPT - Pensions CNRACL (6)															
Droit direct	267 040	276 526	288 049	303 957	314 179	327 327	349 370	369 530	393 930	409 954	429 934	455 188	471 683	63,8%	5,1%
Droit dérivé (5)	82 895	84 128	85 796	86 995	89 327	91 396	93 441	95 468	97 328	99 521	101 660	103 857	105 909	23,4%	2,1%
FPH - Pensions CNRACL (6)															
Droit direct	261 422	273 774	287 140	309 433	320 946	336 583	355 292	374 207	397 912	413 771	432 446	456 884	468 207	63,1%	5,0%
Droit dérivé (5)	31 582	32 462	33 711	34 686	36 407	37 934	39 504	40 957	42 482	44 039	45 604	47 128	48 541	44,0%	3,7%
Ensemble - Pensions CNRACL (6)															
Droit direct	528 462	550 300	575 189	613 390	635 125	663 910	704 662	743 737	791 842	823 725	862 380	912 072	939 890	63,4%	5,0%
Droit dérivé (5)	114 477	116 590	119 507	121 681	125 734	129 330	132 945	136 425	139 810	143 560	147 264	150 985	154 450	29,2%	2,6%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'Etat (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Y compris pensions anciennement cristallisées

(2) Hors pensions temporaires d'orphelins.

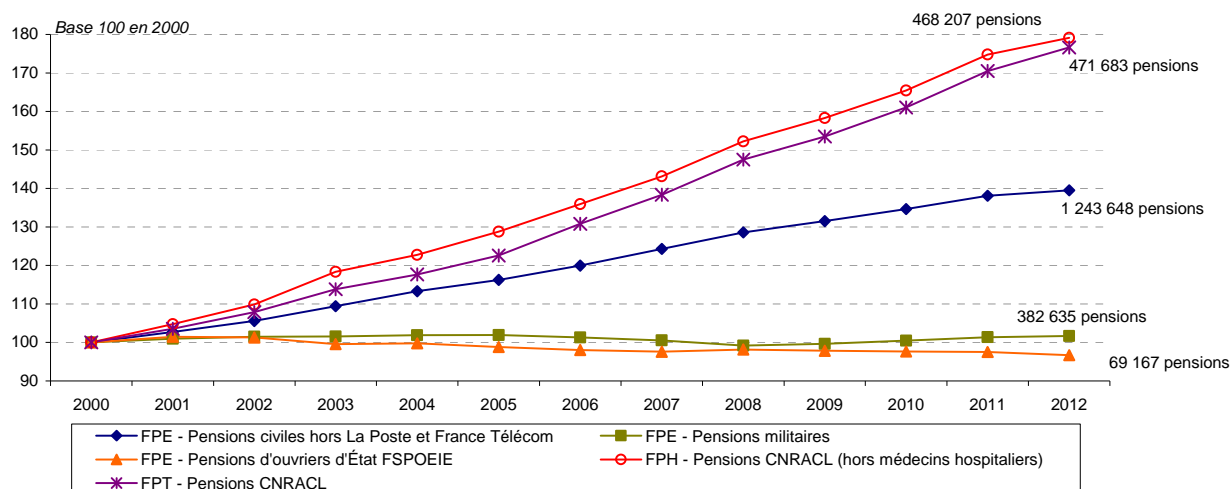
(3) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées

(4) Pensions en titre définitifs et pensions payées sous avance depuis 2004.

(5) Concernant les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses.

(6) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Figure 5.2-9 : Évolution du nombre de pensions en paiement au 31 décembre de chaque année, depuis 2000



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Figure 5.2-10 : Pensionnés relevant du régime des pensions civiles et militaires de l'État de la CNRACL ou du FSPOEIE, décédés en 2012

	Pensions de droit direct			Pensions de droit dérivé		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE - Pensions civiles FPE y compris La Poste et France Télécom (1)						
Effectif de pensionnés décédés	18 036	14 504	32 540	2 485	13 155	15 640
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	21,9	25,4	23,4	9,0	18,7	17,1
FPE - Pensions militaires FPE (1)						
Effectif de pensionnés décédés	8 749	299	9 048	36	8 294	8 330
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	36,1	34,0	36,0	n.s.	21,9	21,9
FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE						
Effectif de pensionnés décédés	2 172	407	2 579	71	2 095	2 166
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	24,1	29,8	25,0	12,9	19,8	19,6
FPT - Pensions CNRACL						
Effectif de pensionnés décédés	5 983	4 138	10 121	707	3 713	4 420
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	17,4	20,6	18,7	8,6	18,6	17,0
FPH - Pensions CNRACL						
Effectif de pensionnés décédés	2 065	5 378	7 443	786	1 257	2 043
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	18,5	23,2	21,9	8,9	18,1	14,6
Ensemble - Pensions CNRACL						
Effectif de pensionnés décédés	8 048	9 516	17 564	1 493	4 970	6 463
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	17,7	22,1	20,1	8,8	18,5	16,2

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées. Hors pensions d'orphelins.

n.s. : non significatif

Figure 5.2-11 : Évolution du nombre de pensionnés au titre du régime salarié (1) de l'Ircantec au 31 décembre de chaque année depuis 2002

Effectif de pensionnés	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Droits directs	1 117 952	1 148 421	1 177 308	1 208 179	1 246 648	1 288 052	1 335 802	1 377 756	1 414 865	1 443 024	1 467 231
Droits dérivés	250 173	259 985	267 385	274 028	279 590	282 521	285 524	282 666	279 741	276 360	272 448

Source : Ircantec.

(1) Le régime salarié de l'Ircantec est notamment le régime complémentaire :

- des agents non titulaires des trois fonctions publiques et des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial ;
- des agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (moins de 28 heures par semaine) ;
- des agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;
- des médecins hospitaliers ;
- et des agents non titulaires ou salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, industries électriques et gazières, audiovisuel, Banque de France, etc.).

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique.

Note : on observe depuis 2009 une diminution du nombre de droits dérivés en stock du fait du changement de seuil dans les périodicités du paiement des retraites depuis le 1er janvier 2009, résultant de la réforme de l'Ircantec. En effet, à cette date, le seuil de paiement pour un capital unique est passé de 100 à 300 points. Aussi, un nombre important de pensions de droit direct ont donné lieu, lors du décès de l'auteur des droits, à une prestation sous forme de capital unique, les contrats n'alimentant plus de ce fait le stock des pensionnés.

Par ailleurs, la progression limitée du stock de droits directs ces 3 dernières années (1,7% en 2012, 2,0% en 2011, 2,7 % en 2010 contre 3,1 % en 2009) s'explique par l'effet conjugué de la Réforme des retraites de 2010 et du relèvement du seuil des capitaux uniques en 2009.

Figure 5.2-12 : Évolution de la proportion de pensions portées au minimum garanti parmi les pensions en paiement au 31 décembre de chaque année depuis 2000

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom	14,8%	15,9%	15,6%	15,3%	15,0%	14,8%	14,6%	14,4%	14,1%	13,9%	13,6%	13,2%	13,0%
FPE - Toutes pensions civiles	14,8%	16,0%	15,7%	15,3%	15,1%	14,8%	14,6%	14,4%	14,1%	13,9%	13,6%	13,3%	13,0%
FPE - Pensions militaires	14,1%	17,3%	17,7%	18,1%	18,6%	18,9%	19,4%	20,0%	20,9%	21,4%	21,8%	22,1%	22,5%
FPE - Pensions des ouvriers d'Etat FSPOEIE	n.c.	n.c.	n.c.	16,1%	14,1%	14,0%	13,8%	13,5%	13,2%	12,8%	12,4%	12,0%	11,3%
FPT - Pensions CNRACL	50,0 %	53,3 %	53,5 %	53,6 %	53,5 %	53,5 %	53,4 %	53,1 %	52,7 %	52,4%	52,0%	51,1%	49,9%
FPH - Pensions CNRACL	49,0 %	51,5 %	50,5 %	48,9 %	47,9 %	47,0 %	45,9 %	44,9 %	43,5 %	42,5%	41,4%	40,2%	39,0%
Ensemble - Pensions CNRACL	49,6%	52,5%	52,1%	51,4%	50,9%	50,4%	49,9%	49,2%	48,3%	47,7%	47,0%	45,9%	44,8%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs) ; CNRACL (chiffres 2012 provisoires) ; FSPOEIE.

Champ : pensions civiles et militaires, ayants droit, en paiement en fin d'année, y compris pensions anciennement cristallisées.
n.c. : non connu.

Figure 5.2-13 : Bonifications des pensions civiles et militaires de l'État et CNRACL en paiement au 31 décembre 2012

Pensions en paiement au 31/12/2012		FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)	FPE - Toutes pensions civiles (1)	FPE - Pensions militaires (1)	FPT - Pensions CNRACL (2)	FPH - Pensions CNRACL (2)	FPT et FPH Pensions CNRACL (2)
Droits directs							
Effectifs		1 243 648	1 470 709	376 634	471 683	468 207	939 890
Bonifications pour services hors d'Europe	bénéficiaires	177 252	189 848	1 130	-	-	-
	<i>durée moyenne</i>	15,7	15,7	4,7	-	-	-
Bonifications pour enfant	bénéficiaires	595 023	687 155	22 865	176 251	287 645	463 896
	<i>durée moyenne</i>	8,8	8,8	8,2	9,6	9,5	9,5
Bonifications pour bénéficiaires de campagne ou du cinquième	bénéficiaires	139 990	174 903	373 347	-	-	-
	<i>durée moyenne</i>	5,9	5,8	30,9	-	-	-
Bonifications pour services aériens ou sous-marins	bénéficiaires	7 544	8 724	155 734	-	-	-
	<i>durée moyenne</i>	7,0	6,4	20,0	-	-	-
Bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	17 180	17 180	26	-	-	-
	<i>durée moyenne</i>	17,5	17,5	n.s.	-	-	-
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCM (3)	bénéficiaires	105 023	105 396	8 386	-	-	-
	<i>durée moyenne</i>	18,8	18,7	7,2	-	-	-

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Les effectifs sont hors soldes de réserve, les durées moyennes sont hors soldes de réserve et hors pensions anciennement cristallisées.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(3) Principalement attribuées aux policiers et agents de l'administration pénitentiaire.

Note : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres. Au sein de l'effectif de droit direct du régime, une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

n.s. : non significatif.

Fiche thématique 5.3 : Montants de pensions

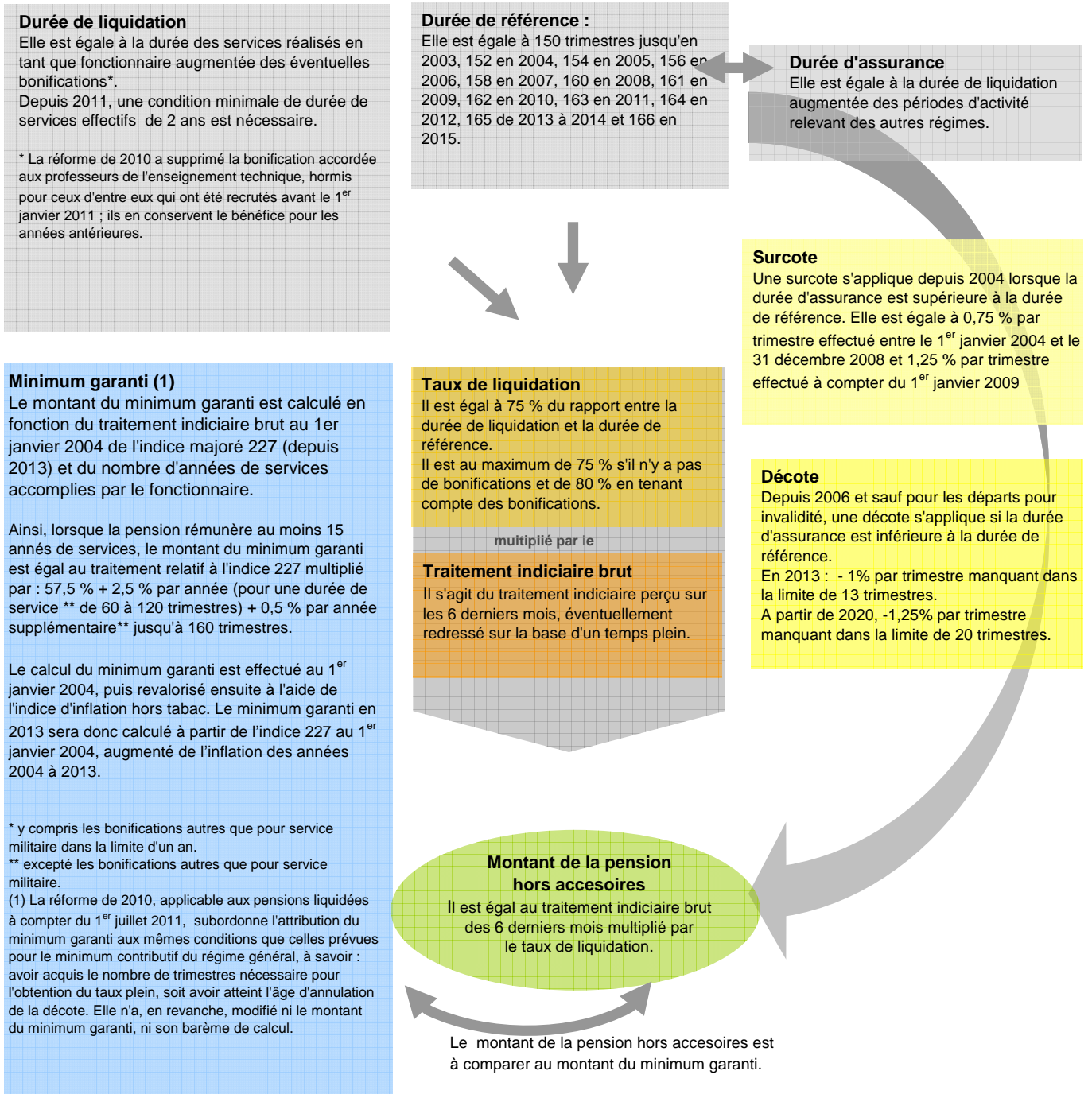
La loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié le calcul de la pension et de la pension minimum à compter du 1er janvier 2004.

Dans un premier temps, est calculée la durée des services (qui comprend les services effectués comme titulaire, les bonifications, les services effectués comme agent non titulaire ayant donné lieu à validation, ainsi que certaines périodes non travaillées mais prises en compte soit gratuitement, soit moyennant une surcotisation ou un rachat). Cette durée est rapportée à une durée de référence qui évolue suivant l'année d'ouverture des droits à pension (elle atteindra progressivement 167 trimestres), afin de déterminer le taux de liquidation, au maximum égal à 75 % du montant du traitement perçu durant les six derniers mois d'activité.

Dans un deuxième temps est appliqué un coefficient de majoration (surcote) ou de minoration (décote), en fonction de la durée totale d'activité professionnelle dans les secteurs public et privé. Cette durée, dite « d'assurance », comprend : la durée prise en compte en liquidation (en décomptant le temps partiel comme du temps plein), à laquelle sont ajoutées toutes les autres périodes pendant lesquelles l'intéressé a versé une cotisation à un régime de retraite obligatoire ; les périodes où les cotisations ont été payées par un tiers (chômage, maladie, etc.), ainsi que les majorations de cette durée d'assurance qui peuvent être accordées dans chacun des régimes de retraite à des titres divers (maternité, éducation d'enfant handicapé, etc.). Cette durée est rapportée à la durée de référence. La surcote s'applique, si ce rapport est supérieur à un et si, après le 1er janvier 2004, l'activité a été poursuivie au-delà de 60 ans (majoration de 1,25 % par trimestre à compter du 1er janvier 2009).

La décote s'applique si ce même rapport est inférieur à un, de manière progressive depuis 2006. À la pension calculée s'ajoute, comme dans le régime précédent, des accessoires de pension, dont une majoration de 10 % pour les trois premiers enfants augmentée de 5 % par enfant supplémentaire. Si la pension est inférieure au minimum garanti, ce dernier s'applique.

Éléments de calcul de la pension de retraite d'un agent titulaire de la fonction publique Cas-type d'un agent titulaire civil mono-pensionné :



Sources : DGAFP, département des études et des statistiques ; bureau de la politique salariale, des retraites et du temps de travail.

Figure 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct versées en 2011 et 2012 (stock et flux)

Bénéficiaires d'une pension de droit direct en paiement au 31 décembre de l'année (stock)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom		FPE - Toutes pensions civiles		FPE - Pensions militaires (1)		FPE - Pensions d'ouvriers d'État FSPOEIE		FPT - Pensions CNRACL (3)		FPH - Pensions CNRACL (3)		Ensemble - Pensions CNRACL (3)	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
<i>Effectifs (2)</i>	1 230 883	1 243 648	1 454 167	1 470 709	381 468	382 635	69 732	69 167	455 188	471 683	456 884	468 207	912 072	939 890
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	1 978	2 028	1 925	1 972	1 632	1 659	1 652	1 699	1 177	1 200	1 264	1 295	1 220	1 247
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 054	2 105	1 997	2 046	1 703	1 732	1 713	1 760	1 239	1 262	1 335	1 368	1 287	1 315
<i>Hommes</i>	2 296	2 357	2 190	2 244	1 735	1 765	1 812	1 863	1 369	1 396	1 475	1 510	1 400	1 429
<i>Femmes</i>	1 881	1 927	1 845	1 890	1 233	1 253	1 329	1 368	1 144	1 166	1 306	1 339	1 239	1 267

Bénéficiaires d'une pension de droit entrée en paiement au cours de l'année (flux)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT		FPE - Toutes pensions civiles		FPE - Pensions militaires (1)		FPE - Pensions d'ouvriers d'État FSPOEIE (5)		FPT - Pensions CNRACL (3)		FPH - Pensions CNRACL (3)		FPT et FPH - Pensions CNRACL (3)	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
<i>Effectifs</i>	59 081	42 905	74 654	49 265	13 503	11 415	2 547	2 029	34 751	26 418	31 432	18 719	66 183	45 137
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 005	2 173	1 905	2 094	1 516	1 477	1 654	1 742	1 136	1 186	1 288	1 392	1 208	1 271
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 079	2 240	1 975	2 158	1 560	1 522	1 696	1 782	1 189	1 231	1 374	1 475	1 277	1 332
<i>Hommes</i>	2 429	2 499	2 238	2 343	1 598	1 558	1 731	1 836	1 326	1 346	1 526	1 553	1 378	1 399
<i>Femmes</i>	1 881	2 038	1 807	1 995	1 158	1 113	1 563	1 508	1 114	1 140	1 349	1 454	1 243	1 297
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) (4)	239	299	235	293	-	-	177	157	133	167	144	177	136	169
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) (4)	-77	-96	-74	-96	-46	-50	-72	-92	-54	-70	-61	-84	-59	-78

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Y compris soldes de réserves.

(2) Ces effectifs comportent les bénéficiaires d'une pension anciennement cristallisée. Les montants sont calculés hors pensions anciennement cristallisées.

(3) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(4) Respectivement pour les bénéficiaires d'une surcote ou décote uniquement, hors pensions portées au minimum garanti, et calculés sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

(5) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

Figure 5.3-2 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit dérivé versées en 2011 et 2012 (stock et flux)

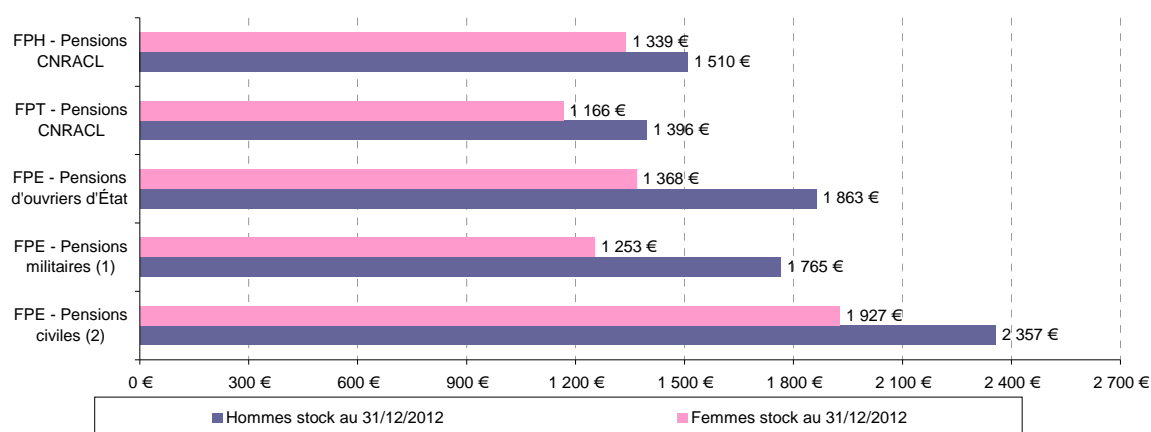
Bénéficiaires d'une pension de droit dérivé en paiement au 31 décembre de l'année (stock)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)		FPE - Toutes pensions civiles (1)		FPE - Pensions militaires (1)		FPE - Pensions d'ouvriers d'État FSPOEIE (2)		FPT - Pensions CNRACL (2)		FPH - Pensions CNRACL (2)		Ensemble - Pensions CNRACL (2)	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
<i>Effectifs</i>	278 584	278 416	301 672	303 213	169 488	167 071	36 275	35 702	103 857	105 909	47 128	48 541	150 985	154 450
Montant moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	869	889	858	878	768	786	738	753	550	560	576	589	558	569
Montant moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	920	940	908	927	810	828	776	791	593	603	612	625	599	610
<i>Hommes</i>	789	813	783	806	618	631	619	577	511	520	581	594	549	560
<i>Femmes</i>	941	963	929	949	811	829	780	797	605	616	627	640	610	622

Bénéficiaires d'une pension de droit dérivé entrée en paiement au cours de l'année (flux)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT (1)		FPE - Toutes pensions civiles (1)		FPE - Pensions militaires (1)		FPE - Pensions d'ouvriers d'État FSPOEIE (2)		FPT - Pensions CNRACL (2)		FPH - Pensions CNRACL (2)		FPT et FPH - Pensions CNRACL (2)	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
<i>Effectifs</i>	16 108	16 225	18 156	18 405	6 811	7 185	1 607	1 485	6 108	6 146	3 168	3 229	9 276	9 375
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	927	949	908	930	825	846	810	826	562	580	602	614	575	592
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	970	992	949	971	869	891	849	865	596	614	635	648	609	626
<i>Hommes</i>	845	873	835	860	650	606	666	639	525	537	602	610	545	577
<i>Femmes</i>	1 011	1 031	986	1 007	871	894	857	876	616	636	665	684	642	648

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées. Les montants sont calculés hors pensions d'orphelins.

(2) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Figure 5.3-3 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2012 (stock)

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques

- (1) Y compris soldes de réserves.
(2) Hors La Poste et France Télécom.

Figure 5.3-4 : Évolution de la pension mensuelle brute, de l'indice et du taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement chaque année (en euros courants)

Années d'admission à la retraite		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT	Flux droit direct													
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 826	1 855	1 905	1 922	1 917	1 950	1 956	2 016	2 042	2 103	2 135	2 079	2 240
	Indice de liquidation	590	595	600	604	601	606	605	618	622	635	639	627	654
	Taux de liquidation	68,2%	68,5%	68,6%	68,5%	68,0%	67,8%	67,5%	67,5%	67,2%	67,6%	67,6%	66,2%	68,9%
FPE - Toutes pensions civiles	Flux droit dérivé (2)													
	Pension mensuelle moyenne (1)	798	805	829	828	821	836	880	899	921	941	952	970	992
	Flux droit direct													
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 765	1 796	1 839	1 843	1 831	1 860	1 880	1 929	1 957	2 006	2 035	1 975	2 158
FPE - Pensions militaires	Indice de liquidation	568	571	577	579	575	580	582	593	598	608	612	599	633
	Taux de liquidation	68,1%	68,3%	68,5%	68,4%	67,9%	67,7%	67,6%	67,5%	67,1%	67,5%	67,4%	65,9%	68,6%
	Flux droit dérivé (2)													
	Pension mensuelle moyenne (1)	787	796	814	811	808	823	864	881	904	923	932	949	971
FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT	Flux droit direct (3)													
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 464	1 461	1 504	1 504	1 548	1 579	1 509	1 483	1 484	1 512	1 555	1 560	1 522
	Indice de liquidation	480	479	483	482	489	492	482	477	478	481	489	491	489
	Taux de liquidation	66,9%	66,5%	66,4%	66,3%	66,4%	66,1%	61,7%	60,3%	60,1%	60,8%	61,3%	61,0%	59,0%
FPT - Pensions CNRACL (4)	Flux droit dérivé (2)													
	Pension mensuelle moyenne (1)	719	735	744	742	743	765	775	798	820	816	846	869	891
	Flux droit direct													
	Pension mensuelle moyenne	1 049	1 095	1 113	1 131	1 117	1 130	1 147	1 189	1 217	1 233	1 250	1 189	1 231
FPH - Pensions CNRACL (4)	Indice de liquidation	381	387	389	392	400	401	402	413	420	423	426	424	426
	Taux de liquidation					54,8%	54,9%	54,9%	55,0%	55,0%	54,7%	55,2%	52,0%	53,7%
	Taux de liquidation hors décote/surcote	55,2%	55,3%	55,5%	55,3%	54,7%	54,6%	54,6%	54,4%	54,4%	53,9%	54,2%	50,8%	51,9%
	Flux droit dérivé (5)													
Ensemble - Pensions CNRACL (4)	Pension mensuelle moyenne	530	552	553	546	552	562	570	572	587	582	582	596	614
	Flux droit direct													
	Pension mensuelle moyenne	1 105	1 152	1 190	1 249	1 243	1 270	1 301	1 327	1 369	1 390	1 404	1 374	1 475
	Indice de liquidation	399	405	415	429	429	432	435	441	446	454	457	450	465
Ensemble - Pensions FSPOEIE (6)	Taux de liquidation					59,9%	60,3%	59,9%	59,5%	59,9%	59,7%	59,6%	57,6%	61,1%
	Taux de liquidation hors décote/surcote	58,4%	59,3%	59,8%	59,8%	59,9%	60,2%	59,8%	59,4%	59,7%	59,6%	59,4%	57,5%	60,5%
	Flux droit dérivé (5)													
	Pension mensuelle moyenne	534	541	553	548	565	577	584	594	603	604	610	635	648
Ensemble - Pensions CNRACL (4)	Flux droit direct													
	Pension mensuelle moyenne	1 076	1 124	1 152	1 194	1 178	1 201	1 217	1 254	1 290	1 306	1 322	1 277	1 332
	Indice de liquidation	389	396	404	412	415	417	417	426	432	438	440	437	443
	Taux de liquidation					57,4%	57,6%	57,2%	57,1%	57,3%	57,1%	57,2%	54,6%	56,8%
Ensemble - Pensions FSPOEIE (6)	Taux de liquidation hors décote/surcote	56,7%	57,4%	57,7%	57,7%	57,3%	57,4%	56,9%	56,7%	56,9%	56,6%	56,6%	54,0%	55,4%
	Flux droit dérivé (5)													
	Pension mensuelle moyenne	531	549	553	547	557	567	575	579	593	590	592	609	626
	Flux droit direct													
Pension mensuelle moyenne	1 425	1 458	1 456	1 502	1 544	1 516	1 461	1 537	1 555	1 627	1 715	1 696	1 782	
Indice de liquidation	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	
Taux de liquidation							64,8%	61,3%	65,6%	60,3%	60,6%	62,8%	61,9%	
Taux de liquidation hors décote/surcote	66,0%	65,2%	64,1%	63,1%	62,8%	62,6%	61,7%	61,1%	60,4%	61,0%	61,2%	62,2%	61,0%	
Flux droit dérivé (5)														
Pension mensuelle moyenne	632	695	719	739	764	777	779	803	811	818	832	849	865	
Valeur annuelle moyenne du point d'indice														
		51,0	51,4	52,1	52,5	52,8	53,2	53,9	54,4	54,7	55,0	55,4	55,6	55,6

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (base des pensions au 31 décembre de chaque année, bases 2011 et 2012 définitives) ; CNRACL ; FSPOEIE.

- (1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires).

(3) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve. En 2006, l'élargissement des conditions d'accès à une pension civile et militaire de retraite aux sous-officiers atteint d'une infirmité avant 15 ans de services a entraîné la baisse de l'indice et du taux de liquidation des pensions.

(4) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(5) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(6) Données issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

n.s. = non significatif ; seul 1% de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

Figure 5.3-5 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, hors pensions d'invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2012 (hors invalidité)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom		FPE - Toutes pensions civiles		FPT - Pensions CNRACL (2)		FPH - Pensions CNRACL (2)		FPT+FPH - Pensions CNRACL (2)	
	Effectifs	Pension moyenne totale (en euros par mois) (1)	Effectifs	Pension moyenne totale (en euros par mois) (1)	Effectifs	Pension moyenne totale (en euros par mois) (1)	Effectifs	Pension moyenne totale (en euros par mois) (1)	Effectifs	Pension moyenne totale (en euros par mois) (1)
Ensemble	40 430	2 285	45 875	2 210	23 361	1 266	17 073	1 503	40 434	1 366
Hommes	17 910	2 544	21 575	2 397	10 265	1 387	3 600	1 585	13 865	1 439
Femmes	22 520	2 080	24 300	2 044	13 096	1 170	13 473	1 481	26 569	1 328
Catégorie A	25 171	2 726	25 212	2 726	3 148	2 378	2 218	2 222	5 366	2 313
Hommes	11 715	2 981	11 753	2 981	1 401	2 585	534	2 619	1 935	2 594
Femmes	13 456	2 504	13 459	2 504	1 747	2 211	1 684	2 096	3 431	2 154
Catégorie B	5 992	1 693	5 992	1 693	3 576	1 555	6 090	1 625	9 666	1 599
Hommes	2 085	1 715	2 085	1 715	1 419	1 696	1 011	1 689	2 430	1 693
Femmes	3 907	1 681	3 907	1 681	2 157	1 462	5 079	1 612	7 236	1 567
Catégorie C	6 814	1 222	6 814	1 222	16 554	987	8 733	1 235	25 287	1 073
Hommes	1 896	1 181	1 896	1 181	7 392	1 094	2 044	1 261	9 436	1 130
Femmes	4 918	1 238	4 918	1 238	9 162	902	6 689	1 227	15 851	1 039
Hors catégorie (3)	2 441	2 171	2 493	2 159						
Hommes	2 207	2 183	2 251	2 171						
Femmes	234	2 063	242	2 050						
Indéterminé (4)	12	1 156	5 364	1 636	83	2 161	32	1 516	115	1 981
Hommes	7	n.s.	3 590	1 662	53	2 347	11	n.s.	64	2 315
Femmes	5	n.s.	1 774	1 582	30	1 832	21	n.s.	51	1 563

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(4) Pensions de La Poste et France Telecom pour l'essentiel.

n.s. : non significatif

Figure 5.3-6 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, concernant les seuls départs pour invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2012 (départs pour invalidité)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom		FPE - Toutes pensions civiles		FPT - Pensions CNRACL (2)		FPH - Pensions CNRACL (2)		FPT + FPH - Pensions CNRACL (2)	
	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois) (1)	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois) (1)	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois) (1)	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois) (1)	Nombre	Pension moyenne totale (en euros par mois) (1)
Ensemble	2 475	1 495	3 390	1 454	3 057	966	1 646	1 185	4 703	1 042
Hommes	911	1 608	1 436	1 533	1 362	1 039	363	1 233	1 725	1 080
Femmes	1 564	1 429	1 954	1 396	1 695	907	1 283	1 171	2 978	1 021
Catégorie A	1 048	1 910	1 049	1 909	76	2 081	75	1 739	151	1 911
Hommes	395	2 015	395	2 015	22	2 242	13	2 217	35	2 232
Femmes	653	1 847	654	1 846	54	2 015	62	1 639	116	1 814
Catégorie B	335	1 472	335	1 472	165	1 377	296	1 464	461	1 433
Hommes	113	1 538	113	1 538	55	1 435	48	1 517	103	1 473
Femmes	222	1 439	222	1 439	110	1 348	248	1 454	358	1 421
Catégorie C	970	1 038	970	1 038	2 809	911	1 268	1 086	4 077	965
Hommes	308	1 079	308	1 079	1 282	999	299	1 145	1 581	1 027
Femmes	662	1 019	662	1 019	1 527	837	969	1 068	2 496	926
Hors catégorie (3)	122	1 626	126	1 625	-	-	-	-	-	-
Hommes	95	1 718	97	1 716	-	-	-	-	-	-
Femmes	27	1 300	29	1 324	-	-	-	-	-	-
Indéterminé (4)			910	1 343	7	1 267	7	1 163	14	1 215
Hommes	-	-	523	1 401	3	2 115	3	1 193	6	1 654
Femmes	-	-	387	1 264	4	632	4	1 141	8	886

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(4) Pensions de La Poste et France Telecom pour l'essentiel

Figure 5.3-7 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2012 selon le grade et le sexe, hors pensions d'invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2012 (hors invalidité)	Pensions militaires (1)		
	Nombre	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	9 862	1 660	1 711
Officiers généraux	120	4 581	5 052
Officiers supérieurs	945	2 891	3 035
Officiers subalternes	662	2 358	2 435
Sous-officiers	6 790	1 539	1 574
Caporaux et soldats	1 345	804	818
Hommes	9 125	1 689	1 743
Officiers généraux et supérieurs	1 018	3 107	3 295
Officiers subalternes	645	2 369	2 447
Sous-officiers	6 216	1 563	1 601
Caporaux et soldats	1 246	807	822
Femmes	737	1 302	1 313
Officiers généraux et supérieurs	47	2 517	2 559
Officiers subalternes	17	1 949	1 961
Sous-officiers	574	1 276	1 286
Caporaux et soldats	99	769	772

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Figure 5.3-8 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2012 selon le grade et le sexe, départs pour invalidité

Flux de nouveaux pensionnés 2011 (départs pour invalidité)	Pensions militaires (1)		
	Nombre	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	1 553	309	312
Officiers généraux	0	-	-
Officiers supérieurs	5	n.s.	n.s.
Officiers subalternes	13	854	873
Sous-officiers	285	740	750
Caporaux et soldats	1 250	198	199
Hommes	1 356	302	305
Officiers généraux et supérieurs	3	n.s.	n.s.
Officiers subalternes	9	n.s.	n.s.
Sous-officiers	214	798	809
Caporaux et soldats	1 130	196	197
Femmes	197	360	362
Officiers généraux et supérieurs	2	n.s.	n.s.
Officiers subalternes	4	n.s.	n.s.
Sous-officiers	71	567	571
Caporaux et soldats	120	216	216

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

n.s. : non significatif

Figure 5.3-9 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal hors accessoires) de droit direct entrées en paiement en 2012 hors pensions d'invalidité

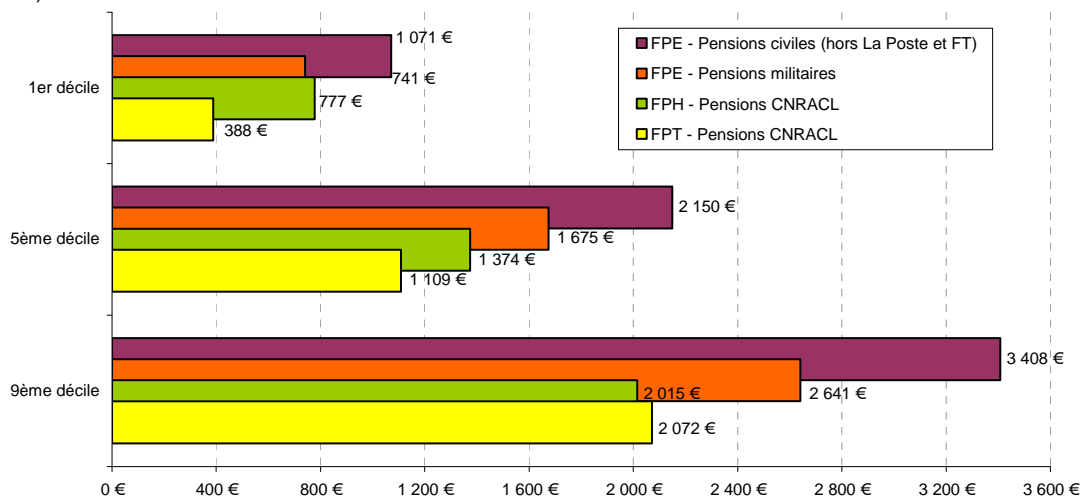
Pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 (hors invalidité)	FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom			FPE - Toutes pensions civiles			FPE - Pensions militaires (1)			FPT - Pensions CNRACL (2)			FPH - Pensions CNRACL (2)			FPT+FPH - Pensions CNRACL (2)		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Effectifs	40 430	17 910	22 520	45 875	21 575	24 300	9 862	9 125	737	23 361	10 265	13 096	17 073	3 600	13 473	40 434	13 865	26 569
1er décile	1 071	1 157	988	1 063	1 125	981	741	748	711	388	649	351	777	882	756	651	678	541
2ème décile	1 421	1 624	1 339	1 368	1 439	1 316	887	906	783	709	808	661	1 023	1 089	987	800	877	770
3ème décile	1 682	1 895	1 541	1 600	1 725	1 517	1 120	1 156	893	845	989	777	1 154	1 179	1 147	973	1 063	927
4ème décile	1 907	2 120	1 757	1 821	1 940	1 722	1 408	1 458	1 012	1 002	1 099	888	1 281	1 286	1 277	1 107	1 150	1 091
5ème décile	2 150	2 351	1 968	2 038	2 186	1 914	1 675	1 716	1 190	1 109	1 227	1 033	1 374	1 366	1 375	1 256	1 281	1 241
6ème décile	2 375	2 574	2 221	2 288	2 437	2 165	1 819	1 819	1 392	1 275	1 365	1 171	1 495	1 474	1 502	1 383	1 400	1 374
7ème décile	2 619	2 804	2 444	2 542	2 686	2 400	1 978	1 997	1 610	1 443	1 518	1 363	1 674	1 660	1 677	1 540	1 559	1 534
8ème décile	2 878	3 197	2 707	2 802	3 019	2 674	2 178	2 208	1 819	1 680	1 786	1 589	1 829	1 822	1 830	1 772	1 801	1 761
9ème décile	3 408	3 832	3 063	3 335	3 637	3 019	2 641	2 663	1 948	2 072	2 212	1 977	2 015	2 122	1 998	2 039	2 192	1 990

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Figure 5.3-10 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal hors accessoires) de droit direct entrées en paiement en 2012 hors pensions d'invalidité (en euros)



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture :

- 10 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2012 sont d'un montant mensuel inférieur à 777 euros.

- 50 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2012 sont d'un montant mensuel inférieur à 1 374 euros.

- 10 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2012 sont d'un montant mensuel supérieur à 2 015 euros.

Figure 5.3-11 : Durée de cotisation des pensionnés du régime salarié (1) de l'Ircantec ayant liquidé en 2012

Durée de cotisation en années	Nouveaux pensionnés ayant liquidé en 2012
1 an et moins	34 613
de 1 à 2 ans inclus	18 724
de 2 à 3 ans inclus	12 861
de 3 à 4 ans inclus	10 246
de 4 à 5 ans inclus	7 816
de 5 à 10 ans inclus	20 998
de 10 à 15 ans inclus	9 089
de 15 à 20 ans inclus	5 092
de 20 à 25 ans inclus	3 456
de 25 à 30 ans inclus	2 323
de 30 à 35 ans inclus	1 910
de 35 à 40 ans inclus	1 931
plus de 40 ans	675
non connu	59
Total	129 793

Source : Ircantec.

(1) Hors régime des élus locaux.

Note : le régime de l'Ircantec, caractérisé par une durée moyenne de cotisation d'environ 6 années 2 mois (en 2012), est assimilable à un régime de passage, et couvre des agents non fonctionnaires pour la plupart et ayant un statut moins stable. La mise en place du droit à l'information a provoqué ces dernières années une progression du nombre des liquidations à faible durée de cotisation: des affiliés qui auparavant ne demandaient pas leur retraite par oubli ou méconnaissance forment aujourd'hui une demande, même pour un faible montant. La part des liquidations pour les durées de moins d'un an atteint 26,7% en 2012.

Figure 5.3-12 : Évolution de la pension moyenne mensuelle des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE en paiement au 31 décembre

Montant brut mensuel en euros	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Evolution 2012/2002	Moyenne annuelle
FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom	1 442	1 476	1 515	1 533	1 567	1 612	1 654	1 696	1 742	1 771	1 797	1 843	1 891	24,9%	2,2%
FPE - Toutes pensions civiles	1 438	1 470	1 505	1 518	1 551	1 593	1 635	1 675	1 717	1 743	1 767	1 809	1 853	23,2%	2,1%
FPE - Pensions militaires	1 092	1 116	1 130	1 135	1 169	1 212	1 227	1 257	1 311	1 329	1 345	1 386	1 419	25,6%	2,3%
FPE - Pensions des ouvriers d'Etat FSPOEIE	1 069	1 171	1 021	1 185	1 207	1 228	1 248	1 279	1 308	1 330	1 350	1 390	1 428	39,9%	3,4%
FPT - Pensions CNRACL	913	943	959	965	980	1 000	1 021	1 043	1 069	1 082	1 096	1 119	1 141	19,0%	1,8%
FPH - Pensions CNRACL	977	1 012	1 041	1 054	1 082	1 111	1 139	1 167	1 199	1 218	1 236	1 267	1 299	24,7%	2,2%
Ensemble - Pensions CNRACL	942	975	997	1 007	1 028	1 052	1 077	1 102	1 131	1 147	1 162	1 189	1 216	21,9%	2,0%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE.

Champ : pensions civiles et militaires, ayants droit et ayants cause, en paiement au 31 décembre de l'année, y compris pensions anciennement cristallisées et soldes de réserves et hors pensions temporaires d'orphelins

Figure 5.3-13 : Evolution du montant total des pensions des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État

	Fonction Publique de l'Etat							Fonctions publiques territoriale et hospitalière				Ouvriers d'État			
	Pensions civiles et ATI		Pensions militaires		Total			Pensions		Cotisations		Pensions		Cotisations	
	Montant en M€	Progression en %	Montant en M€	Progression en %	Montant en M€	Progression en %	Poids dans le budget général (1)	Montant en M€	Progression en %	Montant en M€	Progression en %	Montant en M€	Progression en %	Montant en M€	Progression en %
1990	12 434	-	5 613	-	18 047	-	8,0%	3 643	-	5 437	-	1 049	-	283	-
1991	13 125	5,6%	5 820	3,7%	18 945	5,0%	7,9%	4 000	9,8%	5 736	5,5%	1 107	5,6%	273	-3,6%
1992	14 003	6,7%	6 042	3,8%	20 045	5,8%	9,1%	4 364	9,1%	6 134	6,9%	1 163	5,1%	288	5,3%
1993	14 969	6,9%	6 287	4,1%	21 256	6,0%	9,0%	4 716	8,1%	6 486	5,7%	1 212	4,2%	286	-0,4%
1994	15 622	4,4%	6 383	1,5%	22 005	3,5%	9,1%	5 048	7,0%	6 798	4,8%	1 263	4,2%	283	-1,1%
1995	16 608	6,3%	6 599	3,4%	23 207	5,5%	9,3%	5 432	7,6%	8 104	19,2%	1 301	3,0%	281	-0,8%
1996	17 491	5,3%	6 744	2,2%	24 235	4,4%	9,5%	5 747	5,8%	8 475	4,6%	1 324	1,7%	284	1,0%
1997	18 246	4,3%	6 844	1,5%	25 090	3,5%	9,4%	6 038	5,1%	8 685	2,5%	1 361	2,8%	283	-0,4%
1998	19 123	4,8%	6 995	2,2%	26 118	4,1%	10,2%	6 367	5,4%	8 982	3,4%	1 390	2,2%	274	-2,8%
1999	20 104	5,1%	7 155	2,3%	27 259	4,4%	10,4%	6 725	5,6%	9 312	3,7%	1 438	3,5%	467	70,3%
2000	21 217	5,5%	7 321	2,3%	28 538	4,7%	10,9%	7 121	5,9%	9 774	5,0%	1 476	2,6%	455	-2,7%
2001	22 152	4,4%	7 468	2,0%	29 620	3,8%	11,0%	7 592	6,6%	10 309	5,5%	1 516	2,8%	446	-1,9%
2002	23 335	5,3%	7 676	2,8%	31 011	4,7%	11,1%	8 111	6,8%	10 833	5,1%	1 555	2,6%	450	0,8%
2003	24 604	5,4%	7 828	2,0%	32 432	4,6%	11,7%	8 612	6,2%	11 599	7,1%	1 576	1,3%	450	0,0%
2004	26 098	6,1%	8 058	2,9%	34 156	5,3%	11,8%	9 277	7,7%	12 135	4,6%	1 596	1,3%	458	1,8%
2005	27 651	6,0%	8 216	2,0%	35 867	5,0%	12,2%	9 881	6,5%	12 737	5,0%	1 614	1,1%	460	0,5%
2006	29 524	6,8%	8 364	1,8%	37 888	5,6%	14,1%	10 613	7,4%	13 291	4,3%	1 642	1,7%	462	0,6%
2007	31 308	6,0%	8 523	1,9%	39 831	5,1%	14,7%	11 422	7,6%	14 102	6,1%	1 671	1,8%	468	1,2%
2008	33 104	5,7%	8 660	1,6%	41 764	4,9%	15,0%	12 346	8,1%	14 752	4,6%	1 697	1,6%	457	-2,3%
2009	34 717	4,9%	8 798	1,6%	43 515	4,2%	15,0%	13 104	6,1%	15 263	3,5%	1 721	1,4%	495	8,2%
2010	36 043	3,8%	8 915	1,3%	44 958	3,3%	13,9%	13 816	5,4%	15 610	2,3%	1 736	0,9%	525	6,0%
2011	37 888	5,1%	9 181	3,0%	47 069	4,7%	16,2%	14 864	7,6%	16 016	2,6%	1 773	2,2%	544	3,7%
2012	39 471	4,2%	9 383	2,2%	48 854	3,8%	16,3%	15 781	6,2%	16 497	3,0%	1 809	2,0%	524	-3,7%
2012/1990	-	217,4%	-	67,2%	-	170,7%	-	-	333,2%	-	203,4%	-	72,5%	-	85,1%
Moyenne annuelle		5,4%		2,4%		4,6%			6,9%		5,2%		2,5%		2,8%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'Etat (ACCT jusqu'en 2005, INDIA-LOLF 2006-2011, Chorus depuis 2012) ; CNRACL et FSPOEIE.

(1) : Dépenses du budget général en exécution - hors prélèvements sur recette.

Figure 5.4-1 : Compte d'affectation spéciale Pensions / programme 741 (section 1) relatif aux pensions civiles et militaires de l'État et allocations temporaires d'invalidité (ATI)

Dépenses (en millions d'euros)	2006 (2)	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Pensions civiles (1)	29 390	31 171	32 966	34 577	35 903	37 747	39 328
Pensions militaires	8 364	8 523	8 660	8 798	8 915	9 181	9 393
Allocations temporaires d'invalidité	134	137	138	140	140	141	143
Transferts de compensation démographique	2 387	1 729	1 376	1 125	1 295	889	678
Transferts à la CNAV et à l'Ircantec (affiliations rétroactives)	141	180	189	292	345	220	291
Transferts - neutralisation à la CNRACL	-	-	-	-	-	258	279
Divers	2	59	6	5	5	5	4
Total dépenses	40 418	41 799	43 335	44 937	46 603	48 441	50 115
Recettes (en millions d'euros)	2006 (2)	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Cotisations salariales	4 968	4 749	4 711	4 708	4 989	5 096	5 241
Contribution employeur État et cotisations ATI	30 101	30 780	32 563	33 245	33 856	34 914	36 405
Contribution La Poste et France Telecom (3)	3883	3488	3521	3307	2130	1975	2 013
Contribution Établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires	798	993	1967	2879	4140	4735	5 180
Transferts au titre des validations de services auxiliaires	101	267	287	282	247	184	110
Transferts de compensation démographique	349	306	234	254	260	180	10
Transferts - neutralisation de la CNRACL	0	0	0	0	434	641	543
Autres transferts (dont subventions) (4)	1372	409	450	593	657	476	358
Total recettes	41 572	40 992	43 733	45 268	46 713	48 201	49 861

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État.

(1) Y compris les pensions des retraités de La Poste et France Télécom.

(2) Hors régularisation de l'échéance de décembre 2005.

(3) Y compris cotisations salariales des agents de La Poste jusqu'en 2009 et y compris contributions exceptionnelles.

(4) Y compris 1 milliard d'euros de fond de roulement en 2006.

Note : les dépenses et recettes du CAS Pensions de 2006 à 2010 ont été reventilées selon une nouvelle nomenclature adoptée pour l'exercice 2011.

Figure 5.4-2 : Compte de résultat simplifié de la CNRACL

Charges (en millions d'euros)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Prestations sociales	10 713,2	11 509,2	12 433,8	13 206,1	13 927,6	14 982,1	15 902,7
Compensations	2 449,2	2 453,6	2 453,7	2 554,4	2 190,2	1 690,0	1 375,6
Transferts CNRACL - article 59	0,0	0,0	0,0	0,0	615,0	670,0	514,3
Autres charges	181,3	170,7	163,0	189,5	209,2	116,1	95,4
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	83,4	83,8	87,9	90,4	93,7	98,0	99,5
Charges financières	0,4	0,2	0,1	0,0	0,0	0,2	1,5
Charges exceptionnelles	0,3	0,3	0,5	0,3	0,3	0,5	0,2
Total charges	13 427,8	14 217,8	15 138,9	16 040,7	17 036,0	17 556,9	17 989,2
Produits (en millions d'euros)	2 006	2 007	2008	2009	2010	2011	2012
Cotisations et produits affectés	13 507,9	14 537,5	15 101,8	15 617,9	15 969,9	16 387,1	16 804,2
Compensations	0,0	0,0	0,0	108,6	63,4	49,5	0,5
Transferts CNRACL - article 59	0,0	0,0	0,0	0,0	181,0	386,9	150,3
Autres produits	275,9	117,6	311,3	329,0	323,7	351,9	328,3
Produits financiers	12,5	27,5	46,0	11,3	7,2	6,5	1,6
Produits exceptionnels (1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	690,0
Total produits	13 796,3	14 682,6	15 459,1	16 066,8	16 545,2	17 181,9	17 974,9
Résultat de l'exercice	368,4	464,8	320,2	26,1	-490,8	-375,1	-14,3

Source : CNRACL.

(1) Le produit exceptionnel de 690 M€ en 2012 correspond au transfert d'une partie des réserves de l'ATIACL pour 450 M€ et du FCCPA pour 240 M€ (ATIACL : Allocation Temporaire d'Invalidité des Agents des Collectivités Locales, FCCPA : Fonds de Compensation de la Cessation Progressive d'Activité des agents des collectivités locales)

Figure 5.4-3 : Taux de cotisation relatifs au régime des pensions civiles et militaires de l'État et au régime CNRACL
(en %)

1/ Régime des pensions civiles et militaires de l'État	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Taux de cotisation salarié (1)	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	8,12	8,41
Contribution employeur implicite avant 2006 (2)	49,20	48,70	52,30	52,70	56,80	59,40							
Pensions civiles : Contribution employeur*													
Ministères (3)							49,90	50,74	55,71	58,47	62,14	65,39	68,59
Organismes ou établissements de l'État							33,00	39,50	50,00	60,14	62,14	65,39	68,59
Pensions militaires : contribution employeur*							100,00	101,05	103,50	108,39	108,63	114,14	121,55
2/ Régime CNRACL													
Taux de cotisation salarié (1)	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	8,12	8,41
Taux de cotisation employeur (4)	25,60	26,10	26,10	26,50	26,90	27,30	27,30	27,30	27,30	27,30	27,30	27,30	27,32
3/ Régime des ouvriers d'État													
Taux de cotisation salarié (1)	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	8,12	8,41
Taux de cotisation employeur (5)	24,00	24,00	24,00	24,00	24,00	24,00	24,00	24,00	24,00	27,00	30,00	33,00	33,04

(1) En 2012, le taux de cotisation salarié a été de 8,39% de janvier à octobre et de 8,49% en novembre et décembre.

(2) Avant 2006, le taux de cotisation employeur n'était pas distingué selon le type de pension.

(3) En 2009, le taux de contribution des ministères a été de 60,14% de janvier à novembre et de 40,14% en décembre.

(4) En 2012, le taux de cotisation employeur a été de 27,30% de janvier à octobre et de 27,40% en novembre et décembre.

(5) En 2012, le taux de cotisation employeur a été de 33,0% de janvier à octobre et de 33,23% en novembre et décembre.

* Les taux de contribution employeur relatives aux pensions de retraite des fonctionnaires civils de l'État et aux militaires sont calculés de manière à respecter les contraintes d'équilibre financier du programme 741 du CAS Pensions.

Figure 5.4-4 : Évolution de la démographie de la CNRACL et du FSPOEIE depuis 1990

	CNRACL					FSPOEIE			
	Nombre de cotisants (au 31 décembre)		Nombre de pensionnés (au 31 décembre)		Ratio démographique (1)	Nombre de cotisants (au 31 décembre)	Nombre de pensionnés (au 31 décembre) (2)	dont pensionnés en état d'avances	Ratio démographique (1)
	FPT	FPH	FPT	FPH					
1990	781 862	677 534	235 293	177 776	3,59	93 147	109 101	-	0,87
1991	796 363	686 180	247 616	190 757	3,45	91 050	110 057	-	0,84
1992	805 219	691 613	258 731	202 248	3,31	89 395	110 560	-	0,82
1993	817 390	698 410	270 006	215 634	3,17	86 610	111 662	-	0,79
1994	827 671	705 197	281 202	226 930	3,06	83 100	112 497	-	0,76
1995	848 828	707 200	292 084	237 807	2,97	80 355	112 545	-	0,73
1996	861 143	711 916	303 619	248 734	2,88	78 066	112 755	-	0,70
1997	877 826	711 858	315 180	259 241	2,80	74 771	112 438	-	0,68
1998	900 426	713 399	327 058	269 885	2,73	71 479	112 920	-	0,65
1999	923 724	714 168	338 670	281 162	2,67	66 406	112 739	-	0,61
2000	951 908	726 629	349 935	293 004	2,62	64 110	112 691	-	0,58
2001	976 515	731 038	360 654	306 236	2,59	61 376	113 156	-	0,56
2002	1 002 880	742 469	373 845	320 851	2,55	58 961	112 214	-	0,53
2003	1 031 100	761 500	390 952	344 119	2,50	58 193	110 478	-	0,53
2004	1 053 600	776 600	403 506	357 353	2,43	57 041	110 881	2 350	0,52
2005	1 079 052	783 590	418 723	374 517	2,37	55 129	109 659	2 432	0,50
2006	1 103 603	791 995	442 811	394 796	2,30	53 439	108 943	3 427	0,49
2007	1 171 443	795 926	464 998	415 164	2,27	51 468	107 995	2 627	0,48
2008	1 239 521	796 622	491 258	440 394	2,21	49 578	108 014	2 735	0,46
2009	1 259 773	797 094	509 475	457 810	2,15	47 100	107 250	1 623	0,44
2010 (3)	1 308 315	824 727	531 594	478 050	2,16	44 511	106 647	1 559	0,42
2011	1 333 723	832 003	559 045	504 012	2,06	41 643	106 007	2 064	0,39
2012 (4)	1 340 402	836 875	577 592	516 748	2,01	39 761	104 869	1 521	0,39
Moyenne annuelle depuis 1990	2,48%	0,96%	4,17%	4,97%		-3,80%	-0,18%		
Moyenne annuelle depuis 2002	2,94%	1,20%	4,45%	4,88%		-3,86%	-0,67%		

(1) Le ratio démographique est le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de pensionnés de droits directs et de droits dérivés en moyenne annuelle.

(2) Pensionnés en titre définitif et en état d'avances depuis 2004.

(3) A partir de l'année 2010, il a été procédé à un changement de méthode pour déterminer le nombre des cotisants. Il est désormais obtenu grâce aux déclarations individuelles de cotisations transmises par les employeurs.

(4) Effectif des cotisants provisoire.

Thème 6 Dépenses de personnel et rémunérations

Fiche thématique 6.1 : Dépenses de personnel dans les trois fonctions publiques

Fiche thématique 6.2 : Évolution du traitement indiciaire

Fiche thématique 6.3 : Rémunérations dans les trois fonctions publiques

Fiche thématique 6.4 : Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Les dépenses de l'État (en comptabilité budgétaire)

Dans le budget 2012 en format LOLF, les dépenses de personnel se décomposent ainsi :

- 58,4 % de dépenses relatives aux rémunérations d'activité (69,5 milliards d'euros). Les rémunérations d'activité comprennent la masse des rémunérations brutes, y compris la part salariée des cotisations sociales, versées aux personnels de l'État en activité (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités) ;
- 41 % de cotisations sociales à la charge de l'État, soit un total de 48,8 milliards d'euros dont 39,8 milliards destinés au financement des retraites ;
- 0,6 % de prestations sociales et allocations diverses (remboursement de transport, allocation de retour à l'emploi, etc.).

Les dépenses de personnel se sont élevées à 119,1 milliards d'euros en 2012 contre 117,7 milliards en 2011, soit une augmentation de 1,1 % : les rémunérations d'activité baissent de 0,2 % entre 2011 et 2012 tandis que les cotisations et contributions sociales augmentent de 3,7 %, notamment tirées par une hausse de 4,7 % des dépenses destinées au financement des retraites. Les dépenses des pensions civiles, militaires et des ouvriers d'État (dépenses annexes) augmentent elles de 3,4 %.

Les rémunérations principales diminuent de 0,6 % entre 2011 et 2012, en lien avec les réductions d'effectifs et l'effet de noria (coût des partants supérieur à celui des entrants). Dans le même temps, les charges connexes à la rémunération principale augmentent de 2,5 % entre 2011 et 2012, avec en particulier une hausse de 1 % des dépenses en matière d'heures supplémentaires et astreintes. Les primes et indemnités progressent en valeur de 0,6 % sur la même période.

Les dépenses des collectivités locales et des établissements publics de santé

Par rapport à l'État, les collectivités territoriales sont soumises à des normes budgétaires et comptables spécifiques.

Les dépenses de personnel des **collectivités locales** se sont élevées à 54,75 milliards d'euros en 2012 contre 53 milliards en 2011, soit une augmentation de 3,3 %. La progression des dépenses de personnel est conséquente en 2012, autant dans les régions (+3,8 %) que dans les départements (+2,6 %) et les communes (+2,6 %), mais moins que dans les intercommunalités (+8,6%). Au sein du secteur communal, depuis 12 ans, les dépenses de personnel des intercommunalités croissent plus rapidement que celles des communes.

Quant à la fonction publique hospitalière, les dépenses de personnel des établissements publics de santé se sont élevées à 42,0 milliards d'euros en 2012 après 40,6 milliards en 2011.

Définitions et méthodes

Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité budgétaire

La comptabilité budgétaire retrace l'exécution des dépenses budgétaires, au moment où elles sont payées et l'exécution des recettes, au moment où elles sont encaissées.

Pour la fonction publique de l'État, la mise en place de la loi de finances du 1er août 2001 a modifié les règles de gestion budgétaire et comptable des opérations de l'État. Le budget 2006 a été le premier budget à être entièrement prévu et réalisé dans la nouvelle nomenclature LOLF.

Le projet de loi de finances est présenté et discuté au Parlement avec une unité de vote des crédits. Le budget général est composé pour 2012 de 32 missions (12 interministérielles et 20 ministérielles). À l'intérieur des missions, les crédits sont détaillés en programmes composés d'actions. Aux crédits sont associés des objectifs précis, définis en fonction de finalités d'intérêt général, avec des résultats attendus faisant l'objet d'une évaluation. La loi organique n° 2001-692 prévoit que les dépenses de personnel s'imputent sur le titre 2 des dépenses de l'État et comprennent les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, ainsi que les prestations sociales et les allocations diverses (art. 5). Une dépense relève du titre 2 dès lors qu'elle correspond à une rémunération due à une personne physique par la personne morale État ou est induite par celle-ci à condition qu'il existe un lien juridique direct de type « contrat de travail » entre le bénéficiaire et l'État. Sont ainsi exclues du titre 2 les dépenses liées aux personnels de l'État détachés auprès d'autres personnes morales (tels les établissements publics) et celles relatives aux personnes employées par des personnes morales autres que l'État.

et qui sont sans lien de subordination avec lui (telles que les recrutements propres des EPA). Les dépenses de rémunération de La Poste et France Télécom sont ainsi exclues.

Depuis l'instauration de la LOLF, les rémunérations d'activité comprennent les salaires des enseignants du secteur privé sous contrat, tandis que, pour les pensions, les contributions de l'État employeur au compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » sont comptabilisées en lieu et place des pensions effectivement versées.

Rémunération : elle comprend la partie « principale » de la rémunération (salaire, traitement ou solde), ainsi que les parties accessoires comme le supplément familial de traitement, les primes et les indemnités liées à la résidence ou à la mobilité ou encore à des heures supplémentaires.

Dépenses de personnel : outre les rémunérations d'activité, elles comprennent les cotisations sociales patronales et les taxes et versements liées aux rémunérations, ainsi que les prestations sociales.

Cotisations sociales à la charge de l'État : part employeur des cotisations versées d'une part au régime général au titre du risque maladie (prestations en nature uniquement) pour les agents titulaires et les agents permanents non titulaires, d'autre part à l'Ircantec au titre du risque vieillesse pour les seuls agents permanents non titulaires ou au FSPOEIE pour la retraite des ouvriers d'État. Depuis janvier 2005, elles comprennent également la part employeur de la cotisation relative à la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Depuis janvier 2006, elles intègrent également les contributions de l'État employeur au CAS « Pensions », qui assure le suivi des dépenses et recettes liées aux retraites et allocations temporaire d'invalidité (ATI) des titulaires et militaires.

Prestations sociales : prestations directement prises en charge par l'État telles les prestations familiales, les traitements des agents en congé de longue durée, ainsi que des agents victimes d'accidents de service ou du travail. S'y ajoutent des prestations facultatives, telles que les prêts, aides ou allocations diverses.

Dépenses indexées : éléments de rémunérations qui, indexés sur la valeur du point de la fonction publique, évoluent parallèlement aux traitements d'activité. C'est sur cette base qu'est évaluée l'incidence financière globale sur le budget de l'État des mesures salariales portant sur la valeur du point.

Pour ce qui concerne les fonctions publiques territoriale et hospitalière, les employeurs correspondants ont leurs propres normes budgétaires et comptables. On parlera pour les collectivités locales de frais de personnel et pour les établissements publics de santé de charges de personnel. Les frais de personnel incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris les vacances), les cotisations et prestations sociales. Les charges de personnels comprennent les rémunérations du personnel médical et non médical, les charges de sécurité sociale et de prévoyance et les autres charges.

Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité nationale

La comptabilité nationale a pour objet de retracer les flux entre les différents « secteurs institutionnels » qui composent l'économie nationale et correspondent aux différents acteurs de la vie économique. Parmi ceux-ci, les administrations publiques ont pour fonction principale la production de services non marchands, ainsi que des opérations de redistribution du revenu et des richesses nationales. Elles tirent la majeure partie de leurs ressources de contributions obligatoires. **Le secteur des administrations publiques comprend les administrations publiques centrales (dont l'État), les administrations publiques locales (dont les collectivités locales) et les administrations de Sécurité sociale (dont les hôpitaux).**

Schéma : Les dépenses de personnel des administrations publiques en comptabilité nationale

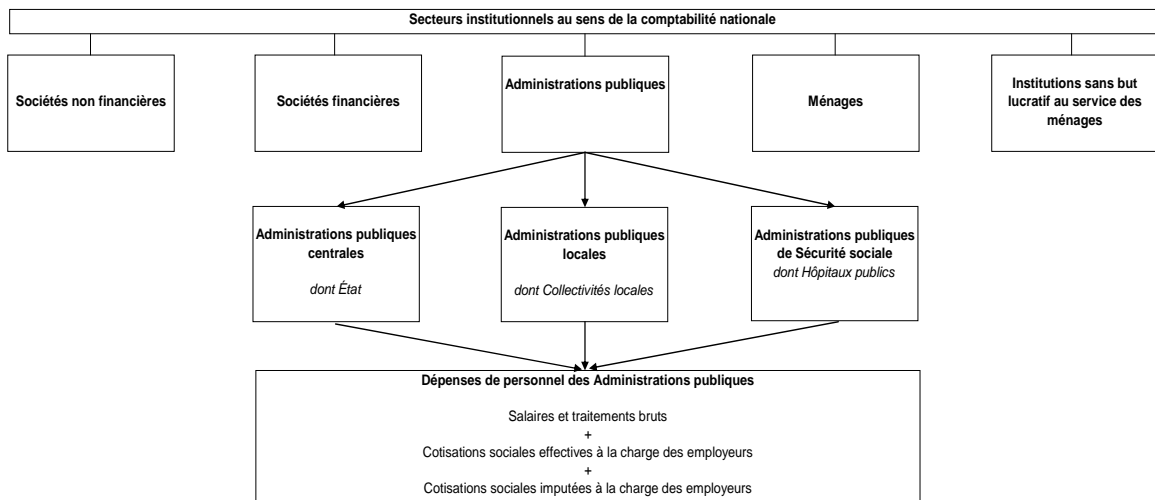


Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2) en format LOLF
(en milliards d'euros)

Catégories et sous-catégories	2008	2009	2010	2011	2012	dont ministère de la Défense
Rémunérations d'activité	73,076	72,160	70,502	69,607	69,469	10,592
Traitement brut	56,224	54,846	53,007	51,911	51,838	6,719
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,218	0,214	0,209	0,200	0,195	0,028
Indemnité de résidence	1,138	1,154	1,158	1,175	1,168	0,288
Supplément familial de traitement	0,913	0,906	0,903	0,901	0,901	0,180
Majorations	1,181	1,177	1,176	1,166	1,162	0,089
Indemnités indexées	9,497	9,597	9,357	9,352	8,968	2,410
Indemnités non indexées	3,905	4,264	4,691	4,901	5,236	0,878
Rémunérations d'activité non ventilées	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Cotisations et contributions sociales	45,218	46,056	46,297	47,104	48,830	9,198
Contributions d'équilibre au CAS Pensions	33,449	34,245	34,846	35,916	37,688	7,736
CAS pensions civils + ATI (1)	24,535	24,933	25,427	25,927	26,918	0,562
CAS pensions militaires (1)	7,896	8,238	8,324	8,612	9,205	6,128
Contributions au FSPOEIE et au CAS cultes	1,018	1,074	1,095	1,140	1,188	1,046
Contribution exceptionnelle au CAS	0,000	0,000	0,000	0,237	0,376	0,000
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	0,363	0,360	0,353	0,351	0,347	0,055
Cotisations patronales au FSPOEIE	0,275	0,318	0,299	0,323	0,310	0,236
Cotisations retraites autres	1,036	1,312	1,475	1,410	1,458	0,035
Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse)	6,031	5,904	5,561	5,416	5,271	0,663
FNAL + CNAF + CSA	3,367	3,286	3,152	3,074	3,130	0,401
Autres (2) (3)	0,697	0,631	0,611	0,614	0,626	0,072
Prestations sociales et allocations diverses	1,286	0,995	1,008	0,998	0,755	0,304
Prestations sociales (3)	0,104	0,109	0,101	0,102	0,100	0,019
Remboursement transport	0,081	0,079	0,077	0,083	0,082	0,011
Capital-décès	0,051	0,047	0,047	0,043	0,044	0,007
Congé de fin d'activité (CFA) et CAA (4)	0,058	0,064	0,065	0,063	0,066	0,064
dont CFA	0,000	(5) 0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Congé de longue durée (CLD)	0,262	0,252	0,242	0,240	(6) -	(6) -
Allocation de retour à l'emploi	0,300	0,310	0,341	0,342	0,336	0,137
Accidents du travail (3)	0,135	0,121	0,118	0,121	0,123	0,066
Autres	0,294	0,011	0,017	0,004	0,004	0,001
Total des dépenses de personnel (titre 2)	119,580	119,211	117,807	117,709	119,054	20,094
Dépenses annexes :						
Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État	43,394	45,165	46,764	50,290	52,000	-
Budget de l'État	278,234	290,911	322,753	291,251	299,536	-
Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %)	43,0%	41,0%	36,5%	40,4%	39,7%	-

Périmètre : Budget général

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget). Traitement DGAFFP, département des études et des statistiques.

Note : l'enseignement privé est désormais imputé en titre 2 (dépenses de personnel).

(1) Le compte d'affectation spéciale "Pensions" a été créé par la LOLF. Il retrace toutes les recettes et les dépenses de pensions. Il est financé par les contributions versées par les ministères, ainsi que par d'autres recettes : notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (notamment les EP dont La Poste et France Télécom). La spécificité des contributions des ministères provient du fait qu'elles sont calculées pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre).

Depuis l'adoption de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, des crédits initialement budgétés sur le titre 2 (HCAS et CAS) sont chaque année versés aux universités sur le titre 3 (après fongibilité asymétrique), au titre du passage aux responsabilités et compétences élargies de ces établissements. Pour la première fois en 2012, la part de cette dépense initialement budgétée sur le T2 CAS et exécuté sur le T3 (soit 108,5 M€) a fait l'objet d'un retraitement afin de ne pas dégrader artificiellement l'exécution de la norme « 0 valeur », d'où l'écart entre les données présentées ici (26,918 Md€ pour le CAS pensions des civils) et celles issues des rapports annuels de performance 2012 (26,810 Md€).

(2) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

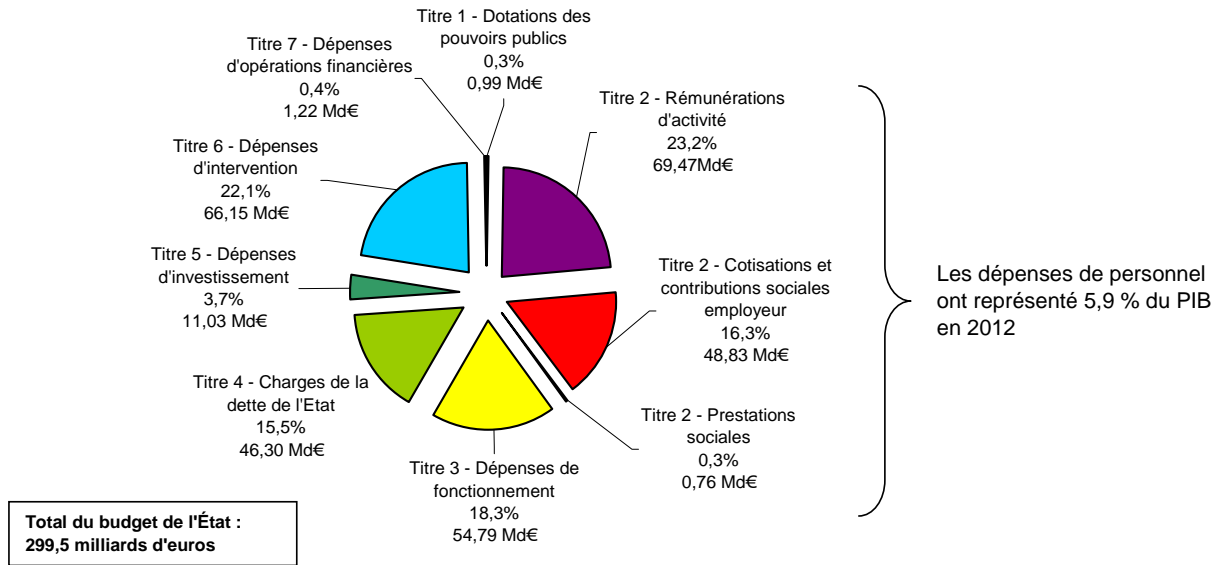
(3) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

(4) L'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité concerne uniquement le ministère de la Défense (décrets 2001-1269 du 21 décembre 2001 et 2006-418 du 7 avril 2006) et est comptabilisée avec le CFA. Seuls 80 088 euros ont été versés au titre du CFA en 2009.

(5) Montant de 80 088 euros versés en 2009.

(6) A compter du 1er janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

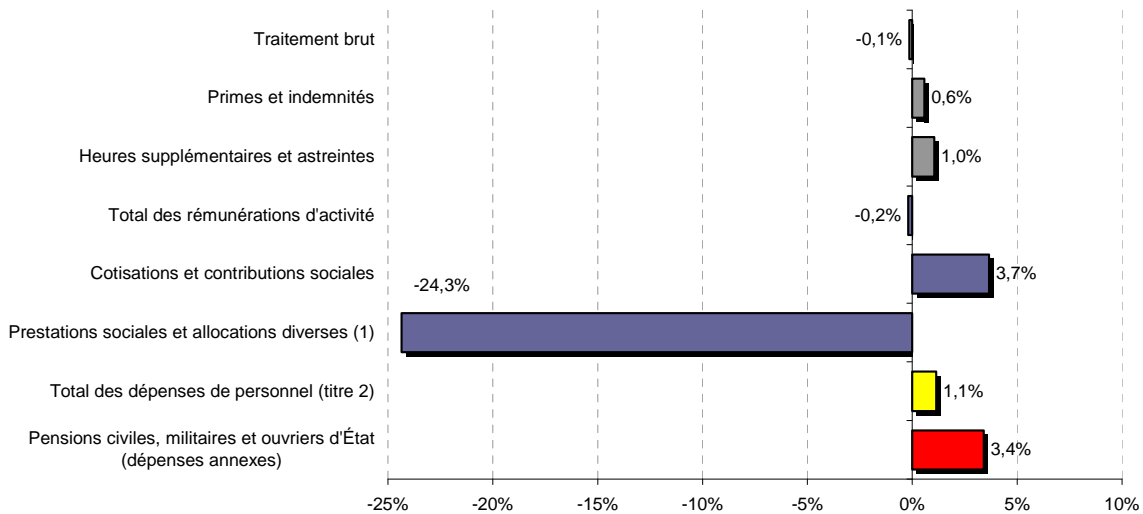
Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État en 2012 (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts)



Périmètre : Budget général

Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 6.1-3 : Évolution 2011/2012 des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État



Périmètre : Budget général

Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) La baisse des prestations sociales et allocations diverses tient au changement de mode de comptabilisation des congés de longue durée (CLD) en catégorie 21 et non plus en catégorie 23.

Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État

(en milliards d'euros)

	2008	2009	2010	2011	2012	Évolution en % 2011-2012
Rémunérations principales :	57,946	56,638	54,843	53,725	53,401	-0,6%
- Titulaires	42,022	40,884	39,224	38,263	38,438	-1,6%
- Stagiaires	0,982	0,949	0,835	0,814	(1) -	-
- Non-titulaires (2)	2,709	2,574	2,356	2,332	2,416	3,6%
- Ouvriers d'État	0,712	0,686	0,676	0,774	0,731	-5,5%
- Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	3,889	3,891	3,918	3,697	3,803	2,9%
- Militaires	7,208	7,152	7,160	7,143	7,321	2,5%
- Rémunérations à l'acte, à la tâche, à l'heure	0,324	0,348	0,375	0,360	0,320	-11,1%
- Autres rémunérations	0,100	0,155	0,301	0,342	0,372	8,7%
Charges connexes à la rémunération principale :	4,576	4,839	4,936	5,001	5,124	2,5%
- Supplément familial de traitement	0,913	0,906	0,903	0,901	0,901	0,0%
- Indemnités de résidence et liées à la mobilité	1,649	1,667	1,740	1,752	1,676	-4,4%
- Heures supplémentaires et astreintes	1,293	1,431	1,495	1,529	1,545	1,0%
<i>dont indemnités horaires pour travaux supplémentaires</i>	<i>0,057</i>	<i>0,057</i>	<i>0,063</i>	<i>0,055</i>	<i>(3) 0,067</i>	<i>21,8%</i>
<i>heures supplémentaires effectives</i>	<i>0,267</i>	<i>0,337</i>	<i>0,357</i>	<i>0,364</i>	<i>(3) -</i>	<i>-</i>
<i>heures supplémentaires-années</i>	<i>0,737</i>	<i>0,804</i>	<i>0,841</i>	<i>0,872</i>	<i>(3) -</i>	<i>-</i>
<i>heures d'interrogation</i>	<i>0,078</i>	<i>0,082</i>	<i>0,083</i>	<i>0,083</i>	<i>(3) -</i>	<i>-</i>
<i>indemnités horaires pour travaux supplémentaires des personnels de surveillance</i>	<i>0,033</i>	<i>0,039</i>	<i>0,049</i>	<i>0,047</i>	<i>(3) -</i>	<i>-</i>
<i>astreintes</i>	<i>0,061</i>	<i>0,051</i>	<i>0,052</i>	<i>0,051</i>	<i>(3) 0,055</i>	<i>7,8%</i>
<i>autres</i>	<i>0,059</i>	<i>0,061</i>	<i>0,050</i>	<i>0,057</i>	<i>(3) 1,423</i>	<i>0,0%</i>
- NBI	0,218	0,214	0,209	0,200	0,195	-2,3%
- Autres charges connexes	0,503	0,621	0,588	0,619	0,807	30,4%
<i>dont garantie individuelle de pouvoir d'achat</i>	<i>0,086</i>	<i>0,113</i>	<i>0,043</i>	<i>0,065</i>	<i>0,099</i>	<i>53,0%</i>
Primes et indemnités :	10,554	10,683	10,723	10,881	10,944	0,6%
Personnels civils :						
- Indemnités interministérielles (4) indexées sur le point	1,787	1,797	1,665	1,550	1,499	-3,3%
- Indemnités interministérielles (4) non indexées sur le point	0,249	0,271	0,410	0,685	0,790	15,4%
<i>dont prime de fonctions et de résultats (PFR)</i>	<i>-</i>	<i>0,024</i>	<i>0,069</i>	<i>(5) 0,472</i>	<i>0,578</i>	<i>22,4%</i>
- Indemnités ministérielles indexées sur le point	2,691	2,611	2,456	2,472	2,405	-2,7%
- Indemnités ministérielles non indexées sur le point	2,256	2,432	2,549	2,585	2,714	5,0%
Personnels militaires :						
- Indemnités de sujétion pour charges militaires	1,155	1,150	1,140	1,136	1,166	2,6%
- Indemnités de sujétions spéciales	1,653	1,635	1,653	1,685	1,633	-3,1%
- Primes de qualification et de technicité	0,674	0,731	0,727	0,709	0,712	0,4%
- Autres indemnités	0,089	0,056	0,054	0,059	0,026	-56,5%
Non réparti	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,0%
Total rémunérations d'activité	73,076	72,160	70,502	69,607	69,469	-0,2%

*Périmètre : Budget général**Source : Budgets d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.*

Note : le champ des dépenses de personnel (titre 2) comprend l'enseignement privé sous contrat.

ns : non significatif.

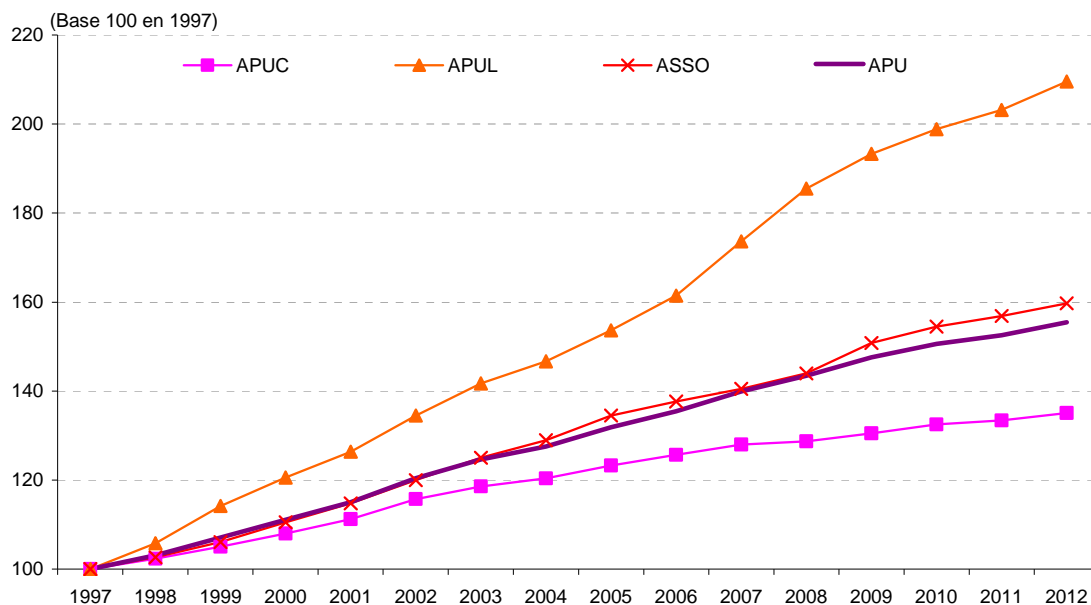
(1) A compter de 2012, il n'est plus possible, compte-tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, de distinguer la rémunération des stagiaires de celles des titulaires. La rémunération des stagiaires est ainsi comptabilisée avec celle des titulaires.

(2) Y compris la rémunération des réservistes

(3) A compter de 2012, compte-tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, seules les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et les astreintes sont distinguées du reste des heures supplémentaires. L'évolution 2011-2012 de la catégorie "autres" tient compte de cette modification.

(4) Les indemnités interministérielles sont communes à plusieurs ministères. Par exemple, l'indemnité d'administration et de technicité, la prime de rendement, l'indemnité de fonction et de résultat, etc.

(5) La multiplication par 6 du montant alloué à la PFR rend compte de la montée en charge du dispositif.

Figure 6.1-5 : Évolution depuis 1997 des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale

Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

APUC : Administrations publiques centrales. Les APUC recouvrent le champ de l'État et de ses établissements publics.

APUL : Administrations publiques locales.

ASSO : Administrations de sécurité sociale, y compris les hôpitaux à financement public.

APU : Ensemble des administrations publiques.

Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans leur budget respectif et dans le PIB de 2006 à 2011 au sens de la comptabilité nationale

Dépenses de rémunération	2007			2008			2009			2010			2011 *			2012 **		
	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales
Administrations publiques centrales (1)	127,6	6,8%	31,1%	128,3	6,6%	30,1%	130,1	6,9%	29,9%	132,1	6,8%	27,9%	133,0	6,6%	29,9%	134,7	6,6%	29,7%
dont État	116,1	6,2%	30,6%	116,8	6,0%	29,4%	117,3	6,2%	28,9%	116	6,0%	25,5%	116,3	5,8%	28,1%	117,5	5,8%	27,9%
Administrations publiques locales (2)	59,9	3,2%	28,1%	64,0	3,3%	28,8%	66,7	3,5%	29,0%	68,6	3,5%	29,9%	70,1	3,5%	29,8%	72,3	3,6%	29,8%
dont collectivités locales	47,6	2,5%	24,4%	51,1	2,6%	25,1%	53,4	2,8%	25,2%	54,8	2,8%	26,1%	56,3	2,8%	26,1%	58,2	2,9%	26,2%
Administrations de sécurité sociale (3)	53,4	2,8%	11,6%	54,7	2,8%	11,5%	57,3	3,0%	11,5%	58,7	3,0%	11,4%	59,6	3,0%	11,2%	60,7	3,0%	11,1%
dont hôpitaux publics	43,2	2,3%	62,0%	44,4	2,3%	61,2%	46,6	2,5%	59,5%	47,9	2,5%	59,0%	49,6	2,5%	58,6%	50,7	2,5%	58,5%
Toutes administrations publiques	240,9	12,8%	24,3%	247	12,8%	24,0%	254,1	13,5%	23,7%	259,4	13,4%	23,7%	262,7	13,1%	23,5%	267,7	13,2%	23,3%

Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : les dépenses de rémunération qui figurent dans le tableau ci-dessus intègrent le financement de la charge des pensions.

* : Résultats semi-définitifs

** : Résultats provisoires

(1) État et divers organismes d'administration centrale.

(2) Collectivités locales et divers organismes d'administration locale.

(3) Les administrations de Sécurité sociale comprennent les régimes d'assurance sociale et les organismes dépendant des assurances sociales (principalement les hôpitaux à financement public).

Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales de 2000 à 2013
(en milliards d'euros courants)

Dépenses de personnel (1)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012*	2013**
- Régions	0,40	0,43	0,47	0,52	0,57	0,62	0,78	1,60	2,35	2,68	2,78	2,86	2,97	3,05
évolution annuelle	+8,2%	+7,8%	+10,0%	+10,6%	+9,4%	+8,4%	+26,5%	+103,7%	+47,0%	+14,2%	+3,8%	+2,9%	+3,8%	+2,6%
- Départements	4,18	4,47	4,82	5,21	6,13	6,56	7,07	8,33	9,93	10,67	10,96	11,17	11,46	11,70
évolution annuelle	+5,0%	+7,0%	+7,8%	+8,0%	+17,8%	+6,9%	+7,8%	+17,9%	+19,1%	+7,4%	+2,8%	+1,9%	+2,6%	+2,2%
- Communes	23,33	24,22	25,40	26,00	26,85	27,90	29,00	30,38	31,25	31,95	32,61	33,20	34,06	n.d.
évolution annuelle	+3,6%	+3,8%	+4,9%	+2,4%	+3,3%	+3,9%	+3,9%	+4,8%	+2,8%	+2,2%	+2,1%	+1,8%	+2,6%	
- Groupements à fiscalité propre (2)	1,59	1,85	2,29	2,82	3,07	3,50	3,85	4,20	4,51	5,00	5,39	5,77	6,27	n.d.
évolution annuelle	+2,4%	+16,3%	+23,7%	+22,8%	+8,9%	+14,0%	+10,1%	+9,1%	+7,5%	+10,8%	+7,8%	+7,1%	+8,6%	
Ensemble des collectivités locales	29,50	30,98	32,98	34,54	36,62	38,57	40,70	44,51	48,04	50,30	51,74	53,00	54,75	n.d.
évolution annuelle	+3,8%	+5,0%	+6,5%	+4,7%	+6,0%	+5,3%	+5,5%	+9,4%	+7,9%	+4,7%	+2,9%	+2,4%	+3,3%	
Total des dépenses (3)														
Ensemble des collectivités locales	133,77	138,45	145,35	151,19	167,01	177,79	187,57	200,59	206,82	214,23	212,82	219,38	225,87	n.d.

Sources : DGCL et DGFIP.

* : Résultats provisoires

** : Estimations à partir des budgets primitifs 2012 et 2013

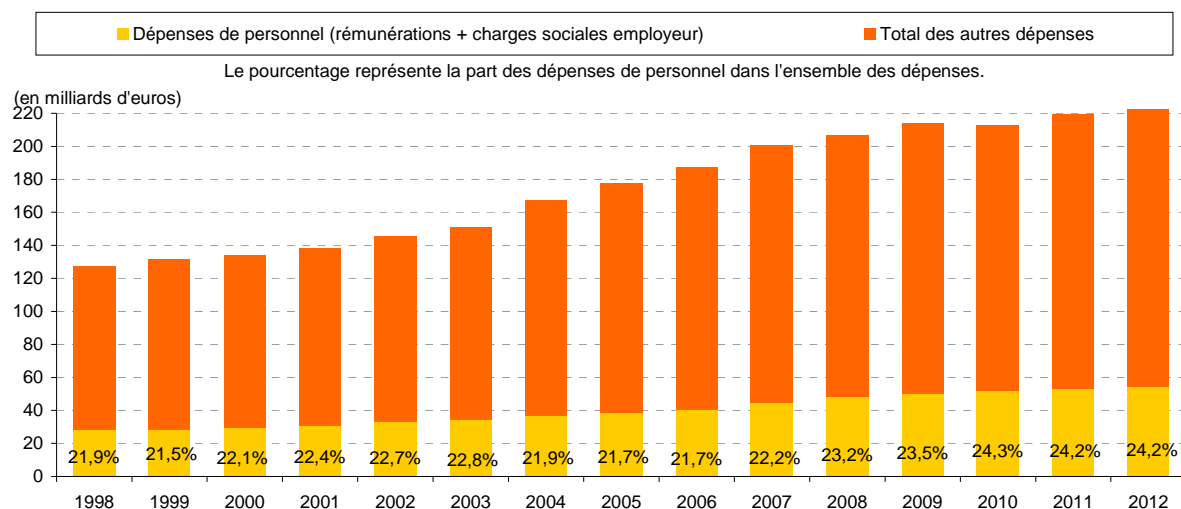
(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRA, etc.).

(2) Groupements à fiscalité propre : métropole, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

(3) Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

n.d. : non disponible

Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales de 1998 à 2012 (1)



Sources : DGCL et DGFIP.

(1) Résultats 2012 provisoires. Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé de 2000 à 2012
(en milliards d'euros courants)

DEPENSES DE PERSONNEL	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012*
Rémunérations du personnel non médical	15,842	16,226	17,113	17,634	18,070	18,314	18,948	19,554	19,948	20,076	20,441	20,742	21,497
évolution annuelle		2,4%	5,5%	3,0%	2,5%	1,4%	3,5%	3,2%	2,0%	0,6%	1,8%	1,5%	3,6%
Rémunérations du personnel médical (1)	3,384	3,664	3,942	4,326	4,504	4,743	4,969	5,188	5,552	5,575	5,799	5,971	6,227
évolution annuelle		8,3%	7,6%	9,7%	4,1%	5,3%	4,8%	4,4%	7,0%	0,4%	4,0%	3,0%	4,3%
Charges de sécurité sociale et de prévoyance (2)	6,167	6,449	6,806	7,166	7,476	7,852	8,179	8,514	8,764	8,913	9,090	9,276	9,547
évolution annuelle		4,6%	5,5%	5,3%	4,3%	5,0%	4,2%	4,1%	2,9%	1,7%	2,0%	2,0%	2,9%
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	1,769	1,829	1,913	1,980	2,055	2,085	2,244	2,307	2,391	2,397	2,436	2,463	2,536
Autres charges (3)	1,156	1,230	1,438	1,644	1,901	1,846	1,511	1,718	1,892	1,969	2,065	2,142	2,176
Ensemble des charges de personnel	28,318	29,399	31,211	32,749	34,005	34,840	35,851	37,281	38,546	38,930	39,831	40,593	41,984
évolution annuelle		4,0%	3,8%	6,2%	4,9%	3,8%	2,5%	2,9%	4,0%	3,4%	1,0%	2,3%	1,9%
DEPENSES TOTALES	41,345	43,191	46,067	48,684	51,232	52,570	54,308	56,419	59,215	60,010	61,535	63,594	64,897
évolution annuelle		3,7%	4,5%	6,7%	5,7%	5,2%	2,6%	3,3%	3,9%	5,0%	1,3%	2,5%	3,3%

Sources : DGOS et DGFIP.

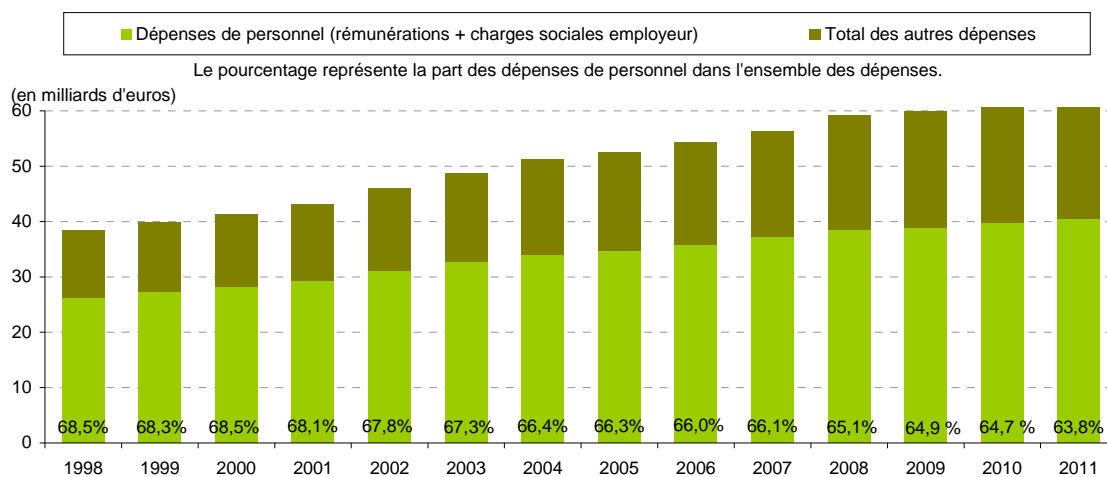
* Résultats provisoires, données issues des Comptes de Résultats Principaux des EPS.

(1) Médecins hospitaliers.

(2) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(3) Depuis 2006, les reports de charges correspondant aux dépenses de personnel ne sont plus intégrés, d'où la baisse du montant de cette ligne à partir de 2006. À titre d'information, ces dépenses représentent 359 millions d'euros en 2006, 113 millions d'euros en 2007 et 110 millions d'euros en 2008.

Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé de 1998 à 2011



Sources : DGOS et DGFIP.

Thème 6 Dépenses de personnel et rémunérations

Fiche thématique 6.2 : Évolution du traitement indiciaire

Fiche thématique 6.3 : Rémunérations dans les trois fonctions publiques

Fiche thématique 6.4 : Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Définitions et méthodes

Au terme de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, **le traitement indiciaire brut** est le résultat d'une multiplication entre l'indice majoré afférent à l'échelon, au grade et au corps ou cadre d'emploi du fonctionnaire, exprimé en nombre de points, et la valeur du point fonction publique.

Dans la fonction publique, **le salaire brut** correspond au traitement brut augmenté des primes, indemnités et rémunérations annexes : ces dernières comprennent l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, la NBI (nouvelle bonification indiciaire), ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires.

L'ensemble de ces éléments constitue le salaire brut. Ce salaire brut est soumis à un certain nombre de cotisations sociales à la charge du salarié :

- la retenue pour pension civile : 7,85 % du traitement brut en 2009 et en 2010 puis 8,12 % en 2011 et 8,39 % en 2012, ce taux augmentant chaque année par paliers de 0,27 point selon les dispositions prévues par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (décret n°2010-1749 du 30 décembre 2010). De surcroît, le décret n° 2012-84710 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse prévoit l'augmentation des taux de cotisations salariale et patronale afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues ». Aussi, à la hausse annuelle des taux de 0,27 point, s'ajoute une augmentation de 0,25 point à raison de 0,10 point dès le 1er novembre 2012 puis de 0,05 point par an à compter de 2014. Ainsi, le taux s'établit à 8,76 % depuis le 1er janvier 2013 et sera porté au 1er janvier 2020 à 10,80 % ;
- la CSG non déductible : 5,1 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 5,1 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la CSG déductible 2,4 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 2,4 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- le CRDS : 0,5 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 0,5 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la cotisation salariale au régime additionnel de la fonction publique (RAFP). Son assiette comprend l'ensemble des primes énumérées ci-dessus dans la limite de 20 % du traitement brut. L'employeur et l'employé se partagent à égalité la cotisation de 10 % ;
- la contribution de solidarité éventuelle : 1 % du salaire brut hors retenue pour pension civile.

Après déduction de ces cotisations sociales à la charge du salarié, on aboutit au **salaire net de prélèvements**.

Pour mémoire, le traitement brut sert également d'assiette à des cotisations sociales employeur non détaillées ici.

L'indice minimum de traitement de la fonction publique constitue également un facteur commun aux trois fonctions publiques. Le traitement afférent à cet indice ne peut pas être inférieur au SMIC brut et est donc relevé en fonction des variations du SMIC au moins une fois par an au 1^{er} janvier (depuis 2010).

Pour ce qui concerne **les contractuels**, leur rémunération peut être fixée par référence à une grille ou un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire. Au sein des trois grandes catégories de non-titulaires répertoriées (catégories spécifiques, emplois statutaires de non-titulaires des établissements publics dérogatoires et autres non-titulaires), on observe, par exemple, que les maîtres auxiliaires, les maîtres d'internat et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont rattachés à une grille indiciaire.

Les trois sources de progression des rémunérations dans la fonction publique :

- les mesures générales concernent la totalité des agents et n'influent que sur le traitement indiciaire (par exemple : revalorisation du point fonction publique ou attribution de points d'indice majoré) ;
- les mesures catégorielles concernent certaines catégories d'agents. Il s'agit, par exemple, de la création ou de l'amélioration indemnitaire, de la réforme statutaire (plan de réforme des corps et carrière des personnels actifs de la Police nationale en 2004-2010, plan de revalorisation des carrières des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire en 2004-2010 ou échelonnement indiciaire pour l'amélioration en début de carrière de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministère de l'éducation nationale en 2012) ;
- les mesures individuelles correspondent à des améliorations de rémunération dues aux évolutions de carrière. Ce phénomène est connu sous le nom de glissement-vieillesse technicité (GVT) positif ou effet de carrière. Il retrace l'incidence positive sur la masse salariale des avancements à l'ancienneté, des avancements au choix ou promotions, et de l'acquisition d'une technicité.

Les deux indicateurs types de suivi de l'évolution des rémunérations :

- **la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** retrace l'évolution de la feuille de paye des agents présents deux années consécutives. L'évolution de la RMPP reflète les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif)

et les autres éléments susceptibles d'impacter la feuille de paye (requalification des emplois, par exemple). Elle constitue une moyenne.

- **le salaire moyen par tête (SMPT)** correspond au salaire moyen d'un agent en équivalent temps plein annualisé (cf. *infra*) pendant un an. Par rapport à la RMPP qui permet de suivre d'une année sur l'autre les mêmes agents, cet indicateur prend en compte l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs dont départs à la retraite) et des modifications de structure (par exemple, modification de la qualification des agents et de leur rémunération). L'effet entrées-sorties se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'une population âgée (en fin de carrière) dont le salaire est supérieur à celui des remplaçants plus jeunes (en début de carrière). La lecture du SMPT doit donc se faire à l'aune de ces effets de structure : on peut observer d'une année sur l'autre une baisse du SMPT non pas en raison de la diminution de la rémunération individuelle des agents, mais en raison de départs importants des salariés les mieux payés, remplacés par de jeunes diplômés en début de carrière.

L'**effet de carrière** mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. **A ce stade, les changements liés à la source d'information utilisée pour le calcul des salaires dans la fonction publique de l'État n'ont pas permis d'évaluer l'effet de carrière.**

L'évolution des sources d'information utilisées pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires dans la fonction publique

Conformément aux recommandations d'Eurostat, le système d'information statistique sur l'emploi et les rémunérations repose sur la mobilisation de sources administratives, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public. Les besoins à satisfaire sont multiples : couverture simultanée de la dimension nationale et de la dimension territoriale détaillée ; réponse aux besoins structurels mais également conjoncturels. Le système d'information sur la fonction publique (SIASP), conçu et produit par l'Insee, vise ainsi à assurer la meilleure comparabilité possible et une cohérence maximale en matière de conditions d'emploi et de revenus entre les salariés des trois versants de la fonction publique, tout en permettant des comparaisons public-privé. Enfin, il a vocation à appréhender les trajectoires individuelles (dimension longitudinale), dans une problématique d'analyse des carrières salariales.

Le système d'information des agents des services publics (SIASP), produit par l'Insee à partir de l'année de référence 2009, est une déclinaison des déclarations annuelles de données sociales (DADS) spécifique à la fonction publique. Il intègre des concepts et variables caractéristiques du secteur public, notamment liés au statut de l'agent ou à son mode de rémunération (grade, échelon, indice, etc.). Ce fichier remplace désormais les fichiers utilisés précédemment (fichier général de l'État pour la FPE et DADS pour la FPT et la FPH) pour toutes les données de salaires dans la fonction publique depuis la précédente édition du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

Les traitements dans la chaîne de production du fichier SIASP (champ couvert, identification des employeurs, définition des postes de travail, suivi des quotités de travail, caractéristiques des salariés et notamment leur statut, etc.) ne permettent pas de garantir la comparabilité totale des concepts et des niveaux de salaires avec ceux préalablement observés à partir du FGE pour la FPE (et publiés dans jusque dans l'édition 2010-2011 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*). En outre, le périmètre couvert dans la FPE intègre depuis l'édition précédente les DOM et correspond à la France entière ainsi que, depuis cette édition, les établissements publics administratifs (EPA). Pour en savoir plus, voir les Documents et méthodes DGAFP, correspondant notamment à celui de mars 2013.

La nomenclature des emplois territoriaux (NET) présente dans SIASP équivaut à une nomenclature statutaire de la FPT. Au même titre que la nomenclature des emplois hospitaliers (NEH) pour la FPH, ces nomenclatures d'emploi permettent d'observer finement l'emploi et les salaires par corps, grade et catégorie de chacun de ces deux versants de la fonction publique.

Dans le cadre des travaux d'amélioration sur le suivi statistique des salaires à partir du système d'information des agents des services publics (SIASP, Insee), des modifications ont été apportées dans le traitement des données de salaires. Ces modifications conduisent à publier dans cette édition des niveaux et des évolutions de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel. Pour en savoir plus, voir le Documents et méthodes consacré au sujet, à paraître.

Utiliser un équivalent temps plein annualisé pour une meilleure comparabilité

Les différences liées à la quotité travaillée rendent difficiles les comparaisons de salaires entre versants de la fonction publique ainsi qu'entre fonction publique et secteur privé. Se limiter à l'étude des salariés à temps complet permet de s'affranchir de ces différences de structure mais ne couvre que partiellement les salariés étudiés. Depuis la précédente édition, afin de faciliter les comparaisons, les données de salaire sont désormais exprimées en « équivalent temps plein annualisé ». Cette notion est équivalente à la notion budgétaire d'ETPT (équivalents temps plein travaillés) ou à celle d'EQTP utilisée dans le secteur privé (code de la Sécurité sociale par exemple) ou dans les normes internationales. Des données de salaires pour les seuls agents à temps complet continuent également d'être présentées, notamment pour permettre la comparaison avec les données antérieures.

Nomenclature de catégorie socioprofessionnelle

La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Depuis l'édition précédente du Rapport annuel, cette présentation a fait l'objet d'améliorations, notamment pour ce qui concerne la ventilation des corps de la police et de l'administration pénitentiaire, le classement des greffiers en professions intermédiaires de catégorie B (précédemment classés à tort parmi les cadres), un repérage plus fin des grades des militaires (avec une meilleure identification même si des progrès sont encore attendus en matière statutaire).

Primes et indemnités

Les modalités de présentation de la contribution des primes à la rémunération sont en cours de définition afin de favoriser les comparaisons inter-fonctions publiques et entre secteur public et privé : ceci conduit à présenter, de façon transitoire, deux indicateurs, la part des primes et le taux de primes. La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut. Le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

Dans le cadre de l'amélioration du système d'information SIASP (Insee), le suivi des primes et indemnités, pour l'instant limité aux agents titulaires des ministères et aux agents titulaires des collectivités locales, a vocation à être étendu aux autres catégories d'agents et à l'ensemble des types d'employeur dans chacun des versants de la fonction publique, dès lors que les expertises en cours auront abouti.

En ce qui concerne les agents des ministères, ce suivi devrait également bénéficier d'améliorations, afin que l'ensemble des composantes de la rémunération (primes et indemnités, mais également traitement indiciaire brut, indemnité de résidence, supplément familial de traitement...) prenne en compte le montant des rappels perçus par les agents. Cette amélioration pourrait modifier la répartition entre les composantes de la rémunération. Des premiers travaux d'expertise ont été menés sur les données 2011, afin d'intégrer les rappels perçus par les agents en matière de traitement indiciaire brut, d'indemnité de résidence, de supplément familial de traitement ainsi que la contrepartie de ces rappels en termes de cotisations sociales. Sur le champ des agents civils des ministères, le taux moyen de primes serait de 25,8 % (au lieu de 26,8 %) et la part de primes de 20,1 % (au lieu de 20,8 %).

L'extension du suivi statistique des salaires dans la fonction publique de l'État aux établissements publics administratifs

A partir de cette édition, le champ retenu pour le suivi statistique des salaires de la fonction publique de l'État évolue : outre les ministères, il comprend également désormais les établissements publics administratifs (EPA).

Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois fonctions publiques

Années	Date	Ampleur	Valeur de l'indice 100		Points uniformes	Observations
			En francs	En euros		
1996		0,00%	32 244	4 915,57		
	1 ^{er} mars	0,50%	32 405	4 940,11		
1997	1 ^{er} octobre	0,50%	32 567	4 964,81		
	1 ^{er} avril	0,80%	32 828	5 004,60		Années couvertes par l'accord salarial du 10 février 1998
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 316 et 1 point jusqu'à l'IM 412
1998 et 1999	1 ^{er} novembre	0,50%	32 990	5 029,29		
	1 ^{er} avril	0,50%	33 155	5 054,45	1	Attribution d'un point uniforme
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 294 et 1 point jusqu'à l'IM 374 (1)
	1 ^{er} décembre	0,80%	33 419	5 094,69	1	Attribution d'un point uniforme
2000	1 ^{er} décembre	0,50%	33 586	5 120,15		
	1 ^{er} mai	0,50%	33 754	5 145,76	1 à 5	Attribution de 5 points jusqu'à l'IM 254, 4 points jusqu'à l'IM 263, 3 points jusqu'à l'IM 275, 2 points jusqu'à l'IM 321, 1 point jusqu'à l'IM 350.
	1 ^{er} juillet				1 à 3	Attribution de 3 points jusqu'à l'IM 259, 2 points jusqu'à l'IM 261, 1 point jusqu'à l'IM 263
	1 ^{er} novembre	0,70%	33 990	5 181,74		
2002	1 ^{er} mars	0,60%		5 212,84		
	1 ^{er} décembre	0,70%		5 249,33		
2003		0,00%		5 249,33		
	1 ^{er} janvier	0,50%		5 275,58		
2004	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 261 et 1 point à l'IM 262
	1 ^{er} février	0,50%		5 301,96		
2005	1 ^{er} juillet	0,50%		5 328,47	1 à 12	Attribution de points d'indice : 12 points jusqu'à l'IM 263, 11 points à l'IM 264, 10 points à l'IM 265, 9 points à l'IM 266, 8 points à l'IM 267, 7 points à l'IM 268, 6 points à l'IM 269, 5 points à l'IM 270, 4 points à l'IM 271, 3 points à l'IM 272, 2 points à l'IM 273 et 1 point à l'IM 274
	1 ^{er} novembre	0,80%		5 371,10		
2006	1 ^{er} juillet	0,50%		5 397,95	1 à 4	Attribution de points d'indice : 4 points jusqu'à l'IM 275, 3 points à l'IM 276, 2 points à l'IM 277, 1 point à l'IM 278
	1 ^{er} novembre				1	Attribution d'1 point uniforme
	1 ^{er} février	0,80%		5 441,13		
2007	1 ^{er} juillet				1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 points jusqu'à l'IM 280, 2 points à l'IM 281, 1 point à l'IM 282
	1 ^{er} mars	0,50%		5 468,34		
2008	1 ^{er} mai				1 à 5	L'indice minimum de la fonction publique est porté à l'IM 288. Attribution supplémentaire de points d'indice différenciés : 5 points jusqu'à l'IM 283, 4 points à l'IM 284, 3 points à l'IM 285, 2 points à l'IM 286 et 1 point à l'IM 287.
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 288, 1 à l'IM 289.
	1 ^{er} octobre	0,30%		5 484,75		
2009	1 ^{er} juillet	0,50%		5 512,17	1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 292, 1 à l'IM 293 et à l'IM 294.
	1 ^{er} octobre	0,30%		5 528,71		
2010	1 ^{er} juillet	0,50%		5 556,35		
2011	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 jusqu'à l'IM 295, 2 à l'IM 296, 1 à l'IM 297 et 1 à l'IM 298.
2012	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	1 à 7	Attribution de points d'indice : 7 points de l'IM 295 à l'IM 299, 6 points à l'IM 300, 5 points à l'IM 301, 4 points à l'IM 302, 3 points à l'IM 303, 2 points aux IM 304 et 305, 1 point à l'IM 306
	1 ^{er} juillet	0,00%		5 556,35	1 à 6	Attribution de points d'indice : 6 points de l'IM 302 à l'IM 308, 5 points à l'IM 309, 4 points à l'IM 310 et 311, 3 points à l'IM 312 et 313, 2 points à l'IM 314, 1 point à l'IM 315
2013	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	1 à 6	Attribution de points d'indice : 1 point de l'IM 308 à l'IM 313.

Source : DGAFP, département des études et des statistiques

Champ : hors La Poste et France Télécom. (1) Valeur de l'indice à la signature de l'accord.

Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC depuis 1998

Date	Salaires minimum interprofessionnel de croissance			Minimum de traitement de la fonction publique (2)		
	Taux horaire (en euros)	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)	Indice majoré	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)
1 ^{er} janvier 1998	6,01	1 015,87 (1)	807,51 (1)	233	964,00 (3)	815,06
				233	1 015,87(4)	862,99
1 ^{er} juillet 1998	6,13	1 036,22 (1)	821,10 (1)	249	1 038,46	878,01
1 ^{er} janvier 1999	6,13	1 036,22 (1)	818,51 (1)	249	1 038,58	882,34
1 ^{er} juillet 1999	6,21	1 049,11 (1)	828,69 (1)	252	1 061,44	897,46
1 ^{er} janvier 2000	6,21	1 049,11 (1)	828,69 (1)	253	1 074,13	908,18
				253	1 074,13	906,65
1 ^{er} juillet 2000	6,41	1 082,60 (1)	855,14 (1)	253	1 082,60 (4)	916
				253	1 079,50 (3)	912,72
1 ^{er} janvier 2001	6,41	1 082,60 (1)	836,34 (1)	253	1 082,60 (4)	915,58
				253	1 119,20 (3)	946,29
1 ^{er} juillet 2001	6,67	1 126,40 (1)	890,98 (1)	261	1 119,20 (3)	946,29
				261	1 126,40 (4)	952,93
1 ^{er} janvier 2002	6,67	1 011,64	801,22	261	1 127,03	952,9
1 ^{er} juillet 2002	6,83	1 035,88	819,38	261	1 133,79	958,62
1 ^{er} janvier 2003	6,83	1 035,88	816,27	261	1 141,72	965,32
1 ^{er} juillet 2003	7,19	1 090,51	859,32	261	1 141,72	965,32
1 ^{er} janvier 2004	7,19	1 090,51	859,32	261	1 147,43	970,15
1 ^{er} juillet 2004	7,61	1 153,76	912,73	263	1 156,23	975,73
1 ^{er} juillet 2005	8,03	1 217,88	959,71	275	1 221,11	1 030,49
1 ^{er} juillet 2006	8,27	1 254,28	984,61	279	1 255,02	1 059,11
1 ^{er} juillet 2007	8,44	1 280,07	1 005,07	283	1 283,20	1 080,90
1 ^{er} mai 2008	8,63	1 308,88	1 027,99	288	1 312,40	1 107,54
1 ^{er} juillet 2008	8,71	1 321,05	1 036,37	290	1 321,51	1 103,05
1 ^{er} juillet 2009	8,82	1 337,70	1 050,63	292	1 341,29	1 131,91
1 ^{er} janvier 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 345,32	1 135,32
1 ^{er} juillet 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 352,05	1 140,99
1 ^{er} janvier 2011	9,00	1 365,00	1 072,07	295	1 365,94	1 149,03
1 ^{er} décembre 2011	9,19	1 393,82	1 094,71	295	1 365,94	1 149,03
1 ^{er} janvier 2012	9,22	1 398,37	1 096,94	302	1 398,35	1 171,12
1 ^{er} juillet 2012	9,40	1 425,67	1 118,36	308	1 426,13	1 194,38
1 ^{er} janvier 2013	9,43	1 430,22	1 120,43	309	1 430,76	1 192,37

Source : DGAFP, département des études et des statistiques

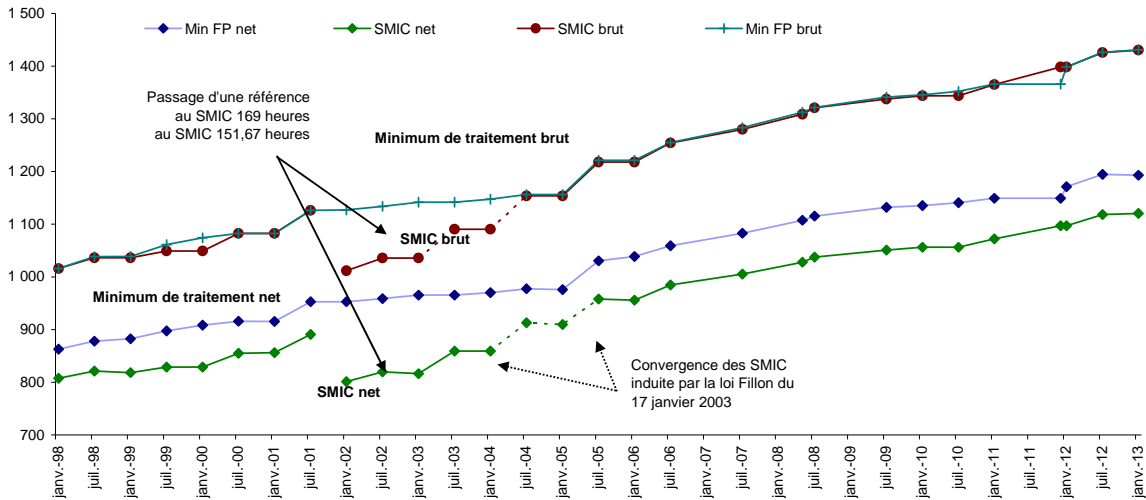
(1) Calculé sur la base hebdomadaire de travail de 39 heures (169 heures mensuelles). Depuis le 1^{er} janvier 2002, il est calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensuelles).

(2) Traitement minimum des agents titulaires, en 3^{ème} zone d'indemnité de résidence (taux à 0 %).

(3) Hors indemnité différentielle instituée à compter du 1^{er} juillet 1991.

(4) Compte tenu de l'indemnité différentielle.

Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du SMIC (brut et net) de référence (en euros)



Source : DGAFP, département des études et des statistiques

Champ pour le SMIC : secteur privé.

Champ pour le minimum de traitement de la fonction publique : fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière.

Figure 6.3-1 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens (*) en équivalent temps plein annualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé (en euros courants)

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPE (Ministères)		FPT		Secteur hospitalier public		Privé	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Salaires en EQTP annualisé	2 385 €	2 434 €	2 446 €	2 485 €	1 799 €	1 823 €	2 175 €	2 208 €	2 082 €	2 130 €
Titulaires	2 539 €	2 586 €	2 513 €	2 556 €	1 863 €	1 886 €	2 009 €	2 050 €		
Non-titulaires	1 860 €	1 989 €	1 907 €	1 933 €	1 603 €	1 622 €	1 512 €	1 536 €		
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	2 211 €	2 238 €	2 208 €	2 234 €	1 868 €	1 818 €	5 058 €	5 011 €		
Hors bénéficiaires de contrats aidés	2 407 €	2 467 €	2 447 €	2 487 €	n.d.	1 839 €	2 175 €	2 208 €	n.d.	n.d.
Bénéficiaires de contrats aidés	1 199 €	1 150 €	1 239 €	1 267 €	1 147 €	1 159 €				
Salaires des Temps complets⁽²⁾	2 450 €	2 497 €	2 479 €	2 518 €	1 854 €	1 888 €	2 157 €	2 202 €	n.d.	n.d.

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(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) Salaires des temps complets : le calcul des salaires moyens est effectué sur les seuls salariés à temps complet.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

n.d. : non disponible

Note : Par rapport au tableau équivalent publié dans l'édition 2012 du Rapport annuel, plusieurs améliorations ont pu être apportées en termes de ventilation des agents par statut. Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel.

Figure 6.3-2 : Salaires nets mensuels moyens (*) depuis 2010 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPE (Ministères)	FPT			Secteur hospitalier public			Secteur privé		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Année 2011	2 270 €	2 670 €	2 434 €	2 485 €	1 734 €	1 944 €	1 823 €	2 072 €	2 652 €	2 208 €	1 866 €	2 313 €	2 130 €
Cadres	2 822 €	3 284 €	3 042 €	3 025 €	2 949 €	3 499 €	3 204 €	3 968 €	5 060 €	4 527 €	3 363 €	4 302 €	3 988 €
dont cadres hors enseignants médecins et pharmaciens	3 340 €	3 782 €	3 583 €	3 975 €				4 093 €	5 219 €	4 673 €			
cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)								3 212 €	4 004 €	3 602 €			
Professions intermédiaires	2 165 €	2 409 €	2 240 €	2 296 €	2 122 €	2 268 €	2 172 €	2 251 €	2 377 €	2 271 €	2 011 €	2 309 €	2 182 €
P.I. soignantes et sociales								2 281 €	2 386 €	2 297 €			
P.I. administratives et techniques								2 002 €	2 332 €	2 077 €			
Employés, ouvriers	1 743 €	2 085 €	1 903 €	2 032 €	1 523 €	1 719 €	1 609 €	1 644 €	1 695 €	1 656 €	1 493 €	1 672 €	1 596 €
dont : agents de service et employés administratifs								1 653 €	1 719 €	1 662 €			
ouvriers								1 541 €	1 671 €	1 629 €			
Année 2010	2 223 €	2 619 €	2 385 €	2 446 €	1 712 €	1 916 €	1 799 €	2 040 €	2 619 €	2 175 €	1 817 €	2 263 €	2 082 €
Cadres	2 739 €	3 204 €	2 957 €	2 962 €	2 930 €	3 490 €	3 193 €	3 949 €	5 060 €	4 523 €	3 308 €	4 261 €	3 950 €
dont cadres hors enseignants médecins et pharmaciens	3 101 €	3 661 €	3 393 €	3 723 €				4 101 €	5 250 €	4 700 €			
cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)								3 107 €	3 889 €	3 494 €			
Professions intermédiaires	2 119 €	2 347 €	2 191 €	2 245 €	2 116 €	2 242 €	2 159 €	2 211 €	2 314 €	2 227 €	1 982 €	2 266 €	2 143 €
P.I. soignantes et sociales								2 243 €	2 324 €	2 255 €			
P.I. administratives et techniques								1 951 €	2 270 €	2 024 €			
Employés, ouvriers	1 716 €	2 077 €	1 883 €	2 010 €	1 510 €	1 702 €	1 594 €	1 619 €	1 657 €	1 628 €	1 448 €	1 620 €	1 547 €
dont : agents de service et employés administratifs								1 629 €	1 695 €	1 638 €			
ouvriers								1 503 €	1 621 €	1 583 €			

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

Note : Par rapport au tableau équivalent publié dans l'édition 2012 du Rapport annuel, plusieurs améliorations ont pu être apportées en termes de ventilation des agents par statut. Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel.

Figure 6.3-3 : Salaires nets mensuels moyens (*) des agents titulaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2011

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		Secteur hospitalier public	
	Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen
Ensemble des titulaires	100,0	2 590 €	100,0	1 886 €	100,0	2 050 €
Catégorie A Ensemble	63,9	2 851 €	8,9	3 225 €	23,7	2 464 €
-30 ans	5,3	2 003 €	0,3	2 183 €	5,2	1 871 €
30-39 ans	18,7	2 371 €	2,0	2 712 €	7,9	2 170 €
40-49 ans	19,1	2 867 €	2,5	3 171 €	5,6	2 705 €
50-59 ans	16,8	3 348 €	3,4	3 498 €	4,4	3 201 €
60 ans et +	4,0	4 072 €	0,8	3 888 €	0,6	3 896 €
Catégorie B Ensemble	19,6	2 363 €	13,8	2 243 €	25,7	2 311 €
-30 ans	1,4	1 883 €	0,6	1 766 €	2,4	1 773 €
30-39 ans	5,7	2 175 €	3,5	1 998 €	5,9	2 012 €
40-49 ans	5,6	2 414 €	4,6	2 274 €	7,7	2 374 €
50-59 ans	5,8	2 557 €	4,5	2 433 €	9,1	2 576 €
60 ans et +	1,0	2 696 €	0,6	2 476 €	0,6	2 622 €
Catégorie C Ensemble	16,5	1 847 €	77,3	1 668 €	50,6	1 723 €
-30 ans	0,9	1 644 €	5,3	1 520 €	5,1	1 525 €
30-39 ans	3,1	1 730 €	16,9	1 622 €	11,9	1 605 €
40-49 ans	5,4	1 826 €	27,7	1 675 €	17,4	1 722 €
50-59 ans	6,2	1 931 €	24,5	1 717 €	15,4	1 870 €
60 ans et +	0,9	1 995 €	2,9	1 730 €	0,8	1 900 €
Femmes titulaires	100,0	2 413 €	100,0	1 800 €	100,0	2 039 €
Catégorie A Ensemble	66,4	2 607 €	9,6	2 960 €	24,9	2 389 €
-30 ans	6,7	1 955 €	0,3	2 145 €	5,9	1 867 €
30-39 ans	21,1	2 251 €	2,2	2 586 €	8,5	2 152 €
40-49 ans	19,8	2 671 €	2,7	2 946 €	5,7	2 663 €
50-59 ans	15,7	3 086 €	3,6	3 178 €	4,3	3 095 €
60 ans et +	3,0	3 632 €	0,7	3 453 €	0,5	3 499 €
Catégorie B Ensemble	15,6	2 291 €	15,7	2 156 €	27,1	2 293 €
-30 ans	1,0	1 817 €	0,8	1 717 €	2,6	1 766 €
30-39 ans	3,6	2 066 €	4,1	1 958 €	6,2	1 999 €
40-49 ans	4,4	2 277 €	5,3	2 205 €	8,3	2 359 €
50-59 ans	5,6	2 470 €	4,8	2 317 €	9,4	2 557 €
60 ans et +	1,0	2 602 €	0,6	2 374 €	0,6	2 585 €
Catégorie C Ensemble	18,0	1 800 €	74,6	1 575 €	47,9	1 713 €
-30 ans	0,8	1 592 €	4,7	1 458 €	5,2	1 527 €
30-39 ans	2,9	1 655 €	15,3	1 536 €	11,5	1 606 €
40-49 ans	5,6	1 748 €	27,4	1 580 €	16,5	1 716 €
50-59 ans	7,5	1 891 €	23,9	1 606 €	14,0	1 859 €
60 ans et +	1,2	1 964 €	3,4	1 650 €	0,7	1 865 €
Hommes titulaires	100,0	2 839 €	100,0	1 997 €	100,0	2 092 €
Catégorie A Ensemble	60,4	3 228 €	7,9	3 642 €	18,9	2 854 €
-30 ans	3,4	2 137 €	0,2	2 281 €	2,5	1 913 €
30-39 ans	15,2	2 603 €	1,7	2 927 €	5,6	2 282 €
40-49 ans	18,2	3 166 €	2,2	3 534 €	4,8	2 901 €
50-59 ans	18,2	3 664 €	3,0	3 992 €	5,0	3 562 €
60 ans et +	5,3	4 424 €	0,8	4 371 €	1,0	4 617 €
Catégorie B Ensemble	25,2	2 426 €	11,3	2 398 €	19,9	2 412 €
-30 ans	2,0	1 928 €	0,3	1 925 €	1,6	1 824 €
30-39 ans	8,7	2 238 €	2,7	2 078 €	4,6	2 080 €
40-49 ans	7,4	2 528 €	3,7	2 403 €	5,4	2 464 €
50-59 ans	6,1	2 669 €	4,1	2 609 €	7,7	2 669 €
60 ans et +	0,9	2 847 €	0,5	2 638 €	0,6	2 757 €
Catégorie C Ensemble	14,4	1 929 €	80,8	1 780 €	61,0	1 752 €
-30 ans	1,0	1 700 €	6,1	1 582 €	4,5	1 516 €
30-39 ans	3,4	1 819 €	18,9	1 712 €	13,3	1 601 €
40-49 ans	5,1	1 949 €	28,2	1 794 €	21,0	1 741 €
50-59 ans	4,3	2 028 €	25,3	1 853 €	20,9	1 897 €
60 ans et +	0,6	2 085 €	2,3	1 883 €	1,3	1 977 €

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

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

Figure 6.3-4 : Évolution en euros courants du salaire moyen par tête (SMPT) dans les trois versants de la fonction publique (en %)

Année	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
FPE (ministères)													
SMPT brut	1,7	2,1	1,9	2,5	1,6	1,6	1,6	2,6	3,0	3,4	2,1	2,2	1,7
SMPT net	1,7	2,2	2,0	2,7	1,6	1,7	0,9	2,6	2,9	3,7	2,1	2,2	1,6
FPE (ministères et établissements publics)													
SMPT brut												2,9	2,2
SMPT net												2,9	2,0
FPT													
SMPT brut					n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.		2,5	1,3
SMPT net					2,1	1,3	2,3	3,4	2,8	2,2		3,0	1,4
Secteur hospitalier public (SHP)													
SMPT brut											n.d.	-0,1	1,0
SMPT net											1,2	0,5	0,9

Source : fichier général de l'État (FGE), DADS, SIASP, Insee, Drees. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière à partir de 2010. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ FPT : France entière. Salariés à temps complet des collectivités locales jusqu'en 2008, en équivalent temps plein annualisé à partir de 2009. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ SHP : France entière. Salariés à temps complet jusqu'en 2008, en équivalent temps plein annualisé à partir de 2009. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Figure 6.3-5 : Évolution en euros courants de la rémunération moyenne des personnes en place (*) (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique (en %)

Année	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
FPE (ministères)													
RMPP brute	3,5	4,0	3,9	4,9	3,7	3,5	2,9	3,4	3,4	4,0	3,5	3,2	3,2
RMPP nette	3,5	4,1	4,0	5,2	3,7	3,6	2,3	3,5	3,3	4,5	3,6	3,2	3,0
FPE (ministères et établissements publics)													
RMPP brute												3,3	3,2
RMPP nette												3,4	3,0
FPT													
RMPP brute												3,3	2,5
RMPP nette												3,3	2,5
Secteur hospitalier public (SHP)													
RMPP brute												1,1	2,1
RMPP nette												1,7	2,1

Source : fichier général de l'État (FGE), DADS, SIASP, Insee, Drees. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

(*) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Champ FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière à partir de 2010. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ FPT : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ SHP : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets annuels moyens (*) dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle () entre 2010 et 2011**

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)			Salaires nets de prélèvements (en euros courants)		Évolution 2010/2011 (en %) (en euros constants) (1)		RMPP nette 2010/2011 (2)	
	structure des effectifs 2011 (en %)	2011 (en milliers)	évolution 2010/2011 (en %)	2010	2011	Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2010 présents en 2011 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %) (1)
Ensemble	100,0	2 043,1	-0,3	28 623	29 207	-0,1	-0,8	62,9	0,9
<i>dont : enseignants</i>	45,8	935,4	-1,5	29 684	30 164	-0,5	-0,9	67,2	0,9
<i>dont : non enseignants</i>	54,2	1 107,7	0,7	27 708	28 399	0,4	-0,7	59,1	0,9
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	35,6	726,4	-1,3	35 573	36 499	0,5	-0,8	64,5	1,0
Titulaires de catégorie A +	5,4	111,0	0,6	47 696	49 475	1,6	-0,6	66,5	1,0
<i>dont enseignants</i> (3)	2,8	56,7	0,2	42 676	43 854	0,6	-0,4	61,8	1,5
<i>dont police</i> (4)	0,1	1,5	-0,3	59 575	62 614	2,9	0,7	64,7	4,5
Titulaires de catégorie A (à l'exception des A +)	21,6	442,3	-2,5	35 475	36 119	-0,3	-0,9	69,8	0,8
<i>dont enseignants</i> (5)	15,3	312,2	-2,4	32 928	33 454	-0,5	-0,8	72,4	0,9
<i>dont police</i> (6)	0,2	3,9	21,6	49 763	49 088	-3,4	-0,9	82,4	0,2
Titulaires de catégorie B (7)	0,0	0,8	-31,3	42 327	45 284	4,8	-0,7	65,3	-0,9
<i>dont enseignants</i>	0,0	0,5	-15,8	27 487	28 301	0,8	-0,1	86,8	1,9
Non-titulaires	4,4	89,8	1,7	28 163	29 924	4,1	-0,5	31,5	1,5
<i>dont enseignants</i> (8)	1,5	29,7	13,6	24 171	24 455	-0,9	-1,0	18,8	0,7
Autres catégories et statuts	4,0	82,5	0,1	27 729	28 155	-0,6	-0,8	68,4	1,3
<i>dont enseignants</i> (9)	4,0	82,2	-0,1	27 673	28 065	-0,7	-0,8	68,4	1,3
PCS professions intermédiaires dont :	37,3	762,0	0,6	26 289	26 880	0,1	-0,8	63,3	1,0
Titulaires de catégorie A	20,2	413,0	1,4	27 659	28 073	-0,6	-1,1	67,2	0,8
<i>dont enseignants</i> (10)	18,8	384,0	-1,7	27 227	27 645	-0,6	-1,1	67,3	0,8
<i>dont police</i> (11)	0,3	6,9	-6,4	38 339	39 394	0,6	-0,9	84,0	2,3
Titulaires de catégorie B	9,5	194,5	1,3	27 452	28 050	0,1	0,3	68,3	1,4
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	6,1	123,6	6,2	27 318	28 072	0,6	1,0	67,3	2,2
<i>dont enseignants</i> (12)	0,3	6,7	-20,2	24 197	24 692	-0,1	-1,2	76,6	1,8
<i>dont pénitentiaire</i> (13)	0,0	1,0	1,3	32 210	32 507	-1,2	-1,8	72,6	0,6
Non-titulaires	4,7	95,2	-2,2	19 305	20 541	4,2	-1,4	32,4	1,6
<i>dont enseignants</i> (8)	0,7	13,6	1,0	21 562	22 113	0,4	-0,8	37,3	0,9
Autres catégories et statuts	2,9	59,1	-2,4	24 618	24 901	-0,9	-1,4	70,5	0,6
<i>dont enseignants</i> (9)	2,4	49,9	-3,1	22 930	23 197	-0,9	-1,3	69,3	0,8
PCS employés et ouvriers dont :	26,9	549,4	-0,2	22 592	22 840	-1,0	-1,1	59,9	0,7
Titulaires de catégorie B	4,9	100,3	-1,5	28 035	28 805	0,6	-0,9	85,3	1,4
<i>dont police</i> (14)	4,9	100,1	-1,6	28 038	28 814	0,7	-1,0	85,3	1,4
Titulaires de catégorie C	12,2	249,2	-2,2	21 980	22 163	-1,2	-1,0	70,2	0,1
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	10,4	212,6	30,8	21 237	21 649	-0,2	-0,6	69,7	0,3
<i>dont pénitentiaire</i> (15)	1,2	24,5	2,7	25 970	25 810	-2,7	-2,5	76,0	-1,3
Non-titulaires	5,6	113,9	-4,0	20 425	21 828	4,7	-0,8	33,1	2,2
Autres catégories et statuts	1,5	31,1	-6,8	27 057	27 156	-1,7	-2,3	66,0	0,0
Ministères	78,0	1 594,2	-3,5	29 356	29 818	-0,5	-0,7	67,3	0,9
<i>dont : enseignants</i>	41,9	856,4	-3,5	29 137	29 405	-1,2	-0,9	67,6	0,9
<i>dont : non enseignants</i>	36,1	737,9	-3,4	29 611	30 298	0,2	-0,6	67,0	0,8
Etablissements publics	22,0	448,8	12,9	25 579	27 036	3,5	-0,6	44,3	1,3
<i>dont : enseignants</i>	3,9	79,0	28,1	37 554	38 389	0,1	-1,2	62,0	1,2
<i>dont : non enseignants</i>	18,1	369,8	10,1	23 380	24 610	3,1	-0,2	41,1	1,3
Titulaires	74,4	1 520,8	-0,7	30 466	31 036	-0,2	-0,8	69,7	0,9
Catégorie A	47,3	966,2	-0,6	33 597	34 214	-0,3	-0,9	68,3	0,9
Catégorie B	14,5	295,7	0,2	27 714	28 354	0,2	-0,1	74,2	1,4
Catégorie C	12,2	249,3	-2,2	21 983	22 167	-1,2	-1,0	70,2	0,1
Non-titulaires	14,6	299,0	-1,8	22 321	23 864	4,7	-0,8	32,4	1,7
Autres catégories et statuts	8,5	172,8	-2,1	26 534	26 862	-0,8	-1,3	68,7	0,8
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,5	1 992,6	-1,0	28 888	29 598	0,3	-0,8	63,9	0,9
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	50,5	34,9	14 389	13 794	-6,1	1,6	5,2	-0,8
Ensemble France métropolitaine	96,7	1 975,2	-0,3	28 303	28 883	0,0	-0,9	62,8	0,9
Ensemble DOM	3,3	67,9	-1,5	37 848	38 632	0,0	-1,1	64,2	0,5

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

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes

(**) La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et

ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Depuis l'édition précédente du Rapport annuel, cette présentation a fait l'objet d'améliorations, notamment pour ce qui concerne la ventilation des corps de la police et de l'administration pénitentiaire, le classement des greffiers en professions intermédiaires de catégorie B (précédemment classés à tort parmi les cadres).

(1) Inflation hors tabac (+2,1 %) en 2011.

(2) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(3) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence

(4) Commissaires de police.

(5) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(6) Par exemple : commandants de police.

(7) Par exemple : directeurs d'école. Cette catégorie comprenait les greffiers dans l'édition précédente du Rapport annuel, codés par erreur en tant que cadres dans SIASP. Ces derniers sont des professions intermédiaires de catégorie B.

(8) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats, classés en "non-titulaires" dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(9) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats, classés en "non-titulaires" dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(10) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(11) Par exemple : capitaines ou lieutenants de police.

(12) Par exemple : instituteurs.

(13) Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires).

(14) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers. Ils étaient mal classés dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(15) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel.

Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) (1)	Traitement brut de base (2)	Primes et indemnités					Salaire net global (5)
				Montant (3)	dont heures sup.	Part des primes (4) (en %)	Taux de primes (4) (en %)	Salaire brut	
Ensemble	100,0	1 443,7	27 052	8 041	777	22,5	29,7	35 747	30 024
dont : total enseignants	42,0	605,7	31 069	3 878	1 613	10,9	12,5	35 639	29 835
dont : total militaires	20,0	288,4	21 762	11 215	0	33,4	51,5	33 628	28 258
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	30,0	432,8	34 320	11 114	1 810	24,0	32,4	46 283	39 073
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	29,9	432,1	34 319	11 103	1 813	24,0	32,4	46 271	39 062
Cadres de catégorie A +⁽⁶⁾ dont :	2,2	31,6	48 382	25 479	451	33,9	52,7	75 201	64 181
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,6	8,7	47 651	43 014	19	46,7	90,3	92 190	79 399
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	0,8	10,9	50 119	29 537	460	36,5	58,9	80 902	69 201
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	0,7	10,6	46 655	6 048	854	11,2	13,0	53 948	45 273
Officiers généraux ⁽¹⁰⁾	0,0	0,7	65 708	42 902	0	38,6	65,3	111 044	94 774
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	27,7	400,5	33 209	9 969	1 920	22,7	30,0	43 989	37 081
Attachés et inspecteurs	2,2	32,3	31 027	15 885	31	33,4	51,2	47 610	40 439
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,6	8,5	37 419	20 667	56	35,1	55,2	58 922	50 241
Ingénieurs de l'Etat et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹¹⁾	1,1	15,3	31 703	22 695	71	41,1	71,6	55 227	47 448
Officiers (sauf officiers généraux)	2,6	38,2	33 206	21 791	0	38,6	65,6	56 495	47 912
<i>dont officiers supérieurs</i>	0,9	13,5	41 153	28 173	0	39,1	68,5	71 967	61 158
<i>dont officiers subalternes</i>	1,7	24,7	28 847	18 290	0	38,1	63,4	48 009	40 647
Professeurs certifiés et agrégés	17,7	255,9	32 618	5 967	2 984	15,2	18,3	39 311	33 000
Autres enseignants de catégorie A	0,2	3,6	35 777	2 637	224	6,7	7,4	39 154	32 658
Police (commandants)	0,3	3,8	39 199	18 785	234	31,7	47,9	59 230	48 789
Autres cadres de catégorie A ⁽¹²⁾	3,6	51,4	37 356	13 481	32	26,1	36,1	51 597	43 619
PCS professions intermédiaires dont :	38,2	551,9	27 671	5 454	392	16,2	19,7	33 756	28 281
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	24,4	352,8	29 573	2 823	579	8,5	9,5	33 056	27 611
Professeurs des écoles	18,9	273,2	28 910	1 596	201	5,1	5,5	31 153	25 988
Professeurs de lycée professionnel	3,7	53,4	31 832	5 778	2 603	15,1	18,2	38 317	32 135
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	3,3	38 271	4 537	1 819	10,5	11,9	43 103	36 026
Autres enseignants	0,1	1,7	35 930	3 755	1 401	9,4	10,5	40 061	33 471
Police (capitaine et lieutenant)	0,5	6,5	31 341	14 890	239	31,5	47,5	47 314	39 044
Professions intermédiaires de catégorie B	13,8	199,0	24 303	10 116	61	28,9	41,6	34 997	29 468
Greffiers ⁽¹³⁾	0,4	6,3	23 721	6 441	423	21,1	27,2	30 538	25 711
Instituteurs	0,4	5,8	27 032	1 764	118	6,0	6,5	29 495	24 512
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	6,1	88,1	23 888	9 065	57	27,2	37,9	33 385	28 150
<i>dont secrétaires administratifs</i>	1,4	20,8	23 688	9 286	82	27,8	39,2	33 439	28 309
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,9	26 808	11 198	145	28,8	41,8	38 824	31 824
Sous-officiers supérieurs : adjutants-chefs, adjutants et sous-officiers de rang supérieur de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires)	4,4	64,2	24 674	13 647	0	34,9	55,3	39 146	32 869
Autres professions intermédiaires de catégorie B ⁽¹⁴⁾	2,3	33,8	24 258	8 236	109	25,0	34,0	32 989	27 928
PCS employés et ouvriers dont :	31,5	454,2	19 460	8 261	269	29,3	42,5	28 218	23 589
Employés et ouvriers de catégorie B	13,6	196,9	20 645	10 698	179	33,5	51,8	31 962	26 509
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	6,7	96,1	21 991	11 829	367	34,2	53,8	34 570	28 560
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	2,9	41,2	25 212	13 058	364	33,4	51,8	39 138	32 217
<i>dont gardiens de la paix</i>	3,8	54,9	19 577	10 908	370	35,0	55,7	31 147	25 819
Sous-officiers subalternes : sergents et sous-officiers de grade équivalent de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires) ⁽¹⁵⁾	7,0	100,8	19 360	9 621	0	32,6	49,7	29 475	24 553
Employés et ouvriers de catégorie C	17,8	256,6	18 508	6 368	335	25,2	34,4	25 277	21 286
Adjoints administratifs et adjoints techniques	10,2	147,4	19 293	5 819	257	22,8	30,2	25 526	21 542
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	1,6	23,0	20 314	9 543	1 971	31,3	47,0	30 535	25 248
Militaires et hommes du rang (yc pompiers militaires)	5,9	84,5	16 859	6 213	0	26,6	36,9	23 381	19 710
<i>dont caporaux-chefs</i>	2,5	35,4	17 559	6 676	0	27,0	38,0	24 739	20 867
<i>dont caporaux et soldats</i>	3,4	49,0	16 353	5 878	0	26,24	35,95	22 400	18 873

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé. La PCS n'est pas connue pour 5000 agents.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut. Les modalités de présentation de la contribution des primes à la rémunération sont en cours de définition afin de favoriser les comparaisons inter-fonctions publiques et entre secteur public et privé : ceci conduit à présenter, de façon transitoire, deux indicateurs, la part des primes et le taux de primes.

- (5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.
- (6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).
- (7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).
- (8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.
- (9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.
- (10) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les officiers généraux étaient regroupés dans la catégorie Encadrement et direction.
- (11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'Etat. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, cette catégorie comprenait des personnels militaires, désormais ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.
- (12) Par exemple : conseiller principal d'éducation.
- (13) Les greffiers étaient précédemment codés par erreur en tant que cadres dans SIASP. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, ces derniers étaient donc regroupés au sein des cadres de catégorie B.
- (14) Par exemple : infirmiers des services de l'État, de l'Education nationale ou de la Défense. Corps de techniciens.
- (15) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les sous-officiers subalternes avaient été classés à tort parmi les employés et ouvriers de catégorie C.
- (*) La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Depuis l'édition précédente du Rapport annuel, cette présentation a fait l'objet d'améliorations, notamment pour ce qui concerne la ventilation des corps de la police et de l'administration pénitentiaire, le classement des greffiers en professions intermédiaires de catégorie B (précédemment classés à tort parmi les cadres), un repérage plus fin des grades des militaires (avec une meilleure identification même si des progrès sont encore attendus en matière statutaire).
- Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel. Un tableau portant sur l'année 2010 est mis à disposition sur le site internet du Ministère de la fonction publique.

Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des femmes titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) (1)	Traitement brut de base (2)	Primes et indemnités				Salaires brut	Salaires net global (5)
				Montant (3)	dont heures sup.	Part des primes (4) (en %)	Taux de primes (4) (en %)		
Ensemble	100,0	695,5	27 592	5 550	699	16,5	20,1	33 732	28 301
dont : total enseignants	57,4	399,1	30 183	3 145	1 159	9,3	10,4	33 992	28 421
dont : total militaires	5,7	39,5	20 539	8 149	0	28,0	39,7	29 096	24 446
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	30,1	209,3	33 086	8 214	1 747	19,6	24,8	42 006	35 358
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	30,1	209,0	33 091	8 218	1 750	19,6	24,8	42 015	35 366
Cadres de catégorie A +⁽⁶⁾ dont :	1,7	12,0	45 050	21 076	441	31,3	46,8	67 281	57 308
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,3	2,2	44 028	37 908	21	45,5	86,1	83 261	71 627
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	0,8	5,6	46 663	25 657	474	34,9	55,0	73 434	62 741
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	0,6	3,9	44 189	5 369	667	10,6	12,2	50 723	42 524
Officiers généraux ⁽¹⁰⁾	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	28,3	197,0	32 362	7 433	1 830	18,4	23,0	40 474	34 027
Attachés et inspecteurs	2,1	14,7	30 772	15 276	19	32,7	49,6	46 700	39 638
dont attachés et inspecteurs principaux	0,6	4,0	36 817	19 290	37	33,9	52,4	56 894	48 448
Ingénieurs de l'Etat et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹¹⁾	0,5	3,7	29 817	20 788	46	40,5	69,7	51 346	44 093
Officiers (sauf officiers généraux)	0,7	4,8	29 876	14 910	0	32,7	49,9	45 536	38 495
dont officiers supérieurs	0,1	0,8	40 448	24 098	0	36,4	59,6	66 135	56 310
dont officiers subalternes	0,6	4,0	27 841	13 141	0	31,6	47,2	41 570	35 065
Professeurs certifiés et agrégés	20,9	145,6	32 000	5 318	2 466	14,0	16,6	37 992	31 852
Autres enseignants de catégorie A	0,2	1,6	34 254	2 502	125	6,7	7,3	37 383	31 166
Police (commandants)	0,1	0,6	39 486	17 701	171	30,4	44,8	58 302	47 936
Autres cadres de catégorie A ⁽¹²⁾	3,8	26,1	35 821	11 694	22	24,3	32,6	48 213	40 689
PCS professions intermédiaires dont :	48,8	339,7	27 783	3 569	310	11,2	12,8	31 951	26 727
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	36,7	255,0	29 017	2 119	393	6,7	7,3	31 789	26 534
Professeurs des écoles	31,2	216,9	28 580	1 438	166	4,7	5,0	30 672	25 582
Professeurs de lycée professionnel	3,6	24,9	31 525	5 493	2 415	14,6	17,4	37 682	31 579
Professeurs de collège d'enseignement général	0,3	1,8	38 131	4 349	1 686	10,2	11,4	42 744	35 710
Autres enseignants	0,1	0,8	35 353	3 678	1 318	9,3	10,4	39 361	32 887
Police (capitaine et lieutenant)	0,2	1,6	29 678	13 688	157	31,0	46,1	44 211	36 435
Professions intermédiaires de catégorie B	12,2	84,6	24 067	7 939	60	24,5	33,0	32 440	27 309
Greffiers ⁽¹³⁾	0,8	5,3	23 688	6 419	425	21,1	27,1	30 471	25 654
Instituteurs	0,6	4,2	26 870	1 605	111	5,5	6,0	29 207	24 263
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	7,4	51,6	24 007	8 711	34	26,3	36,3	33 101	27 902
dont secrétaires administratifs	2,1	14,8	23 706	9 166	75	27,5	38,7	33 298	28 178
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,2	24 427	10 263	ns	29,1	42,0	35 289	28 938
Sous-officiers supérieurs : adjudants-chefs, adjudants et sous-officiers de rang supérieur de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires)	1,2	8,4	23 481	9 884	0	29,1	42,1	33 961	28 566
Autres professions intermédiaires de catégorie B ⁽¹⁴⁾	2,1	14,9	23 937	6 489	39	21,0	27,1	30 886	25 989
PCS employés et ouvriers dont :	20,6	143,5	19 307	6 325	103	24,3	32,8	26 022	21 846
Employés et ouvriers de catégorie B	4,4	30,9	19 611	9 432	55	31,9	48,1	29 528	24 525
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	2,3	15,8	20 656	11 189	107	34,4	54,2	32 502	26 893
dont brigadiers (y compris chefs et majors)	0,8	5,5	24 538	12 733	127	33,5	51,9	38 017	31 285
dont gardiens de la paix	1,5	10,2	18 569	10 359	96	35,1	55,8	29 537	24 532
Sous-officiers subalternes : sergents et sous-officiers de grade équivalent de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires) ⁽¹⁵⁾	2,2	15,2	18 517	7 611	0	28,8	41,1	26 434	22 060
Employés et ouvriers de catégorie C	16,1	112,3	19 190	5 445	115	21,8	28,4	24 998	21 054
Adjoints administratifs et adjoints techniques	13,8	96,2	19 531	5 334	54	21,1	27,3	25 232	21 259
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,6	4,3	18 611	8 647	1 573	31,1	46,5	27 809	23 041
Militaires et hommes du rang (yc pompiers militaires)	1,6	11,2	17 023	4 643	0	21,2	27,3	21 925	18 495
dont caporaux-chefs	0,8	5,8	17 556	4 597	0	20,4	26,2	22 483	18 998
dont caporaux et soldats	0,8	5,3	16 439	4 694	0	22,02	28,55	21 313	17 945

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'Etat, travaillant à temps complet.

(1) Effectifs évalués en année travail à temps plein. La PCS n'est pas connue pour 3000 agents.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut. Les modalités de présentation de la contribution des primes à la rémunération sont en cours de définition afin de favoriser les comparaisons inter-fonctions publiques et entre secteur public et privé : ceci conduit à présenter, de façon transitoire, deux indicateurs, la part des primes et le taux de primes.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

- (6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).
- (7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).
- (8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.
- (9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.
- (10) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les officiers généraux étaient regroupés dans la catégorie Encadrement et direction.
- (11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'Etat. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, cette catégorie comprenait des personnels militaires, désormais ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.
- (12) Par exemple : conseiller principal d'éducation.
- (13) Les greffiers étaient précédemment codés par erreur en tant que cadres dans SIASP. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, ces derniers étaient donc regroupés au sein des cadres de catégorie B.
- (14) Par exemple : infirmiers des services de l'État, de l'Education nationale ou de la Défense. Corps de techniciens.
- (15) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les sous-officiers subalternes avaient été classés à tort parmi les employés et ouvriers de catégorie C.
- (*) La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Depuis l'édition précédente du Rapport annuel, cette présentation a fait l'objet d'améliorations, notamment pour ce qui concerne la ventilation des corps de la police et de l'administration pénitentiaire, le classement des greffiers en professions intermédiaires de catégorie B (précédemment classés à tort parmi les cadres), un repérage plus fin des grades des militaires (avec une meilleure identification même si des progrès sont encore attendus en matière statutaire).
- Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel. Un tableau portant sur l'année 2010 est mis à disposition sur le site internet du Ministère de la fonction publique.

Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) (1)	Traitement brut de base (2)	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global (5)
				Montant (3)	dont heures sup.	Part des primes (en %) (4)	Taux de primes (en %) (4)		
Ensemble	100,0	748,3	26 551	10 355	850	27,5	39,0	37 621	31 625
<i>dont : total enseignants</i>	27,6	206,6	32 782	5 294	2 490	13,6	16,1	38 822	32 568
<i>dont : total militaires</i>	33,3	248,9	21 956	11 701	0	34,1	53,3	34 347	28 862
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	29,9	223,5	35 476	13 830	1 869	27,5	39,0	50 288	42 553
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	29,8	223,1	35 468	13 805	1 872	27,5	38,9	50 256	42 524
Cadres de catégorie A +⁽⁶⁾ dont :	2,6	19,6	50 427	28 182	458	35,2	55,9	80 063	68 401
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,9	6,5	48 864	44 723	18	47,0	91,5	95 178	82 000
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	0,7	5,4	53 708	33 567	446	37,9	62,5	88 660	75 911
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	0,9	6,7	48 082	6 440	963	11,5	13,4	55 813	46 864
Officiers généraux ⁽¹⁰⁾	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	27,2	203,6	34 030	12 423	2 008	26,2	36,5	47 389	40 036
Attachés et inspecteurs	2,4	17,7	31 239	16 391	41	33,9	52,5	48 367	41 106
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,6	4,6	37 941	21 861	72	36,0	57,6	60 680	51 795
Ingénieurs de l'Etat et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹¹⁾	1,6	11,7	32 299	23 298	79	41,3	72,1	56 453	48 508
Officiers (sauf officiers généraux)	4,5	33,5	33 680	22 769	0	39,2	67,6	58 055	49 252
<i>dont officiers supérieurs</i>	1,7	12,8	41 196	28 418	0	39,3	69,0	72 318	61 449
<i>dont officiers subalternes</i>	2,8	20,7	29 042	19 283	0	39,2	66,4	49 251	41 724
Professeurs certifiés et agrégés	14,7	110,3	33 434	6 824	3 668	16,6	20,4	41 052	34 515
Autres enseignants de catégorie A	0,3	2,0	37 043	2 749	306	6,8	7,4	40 628	33 899
Police (commandants)	0,4	3,2	39 150	18 970	245	31,9	48,5	59 388	48 934
Autres cadres de catégorie A ⁽¹²⁾	3,4	25,3	38 935	15 320	42	27,8	39,3	55 079	46 633
PCS professions intermédiaires dont :	28,4	212,2	27 492	8 471	523	23,1	30,8	36 645	30 769
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	13,1	97,7	31 022	4 660	1 063	12,8	15,0	36 361	30 423
Professeurs des écoles	7,5	56,3	30 184	2 204	339	6,7	7,3	33 006	27 553
Professeurs de lycée professionnel	3,8	28,5	32 100	6 027	2 768	15,5	18,8	38 871	32 620
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	1,5	38 432	4 752	1 972	10,9	12,4	43 515	36 388
Autres enseignants	0,1	0,9	36 412	3 819	1 470	9,4	10,5	40 647	33 960
Police (capitaine et lieutenant)	0,7	4,9	31 878	15 278	266	31,6	47,9	48 316	39 886
Professions intermédiaires de catégorie B	15,3	114,4	24 478	11 728	62	31,8	47,9	36 888	31 065
Greffiers ⁽¹³⁾	0,1	0,9	23 906	6 561	416	21,2	27,4	30 920	26 032
Instituteurs	0,2	1,5	27 477	2 202	137	7,3	8,0	30 286	25 195
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	4,9	36,6	23 719	9 564	88	28,3	40,3	33 785	28 500
<i>dont secrétaires administratifs</i>	0,8	6,1	23 642	9 576	100	28,3	40,5	33 781	28 627
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,7	27 587	11 504	150	28,8	41,7	39 980	32 768
Sous-officiers supérieurs : adjutants-chefs, adjutants et sous-officiers de rang supérieur de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires)	7,5	55,8	24 852	14 212	0	35,6	57,2	39 923	33 514
Autres professions intermédiaires de catégorie B ⁽¹⁴⁾	2,5	18,9	24 513	9 619	165	27,8	39,2	34 655	29 464
PCS employés et ouvriers dont :	41,5	310,7	19 531	9 155	345	31,3	46,9	29 232	24 394
Employés et ouvriers de catégorie B	22,2	165,9	20 837	10 934	203	33,7	52,5	32 415	26 879
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	10,7	80,3	22 253	11 955	419	34,2	53,7	34 976	28 887
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	4,8	35,6	25 316	13 109	400	33,3	51,8	39 311	32 361
<i>dont gardiens de la paix</i>	6,0	44,7	19 808	11 035	433	35,0	55,7	31 516	26 114
Sous-officiers subalternes : sergents et sous-officiers de grade équivalent de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires) ⁽¹⁵⁾	11,4	85,6	19 510	9 976	0	33,2	51,1	30 013	24 995
Employés et ouvriers de catégorie C	19,3	144,3	17 977	7 086	507	27,8	39,4	25 494	21 466
Adjoint administratifs et adjoints techniques	6,8	51,2	18 845	6 731	640	25,8	35,7	26 076	22 073
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	2,5	18,6	20 709	9 750	2 063	31,3	47,1	31 168	25 760
Militaires et hommes du rang (yc pompiers militaires)	9,8	73,3	16 834	6 452	0	27,3	38,3	23 603	19 895
<i>dont caporaux-chefs</i>	4,0	29,6	17 559	7 086	0	28,1	40,4	25 184	21 236
<i>dont caporaux et soldats</i>	5,8	43,7	16 343	6 023	0	26,73	36,85	22 532	18 987

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Effectifs évalués en année travail à temps plein. La PCS n'est pas connue pour 2000 agents.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut. Les modalités de présentation de la contribution des primes à la rémunération sont en cours de définition afin de favoriser les comparaisons inter-fonctions publiques et entre secteur public et privé : ceci conduit à présenter, de façon transitoire, deux indicateurs, la part des primes et le taux de primes.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

- (6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).
- (7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).
- (8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.
- (9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.
- (10) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les officiers généraux étaient regroupés dans la catégorie Encadrement et direction.
- (11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'Etat. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, cette catégorie comprenait des personnels militaires, désormais ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.
- (12) Par exemple : conseiller principal d'éducation.
- (13) Les greffiers étaient précédemment codés par erreur en tant que cadres dans SIASP. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, ces derniers étaient donc regroupés au sein des cadres de catégorie B.
- (14) Par exemple : infirmiers des services de l'État, de l'Education nationale ou de la Défense. Corps de techniciens.
- (15) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les sous-officiers subalternes avaient été classés à tort parmi les employés et ouvriers de catégorie C.
- (*) La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Depuis l'édition précédente du Rapport annuel, cette présentation a fait l'objet d'améliorations, notamment pour ce qui concerne la ventilation des corps de la police et de l'administration pénitentiaire, le classement des greffiers en professions intermédiaires de catégorie B (précédemment classés à tort parmi les cadres), un repérage plus fin des grades des militaires (avec une meilleure identification même si des progrès sont encore attendus en matière statutaire).
Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel. Un tableau portant sur l'année 2010 est mis à disposition sur le site internet du Ministère de la fonction publique.

Figure 6.4-5 : Évolution de 1995 à 2009 des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents des ministères civils de l'État en France métropolitaine

Année	En glissement annuel au dernier trimestre (en %)		En moyenne annuelle (en %)							
	Prix hors tabac	Mesures générales valeur du point et points uniformes	Prix hors tabac	RMPP (brute)	Structure constante	Effet de carrière	RMPP (nette)	SMPT (brut)	SMPT (net)	
1995	2,0	2,6	1,7	4,8	2,7	2,1	4,8	3,5	3,4	
1996	1,5	0,0	1,9	3,1	1,1	2,0	3,1	2,6	1,9	
1997	1,1	1,0	1,1	2,9	0,7	2,2	2,9	1,4	1,5	
1998	0,3	1,3	0,6	3,2	1,1	2,0	3,2	1,5	1,5	
1999	1,2	1,7	0,5	3,5	1,3	2,1	3,5	1,7	1,7	
2000	1,6	0,5	1,6	4,0	1,8	2,2	4,1	2,1	2,2	
2001	1,3	1,2	1,6	3,9	1,8	2,1	4,0	1,9	2,0	
2002	2,1	1,3	1,8	4,9	2,6	2,3	5,2	2,5	2,7	
2003	1,6	0,0	1,9	3,7	1,5	2,2	3,7	1,6	1,6	
2004	1,9	0,5	1,7	3,5	1,2	2,3	3,6	1,6	1,7	
2005	1,6	1,8	1,7	2,9	1,1	1,8	2,3	1,6	0,9	
2006	1,5	0,5	1,7	3,4	1,5	2,1	3,5	2,6	2,6	
2007	2,5	0,8	1,5	3,4	1,0	2,3	3,3	3,0	2,9	
2008	1,0	0,8	2,8	4,0	1,8	2,1	4,5	3,4	3,7	
2009	0,8	0,8	0,1	3,5	1,4	2,0	3,6	2,1	2,1	

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : agents des ministères civils de l'État. France métropolitaine.

Le glissement annuel d'une variable au dernier trimestre de l'année (T4) correspond au taux d'évolution (en %) obtenu en rapportant le niveau de la variable en T4 à son niveau au même trimestre de l'année précédente (T4-4).

La RMPP (rémunération moyenne des personnes en place) : sa progression mesure l'évolution de la fiche de paie moyenne des agents en place, deux années de suite.

L'évolution du salaire à structure constante est calculée en figeant la structure des effectifs par corps, grade et échelon au niveau atteint l'année initiale.

L'effet de structure mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grade et échelon.

L'effet de structure résulte de l'effet de carrière, toujours positif (du fait de l'avancement), et de l'effet des départs et des embauches ou "entrées-sorties" généralement négatif.

Dans le calcul de la RMPP, il n'y a par définition ni départs, ni embauches. Jusqu'en 2009, la RMPP était calculée sur le champ des agents présents deux années consécutives.

Le SMPT = salaire moyen par tête.

Figure 6.4-6 : Évolution de 2010 à 2011 des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères de l'État en France (Métropole + Dom)

Année	En glissement annuel (en %)		En moyenne annuelle (en %)						
	Prix hors tabac	Mesures générales valeur du point et points uniformes	Prix hors tabac	RMPP (brute)	Structure constante	Effet de carrière	RMPP (nette)	SMPT (brut)	SMPT (net)
2010 ^(*)	1,7	0,5	1,5	3,2	nd	nd	3,2	2,2	2,2
2011	2,4	0,0	2,1	3,2	nd	nd	3,0	1,7	1,6

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

Champ : France entière. Agents civils des ministères de l'État.

La RMPP est calculée désormais sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail.

(*) Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel.

Figure 6.4-7 : Évolution de 2010 à 2011 des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères et des établissements publics de l'État en France (Métropole + Dom)

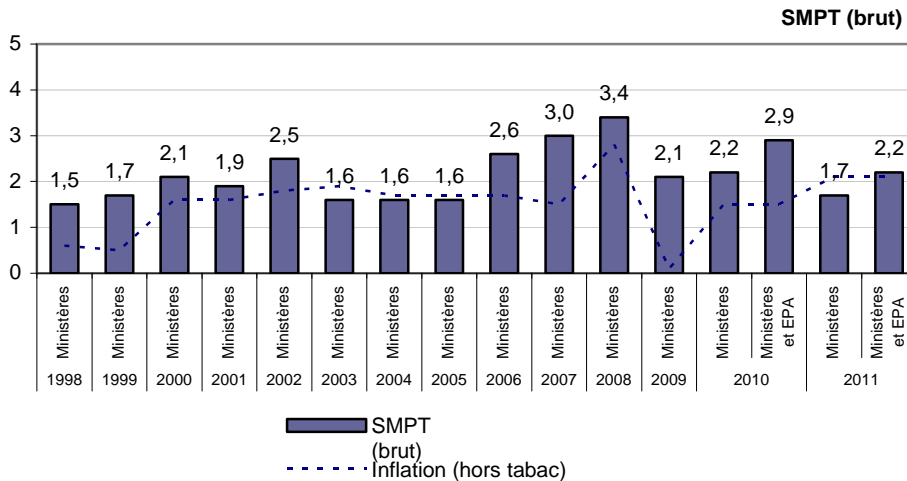
Année	En glissement annuel (en %)		En moyenne annuelle (en %)						
	Prix hors tabac	Mesures générales valeur du point et points uniformes	Prix hors tabac	RMPP (brute)	Structure constante	Effet de carrière	RMPP (nette)	SMPT (brut)	SMPT (net)
2010	1,7	0,5	1,5	3,3	nd	nd	3,4	2,9	2,9
2011	2,4	0,0	2,1	3,2	nd	nd	3,0	2,2	2,0

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

Champ : France entière. Agents civils des ministères et des établissements publics de l'État.

La RMPP est calculée désormais sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Figure 6.4-8 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen par tête (SMPT*) et de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998 ⁽¹⁾

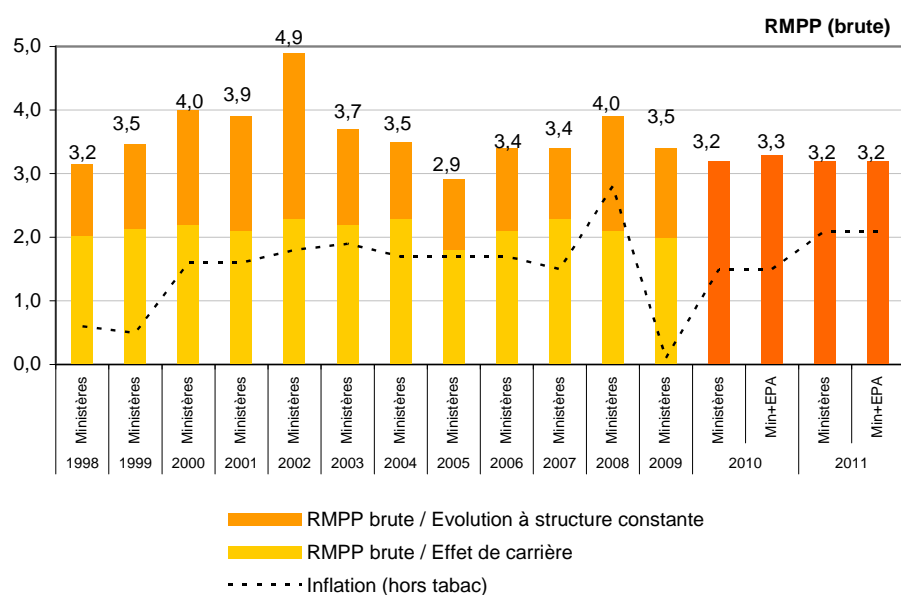


Source : Insee.

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'Etat, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État ou des ministères et des établissements publics de l'Etat, France entière.

(*) Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel.

(en %)



Source : Insee. Traitement Insee-DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : Jusqu'en 2009, France métropolitaine, agents des ministères civils de l'Etat présents deux années consécutives ; A partir de 2010, France entière, agents civils des ministères ou des ministères et des établissements publics de l'Etat présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

(1) Décomposition de la RMPP non disponible depuis 2009.

Figure 6.4-9 : Répartition indiciaire des titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'Etat selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2011

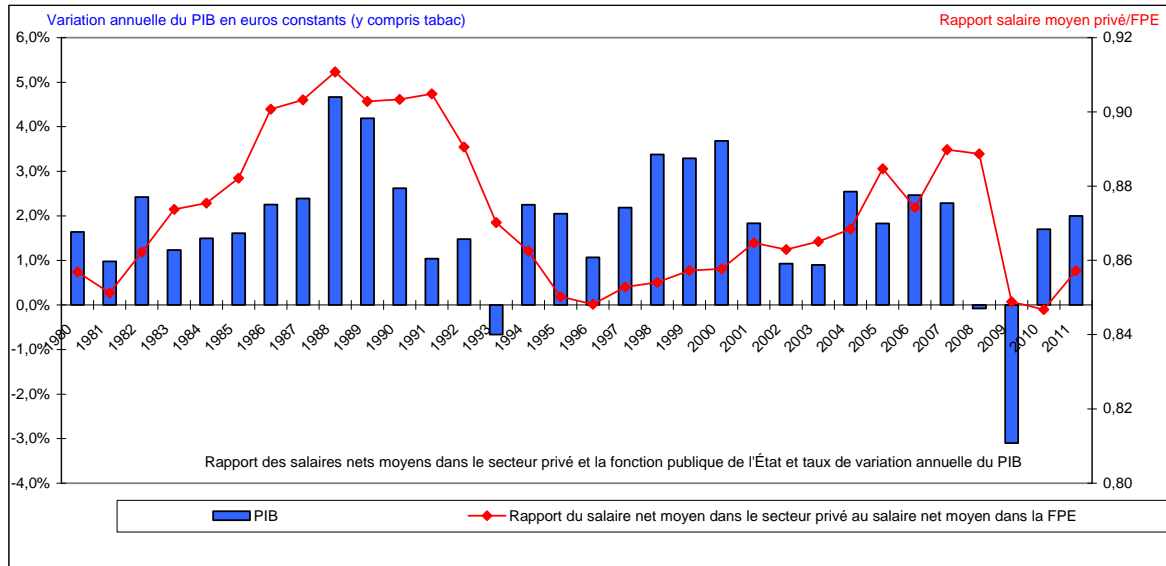
Indice majoré	Catégorie hiérarchique			Cumulés (en %)			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<299		3 897	31 992	0%	1%	13%	14 463	21 426	35 889
300-309		8 060	45 718	0%	4%	30%	20 783	32 995	53 778
310-319	95	12 342	14 753	0%	8%	36%	13 196	13 994	27 190
320-329	951	11 190	18 020	0%	12%	43%	14 745	15 416	30 161
330-339	1 240	6 324	17 089	0%	14%	50%	9 641	15 012	24 653
340-349	3 102	10 954	7 949	1%	17%	53%	11 679	10 326	22 005
350-359	930	9 016	14 009	1%	20%	58%	8 387	15 568	23 955
360-369	347	11 829	15 689	1%	24%	65%	13 739	14 126	27 865
370-379	2 009	22 067	13 970	1%	32%	70%	17 288	20 758	38 046
380-399	4 872	22 637	27 883	1%	39%	81%	21 474	33 918	55 392
400-419	25 064	20 145	34 658	4%	46%	95%	26 997	52 870	79 867
420-439	53 960	26 573	5 146	9%	54%	97%	32 142	53 537	85 679
440-459	69 180	25 343	4 062	16%	63%	98%	32 303	66 282	98 585
460-479	87 986	34 076	1 658	25%	74%	99%	43 579	80 141	123 720
480-499	92 372	23 585		35%	82%		37 458	78 499	115 957
500-549	124 530	48 110		47%	98%		60 274	112 366	172 640
550-599	136 068	3 852		61%	99%		50 873	89 047	139 920
600-649	101 272			71%			43 036	58 236	101 272
650-699	76 930			79%			36 086	40 844	76 930
700-749	59 495			85%			30 063	29 432	59 495
750-821	50 372			90%			27 047	23 325	50 372
Hors échelle	90 238			100%			58 708	31 530	90 238
Indéterminé	3 695	3 180	3 120				4 841	5 154	9 995
Total	984 708	303 180	255 716				628 802	914 802	1 543 604

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

Champ : France entière. Agents sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

Hors emplois aidés, hors maîtres du privé.

Figure 6.4-10 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État (ministères) et taux de variation annuel du PIB (en %)

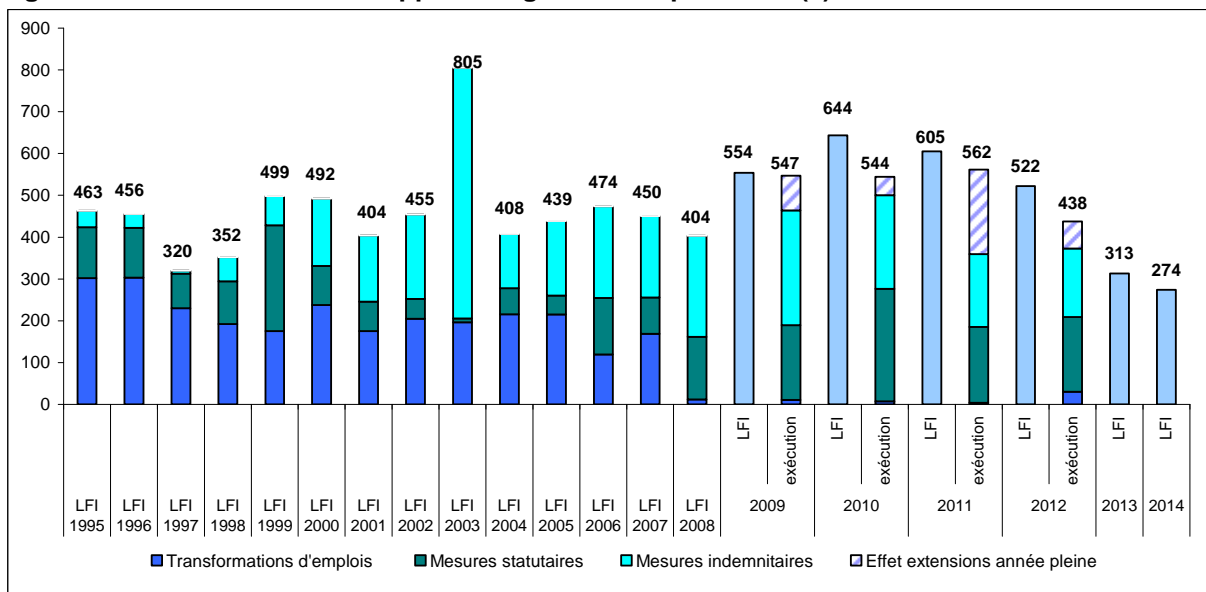


Sources : fichier général de l'État (FGE), SIASP, DADS et Comptabilité nationale, Insee. Traitement Insee-DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'Etat, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État, France entière.

Note de lecture : en 2011, le salaire moyen du secteur privé représentait 86 % du salaire moyen de la fonction publique de l'État, tandis que le produit intérieur brut (PIB) en volume avait augmenté de 2,0 % en euros constants.

Figure 6.4-11 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995 (1)



Sources : LFI, RAP depuis 2009, Direction du Budget.

(1) Les données d'exécution budgétaire ne sont disponibles qu'à partir de 2009.

Thème 7 Formation

Fiche thématique 7.1 : Formation statutaire et professionnelle dans les ministères

Fiche thématique 7.2 : Formation dans la fonction publique territoriale

Fiche thématique 7.3 : Formation continue dans la fonction publique hospitalière

Avertissement : Les décrets du 15 octobre 2007 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État), du 26 décembre 2007 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale) et du 21 août 2008 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière) ont conduit à modifier les nomenclatures de formation à partir de 2008.

Définitions et méthodes

A – La formation dans les ministères

Formation statutaire : elle regroupe la formation suivie avant titularisation pour donner aux personnes accédant à un emploi une formation professionnelle qui leur permettra d'exercer les fonctions correspondantes, ainsi que les actions de formation suivies dans le cadre de la formation obligatoire prévue par le statut des agents.

Formation professionnelle. On distingue en formation professionnelle :

- les actions de formation continue ;
- les préparations aux examens et concours ;
- les congés de formation ;
- les formations accordées dans le cadre de la VAE (validation des acquis de l'expérience) ;
- les bilans de compétence (précédemment dénommés bilans professionnels) ;
- les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Champ : l'enquête porte sur les agents civils de l'État, titulaires et non titulaires. Les personnels militaires sont exclus, les magistrats sont inclus.

Jusqu'en 2007	A partir de 2008
<p align="center">Formation initiale</p> Après un recrutement externe Après un recrutement interne Changement de corps (au choix ou examen) Non titulaires en période d'essai	<p align="center">Formation statutaire</p> Après un recrutement externe Après un recrutement interne Changement de corps (au choix ou examen) Non titulaires en période d'essai Pacte Formation obligatoire prévue par le statut
<p align="center">Formation continue</p> Perfectionnement, adaptation à une fonction Préparation aux examens, concours, essais Congé de formation Bilan professionnel	<p align="center">Formation professionnelle</p> Formation continue Préparation aux examens, concours, essais Congé de formation Bilan de compétence VAE Professionnalisation

Les formations obligatoires prévues par le statut étaient auparavant incluses dans la catégorie « Perfectionnement ».

Domaines de formation continue

On distingue désormais 12 domaines relatifs aux actions de formation continue (contre six avant 2008) :

Accueil, sensibilisation à l'environnement professionnel ; management, gestion des ressources humaines ; achats publics ; gestion et le suivi des politiques publiques ; techniques juridiques ; techniques administratives et bureautiques ; informatique ; formations linguistiques ; Europe ; développement durable ; formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère ; service aux usagers.

Effectifs en formation : nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois qu'il a suivi de stages.

Nombre de jours de formation : produit de l'effectif en formation par le temps consacré à cette formation.

Nombre de jours de formation par agent en fonction : cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de jours de formation aux effectifs en fonction.

Durée moyenne d'une formation : nombre de jours de formation rapporté au nombre de stagiaires.

Dépenses de formation : comprennent les dépenses de fonctionnement, les dépenses pédagogiques et la rémunération des stagiaires.

Dépenses de formation par rapport à la masse salariale : rapport des dépenses de formation sur la masse salariale. La masse salariale est calculée en multipliant les effectifs en fonction par le coût forfaitaire annuel.

Formation interministérielle : en formation statutaire, il s'agit des formations dispensées à des agents publics dans les écoles de la fonction publique, l'ÉNA et les IRA. Pour les années 2009, 2010 et 2011, l'ÉNA n'a pas communiqué les chiffres sur la formation interministérielle. La formation interministérielle professionnelle est plus spécifiquement organisée par les ministères économique et financier et les Services du Premier ministre.

La formation au sein des ministères de l'enseignement :

Les remontées d'information étant spécifiques au sein des ministères de l'enseignement, les estimations effectuées pour la formation des agents concernés ne sont pas totalement comparables aux données fournies par les autres ministères. En effet, en ce qui concerne la formation statutaire en 2011, les ministères de l'enseignement ne sont plus en mesure de transmettre les statistiques sur les stagiaires de deuxième année des IUFM (les IUFM étant intégrés au sein des universités). Les seules données disponibles sur la formation statutaire sont celles transmises par l'ENSSIB et l'ENC ainsi que celles relatives aux ENS (estimées à partir de SIASP). Dès lors, les résultats de ces ministères ne peuvent être cumulés avec ceux des autres ministères.

B – La formation dans la fonction publique territoriale

Les données sur la formation des agents territoriaux sont issues de la Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales aux 31 décembre 2011, 2009, 2007 et 2005. La synthèse est établie par le CNFPT (Observatoire de la FPT) et la DGCL. En 2011, l'exploitation s'appuie sur un peu plus de 12 000 collectivités ayant répondu à la thématique Formation parmi 20 000 collectivités ayant envoyé leur rapport.

La refonte de la nomenclature des types de formation issue de la loi de 2007 ne permet pas de faire de comparaison dans le temps.

C – La formation dans la fonction publique hospitalière

Les données sur la formation continue des agents hospitaliers proviennent des rapports d'activité de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).

7.1 : Formation statutaire et professionnelle dans les ministères

Hors ministères de l'enseignement (Éducation nationale et Enseignement supérieur et recherche), le nombre moyen de jours de formation (statutaire et professionnelle) s'établit à 7,3 jours (7,4 jours en 2010). La part des dépenses correspondantes de formation dans la masse salariale a légèrement baissé en 2011 et s'établit à 7,1 % de la masse salariale. Le nombre de jours de formation professionnelle, sur ce champ, est de 3,4 en 2011 par agent. Les agents de catégorie A et B bénéficient respectivement de 4 et de 4,3 jours de formation professionnelle par an. Les agents de catégorie C disposent de 2,1 jours. La durée moyenne des actions de formation professionnelle, hors ministères de l'enseignement, est plus élevée pour les agents de catégorie A : elle atteint 2,3 jours en 2011 contre 2,1 et 1,9 respectivement pour les agents des catégories B et C. Dans les ministères de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent est en baisse : il est de 3,7 jours en 2011 contre 3,9 jours en 2010. La dépense de formation professionnelle estimée à 1 266 millions d'euros en 2011, représente 3,2 % de la masse salariale. Pour l'ensemble des ministères, les rapports entre les dépenses de formation professionnelle et la masse salariale s'établissent à 3,6 % et 3,4 % respectivement en 2010 et en 2011.

Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle des ministères en 2010 et 2011

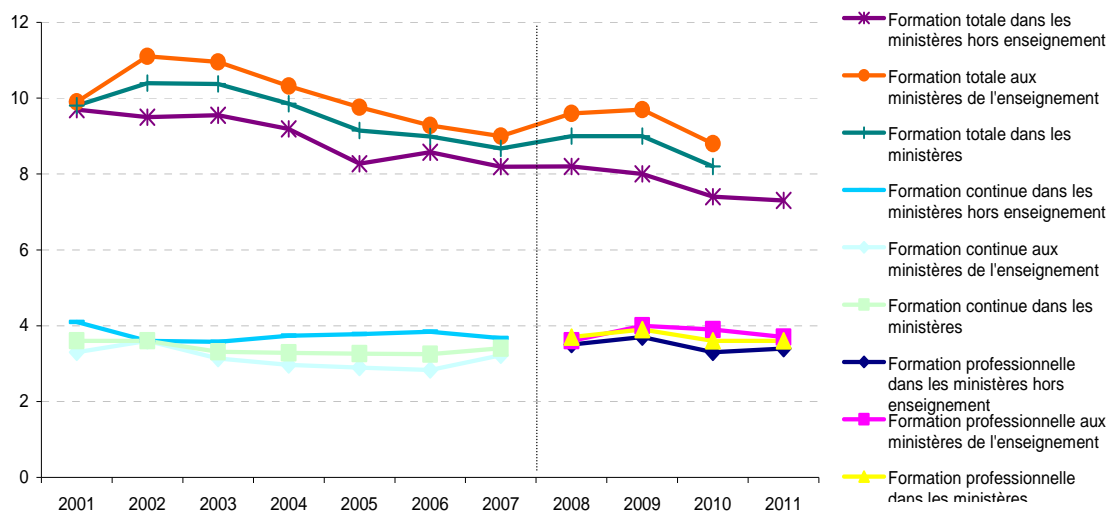
	2010		2011	
	Dépenses (en euros)	Part de la masse salariale (en %)	Dépenses (en euros)	Part de la masse salariale (en %)
Tous ministères hors enseignement				
Formation statutaire	726 303 600	3,3	648 459 572	3,1
Formation professionnelle	867 223 135	4	843 458 941	4
Formation totale	1 593 526 735	7,3	1 491 918 513	7,1
Ministères de l'enseignement⁽¹⁾				
Formation statutaire	889 584 606	2,4		
Formation professionnelle	1 254 293 303	3,3	1 266 176 193	3,2
Formation totale	2 143 877 909	5,7		
Ensemble				
Formation statutaire	1 615 888 206	2,7		
Formation professionnelle	2 121 516 438	3,6	2 109 635 134	3,4
Formation totale	3 737 404 644	6,3		

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle⁽¹⁾ et totale par agent des ministères de 2001 à 2011

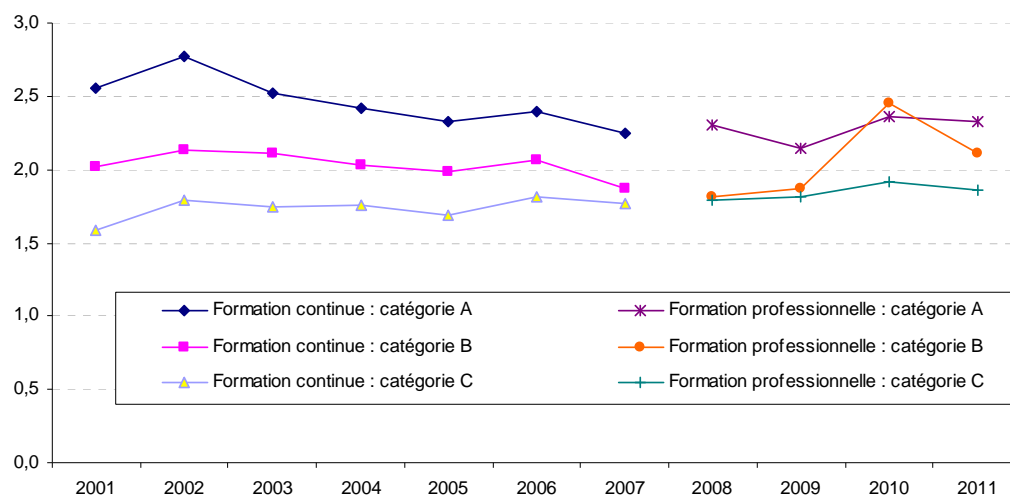
(en nombre de jours par agent)



Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2001 et 2011 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle⁽¹⁾ par catégorie hiérarchique dans les ministères hors enseignement de 2001 à 2011
(en nombre de jours)



Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2001 et 2011 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation initiale/statutaire et continue/professionnelle⁽¹⁾ par agent des ministères selon la catégorie hiérarchique de 2001 à 2011

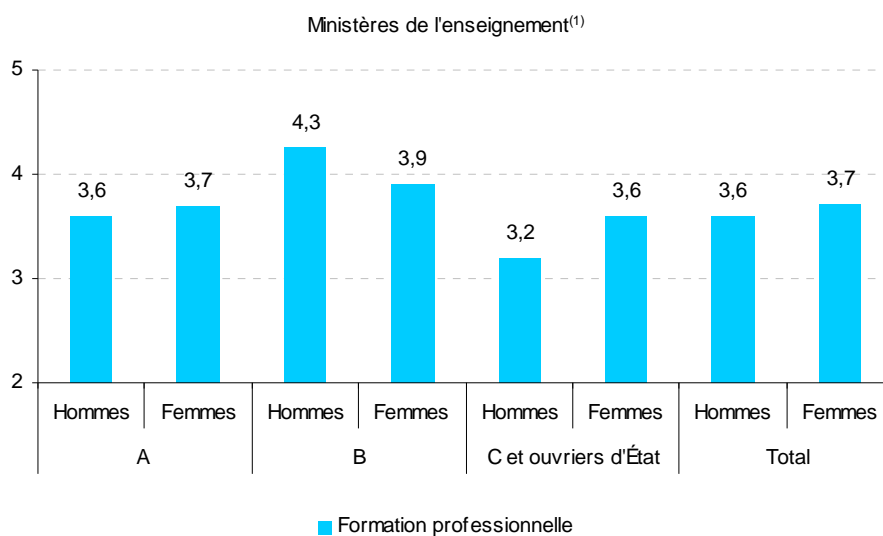
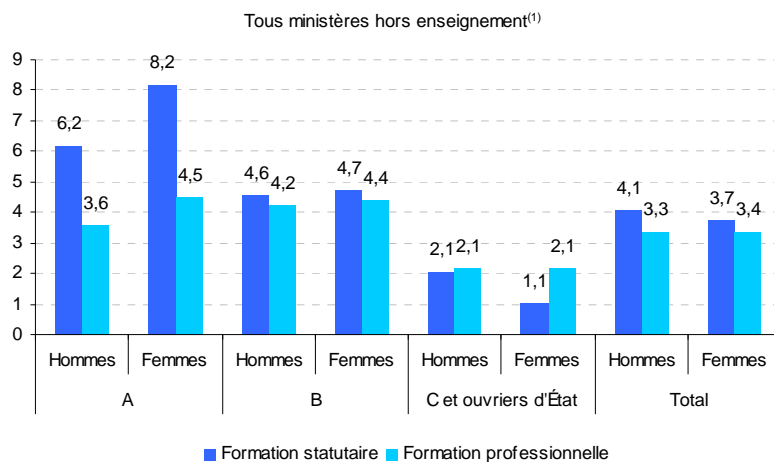
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Tous ministères											
Formation initiale/statutaire⁽¹⁾											
Catégorie A	9,9	10,9	11,0	10,1	9,2	8,5	7,5	7,4	6,9	6,0	
Catégorie B	3,3	3,4	4,2	3,5	3,3	3,2	5,1	5,5	4,0	3,5	
Catégorie C et ouvriers d'État	2,9	3,0	2,9	2,9	2,1	2,5	1,0	0,8	1,6	1,6	
Ensemble	6,2	6,8	7,1	6,6	5,9	5,7	5,3	5,4	5,1	4,6	
Formation continue/professionnelle⁽¹⁾											
Catégorie A	4,1	3,9	3,4	3,5	3,5	3,4	3,7	3,9	4,2	4,0	3,7
Catégorie B	3,7	4,2	4,1	3,5	3,6	3,9	4,7	4,7	4,9	4,0	4,2
Catégorie C et ouvriers d'État	3,0	2,9	2,8	2,8	2,8	2,8	2,0	2,0	2,2	2,2	2,4
Ensemble	3,6	3,6	3,3	3,3	3,3	3,2	3,4	3,6	3,9	3,6	3,6
Formation initiale/statutaire et continue/professionnelle⁽¹⁾											
Catégorie A	14,0	14,8	14,4	13,6	12,7	11,9	11,2	11,4	11,1	10,0	
Catégorie B	7,0	7,6	8,3	6,9	6,9	7,2	9,8	10,2	8,9	7,5	
Catégorie C et ouvriers d'État	5,9	5,9	5,6	5,7	4,9	5,3	3,0	2,9	3,8	3,8	
Ensemble	9,8	10,4	10,4	9,9	9,1	9,0	8,7	9,0	9,0	8,2	
Tous ministères hors enseignement⁽²⁾											
Formation initiale/statutaire⁽¹⁾											
Catégorie A	9,3	10,5	10,2	9,0	8,5	8,0	7,6	7,8	7,4	7,5	7,0
Catégorie B	7,6	7,3	8,4	6,6	5,8	5,3	6,8	7,1	5,1	4,5	4,6
Catégorie C et ouvriers d'État	3,9	4,1	3,9	4,0	2,8	3,5	1,5	1,1	2,0	2,0	1,5
Ensemble	5,6	5,9	6,0	5,5	4,5	4,7	4,5	4,6	4,3	4,1	3,9
Formation continue/professionnelle⁽¹⁾											
Catégorie A	5,3	4,7	4,6	4,8	4,6	4,6	4,2	4,4	4,0	4,2	4,0
Catégorie B	5,0	4,0	4,1	4,4	4,6	4,6	5,1	5,0	5,2	4,2	4,3
Catégorie C et ouvriers d'État	3,4	3,1	3,1	3,2	3,2	3,3	2,4	2,2	2,2	2,1	2,1
Ensemble	4,1	3,6	3,6	3,7	3,8	3,8	3,7	3,6	3,7	3,3	3,4
Formation initiale/statutaire et continue/professionnelle⁽¹⁾											
Catégorie A	14,6	15,2	14,8	13,8	13,1	12,6	11,8	12,2	11,4	11,7	11,0
Catégorie B	12,6	11,3	12,5	10,9	10,4	9,9	11,9	12,0	10,3	8,7	8,9
Catégorie C et ouvriers d'État	7,4	7,2	7,0	7,2	6,0	6,8	3,8	3,3	4,2	4,1	3,7
Ensemble	9,7	9,5	9,6	9,2	8,3	8,6	8,2	8,2	8,0	7,4	7,3

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2001 et 2011 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2011
(en nombre de jours par agent)



Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2011

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total général		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères et européennes	0,6	0,6	0,6	4,7	6,4	5,5	5,3	7	6,1
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	2,3	2,4	2,3	2,5	2,3	2,3	4,8	4,6	4,7
Ministères économique et financier	6,3	4	4,9	4,8	4,2	4,5	11,1	8,2	9,4
Culture et Communication	0,3	0,5	0,4	2,3	3,4	2,9	2,6	3,9	3,3
Défense et anciens combattants	0,6	0,6	0,6	1,9	2,7	2,2	2,5	3,3	2,8
Écologie, développement durable, transports et logement	4,1	3,6	3,9	2,8	2,7	2,7	6,9	6,2	6,7
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	5,1	3,6	4,6	3,7	3	3,4	8,8	6,6	8,1
Justice et Libertés	2,6	6,8	4,9	2,5	2,3	2,4	5,1	9,1	7,3
Ministères sociaux	1,7	1,5	1,6	3,5	3,8	3,7	5,3	5,4	5,3
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,1	0	0,1	0,7	0,6	0,7	0,8	0,7	0,7
Ensemble hors enseignement⁽¹⁾	4,1	3,7	3,9	3,3	3,4	3,4	7,4	7,1	7,3
Enseignement ⁽¹⁾				3,6	3,7	3,7			
Total y compris enseignement⁽¹⁾				3,5	3,6	3,6			

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

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

(1) comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-7 : Évolution de la formation par ministère entre 2010 et 2011

	Effectifs physiques en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation		
	2010	2011	Évolution (en %)	2010	2011	Évolution (en %)	2010 (en millions d'euros)	2011 (en millions d'euros)	Évolution (en %)
Affaires étrangères et européennes	8 390	8 269	-1,4	64 310	57 476	-10,6	17	16	-5,8
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	41 000	41 862	2,1	132 714	167 770	26,4	41	44	9,1
Ministères économique et financier	444 841	433 422	-2,6	1 732 961	1 527 276	-11,9	482	437	-9,3
Culture et Communication	31 796	31 589	-0,7	89 058	82 079	-7,8	36	35	-3,6
Défense et anciens combattants	49 897	46 564	-6,7	189 131	201 275	6,4	71	71	-0,2
Écologie, développement durable, transports et logement	100 095	95 980	-4,1	517 387	496 253	-4,1	240	223	-7,2
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	567 605	646 953	14,0	1 445 208	1 493 898	3,4	455	459	0,9
Justice et Libertés	146 256	123 757	-15,4	768 213	547 693	-28,7	162	117	-27,3
Ministères sociaux	31 532	37 719	19,6	151 798	130 164	-14,3	47	44	-6,4
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	3 815	4 286	12,3	158 207	158 696	0,3	33	33	-0,2
Formation interministérielle ⁽²⁾	19 200	18 580	-3,2	213 637	223 435	4,6	48	51	5,4
Ensemble hors enseignement^(*)(3)	1 433 908	1 477 750	3,1	5 291 716	4 914 037	-7,1	1 594	1 492	-6,4
Enseignement ⁽¹⁾	1 246 541	1 274 969	2,3	8 793 242			2 144		
Total y compris enseignement^(*)(3)	2 680 449	2 752 719	2,7	14 084 958			3 737		

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

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

(1) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(2) Une partie de ces résultats est déjà incluse dans les bilans des ministères économique et financier et des services du Premier ministre, et n'est donc pas recomptée dans les totaux hors et y compris Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche.

(3) Sans double compte.

(*) Comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-8 : Nombre de jours de formation et nombre de stagiaires ayant bénéficié du droit individuel à la formation (DIF) selon le ministère entre 2008 et 2011

	2008		2009		2010		2011	
	Effectifs physiques en formation	Nombre de jours de formation	Effectifs physiques en formation	Nombre de jours de formation	Effectifs physiques en formation	Nombre de jours de formation	Effectifs physiques en formation	Nombre de jours de formation
Affaires étrangères et européennes	0	0	0	0	11	52	7	43
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	0	0	36	0	63	124	79	163
Ministères économique et financier	188	305	1 945	4 143	1 910	4 337	2 381	6 022
Culture et Communication	0	0	0	0	780	2 492	963	3 089
Défense et anciens combattants	3	12	222	945	452	1 607	361	1 491
Écologie, développement durable, transports et logement	0	0	91	275	107	413	218	980
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	0	0	0	0	0	0	0	0
Justice et Libertés	675	1 293	710	1 162	482	746	601	873
Ministères sociaux	76	198	112	327	328	1 030	655	1 379
Services du Premier ministre	93	712	102	612	257	1 558	139	1 011
Ensemble hors enseignement⁽¹⁾	1 035	2 520	3 218	7 464	4 390	12 359	5 404	15 051
Enseignement ⁽¹⁾	311	533	357	773	354	941	169	471
Total y compris enseignement⁽¹⁾	1 346	3 053	3 575	8 237	4 744	13 300	5 573	15 522

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

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

(1) comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale selon les ministères en 2010 et 2011 (en %)

	Formation statutaire		Formation professionnelle		Ensemble	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Affaires étrangères et européennes	0,5	0,4	2,5	5,0	3,0	5,4
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	1,1	1,2	2,7	2,4	3,8	3,6
Ministères économique et financier	3,8	3,3	5,4	5,2	9,2	8,5
Culture et Communication	0,5	0,4	4,5	3,9	5,0	4,3
Défense et anciens combattants	0,4	0,4	2,6	3,0	3,0	3,4
Écologie, développement durable, transports et logement	5,9	6,2	3,5	3,5	9,4	9,7
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	3,6	3,5	4,2	4,4	7,8	7,9
Justice et Libertés	4,1	2,8	3,1	2,4	7,2	5,2
Ministères sociaux	1,8	1,5	2,5	4,1	4,3	5,6
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	0,8	0,8	0,9	0,9
Ensemble hors enseignement⁽¹⁾	3,3	3,1	4,0	4,0	7,3	7,1
Enseignement ⁽¹⁾	2,4		3,3	3,2	5,7	
Total y compris enseignement⁽¹⁾	2,7		3,6	3,4	6,3	

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFF, département des études et des statistiques.

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

(1) comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

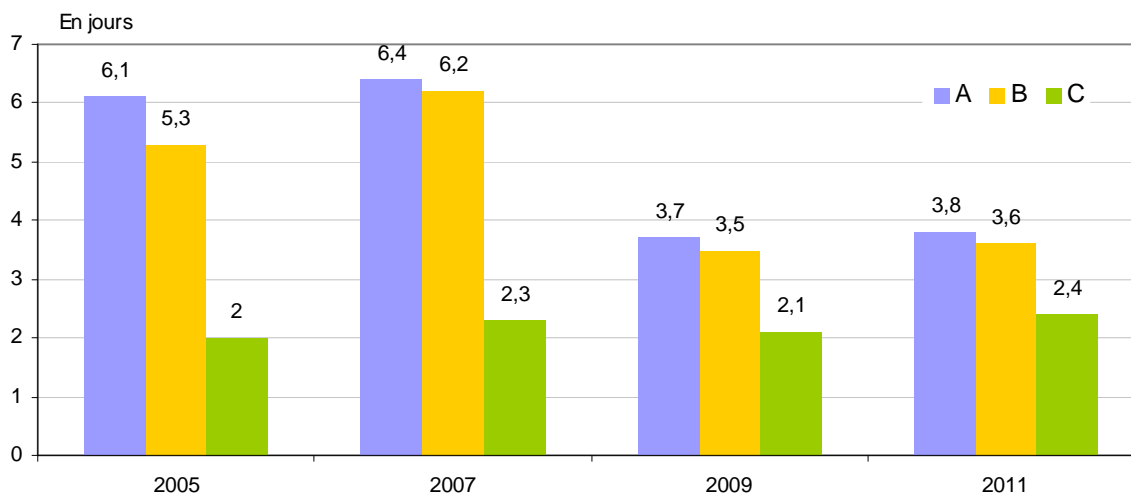
7.2 : Formation dans la fonction publique territoriale

En 2011, dans la fonction publique territoriale, le nombre moyen de jours de formation par agent s'établit à 2,6 jours, après 2,5 jours en 2009 et 3 jours en 2007. Il faut noter que, suite à la loi du 19 février 2007 relative à la FPT qui a notamment allégé la formation initiale pour les agents de catégories A et B, le volume de journées de formation suivies avait fortement baissé.

Le nombre moyen de journées de formation par agent a augmenté quelque soit la catégorie hiérarchique et notamment pour les agents de catégorie C. Pour ces derniers, le nombre moyen de journées de formation par agent s'établit à 2,4 jours en 2011 après 2,1 jours en 2009. Ceci peut s'expliquer par la loi du 19 février 2007 qui a créé des formations d'intégration pour les agents de catégorie C, lesquels qui ne bénéficiaient, auparavant, d'aucun dispositif. Les agents de catégories A et B bénéficient respectivement de 3,8 jours et 3,6 jours en moyenne par agent en 2011 (respectivement 3,7 et 3,5 jours en 2009).

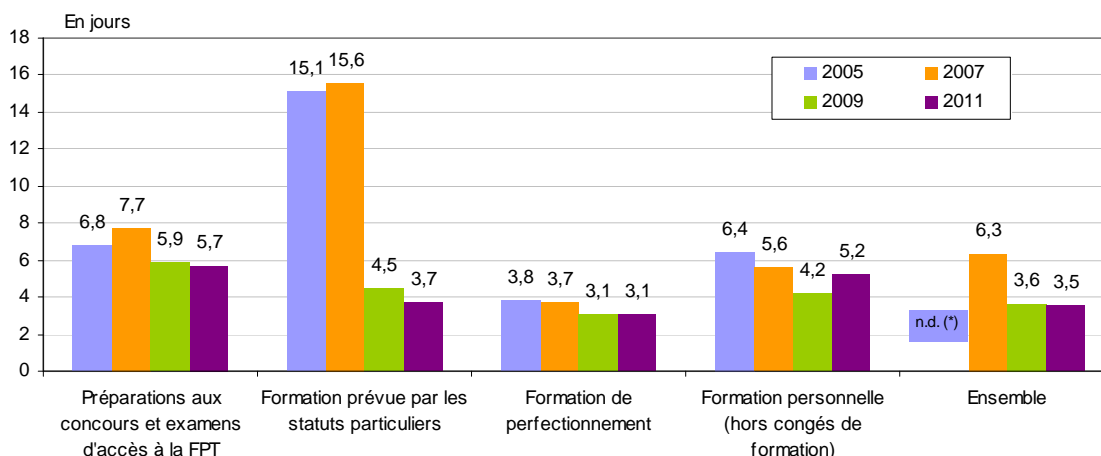
La durée moyenne de formation, qui était en baisse entre 2007 et 2009, se stabilise en 2011 : 3,5 jours contre 3,6 jours en 2009.

Figure 7.2-1 : Nombre de journées de formation par agent dans la fonction publique territoriale en 2005, 2007, 2009 et 2011



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

Figure 7.2-2 : Durée moyenne des formations par type⁽¹⁾ de formation en 2005, 2007, 2009 et 2011 dans la fonction publique territoriale



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

(*) La durée moyenne de formation n'est pas disponible pour l'année 2005.

(1) La refonte de la nomenclature des types de formation issue de la loi de 2007 ne permet pas de faire de comparaison dans le temps.

7.3 : Formation continue dans la fonction publique hospitalière

Les données sur la formation continue des agents hospitaliers proviennent des rapports d'activité de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH). L'ANFH est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la fonction publique hospitalière chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle de la fonction publique hospitalière. Ces fonds couvrent 94 % des établissements et concernent : le financement du plan de formation (2,1 % de la masse salariale, versée à titre volontaire à l'ANFH), des congés de formation professionnelle (CFP), des congés pour VAE, des congés pour bilan de compétence (au total 0,2 %, obligatoirement versée à l'ANFH), celui des études promotionnelles (0,6 %, obligatoirement versée à l'ANFH) et celui de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les Etablissements et services d'aide par le travail (Esat) (4,8 %, contribution volontaire).

La formation continue des agents de la fonction publique hospitalière (FPH) intègrent les actions de formation figurant dans le plan de formation établi par l'employeur public hospitalier et celles relevant du congé de formation professionnelle utilisé à l'initiative de l'agent en vue d'une reconversion professionnelle.

Financement des actions relevant du Plan de formation des établissements

Les établissements doivent consacrer au financement des actions relevant du plan de formation 2,1 % minimum des rémunérations inscrites à leur budget. Ce financement couvre le coût pédagogique, la rémunération des stagiaires en formation, leur déplacement et leur hébergement. En 2011, 2 343 établissements relevant du secteur sanitaire, social et médico-social, et employant des agents de la fonction publique hospitalière, ont confié à l'ANFH leurs fonds dédiés au financement du plan de formation. Cette cotisation s'est élevée à 482 millions d'euros en 2011 (465 millions d'euros en 2010) et a permis de financer plus de 882 318 départs en formation (838 642 en 2010), soit une hausse de 5,2 % par rapport à 2010.

Financement des Congés de formation professionnelle (CFP), des Congés pour Validation des acquis de l'expérience (VAE) et des Congés pour Bilan de compétences (BC)

Le CFP ouvre aux agents hospitaliers des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux, la possibilité de financer à leur initiative et à titre individuel des formations à visée professionnelle (reconversion, réalisation d'un projet personnel...), distinctes de celles faisant partie du plan de formation de l'établissement.

L'ensemble CFP-VAE-BC est une contribution de 0,2 % de la masse salariale qui a donné lieu à une collecte de 53 millions d'euros en 2011 (52 millions d'euros en 2010).

En 2011, 3 005 agents ont bénéficié du financement de leur bilan de compétences, 1 090 agents sont en cours de VAE et 3 931 sont en cours de CFP (un agent = un dossier financé).

Fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMPEP)

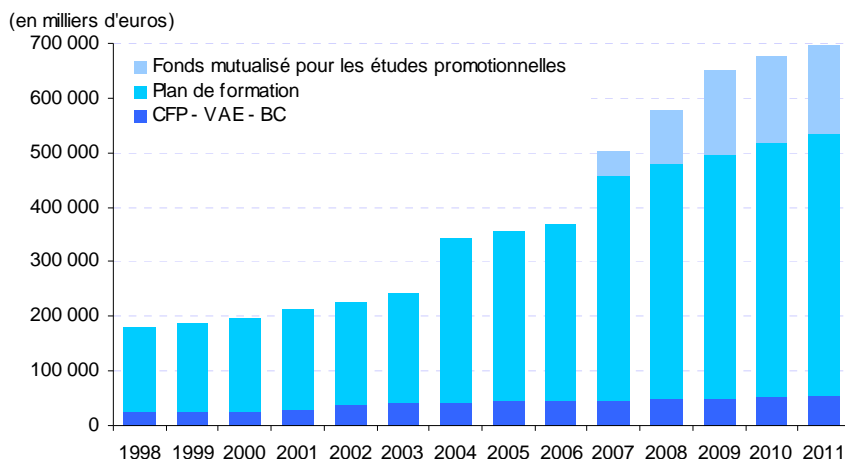
Les études promotionnelles (EP) désignent des actions permettant aux agents d'évoluer dans la FPH grâce à la formation continue. Elles donnent accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social.

Le FMPEP est une contribution de 0,6 % de la masse salariale : il a représenté une collecte de 161 millions d'euros en 2011. En 2011, 18 651 études promotionnelles ont été financées (tous financements confondus).

Droit individuel à la formation (DIF)

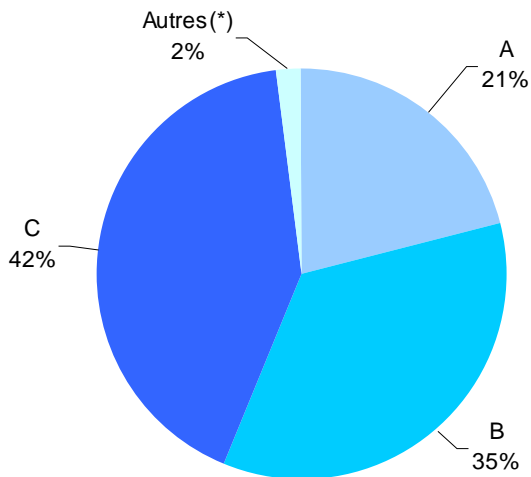
Dans les établissements adhérents à l'ANFH, 27 536 départs en DIF ont été comptabilisés soit une progression de 30,4 % sur un an (21 119 départs en 2010).

Figure 7.3-1 : Evolution des montants collectés par l'ANFH par type de financement entre 1998 et 2011



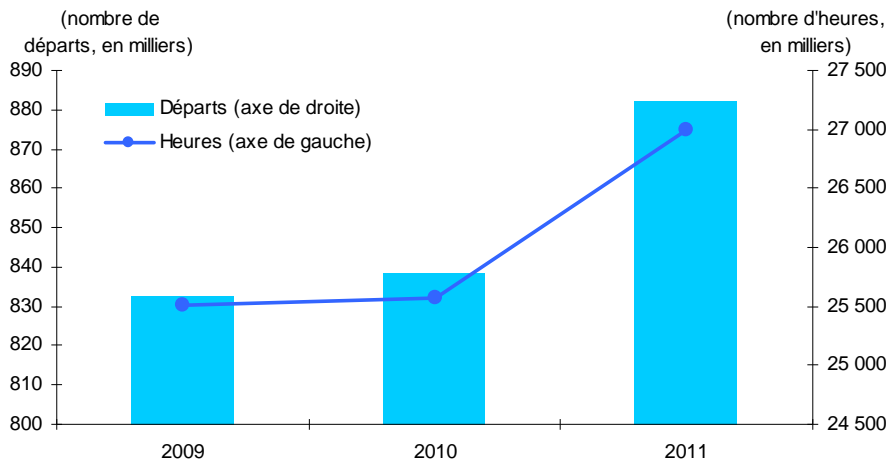
Source: ANFH, Rapports d'activité.

Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des Plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique en 2011 (en %)



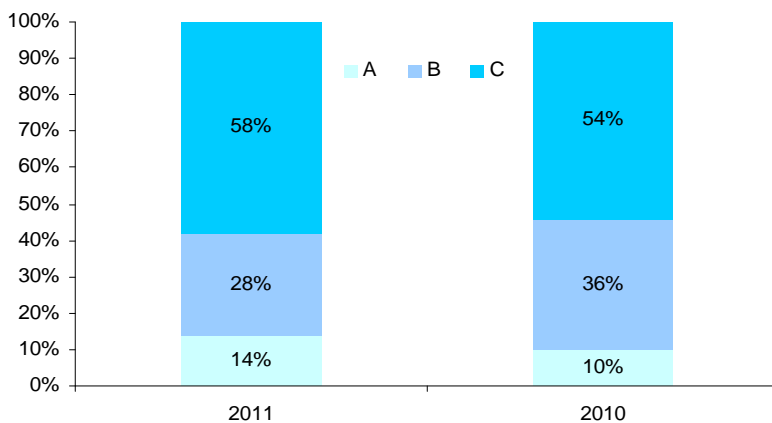
Source: ANFH, Rapports d'activité.
 (*) Essentiellement des contrats aidés.

Figure 7.3-3 : Evolution du nombre de départs en formation et du nombre d'heures en formation entre 2009 et 2011 dans le cadre des Plans de formation des établissements



Source: ANFH, Rapports d'activité.

Figure 7.3-4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences accordés par catégorie hiérarchique en 2011 dans la FPH (en %)



Source: ANFH, Rapports d'activité.

Thème 8 Temps et conditions de travail

Fiche thématique 8.1 : Organisation du temps de travail

Fiche thématique 8.2 : Compte épargne temps

Fiche thématique 8.3 : Congés et autres causes d'absence au travail

Fiche thématique 8.4 : Congés maladie

Fiche thématique 8.5 : Accident du travail

Fiche thématique 8.6 : Maladies professionnelles

Fiche thématique 8.7 : Exposition aux risques professionnels

Définitions et méthodes

A- L'organisation du temps de travail

Le forfait : régime applicable aux « cadres » : le régime de travail des personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée, a fait l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service, ainsi qu'au contenu des missions de ces agents. Ce régime dit « au forfait », dans la mesure où le décompte horaire du temps de travail de ces personnels est inadapté, se traduit par l'attribution de façon forfaitaire d'une compensation sous forme de jours supplémentaires de RTT.

B- Le compte épargne-temps

Fonction publique de l'État

Le fonctionnement du compte épargne-temps (CET), créé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 dans la fonction publique de l'État, a subi plusieurs transformations régies par des décrets successifs. Les nouvelles conditions d'utilisation du CET, qui fonctionne sur la base du volontariat, s'inscrivent dans la logique d'une plus large utilisation des jours de congés épargnés, qui peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également être « monétarisés » selon certaines conditions :

- le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 levait toutes les contraintes limitant le libre usage des jours de CET en jours de congé ;

- le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 ouvre un accès pérenne à un abondement au Régime additionnel de la fonction publique (RAFP) ou à une indemnisation des jours de congés non pris. Il institue des règles annuelles de dépôt et de consommation sous forme financière, de congé ou d'épargne retraite. Il repousse, en outre, le droit d'option sur les jours toujours en stock au 31 décembre 2007 et 2008.

Fonction publique territoriale

Le CET a été créé dans la FPT par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. Le dispositif a été mis en place progressivement en 2005. Le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 s'inscrit dans la logique du décret d'août 2009 dans la FPE, mais introduit la nécessité d'une délibération favorable de la collectivité ou de l'établissement local concerné.

Fonction publique hospitalière

Le CET a été créé dans la FPH par le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002. En mai 2008, les dispositions furent prises pour l'indemnisation des jours accumulés sur le CET des agents par les décrets suivants : décret n° 2008-454 pour l'ensemble des agents ; décret n° 2008-455 pour certains personnels des établissements publics de santé. Les droits et contraintes au regard des CET, en vigueur fin 2007, sont similaires presque terme à terme à ceux des deux autres versants de la fonction publique.

C- Les congés et autres causes d'absence au travail :

L'indicateur rapportant le nombre de personnes absentes selon les causes d'absence et l'ensemble des effectifs des agents des ministères ne permet pas d'évaluer le nombre moyen de jours d'absence au travail par agent sur l'année. Il n'est pas comparable non plus avec celui utilisé par les enquêtes portant sur le secteur privé pour calculer l'absentéisme (calcul du rapport entre le nombre des journées d'absence selon la cause d'absence par le nombre de jours de travail théoriques). Il n'est pas non plus comparable avec l'indicateur de la DGCL : nombre de journées d'absence selon les causes d'absence (en jours calendaires) / effectif physique sur emplois permanents. Quant au taux d'absentéisme calculé par la DGOS, il est construit de la manière suivante : nombre total de jours d'absences selon les causes d'absence / le nombre d'ETP moyens travaillés de l'année x 365.

Le congé parental, auparavant suivi dans la rubrique sur les positions statutaires (FT4) est désormais suivi dans la rubrique sur le temps de travail (FT8).

D – Les congés maladie :

- **Le congé de maladie « ordinaire »** : durée maximale d'un an sur une année de référence glissante.

- **Le congé de longue maladie** : durée maximale de trois ans. Ce congé est octroyé notamment pour l'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante : hémopathies graves, insuffisances respiratoires, hypertension, lèpre mutilante, maladies cardiaques et vasculaires, maladies du système nerveux, rhumatismes chroniques, appareil digestif, collagénoses, endocrinopathies, etc.

- Par ailleurs, après avoir épuisé un an de congé longue maladie à plein traitement, le fonctionnaire atteint d'une des cinq maladies suivantes (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave ou acquis) est placé en **congé de longue durée**.

L'analyse de l'absentéisme au travail pour raison médicale à partir des sources d'information de type administratif se heurte à de multiples difficultés : les définitions retenues, les champs d'investigation, les producteurs de données, les calendriers de collecte d'informations et ceux de publication sont hétérogènes et non coordonnés. Les comparaisons entre versants de la fonction publique et avec le secteur privé sont dès lors délicates à réaliser. Néanmoins, les données publiées dans les bilans sociaux des collectivités territoriales et la synthèse annuelle des données sociales hospitalières peuvent être utilisées pour reconstruire un indicateur agrégé portant sur les mêmes définitions. Ce travail est présenté dans le tableau 8.4-1.

Dans la fonction publique de l'Etat, deux indicateurs sont présentés : la proportion des agents absents pour maladie (nombre de personnes ayant eu au moins un congé selon les motifs médicaux) parmi l'effectif physique au 31 décembre ; le nombre moyen de jours d'absence par agent (nombre de jours d'absence selon les motifs médicaux) parmi l'effectif physique au 31 décembre. Ces indicateurs prennent en compte les congés de maladie ordinaire, les congés pour accident de service, travail, maladie professionnelle, les congés de longue maladie et les congés de maladie de longue durée.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre moyen de journées d'absence par agent et par an : nombre de journées d'absence pour motifs médicaux (en jours calendaire) / effectif physique sur emplois permanents. Cet indicateur prend en compte la maladie ordinaire, la longue maladie, les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

Dans la fonction publique hospitalière, le taux d'absentéisme pour motif médical calculé par la DGOS est construit de la manière suivante : nombre total de jours d'absences, hors formation / le nombre d'ETP moyens travaillés de l'année x 365. Il prend en compte la maladie ordinaire, la longue maladie et maladie de longue durée, les accidents du travail, du trajet, les maladies professionnelles mais aussi, ce qui n'est pas le cas dans la fonction publique de l'Etat ni dans la fonction publique territoriale, les congés liés à la maternité, la paternité et l'adoption.

E – Les accidents du travail

Accidents du travail : accidents de service des fonctionnaires et accidents du travail des agents non-titulaires. Ils surviennent lorsque l'agent est sous l'autorité de l'employeur, pendant le temps et sur le lieu de travail. Les accidents de mission qui surviennent lors d'un déplacement dans le cadre des obligations professionnelles sont inclus dans les accidents du travail.

Accidents de trajet : ils surviennent lors du parcours entre le lieu du travail et le domicile ou le lieu de restauration, à l'heure normale.

Dans la fonction publique de l'Etat, le dernier recensement des accidents du travail a été établi auprès des ministères. La refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés, portant sur les années 2007 à 2012, sont attendus à l'automne 2013.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre d'accidents (avec ou sans arrêt pour 100 agents).

Dans la fonction publique hospitalière, l'indicateur retenu est le nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt.

F – Les maladies professionnelles

Les **maladies professionnelles** sont les maladies contractées par les agents au cours de leur activité professionnelle, et qui ont été reconnues comme telles par les commissions de réforme. Les maladies sont recensées l'année de leur reconnaissance et non pas l'année où elles se sont déclarées.

Le **nombre de jours d'arrêt** occasionnés par les maladies professionnelles durant l'année 2006 est recensé pour tous les cas reconnus, quelle que soit l'année de leur reconnaissance.

Le dernier recensement des maladies professionnelles auprès des ministères a été établi en 2006. La refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés, portant sur les années 2007 à 2012, sont attendus à l'automne 2013. Il n'y a pas de données équivalentes disponibles pour la fonction publique territoriale, ni pour la fonction publique hospitalière.

G – Les expositions aux risques professionnels

La description des expositions aux risques professionnels a fait l'objet de nombreux travaux dans le secteur privé, et plus récemment dans les trois versants de la fonction publique, à la faveur notamment de l'accord sur la Santé et la sécurité au travail de novembre 2009.

Figure 8.1-1 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012

(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble 3FP
Hommes	7,5	4,2	9,5	6,6
Femmes	5,1	4,7	6,7	5,4
Ensemble	6,3	4,5	7,4	5,9

Source : enquête *Emploi 2012*, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine.

Note de lecture : 7,5% des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2012.

Figure 8.1-2 : Part d'agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003

(en %)

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Hommes	Femmes	
Affaires étrangères	92,4	0,9	0,3	26,4	8,7	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	11,3	6,1	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	28,1	14,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3
Économie et Finances	57,3	5,4	1,0	25,1	5,8	13,3
Éducation nationale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Emploi et Solidarité	17,0	0,6	0,6	12,3	3,3	5,7
Équipement	6,0	0,1	0,0	0,9	0,5	0,8
Intérieur	38,8	5,5	0,2	2,9	2,3	2,7
<i>dont Police nationale</i>	92,3	9,2	0,3	2,0	1,8	2,0
Jeunesse et Sports	100,0	9,0	3,0	100,0	42,5	75,9
Justice	80,9	6,4	0,6	15,4	16,4	16,1
<i>dont magistrats</i>	93,5	-	-	93,4	93,6	93,5
Outre-mer	42,1	0,0	0,0	27,4	4,7	14,0
Services du Premier ministre	47,7	3,5	0,2	28,6	13,8	20,9
Total des ministères	41,7	3,2	0,3	8,7	4,2	6,4
Total hors Éducation nationale	47,5	3,8	0,4	10,0	6,0	8,2

Source : enquête *exceptionnelle Temps de travail 2003*, DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 1% des agents de catégorie C du ministère de l'Économie et des Finances sont au forfait en 2003.

Figure 8.1-3 : Travail le dimanche et horaires atypiques dans les familles de métiers (1) des trois versants de la fonction publique en 2010

(en %)

Familles de métiers	Travail le dimanche et jours fériés, même occasionnellement	Travail de nuit (entre minuit et 5 heures), même occasionnellement	Ne pas disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine	Plus de 40 heures travaillées la semaine précédente
Action sociale	27,8	5,7	18,4	15,8
Administration	26,3	9,2	5,4	18,4
Bâtiment / Travaux publics	39,7	31,6	2,2	6,2
Entretien / Maintenance	44,7	13,1	13,2	8,7
Espaces verts, paysages	44,9	15,4	1,3	1,4
Finances publiques	15,0	8,2	4,7	15,5
Formation / Éducation / Recherche	31,5	8,5	7,2	19,4
Sécurité / Défense	86,7	49,7	14,8	29,7
Services à la personne / Restauration	37,9	11,7	18,0	17,4
Soins	71,6	35,3	25,4	19,7
Sports et loisirs / Animation / Culture	43,1	27,3	13,1	12,5
Technique / Informatique / Transports	36,9	21,1	5,9	23,3
Ensemble	42,1	17,8	12,0	16,6

Source : *Dares-DGT-DGAFF, enquête Sumer 2010*. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Lecture : 15% des agents de la filière "Finances publiques" de la fonction publique travaillent de nuit, même occasionnellement.

(1) Voir dossier "L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique : une première analyse par métier à partir de l'enquête SUMER 2009-2010"

Figure 8.1-4 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2010 (en %)

	FPE			FPT			FPH			Ensemble 3FP			Secteur privé		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Subir au moins trois contraintes de rythme de travail (1)	40,8	33,1	38,3	29,8	21,3	24,7	40,4	41,0	40,9	35,6	30,1	32,5	43,0	36,4	40,2
Avoir un rythme de travail imposé par :															
le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	0,9	0,3	0,7	1,0	0,7	0,8	3,6	2,1	2,5	1,4	1,1	1,2	5,5	3,6	4,7
la cadence automatique d'une machine	1,1	0,2	0,8	0,9	1,0	0,9	3,1	2,8	2,9	1,3	1,5	1,4	6,1	3,9	5,1
d'autres contraintes techniques	18,2	10,9	15,8	12,4	5,5	8,3	16,5	12,2	13,2	15,3	8,7	11,5	19,7	9,5	15,4
une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	69,0	52,1	63,4	57,8	49,3	52,8	59,0	58,9	58,9	62,2	53,2	57,0	54,5	59,7	56,7
des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus	12,6	11,8	12,3	10,5	12,0	11,4	24,1	25,8	25,4	13,5	17,0	15,5	22,8	19,1	21,2
un contrôle ou un suivi informatisé	38,5	34,2	37,1	21,1	13,5	16,6	24,7	19,7	20,9	28,3	18,6	22,7	31,2	30,3	30,8
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue	64,2	66,8	65,1	56,3	59,7	58,3	58,4	66,9	64,8	59,6	63,3	61,7	53,6	58,0	55,5
Être obligé de se dépêcher pour faire son travail (toujours, souvent)	27,3	32,5	29,0	21,4	34,0	28,9	41,6	47,8	46,3	26,8	38,9	33,8	36,3	39,8	37,8
Changer de poste en cas d'urgence ou d'absence d'un collègue	22,7	18,7	21,4	25,9	22,9	24,1	25,3	23,5	23,9	24,6	22,5	23,4	22,6	20,8	21,8
Impossibilité de faire varier les délais fixés	26,5	39,7	30,9	25,4	37,4	32,6	21,5	29,3	27,4	25,2	34,8	30,7	35,2	38,0	36,4
Impossibilité de changer l'ordre des tâches à accomplir	6,3	6,5	6,4	8,6	9,6	9,2	7,8	10,7	10,0	7,6	9,6	8,7	14,2	12,8	13,6
Ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite	9,5	3,9	7,7	13,3	19,7	17,1	15,4	24,7	22,5	12,2	19,4	16,3	13,3	18,6	15,5

Source : Dares-DGT-DGAFF, enquête Sumer 2010. Traitement Dares, DGT et DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

(1) Parmi lesquelles : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus, des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, un contrôle ou un suivi informatisé.

Figure 8.2-1 : Nombre de CET, de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés pour les trois fonctions publiques

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière
	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2009	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2007	Tous agents 31/12/2011	Tous agents 31/12/2009	Ensemble des personnels de la FPH 31/12/2007
Part d'agents ayant un CET (en %) au 31/12	31,4	25,1	12,5	7,0	14,1*
Nombre moyen de jours par CET au 31/12	17,1	18,0	17,0	18,0	27,7
Nombre CET ouverts au 31/12	230 759	202 403	200 350	119 000	132 750
Nombre de jours en stock au 31/12	3 950 769	3 581 410	3 356 000	2 154 000	3 676 450
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	921 780	353 741	102 500	(2) -	925 671
Nombre de jours versés au RAFF (1)	166 738		6 220		

Sources : enquêtes annuelles CET (FPE), DGAFF, département des études et des statistiques ; bilans sociaux FPT, DGCL ; enquêtes ponctuelles FPH, DGOS.

* Estimation.

(1) RAFF : retraite additionnelle de la fonction publique.

(2) Aucun jour de rachat n'a eu lieu dans la FPT en 2009, le décret FPE ayant été transposé par le décret n°2010-531 du 20 mai 2010

Figure 8.2-2 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009 après l'application des nouvelles mesures de gestion des CET

	A niveau administrateur	A niveau attaché	Ensemble des A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de CET au 31-12-2009	27 527	62 374	89 901	86 297	54 561	230 759
Part des agents éligibles au dispositif ayant un CET (en %)	51,0	49,9	50,3	30,7	19,9	31,4
Part des nouveaux CET, ouverts pendant les années 2008 et 2009 sur l'ensemble des CET (en %)	25,0	26,4	26,0	33,6	44,1	33,1
Part des CET utilisés pour le rachat de jours sur l'ensemble des CET au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009 (en %)	41,2	32,7	35,3	19,6	18,6	25,5
Nombre de jours rachetés au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009	222 147	358 543	580 690	240 446	100 644	921 780
Moyenne de jours rachetés par compte utilisé pour le rachat	19,6	17,6	18,3	14,2	9,9	15,7
Part des comptes épargne utilisés pour le versement de jours au RAFF (en %)	14,5	2,5	6,2	1,7	1,8	3,4
Nombre de jours placés au RAFF au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009	39 412	46 997	86 409	50 638	29 691	166 738
Moyenne de jours versés au RAFF par compte utilisé pour le versement	9,9	29,8	15,5	35,4	30,9	20,9
Part des comptes épargne utilisés pour la consommation sous forme de congé pendant les années 2008 et 2009 (en %)	9,7	10,7	10,4	11,8	11,6	11,2
Nombre moyen de jours consommés sous forme de congé par CET concerné	13,4	12,3	12,6	11,5	7,9	11,0
Nombre de jours restant sur les CET au 31/12/2009	725 270	1 043 397	1 768 667	1 544 555	637 547	3 950 769
Nombre moyen de jours en stock sur les CET	26,3	16,7	19,7	17,9	11,7	17,1

Source : enquête bisannuelle CET 2008-2009, DGAFP, DGAFP, département des études et des statistiques.

Note de lecture : au 31 décembre 2009, 230 759 CET étaient ouverts depuis la mise en place du dispositif, ce qui représente 31,4 % de l'ensemble des agents de la fonction publique éligibles au CET et une moyenne de 17,1 jours de dépôt. Parmi les agents possédant un CET, 25,5 % ont racheté 15,7 jours en moyenne et 3,4 % ont versé au RAFF 20,9 jours en moyenne.

Figure 8.3-1 : Les congés par type d'employeur en 2010

	Nombre de jours	Nombre de semaines
Les trois versants de la fonction publique	45	7,6
État ⁽¹⁾	48	8,0
Collectivités locales	45	7,4
Hôpitaux publics	44	7,3
Employeur particulier	26	4,3
Entreprise, association	36	5,9
De 1 à 9 salariés	29	4,9
De 10 à 49 salariés	32	5,3
De 50 à 199 salariés	37	6,1
De 200 à 999 salariés	38	6,4
Plus de 1000 salariés	40	6,6

Source : enquête *Emploi en continu sur l'année 2010*, Insee. Traitement Insee.

Champ : salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal (hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires).

Lecture : en 2010, les salariés d'une entreprise ou d'une association ont pris en moyenne 36 jours ouvrables de congé, correspondant à 5,9 semaines de congé.

(1) hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires.

Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010
(en %)

	Tous ministères hors Éducation nationale		Éducation nationale		Total général	
	2004	2010	2004	2010	2004	2010
Congé ordinaire de maladie	3,0	2,8	2,8	2,3	2,9	2,5
Congé de longue maladie ou pour grave maladie	1,1	0,9	0,8	0,8	0,9	0,8
Accident de service ou de travail, maladie professionnelle	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2
Ensemble "maladies"	4,3	4,0	3,8	3,1	4,0	3,5
Congé de maternité, paternité et d'adoption	0,4	0,5	1,2	1,4	0,9	1,1
Autorisation spéciale d'absence	0,7	0,8	0,5	0,4	0,6	0,5
<i>Dont garde enfant malade</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>
Formations	1,8	2,0	1,6	0,7	1,7	1,2
Congés annuels, RTT, CET, récupération	10,4	8,9	0,2 ⁽³⁾	2,3 ⁽²⁾	5,5	3,4 ⁽²⁾
Part de personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010⁽¹⁾ (en %)	17,9	17,1	7,4	6,2⁽²⁾	11,7	10,1⁽²⁾

Source : enquêtes DGAFP auprès des directions de personnel des ministères, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 2,5 % des agents de l'État étaient en congé de maladie ordinaire, lors de la journée du 25 mars 2010 ; ils étaient 2,9 % à être absents pour ce motif en mars 2004.

(1) Le nombre de personnes absentes lors du jour test est rapporté à l'effectif du ministère.

(2) Le jour test choisi se situe en période scolaire, ce qui exclut de facto les congés (annuels, RTT, etc.) des enseignants. Cela explique le faible taux d'absence des agents du ministère de l'Éducation nationale pour ce motif puisqu'il ne peut concerner que les personnels administratifs. Compte tenu du poids des enseignants dans la fonction publique de l'État, le même type de résultat est observé (faible taux global d'absence) dans l'ensemble des ministères.

(3) Le faible taux d'absence pour congés annuels, RTT et CET à l'Éducation en 2004 résulte du fait que l'instauration des CET a débuté seulement en 2004 dans ce ministère : les agents ne pouvaient donc pas encore disposer de jours de congé pour ce motif en mars 2004.

Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre 2011⁽¹⁾

	Agents en congé parental
Affaires étrangères et européennes	29
Alimentation, Agriculture et Pêche	112
Ministères économique et financier	340
Culture et Communication	41
Défense	179
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	106
Ministères de l'enseignement	5 509
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	570
Justice et Libertés	225
Santé et jeunesse et sports	37
Services du Premier ministre	6
Ensemble	7 154
Part des agents en congé parental	0,5%

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2011, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : Au 31 décembre, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,5 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre
(en %)

	1998	2000	2002	2004	2007	2009 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾
Sexe							
Hommes	5,9	3,2	3,5	4,1	5,1	4,7	4,2
Femmes	94,1	96,8	96,5	95,9	94,9	95,3	95,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Age							
Moins de 30 ans			10,7	12,5	12,8	12,0	11,9
30 à 39 ans			75,4	75,7	74,2	74,4	75,0
40 à 49 ans			13,7	11,7	12,9	13,3	12,8
50 ans et plus			0,2	0,2	0,2	0,2	0,3
Ensemble			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Catégorie hiérarchique							
A+	-	-	-	-	4,1 ⁽²⁾	0,4 ⁽²⁾	0,8 ⁽²⁾
A	33,9	32,8	50,6	60,0	59,8	70,2	72,0
B	38,7	33,0	18,1	12,6	12,7	11,7	11,6
C	27,4	34,2	31,3	27,4	23,4	17,8	15,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2011, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : 95,8% des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2011 sont des femmes et 75% sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

(2) La définition de la catégorie A+ fait l'objet de travaux d'harmonisation au sein de la DGAFP. Les résultats ne sont donc pas comparables sur la période 2006-2010.

Dans l'édition 2009 de l'enquête TEMS, la catégorie A+ désignait "l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B", c'est à dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963.

Dans la définition utilisée pour 2010, à ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Les inspecteurs du travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB. En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre
(en %)

	2007	2009 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾
Moins d'un an	63,6	54,0	67,1
De 1 à 5 ans	35,3	24,8	31,8
De 5 à 10 ans	1,1	0,6	0,8
Plus de 10 ans	0,0	20,6	0,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2011, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Lecture : 67% des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2011 sont en congé parental depuis moins d'un an.

FT 8.3-6 Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2011

	Total	% femmes
Congé parental (article 75)		
Fonctionnaires et non titulaires	9 151	96,8

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des "bilans sociaux" et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

Figure 8.4-1 : Nombre moyen de jours d'absence par motif dans les trois versants de la fonction publique

Motifs d'absence	Fonction publique de l'Etat (2003) (1)	Fonction publique territoriale (2011)	Fonction publique hospitalière (2008)
Maladie ordinaire et Longue maladie/longue durée	12	18,7	14
Maladie ordinaire et Longue maladie/longue durée et Accident du travail et du trajet	nd	21,0	15,6 (2)
Maladie ordinaire et Longue maladie/longue durée et Accident du travail et du trajet et Maladie professionnelle	13	21,7	16,3 (3)

Sources : Enquête sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en 2003, DGAFP, département des études et des statistiques ; bilans sociaux 2011, DGCL ; enquête "Bilan social 2008", DGOS.

Champ : FPE : agents titulaires et non-titulaires civils des administrations centrales et des services déconcentrés de 4 régions ; FPT : agents titulaires et non-titulaires sur emplois permanents ; FPH : agents titulaires et non-titulaires employés dans les établissements de santé employant au moins 300 agents.

(1) L'échantillon porte sur 1 702 806 titulaires et non titulaires civils des administrations centrales et des services déconcentrés de 4 régions. Une nouvelle enquête est en cours dans la FPE en 2013.

(2) Précision à plus ou moins 2,1 jours.

(3) Précision à plus ou moins 2,2 jours.

Nd : non disponible.

Figure 8.4-2 : Part des agents ayant pris un congé maladie dans les ministères en 2003

(en %)

	Agents ayant pris au moins un congé ordinaire de maladie		Agents ayant pris au moins un congé maladie de type long		
	de 3 jours et moins	de 4 jours et plus	Accident de service (3)	Longue maladie	Maladie de longue durée
Affaires étrangères (1)	20,2	27,7	1,2	1,4	1,2
Agriculture	13,6	28,0	0,8	1,1	0,8
Culture	7,9	25,5	2,3	1,1	0,6
Défense	23,3	37,9	3,3	1,3	1,1
Économie et finances	23,3	30,0	0,7	1,0	0,8
Éducation enseignants	24,1	24,9	0,6	1,1	0,7
Éducation non enseignants (2)	16,8	27,1	1,8	1,4	0,8
Équipement	12,1	26,8	3,3	1,3	0,6
Intérieur	18,0	33,1	6,2	1,0	0,9
<i>dont Police nationale</i>	<i>17,7</i>	<i>35,5</i>	<i>7,7</i>	<i>0,9</i>	<i>0,9</i>
Jeunesse et sports	11,2	16,4	1,1	0,5	0,3
Justice	18,7	36,2	4,1	1,1	0,6
Outre-mer (1)	31,1	38,8	2,8	2,8	1,7
Services du Premier ministre	15,8	26,4	1,7	0,9	0,2
Travail et santé	31,8	30,0	0,7	1,7	1,0
Total hors enseignants	18,3	29,8	2,6	1,2	0,8
Total	20,9	27,6	1,7	1,2	0,8

Source : enquête sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en 2003, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères.

(1) Administration centrale.

(2) Personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé, des conseillers d'orientation, maîtres d'internat et surveillants, personnels de direction.

(3) Les accidents comptabilisés ici sont ceux ayant donné lieu à un arrêt de travail.

Lecture : 2,3 % des agents du ministère de la Culture ont fait l'objet d'un congé maladie pour accident de service en 2003.

Note de lecture : ces proportions d'agents ne s'additionnent pas, un agent peut en effet avoir eu recours à deux types de congé différents la même année.

Figure 8.4-3 : Nombre moyen de jours de congé maladie dans les ministères en 2003

	Nombre moyen de jours de congé ordinaire de maladie (moins de 3 jours et plus de 4 jours) par agent	Nombre moyen de jours de congé maladie (tous types confondus) par agent
Affaires étrangères (1)	7	13
Agriculture	6	12
Culture	7	15
Défense	10	16
Économie et Finances	8	12
Éducation enseignants	6	11
Éducation non enseignants (2)	7	13
Équipement	8	15
Intérieur	9	17
<i>dont Police nationale</i>	11	19
Jeunesse et Sports	3	6
Justice	10	15
Outre-mer (1)	11	23
Services du Premier ministre	6	9
Travail et Santé	8	14
Total hors enseignants	8	14
Total	7	13

Source : enquête sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en 2003, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères.

(1) Administration centrale.

(2) Personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé, des conseillers d'orientation, maîtres d'internat et surveillants, personnels de direction.

(3) Les accidents comptabilisés ici sont ceux ayant donné lieu à un arrêt de travail.

Note de lecture : le nombre moyen de jours est le nombre total de jours pris pour maladie rapporté à l'ensemble des effectifs couverts par l'enquête.

Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'absence (1) par agent et par motif dans la fonction publique territoriale

	au 31 décembre 2009	au 31 décembre 2011
Maladie ordinaire	11,4	11,9
Longue maladie	6,6	6,8
Accident du travail et du trajet	2,1	2,3
Maladie professionnelle	0,5	0,7
Total absence pour "raison de santé"	20,6	21,7

Source : DGCL, bilans sociaux 2009 et 2011.

Champ : Agents titulaires et non-titulaires sur emplois permanents au 31 décembre 2009 et 2011.

(1) Les journées d'absence pour maladie, longue maladie, accident du travail, maladie professionnelle sont décomptées en jours calendaires.

Figure 8.4-5 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2008

	Nombre moyen de jours d'absence
Maladie ordinaire	9,4
Longue maladie, maladie de longue durée	4,6
Accident du travail	1,4
Accident du trajet	0,2
Maladie professionnelle	0,7
Total absence pour "raison de santé"	16,3

Source : DGOS, enquête "Bilan social 2008".

Champ : Agents travaillant dans les établissements publics de santé d'au moins 300 agents.

Figure 8.5-1 : Part des agents ayant eu un accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2010

(en %)

	Part des agents ayant eu au moins un accident du travail dans l'année (1)
Fonction publique de l'Etat	8,5
Fonction publique territoriale	10,6
Fonction publique hospitalière	9,9
Ensemble 3FP	9,7
Secteur privé	7,8

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Salariés France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

(1) Accident du travail survenu dans les 12 mois précédant la collecte.

Figure 8.5-2 : Nombre moyen de jours perdus pour accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2010

(en %)

	Nombre moyen de jours perdus pour accident du travail dans l'année (1)
Fonction publique de l'Etat	10,2
Fonction publique territoriale	5,7
Fonction publique hospitalière	3,5
Ensemble 3FP	6,2
Secteur privé	6,7

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Salariés France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

(1) Accident du travail survenu dans les 12 mois précédant la collecte.

Figure 8.5-3 : Accidents du travail et accidents de trajet dans les ministères selon la gravité, par ministère en 2006

	Taux de couverture de l'enquête (1)	Nombre d'accidents				Part des accidents de trajet parmi les accidents (en %)			
		Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Avec décès	Total	Total	Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Avec décès
Affaires étrangères	57,3%	29	45	0	74	44,6	41,4	46,7	N/a
Agriculture	100,0%	438	450	3	891	16,6	13,2	19,8	33,3
Culture	92,9%	159	316	0	475	38,1	39,0	37,7	N/a
Défense	91,2%	1 182	1 382	2	2 566	16,1	13,8	18,0	50,0
Ministères économique et financier	nd	855	1 379	4	2 238	39,0	32,0	43,2	50,0
Ministères de l'enseignement :									
Administration centrale	100,0%	29	47	0	76	53,9	37,9	63,8	N/a
Enseignement scolaire	93,2%	7 580	14 403	10	21 993	16,0	13,2	17,5	80,0
Enseignement supérieur et Recherche	55,8%	595	1 011	6	1 612	21,2	13,8	25,2	83,3
Équipement, Écologie et Aménagement									
Hors Aviation civile	101,7%	1 799	2 548	6	4 353	8,8	8,2	9,2	16,7
Aviation civile	91,9%	44	76	0	120	29,2	27,3	30,3	N/a
Intérieur									
Hors Police nationale	84,7%	421	550	2	973	36,1	36,6	35,8	0,0
Police nationale	88,8%	5 283	6 775	8	12 066	6,4	3,6	8,6	37,5
Jeunesse et Sports	96,5%	65	122	0	187	15,0	10,8	17,2	N/a
Justice	97,2%	1 425	1 960	2	3 387	15,8	12,3	18,2	100,0
Ministères sociaux	90,0%	259	329	2	590	36,6	34,7	37,7	100,0
Services du Premier ministre	46,9%	29	31	0	60	50,0	48,3	51,6	N/a
Total	78,8%	20 192	31 424	45	51 661	15,3	12,1	17,3	55,6

Source : Enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, département des études et des statistiques. Résultats définitifs.

Champ : Ensemble des ministères répondants, agents civils.

(1) Le taux de couverture à l'enquête est le rapport entre l'effectif couvert par l'enquête ministérielle et l'effectif mesuré dans le fichier général de l'État, en %.

nd : non disponible; N/a : non applicable.

Lecture : en 2006, 51 661 accidents du travail et de trajet ont été recensés dans les ministères. Les accidents de trajet représentent 15,3 % de ce total, 55,6 % des 45 accidents ayant entraîné le décès.

Figure 8.5-4 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2011

	Nombre d'accidents de service pour 100 agents	Nombre d'accidents du trajet pour 100 agents
Administrative	2,0	1,0
Animation	6,2	0,9
Autres cas hors filière	14,2	1,0
Culturelle	1,5	0,6
Incendie et secours	18,4	0,4
Médico-sociale	5,7	1,2
Police municipale	12,0	1,0
Sociale	5,5	1,0
Sportive	5,3	0,7
Technique	9,3	0,7
Total	6,8	0,8

Source : DGCL, *synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2011*.

Champ : Agents titulaires et non titulaires sur emplois permanents employés dans les collectivités territoriales disposant d'un Comité Technique Paritaire propre (celles de plus de 50 agents) ou relevant du CTP d'un Centre de Gestion au 31 décembre 2011.

Figure 8.5-5 : Nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt dans les établissements publics de santé au 31 décembre 2008

	Nombre d'accidents
Personnel de Direction et Administratifs	2 745
Personnel soignants et éducatifs	64 062
Personnel Médico-Techniques	2 641
Personnel Technique	11 195
Personnel hospitalo-universitaires	194
Praticiens hospitaliers	1 464
Personnels temporaires de plein exercice	549
Assistants associés et attachés associés Internes, FFI*	199
Internes, FFI (1)	1 733
Etudiants	743
Total	85 527

Source : DGOS, *enquête bilan social 2008*.

Champ : Agents travaillant dans les établissements publics de santé d'au moins 300 agents.

(1) Faisant fonction d'internes.

Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues selon les ministères en 2006

	Taux de couverture de l'enquête (*)	Nombre de maladies professionnelles reconnues	Nombre de cas reconnus pour 100 000 agents
Affaires étrangères	57%	5	27,1
Agriculture	100%	26	76,2
Culture	93%	9	63,5
Défense	91%	165	190,9
Ministères économique et financier	nd	14	7,5
Ministères de l'enseignement			
Administration centrale	100%	1	31,1
Enseignement scolaire	93%	307	31,8
Enseignement supérieur et Recherche	56%	34	23,0
Équipement, Écologie et Aménagement			
Hors Aviation civile	100%	104	105,2
Aviation civile	92%	0	0,0
Intérieur			
Hors Police nationale	85%	14	35,4
Police nationale	nr	nr	N/a
Jeunesse et Sports	96%	1	11,9
Justice	97%	9	12,1
Ministères sociaux	90%	8	28,6
Services du Premier ministre	47%	1	11,6
Total	79%	698	37,3

Source : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, département des études et des statistiques. Résultats définitifs.

Champ : ensemble des ministères répondants, agents civils. Pour la Police nationale, aucun résultat n'est disponible.

(*) Le taux de couverture de l'enquête est le rapport entre l'effectif couvert par l'enquête ministérielle et l'effectif mesuré dans le fichier général de l'État, en %.

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

nr : non réponse ; N/a : non applicable ; nd : non disponible.

Figure 8.6-2 : Nombre de cas reconnus de maladies professionnelles et nombre de jours d'arrêt par type de maladie dans la fonction publique de l'Etat (1)

Maladies professionnelles	FPE (2006)	
	Cas reconnus	Nombre total de jours d'arrêt
06 Affections provoquées par des rayons ionisants	1	365
30 Affections consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	67	1 091
30bis Cancers broncho-pulmonaires dus à l'inhalation de poussières d'amiante	1	221
42 Atteintes auditives provoquées par des bruits lésionnels	28	120
57 Affections périarticulaires provoquées par certains gestes ou postures	531	65 002
65 Lésions exzématiformes de mécanisme allergique	3	427
66 Affections respiratoires de mécanisme allergique	3	394
69 Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets	7	809
97 Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	8	2 056
98 Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	39	5 609
Autres maladies	54	4 901
Total	742	80 995

Sources : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, département des études et des statistiques. DGOS, résultats définitifs, Enquête " Bilan social 2008".

Champ FPE : ensemble des ministères répondants, agents civils. Pour la Police nationale, aucun résultat n'est disponible.

(1) Il n'y a pas de données équivalentes disponibles pour la fonction publique territoriale, ni pour la fonction publique hospitalière.

Figure 8.7-1 : Part des agents exposés à des contraintes physiques en 2010
(en %)

	FPE			FPT			FPH			Ensemble 3FP			Secteur privé		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
Bruits supérieurs à 85 dB(A)	13,4	1,6	9,5	25,5	6,6	14,3	7,2	2,7	3,8	18,0	4,5	10,2	30,6	4,2	19,3
Bruits supérieurs à 85 dB(A) 20h ou plus par semaine	1,2	0,2	0,9	4,2	0,2	1,8	0,4	0,9	0,8	2,5	0,5	1,3	8,8	1,2	5,6
Au moins une contrainte physique intense (1)	12,2	9,6	11,3	34,2	33,9	34,0	34,9	46,3	43,6	26,0	35,1	31,2	42,5	34,6	39,1
Manutentions manuelles de charges 10h ou plus par semaine	1,0	0,8	1,0	7,4	6,2	6,7	10,7	18,3	16,4	5,5	9,9	8,0	13,4	6,8	10,6
Position debout ou piétinement 20h ou plus par semaine	3,4	1,7	2,9	20,1	16,6	18,0	23,7	35,1	32,3	14,3	21,3	18,3	25,8	19,5	23,1
Autres contraintes posturales (position à genoux, maintien de bras en l'air, posture accroupie, en torsion, etc.) 2 heures ou plus par semaine	5,3	4,1	4,9	18,0	21,3	19,9	15,6	21,6	20,2	12,8	19,0	16,4	24,2	16,1	20,8
Répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à cadence élevée 20h ou plus par semaine	3,8	3,1	3,6	5,0	5,2	5,1	4,0	5,5	5,1	4,4	5,0	4,7	8,1	10,4	9,1
Travail sur écran 20h ou plus par semaine	25,7	41,3	30,9	14,3	26,0	21,2	12,1	12,7	12,5	18,3	23,2	21,1	18,4	28,5	22,7

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010. Traitement Dares, DGT et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Lecture : 25,5% des hommes agents de la fonction publique territoriale sont exposés à des bruits supérieurs à 85 dB(A).

(1) Indicateur synthétique prenant en compte : position debout ou piétinement 20 h ou plus par semaine, manutention manuelle de charges 20 h ou plus par semaine, gestes répétitifs 10 h ou plus par semaine, vibrations transmises aux membres supérieurs 10 h ou plus par semaine, contraintes posturales 2 h ou plus par semaine (à genoux, bras en l'air, accroupi ou en torsion).

Figure 8.7-2 : Part des agents exposés à des risques chimiques ou biologiques en 2010
(en %)

	FPE			FPT			FPH			Ensemble 3FP			Secteur privé		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
Être exposé à au moins un produit chimique	16,5	8,4	13,8	33,6	33,2	33,4	46,3	57,9	55,2	29,1	38,9	34,7	38,8	24,8	32,8
Être exposé à au moins trois agents chimiques	9,0	2,9	7,0	12,4	9,7	10,8	21,6	26,4	25,2	12,5	14,9	13,9	18,6	7,9	14,0
Être exposé à au moins un solvant	5,4	5,1	5,3	9,5	13,1	11,6	27,8	40,1	37,2	10,8	21,9	17,2	14,5	9,1	12,2
Être exposé à au moins un agent chimique cancérigène	12,2	3,5	9,3	10,4	1,3	5,0	9,9	5,2	6,3	11,0	3,0	6,4	17,0	2,7	10,9
Être exposé à au moins un produit chimique 10h ou plus par semaine	3,7	1,7	3,0	6,4	5,5	5,9	8,8	12,5	11,6	5,7	7,5	6,8	13,5	4,5	9,7
Être exposé à au moins un produit chimique de manière importante par sa durée et/ou par son intensité	2,7	0,9	2,1	2,9	3,1	3,0	2,0	5,8	4,9	2,7	3,8	3,3	8,1	2,8	5,9
Être exposé à des agents biologiques	17,7	13,8	16,4	30,8	38,1	35,1	64,3	79,6	75,9	31,1	49,9	42,0	13,2	24,6	18,0
Travail au contact d'un réservoir humain (1)	14,1	11,4	13,2	10,7	32,0	23,3	59,7	78,9	74,3	19,6	46,3	35,0	4,0	18,2	10,1
Travail au contact d'un réservoir animal (2)	2,9	1,6	2,5	7,6	1,9	4,2	1,4	0,5	0,7	4,9	1,3	2,8	3,2	1,9	2,6

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010. Traitement Dares, DGT et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Lecture : 33,6% des hommes agents de la fonction publique territoriale sont exposés à au moins un produit chimique.

(1) Entraînant des risques d'expositions à des agents biologiques émanant d'autres personnes.

(2) Entraînant des risques d'expositions aux agents biologiques émanant d'animaux.

Figure 8.7-3 : Part des agents exposés à des comportements hostiles ou des agressions en 2010
(en %)

	FPE			FPT			FPH			Ensemble 3FP			Secteur privé		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
Être en contact direct avec le public (de vive voix ou par téléphone)	70,8	80,3	74,0	83,8	88,8	86,8	84,2	92,0	90,2	78,9	88,9	84,6	65,9	83,1	73,2
Vivre en permanence ou régulièrement des situations de tension dans les rapports avec le public	11,2	8,5	10,3	10,4	8,5	9,3	16,5	16,8	16,7	11,6	11,5	11,6	6,4	10,2	8,0
Vivre au travail au moins un comportement hostile actuellement	23,2	25,1	23,8	25,6	22,7	23,9	31,1	24,2	25,8	25,4	23,6	24,4	21,6	22,2	21,9
Avoir été victime d' <u>au moins une</u> agression verbale de la part de vos collègues ou de vos supérieurs dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois	15,5	12,4	14,5	12,7	10,3	11,3	16,7	18,8	18,3	14,5	13,7	14,0	9,5	11,1	10,2
<i>Dont : avoir été victime de plus d'une agression verbale de la part de vos collègues ou de vos supérieurs dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois</i>	5,5	5,2	5,4	4,8	4,4	4,6	10,6	9,2	9,6	6,0	6,3	6,1	4,4	4,9	4,6
Avoir été victime d' <u>au moins une</u> agression verbale de la part du public dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois	23,3	16,5	21,0	28,0	17,4	21,7	28,2	29,7	29,3	26,1	21,6	23,5	10,8	16,6	13,3
<i>Dont : avoir été victime de plus d'une agression verbale de la part du public dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois</i>	14,6	10,2	13,1	17,6	10,2	13,2	22,1	16,7	18,0	17,0	12,5	14,5	6,4	9,2	7,6
Avoir été victime d' <u>au moins une</u> agression physique ou sexuelle de la part du public dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois	6,8	1,5	5,0	2,0	0,7	1,2	7,0	6,1	6,4	4,7	2,7	3,6	1,1	1,4	1,2

Source : Dares-DGT-DGAFF, enquête Sumer 2010. Traitement Dares, DGT et DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Lecture : 83,8% des hommes agents de la fonction publique territoriale sont en contact direct avec le public (de vive voix ou par téléphone).

Thème 9 Relations professionnelles

Fiche thématique 9.1 : Élections aux comités techniques

Fiche thématique 9.2 : Élections aux commissions administratives paritaires

Fiche thématique 9.3 : Commissions de recours

Fiche thématique 9.4 : Grèves

Définitions et méthodes

A - Les élections professionnelles

Les nouvelles dispositions sur la représentativité syndicale dans la fonction publique instaurent une date unique d'élection pour l'ensemble des dispositifs de concertation - comités techniques et commissions administratives paritaires - dans les trois versants de la fonction publique. En attendant l'harmonisation complète du calendrier – prévue fin 2014 –, la première édition a eu lieu le 20 octobre 2011, dans la quasi-totalité de la fonction publique de l'Etat et dans l'ensemble de la fonction publique hospitalière. Ainsi, les résultats de début 2010 ont été pris en compte pour les ministères des Affaires étrangères, de l'Intérieur et pour l'enseignement privé, ceux de fin 2010 pour le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (y compris universités), de même que ceux de 2008 pour la fonction publique territoriale.

Le taux de participation pour **les élections prises en compte pour les instances supérieures (élections aux comités techniques ministériels (CTM) et certains comités techniques)** s'établit à 53 % dans la fonction publique de l'Etat, 59 % dans la fonction publique territoriale et 51 % dans la fonction publique hospitalière, soit 55% pour l'ensemble des trois versants. Sur ce champ global, la CGT arrive en tête avec 25,4 % des suffrages, la CFDT et FO suivent (respectivement 19,1 % et 18,1 %) et devançant l'Unsa (9,3 %) et la FSU (8,2 %). Viennent ensuite Solidaires (6,6 %), la CFTC (4%), la CGC (2,9 %), la FA-FPT (2,5 %) et la FGAF (0,7 %), les 3,2 % de suffrages restants correspondant à diverses organisations syndicales.

Les taux de participation sont légèrement supérieurs (55 %) pour **les élections aux comités techniques de proximité, lesquelles sont prises en compte pour mesurer l'audience des organisations syndicales de la fonction publique au niveau régional**. Sur ce champ (27 régions dont 5 d'Outre-mer) et pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique, la CGT arrive en tête dans quinze régions notamment l'Île-de-France. La CFDT arrive en tête dans six régions et FO dans trois régions.

Concernant les **élections aux commissions administratives paritaires (CAP)**, la loi sur la rénovation du dialogue social a incité la plupart des ministères à proroger jusqu'en octobre 2011 les CAP dont le mandat devait échoir au cours de l'année 2010. Ainsi, seules les trois quarts des CAP ont été renouvelées dans la fonction publique de l'État en 2011 (82,6 % du corps électoral ont ainsi été appelés à voter). En particulier, l'ensemble des corps du ministère de l'Intérieur et certains corps du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, n'ont pas voté en 2011.

Dans la FPE, le taux de participation est de 59,2 %, en baisse par rapport aux élections précédentes (-10,6 points de pourcentage) et le nombre de CAP est passé de 434 à 396. FSU et FO arrivent en première position avec 18 % des suffrages, l'UNSA et la CGT suivent (respectivement 16 % et 15 % des suffrages) et devançant la CFDT (11 %) et Solidaires (10%). Suit la CGC avec 5 % des suffrages parmi les principaux syndicats représentés.

Les résultats consolidés des CAP **dans la fonction publique hospitalière** ne sont plus disponibles car seuls les résultats des élections aux CT d'établissements sont comptabilisés au niveau national pour la représentation des organisations syndicales. Pour les élections aux CAP **dans la fonction publique territoriale**, le taux de participation global est de 60,9 % mais il n'est pas disponible par catégorie hiérarchique.

Le Conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs des trois fonctions publiques

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social modifie le fonctionnement des organismes collectifs de représentation syndicale et instaure le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) dans lequel la représentation des organisations syndicales est fonction du résultat des élections des représentants du personnel aux comités techniques - et non plus des résultats des élections aux commissions administratives paritaires – de même qu'au sein de chaque Conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique. Ceci élargit notamment la base électorale de ces instances aux non titulaires. Les conseils supérieurs de chaque versant de la fonction publique sont composés d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et de représentants des employeurs publics. En ce qui concerne le CSFPE, il n'y a plus de représentants de l'administration et par conséquent pas de représentant de l'Etat employeur au CCFP.

Les comités techniques

Pour la fonction publique de l'État, des comités techniques ministériels (CTM) ont été constitués pour tous les ministères ainsi que pour les établissements publics sous leur tutelle (par opposition aux comités techniques de proximité). Certains établissements publics dont les personnels (titulaires et non titulaires) n'ont pas pris part au vote aux CTM, ont organisé leurs propres élections aux comités techniques. Pour la fonction publique hospitalière, des comités techniques sont établis pour tous les établissements publics sociaux et les établissements publics sociaux et médico-sociaux. Pour la fonction publique territoriale, les comités techniques paritaires sont créés dans les collectivités ou établissements affiliés employant au moins cinquante agents et dans les centres de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Les comités techniques de proximité

Le décret n°2011-184 du 15 février 2011 prévoit la création obligatoire des comités techniques de proximité à chaque niveau pertinent de décision, niveau le plus proche possible des agents. On recense principalement les comités techniques de proximité de chaque administration centrale, de chaque service central de direction à réseau, de chaque service à compétence nationale de direction à réseau ; les comités techniques de proximité créés pour les services déconcentrés relevant d'un ou de plusieurs ministres ou relevant du Premier ministre (DDI) ; les comités techniques de proximité des établissements publics sous tutelle des ministres ainsi que les comités techniques de proximité auprès des autorités administratives indépendantes.

Les commissions administratives paritaires

Dans la fonction publique de l'État, elles sont constituées pour chaque corps de fonctionnaire soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades. Dans la fonction publique territoriale, elles sont instituées pour chacune des catégories A, B et C. Dans la fonction publique hospitalière, elles existent pour chaque catégorie A, B, C au sein des filières professionnelles (administrative, technique, soins). Ces commissions comprennent en nombre égal des représentants des employeurs publics et des représentants du personnel. Les représentants titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle, à la plus forte moyenne. Chaque CAP doit se réunir au moins deux fois par an. Ces commissions sont saisies de questions d'ordre individuel relatives à la carrière des fonctionnaires.

Le mandat des membres des CAP est de trois ans au sein de la fonction publique de l'État, de quatre ans au sein de la fonction publique hospitalière et de six ans au sein de la fonction publique territoriale.

B - Les sanctions disciplinaires et les recours

Sanction disciplinaire : punition prononcée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire (en principe, l'autorité investie du pouvoir de nomination) à l'encontre d'un agent auteur d'un manquement à l'une quelconque de ses obligations statutaires. Les sanctions sont réparties par groupe.

Licenciement pour insuffisance professionnelle : acte par lequel l'administration rompt le lien d'emploi avec l'agent en raison de l'inaptitude au service de l'agent, et non pour des motifs disciplinaires.

Commission de recours du CSFPE

Le décret n°82-480 du 28 mai 1982 modifié relatif au CSFPE a été abrogé par le décret n°2012-225 du 16 février 2012 relatif au CSFPE. Selon l'article 4, la commission (qui est une des commissions spécialisées du conseil supérieur) joue le rôle d'organe supérieur de recours, en vertu des dispositions définies à l'article 10 du décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux agents de l'État. **Les requêtes de contestation recevables** devant la commission de recours sont les suivantes :

- sanctions du quatrième groupe (mise à la retraite d'office et révocation) lorsqu'elles n'ont pas été proposées par le Conseil de discipline à la majorité des 2/3 des membres présents ;
- sanctions du troisième et du deuxième groupe (abaissement d'échelon, déplacement d'office, rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à huit jours même assortie d'un sursis, lorsque le conseil de discipline a proposé une sanction moins sévère ou qu'aucune proposition soumise au Conseil n'a recueilli la majorité des membres présents, y compris celle consistant à ne pas proposer de sanction) ;
- mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- décisions de retenues sur pension et de déchéance du droit à pension prises après avis du Conseil de discipline, en cas de violation par le fonctionnaire ayant définitivement cessé ses fonctions ou mis en disponibilité, de l'interdiction d'exercer une des activités privées qualifiées d'incompatibles avec la fonction publique par un décret en Conseil d'État ;
- décisions de licenciement prises après avis de la commission administrative paritaire lorsque le fonctionnaire mis en disponibilité a refusé successivement trois postes qui lui étaient proposés en vue de sa réintégration ;
- décisions de refus, pendant deux ans successifs, d'inscrire au tableau d'avancement un fonctionnaire ayant fait l'objet lors de l'établissement de chaque tableau annuel d'une proposition de la commission d'avancement.

En 2012, la commission de recours du CSFPE a examiné 27 dossiers, soit plus de deux fois moins qu'en 2011.

En 2012, 3 696 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'encontre des fonctionnaires de l'État – fonctionnaires de la Poste et de France Télécom exclus. Chez les titulaires, les sanctions du 1^{er} groupe qui, comme la première sanction du 2^{ème} groupe ne peuvent pas faire l'objet d'un recours devant la commission, représentent 78 % de l'ensemble des sanctions. L'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours et le déplacement d'office, autres sanctions du 2^{ème} groupe, représentent 8 % des

sanctions. Les sanctions du 3^{ème} groupe qui occasionnent de lourdes pertes financières pour les agents, représentent 9 % des sanctions. Enfin, les sanctions du 4^{ème} groupe qui rompent le lien entre l'agent et son administration, représentent 5 % des sanctions. Cette année encore, le ministère de l'Intérieur enregistre à lui seul 69 % des sanctions.

Recours dans la fonction publique territoriale

S'agissant des conseils de discipline de recours pour la fonction publique territoriale, la DGCL n'effectue aucune centralisation de leur activité. Leur secrétariat est en principe assuré par le centre de gestion compétent pour le département chef-lieu de la région.

C - Les grèves

Dans la fonction publique de l'Etat, l'année 2012 a connu une baisse de plus de 60% du nombre de journées perdues pour fait de grève par rapport à 2011. 237 237 journées ont été comptabilisées dans les ministères en 2012, alors que 649 000 l'avaient été l'année précédente. Le premier ministère mobilisateur est celui de l'Education nationale avec 67 % des journées de grève dans les ministères, il est suivi par le ministère de l'économie et des finances qui comptabilise 24 % des journées de grèves dans les ministères. Cette tendance a toujours été la même sur les 14 années de référence. En 2012, 6 journées nationales ont été enregistrées. Les plus mobilisatrices furent les suivantes : le 29 février pour le premier semestre (avec 1,90 % de grévistes) et le 14 novembre pour le second semestre (avec 1,78 %). Elles portaient sur les revendications suivantes : pouvoir d'achat, journée de carence et suppressions d'emplois.

Dans la fonction publique territoriale, il n'existe pas de données publiées sur les journées de grève.

Dans la fonction publique hospitalière, les données relatives aux grèves sont issues du bilan social 2008 dont le rapport est basé sur l'analyse d'un échantillon d'une centaine de bilans sociaux d'établissements de santé. Il s'agit donc d'une exploitation partielle d'informations relatives à 2008, qui donne lieu à un redressement national calculé à partir de la représentativité de l'échantillon. Concernant les jours de grève, ce redressement est adapté pour les mouvements nationaux mais ne peut prendre en compte l'impact des conflits locaux. En 2008, 135 741 journées ont été comptabilisées dans la fonction publique hospitalière, avec une précision à 15 000 près.

Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) dans les trois versants de la fonction publique

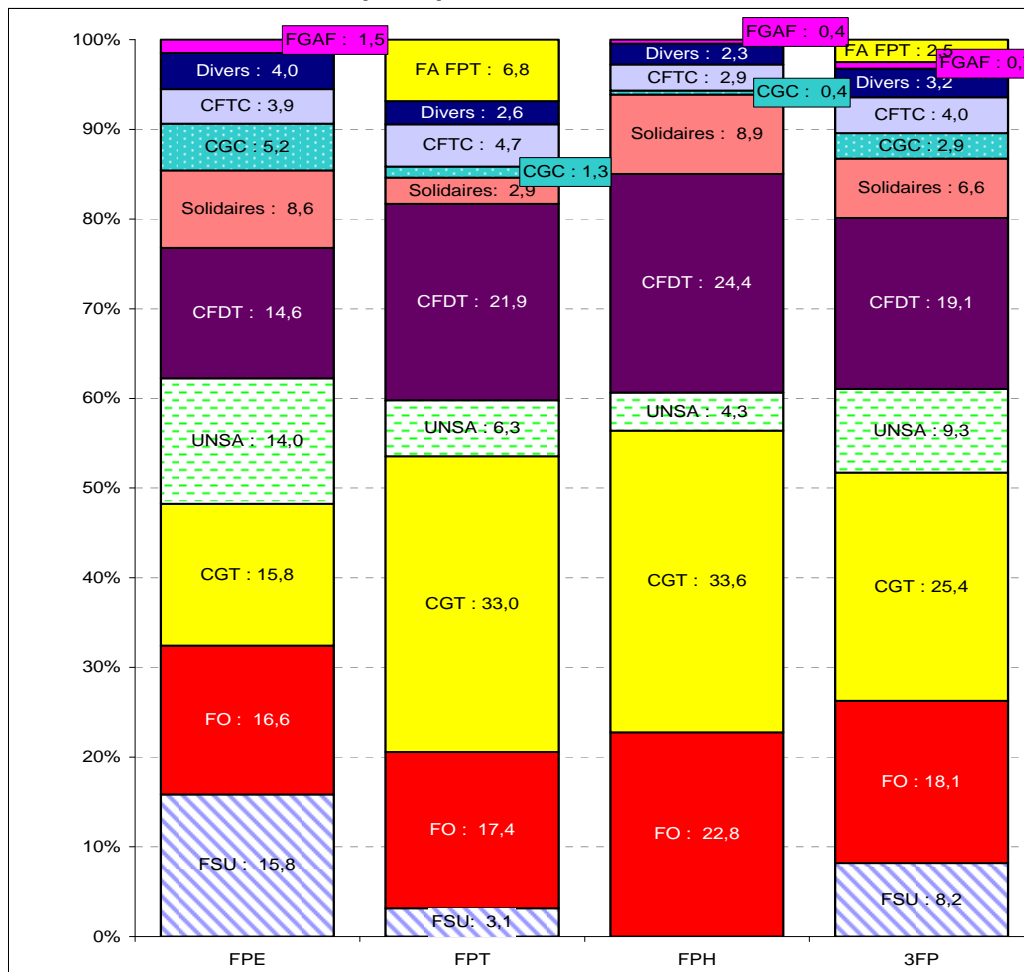
	Fonction publique de l'État	Participation électorale	Fonction publique territoriale (1)	Participation électorale	Fonction publique hospitalière	Participation électorale	Total 3FP	
Participation électorale	2010-2011	(en %)	2008	(en %)	2011	(en %)		(en %)
Inscrits	2 275 910		1 695 934		1 005 673		4 977 517	
Votants	1 205 241	53,0%	1 001 485	59,1%	512 790	51,0%	2 719 516	54,6%
Suffrages exprimés	1 160 481		949 571		493 150		2 603 202	
Résultats par organisation syndicale		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)
FSU	183 800	15,8	29 860	3,1			213 660	8,2
FO	192 802	16,6	165 470	17,4	112 337	22,8	470 609	18,1
CGT	183 541	15,8	313 032	33,0	165 728	33,6	662 301	25,4
UNSA	162 224	14,0	59 381	6,3	21 045	4,3	242 650	9,3
CFDT	168 900	14,6	207 949	21,9	120 255	24,4	497 104	19,1
Solidaires	100 086	8,6	27 762	2,9	43 677	8,9	171 525	6,6
CGC	60 408	5,2	11 902	1,3	2 082	0,4	74 391	2,9
CFTC	44 913	3,9	44 705	4,7	14 362	2,9	103 980	4,0
Divers	46 757	4,0	24 495	2,6	11 476	2,3	82 728	3,2
FGAF	17 050	1,5			2 188	0,4	19 238	0,7
FA FPT			65 016	6,8			65 016	2,5

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Pour la FPT, le syndicat autonome SA-FPT (7 441 voix), a été associé aux « Divers » dans ce classement.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement)

Figure 9.1-2 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) : ensemble des trois versants de la fonction publique



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement)

Figure 9.1-3 : Participation électorale lors des élections des représentants du personnel aux comités techniques* dans les trois versants de la fonction publique en 2011

	Inscrits	Votants	Part (en %)
Affaires étrangères et européennes	28 184	13 105	46,5
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	50 706	33 548	66,2
Culture et Communication	23 777	13 709	57,7
Défense et Anciens combattants	72 639	52 693	72,5
Ecologie, Développement durable, Transports et Logement ⁽¹⁾	83 798	57 398	68,5
Ministères économique et financier	164 965	135 743	82,3
Education nationale, Jeunesse et Vie associative	957 034	368 858	38,5
Enseignement supérieur et Recherche	273 675	83 113	30,4
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	171 691	131 255	76,4
Justice et Libertés	66 755	45 478	68,1
Travail, Emploi et Santé	35 205	24 671	70,1
Services du Premier ministre	3 820	2 293	60,0
Total ministères	1 932 249	961 864	49,8
Caisse des dépôts et consignations	3 635	2 450	67,4
Conseil Economique, Social et Environnemental	140	132	94,3
Conseil d'Etat	725	531	73,2
Cour des comptes	1 165	941	80,8
Enseignement privé CCMD ⁽²⁾ et CCMA ⁽³⁾	139 535	80 892	58,0
France Télécom	66 859	52 834	79,0
IFREMER	56	34	60,7
La Poste	131 132	105 274	80,3
Grande chancellerie de la Légion d'honneur	414	289	69,8
Total fonction publique de l'Etat	2 275 910	1 205 241	53,0
Fonction publique territoriale	1 695 934	1 001 485	59,1
Fonction publique hospitalière	1 005 673	512 790	51,0
Total trois fonctions publiques	4 977 517	2 719 516	54,6

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

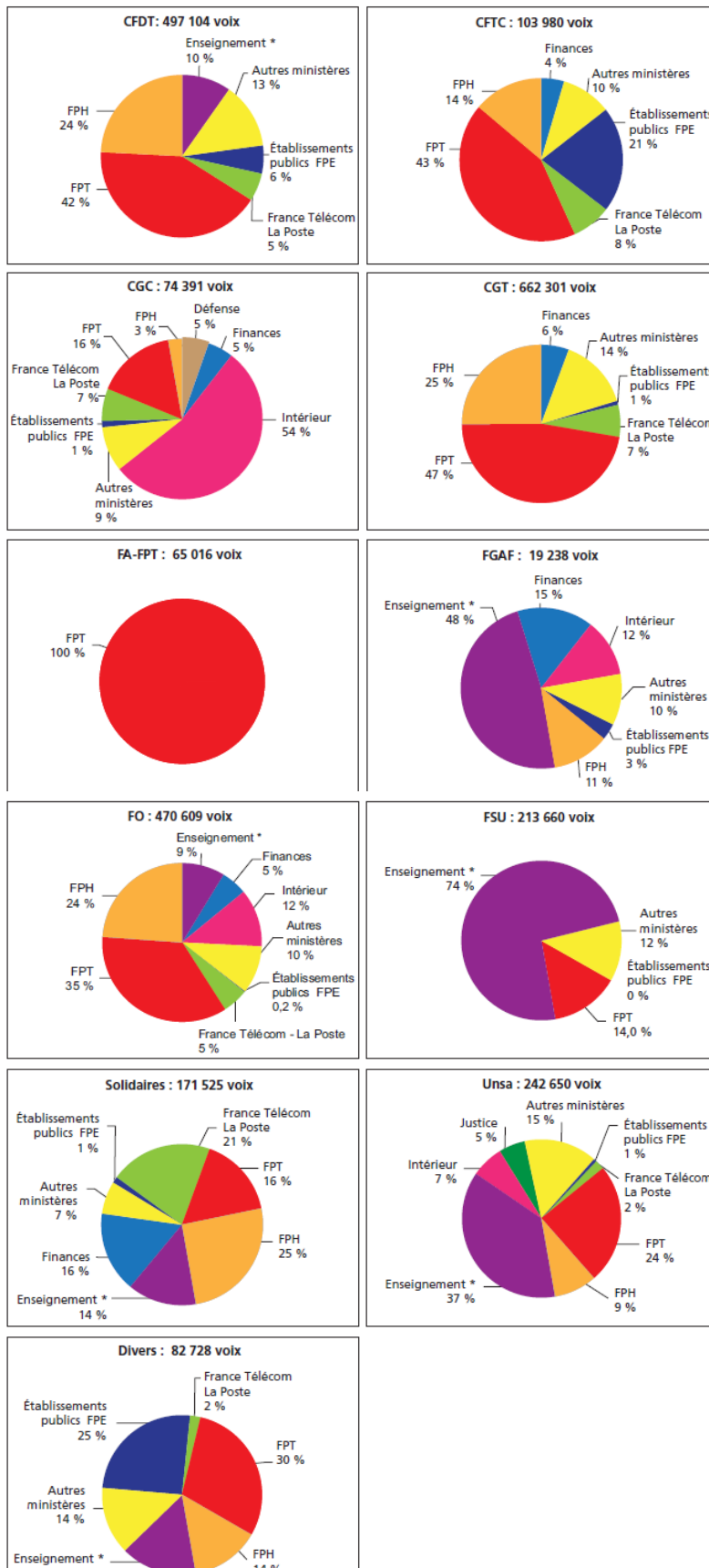
(1) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

(2) CCMD : commission consultative mixte départementale

(3) CCMA : commission consultative mixte académique

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement)

Figure 9.1-4 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques* par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Education nationale et Enseignement supérieur.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement)

Figure 9.1-5 : Participation électorale lors des élections aux comités techniques de proximité* dans les trois versants de la fonction publique en 2011

	Inscrits	Votants	Suffrages exprimés	Participation
FPE	2 126 895	1 134 228	1 091 483	53,3%
FPT	1 695 721	1 001 358	949 450	59,1%
FPH	1 005 443	512 615	492 977	51,0%
Total 3FP	4 828 059	2 648 201	2 533 910	54,9%

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité régionale des organisations syndicales dans le cadre du renouvellement des CESER.

Figure 9.1-6 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité* par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique (première partie)

Region	FP	CFDT	CFTC	CGC	CGT	Divers	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Total
Alsace	FPE	20,1%	4,6%	3,4%	13,3%	2,6%	1,7%	17,4%	11,5%	7,7%	17,6%	100,0%
	FPH	35,0%	13,7%	0,0%	9,5%	0,2%	0,0%	18,6%	-	2,3%	20,7%	100,0%
	FPT	21,9%	11,2%	1,6%	19,8%	18,8%	-	12,6%	-	-	14,1%	100,0%
Total Alsace		24,2%	8,8%	2,0%	14,5%	7,1%	0,7%	16,2%	5,2%	4,0%	17,3%	100,0%
Aquitaine	FPE	11,3%	1,3%	3,8%	19,3%	1,5%	0,7%	18,8%	17,6%	8,3%	17,2%	100,0%
	FPH	19,9%	0,4%	0,5%	36,4%	1,8%	-	27,1%	-	3,6%	10,3%	100,0%
	FPT	26,1%	1,9%	0,6%	34,7%	3,0%	-	20,0%	0,7%	3,9%	9,0%	100,0%
Total Aquitaine		19,2%	1,4%	1,8%	29,0%	2,2%	0,3%	20,9%	7,2%	5,6%	12,5%	100,0%
Auvergne	FPE	8,5%	0,8%	3,4%	18,5%	0,9%	1,3%	19,0%	15,1%	11,2%	21,2%	100,0%
	FPH	7,0%	0,1%	0,0%	44,2%	0,4%	-	36,4%	-	6,5%	5,4%	100,0%
	FPT	12,6%	1,7%	2,3%	44,7%	5,7%	-	13,6%	5,0%	2,5%	12,0%	100,0%
Total Auvergne		9,6%	1,0%	2,1%	35,0%	2,5%	0,5%	21,5%	7,4%	6,8%	13,6%	100,0%
Basse-Normandie	FPE	14,5%	1,5%	3,7%	11,5%	2,3%	0,9%	14,9%	23,7%	15,0%	12,0%	100,0%
	FPH	29,3%	5,5%	0,1%	23,6%	0,0%	-	24,0%	-	6,6%	10,9%	100,0%
	FPT	29,0%	5,3%	1,6%	28,6%	15,7%	-	11,4%	1,2%	3,4%	3,9%	100,0%
Total Basse-Normandie		23,9%	4,0%	1,9%	21,2%	6,6%	0,3%	16,1%	8,9%	8,4%	8,7%	100,0%
Bourgogne	FPE	12,1%	1,4%	3,3%	17,5%	1,5%	0,7%	18,6%	19,4%	7,5%	17,9%	100,0%
	FPH	36,6%	1,5%	0,7%	37,6%	0,1%	-	21,6%	-	0,6%	1,3%	100,0%
	FPT	33,2%	5,1%	0,5%	30,6%	8,1%	-	11,3%	2,5%	0,8%	8,0%	100,0%
Total Bourgogne		25,8%	2,7%	1,6%	27,2%	3,5%	0,3%	16,8%	8,5%	3,4%	10,2%	100,0%
Bretagne	FPE	16,2%	1,3%	3,6%	21,0%	1,2%	0,8%	16,9%	15,9%	11,9%	11,3%	100,0%
	FPH	45,0%	2,1%	0,4%	29,3%	0,4%	-	7,9%	-	14,8%	0,0%	100,0%
	FPT	37,1%	6,3%	0,6%	31,9%	1,7%	-	11,4%	0,8%	4,5%	5,6%	100,0%
Total Bretagne		30,5%	3,3%	1,8%	27,0%	1,2%	0,3%	12,8%	6,7%	9,8%	6,6%	100,0%
Centre	FPE	13,1%	2,0%	3,5%	15,3%	1,5%	1,0%	16,2%	19,7%	10,9%	16,8%	100,0%
	FPH	27,5%	1,0%	1,0%	27,7%	0,1%	0,0%	22,4%	-	17,6%	2,7%	100,0%
	FPT	26,5%	2,4%	1,6%	31,4%	12,3%	-	15,6%	5,2%	0,4%	4,5%	100,0%
Total Centre		21,3%	2,0%	2,3%	24,0%	5,1%	0,4%	17,4%	9,9%	8,6%	9,1%	100,0%
Champagne-Ardenne	FPE	14,6%	1,1%	3,7%	14,2%	1,4%	0,8%	18,1%	22,2%	5,9%	18,0%	100,0%
	FPH	25,3%	0,7%	1,4%	33,6%	0,0%	-	33,5%	-	1,4%	4,0%	100,0%
	FPT	23,7%	2,5%	1,3%	31,6%	3,6%	-	24,3%	2,2%	6,1%	4,8%	100,0%
Total Champagne-Ardenne		20,6%	1,5%	2,2%	25,5%	1,8%	0,3%	24,3%	9,2%	4,8%	9,6%	100,0%
Corse	FPE	8,9%	0,3%	4,7%	14,9%	15,4%	5,6%	16,1%	19,3%	3,7%	10,9%	100,0%
	FPH	27,3%	-	-	31,2%	32,4%	-	9,1%	-	-	0,0%	100,0%
	FPT	10,2%	1,1%	2,0%	29,5%	34,1%	-	15,3%	-	-	7,9%	100,0%
Total Corse		13,1%	0,6%	2,8%	23,6%	25,7%	2,4%	14,4%	8,3%	1,6%	7,6%	100,0%
Franche-Comté	FPE	14,7%	1,5%	3,9%	10,0%	1,0%	1,1%	15,6%	23,4%	10,1%	18,7%	100,0%
	FPH	33,6%	2,4%	0,0%	28,4%	3,7%	0,0%	22,3%	-	6,6%	3,1%	100,0%
	FPT	29,7%	4,5%	0,9%	29,9%	8,5%	-	20,2%	4,1%	-	2,3%	100,0%
Total Franche-Comté		24,7%	2,8%	1,9%	21,6%	4,4%	0,4%	18,9%	10,8%	5,6%	9,0%	100,0%
Guadeloupe	FPE	3,0%	1,3%	2,6%	15,5%	17,7%	0,9%	16,7%	18,2%	5,5%	18,6%	100,0%
	FPH	-	-	-	42,5%	47,8%	-	7,3%	-	2,4%	0,0%	100,0%
	FPT	-	4,5%	0,8%	19,2%	47,0%	-	2,7%	2,3%	11,8%	11,7%	100,0%
Total Guadeloupe		1,3%	2,3%	1,4%	21,9%	34,4%	0,4%	9,6%	8,8%	7,3%	12,6%	100,0%
Guyane	FPE	5,9%	0,3%	4,8%	10,6%	0,1%	1,2%	14,2%	23,1%	7,8%	32,0%	100,0%
	FPH	32,9%	-	-	52,6%	-	-	14,5%	-	-	-	100,0%
	FPT	7,2%	2,1%	2,8%	47,8%	29,4%	-	5,5%	-	-	5,3%	100,0%
Total Guyane		9,6%	0,9%	3,6%	28,5%	10,2%	0,7%	11,2%	12,4%	4,2%	18,9%	100,0%

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité régionale des organisations syndicales dans le cadre du renouvellement des CESER.

Figure 9.1-6 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité* par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique (seconde partie)

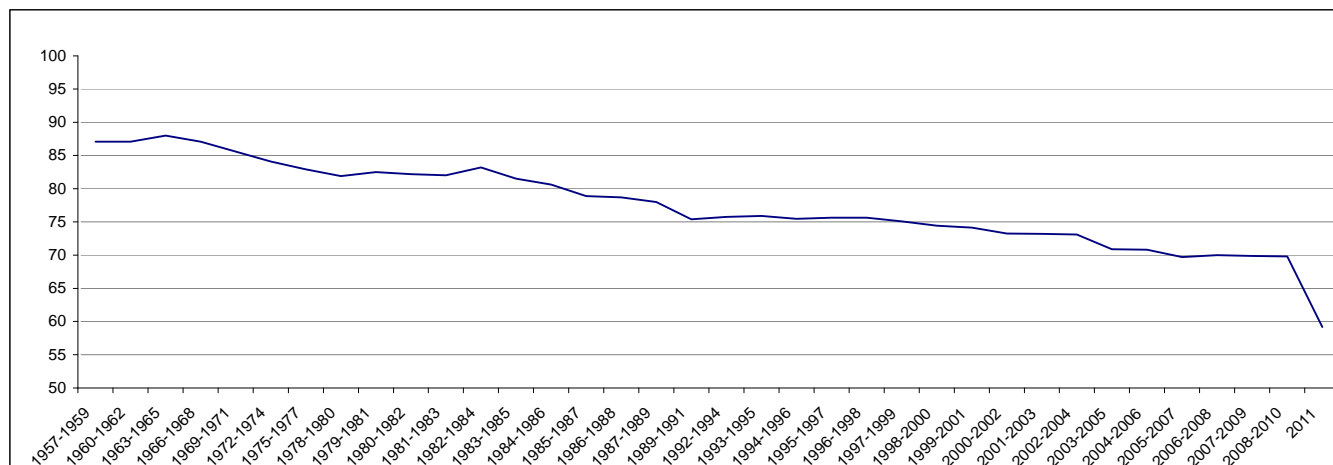
Region	FP	CFDT	CFTC	CGC	CGT	Divers	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Total
Haute-Normandie	FPE	8,8%	1,1%	4,2%	16,6%	1,8%	0,8%	18,5%	19,8%	12,3%	16,0%	100,0%
	FPH	22,5%	3,1%	-	34,4%	2,4%	-	26,9%	-	9,8%	0,8%	100,0%
	FPT	30,7%	2,4%	0,9%	41,6%	2,6%	-	13,0%	1,3%	2,5%	5,0%	100,0%
Total Haute-Normandie		20,7%	2,1%	1,9%	30,7%	2,2%	0,3%	18,2%	7,9%	7,8%	8,1%	100,0%
Île-de-France	FPE	14,0%	2,7%	8,4%	17,2%	1,9%	1,4%	18,8%	12,7%	11,0%	11,9%	100,0%
	FPH	16,2%	5,5%	1,2%	33,3%	3,7%	3,3%	11,4%	0,1%	24,0%	1,4%	100,0%
	FPT	21,7%	4,7%	1,8%	36,9%	9,1%	-	13,1%	4,6%	2,3%	5,7%	100,0%
Total Île-de-France		16,6%	3,6%	5,6%	25,0%	4,2%	1,2%	16,2%	8,7%	10,1%	8,8%	100,0%
La Réunion	FPE	7,3%	4,3%	3,5%	11,4%	5,6%	6,5%	15,8%	16,3%	7,0%	22,2%	100,0%
	FPH	24,7%	19,0%	-	11,7%	-	-	19,9%	-	14,4%	10,3%	100,0%
	FPT	18,1%	6,4%	0,2%	18,7%	32,3%	-	7,5%	1,6%	1,6%	13,5%	100,0%
Total La Réunion		15,1%	7,3%	1,4%	15,2%	18,6%	2,3%	12,1%	6,7%	5,2%	16,2%	100,0%
Languedoc-Roussillon	FPE	7,5%	0,7%	4,1%	14,5%	1,9%	1,6%	18,5%	21,7%	10,7%	18,7%	100,0%
	FPH	13,6%	1,2%	0,1%	35,2%	1,7%	0,0%	42,5%	-	3,4%	2,3%	100,0%
	FPT	12,5%	2,5%	0,8%	27,6%	10,2%	-	28,8%	3,8%	6,1%	7,8%	100,0%
Total Languedoc-Roussillon		11,0%	1,6%	1,8%	24,6%	5,7%	0,6%	27,9%	9,2%	7,1%	10,4%	100,0%
Limousin	FPE	12,0%	2,4%	4,8%	19,8%	1,1%	1,3%	14,5%	21,8%	6,4%	16,0%	100,0%
	FPH	17,4%	1,3%	1,1%	53,3%	2,0%	-	20,3%	1,8%	1,9%	0,9%	100,0%
	FPT	4,1%	2,2%	0,5%	30,5%	2,3%	-	30,9%	18,4%	2,3%	8,8%	100,0%
Total Limousin		10,7%	2,0%	2,4%	32,3%	1,8%	0,5%	21,6%	15,4%	3,8%	9,6%	100,0%
Lorraine	FPE	18,0%	2,2%	3,3%	11,3%	2,4%	1,0%	19,5%	18,8%	6,1%	17,4%	100,0%
	FPH	38,6%	4,5%	0,0%	25,6%	0,4%	-	20,8%	-	2,6%	7,5%	100,0%
	FPT	26,8%	12,1%	2,3%	24,5%	14,6%	-	11,6%	2,7%	2,3%	3,3%	100,0%
Total Lorraine		25,8%	6,1%	2,2%	19,1%	6,1%	0,4%	17,1%	8,9%	4,0%	10,3%	100,0%
Martinique	FPE	3,0%	2,9%	5,1%	15,3%	4,9%	0,1%	19,7%	15,8%	4,8%	28,4%	100,0%
	FPH	-	-	-	39,2%	13,1%	-	15,5%	-	32,3%	-	100,0%
	FPT	0,4%	1,3%	2,8%	58,5%	2,0%	-	13,9%	0,2%	16,1%	4,8%	100,0%
Total Martinique		1,1%	1,5%	2,9%	40,4%	5,5%	0,0%	16,1%	5,0%	16,3%	11,1%	100,0%
Mayotte	FPE	2,4%	0,1%	0,2%	11,2%	3,8%	1,5%	23,8%	43,6%	5,8%	7,6%	100,0%
	FPT	26,8%	-	3,2%	37,3%	3,2%	-	29,5%	-	-	-	100,0%
		11,9%	0,1%	1,4%	21,3%	3,6%	0,9%	26,0%	26,6%	3,5%	4,6%	100,0%
Midi-Pyrénées	FPE	11,1%	0,9%	3,6%	19,9%	2,3%	0,8%	17,7%	17,1%	10,4%	16,3%	100,0%
	FPH	19,5%	0,7%	0,0%	49,1%	0,3%	-	22,5%	-	6,8%	1,0%	100,0%
	FPT	13,7%	1,2%	0,7%	34,6%	3,0%	-	22,5%	1,7%	9,5%	13,0%	100,0%
Total Midi-Pyrénées		13,7%	1,0%	1,8%	31,3%	2,2%	0,3%	20,5%	7,7%	9,4%	12,1%	100,0%
Nord-Pas-de-Calais	FPE	12,1%	2,3%	4,4%	15,4%	2,4%	2,3%	14,8%	15,9%	8,1%	22,4%	100,0%
	FPH	17,1%	4,9%	-	37,7%	0,7%	-	23,6%	-	7,7%	8,4%	100,0%
	FPT	18,1%	5,6%	0,8%	33,6%	11,7%	-	20,9%	1,8%	2,9%	4,5%	100,0%
Total Nord-Pas-de-Calais		15,6%	4,2%	2,0%	27,5%	5,8%	0,9%	19,1%	6,8%	5,9%	12,1%	100,0%
Pays-de-la-Loire	FPE	17,1%	0,9%	2,9%	17,2%	1,5%	0,9%	17,2%	17,3%	10,6%	14,6%	100,0%
	FPH	39,1%	1,8%	0,1%	24,1%	0,1%	-	27,3%	-	6,7%	0,6%	100,0%
	FPT	37,2%	8,5%	0,4%	28,7%	1,9%	-	14,0%	1,0%	1,4%	6,7%	100,0%
Total Pays-de-la-Loire		30,6%	4,3%	1,2%	23,6%	1,4%	0,3%	18,2%	6,5%	5,9%	8,1%	100,0%
Picardie	FPE	9,9%	1,1%	2,3%	13,6%	2,2%	1,6%	20,5%	25,7%	8,3%	15,0%	100,0%
	FPH	25,9%	0,4%	0,3%	36,0%	0,3%	-	20,0%	-	2,8%	14,4%	100,0%
	FPT	20,8%	5,6%	1,2%	36,5%	9,6%	-	21,5%	0,9%	1,4%	2,3%	100,0%
Total Picardie		18,3%	2,6%	1,3%	28,3%	4,5%	0,6%	20,7%	9,4%	4,2%	10,0%	100,0%
Poitou-Charentes	FPE	11,5%	1,2%	2,2%	14,8%	1,6%	1,6%	17,0%	23,1%	8,8%	18,4%	100,0%
	FPH	20,1%	3,0%	0,0%	36,8%	2,9%	-	27,8%	-	5,7%	3,7%	100,0%
	FPT	24,0%	2,7%	1,1%	37,0%	3,5%	-	23,9%	1,6%	1,4%	5,0%	100,0%
Total Poitou-Charentes		18,6%	2,2%	1,2%	28,9%	2,7%	0,6%	22,3%	9,0%	5,0%	9,6%	100,0%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	FPE	10,4%	2,0%	5,4%	18,1%	2,7%	1,3%	19,6%	18,5%	7,7%	14,4%	100,0%
	FPH	16,5%	0,3%	0,3%	32,3%	3,6%	0,0%	38,6%	-	6,7%	1,6%	100,0%
	FPT	8,8%	6,6%	1,6%	28,2%	17,3%	-	25,5%	8,6%	0,4%	3,0%	100,0%
Total Provence-Alpes-Côte d'Azur		10,7%	3,7%	2,9%	24,9%	9,3%	0,5%	25,4%	11,1%	4,3%	7,2%	100,0%
Rhône-Alpes	FPE	13,4%	1,8%	3,8%	16,5%	1,8%	1,3%	17,1%	19,8%	9,6%	14,9%	100,0%
	FPH	30,3%	2,1%	0,6%	39,3%	2,6%	0,0%	18,9%	-	3,4%	2,8%	100,0%
	FPT	29,2%	3,8%	1,5%	38,1%	5,4%	-	14,7%	0,8%	2,2%	4,3%	100,0%
Total Rhône-Alpes		22,8%	2,6%	2,3%	29,3%	3,3%	0,5%	16,5%	8,6%	5,5%	8,4%	100,0%
Total France FPE		12,9%	2,0%	5,1%	16,6%	2,2%	1,3%	17,9%	17,1%	9,6%	15,4%	100,0%
Total France FPT		21,9%	4,7%	1,3%	33,0%	9,4%	0,0%	17,4%	3,1%	2,9%	6,3%	100,0%
Total France FPH		24,4%	2,9%	0,4%	33,6%	2,3%	0,4%	22,8%	0,0%	8,9%	4,3%	100,0%
Total France FPE + FPT + FPH		18,5%	3,2%	2,7%	26,0%	4,9%	0,7%	18,7%	8,5%	7,0%	9,8%	100,0%

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité régionale des organisations syndicales dans le cadre du renouvellement des CESER.

Figure 9.2-1 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2011

en %



Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : La loi sur la rénovation du dialogue social a incité la plupart des ministères à proroger jusqu'en octobre 2011 les CAP dont le mandat devait échoir au cours de l'année 2010. Ainsi, seules les trois quarts des CAP ont été renouvelées dans la fonction publique de l'État en 2011 (82,6 % du corps électoral ont ainsi été appelés à voter).

Figure 9.2-2 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique en 2011(*)

Ministères	Participation électorale			Participation électorale		
	Catégorie A Part (en %)	Catégorie B Part (en %)	Catégorie C Part (en %)	Inscrits	Votants	Part (en %)
Affaires étrangères et européennes	52,6	64,6	53,1	5 884	3 222	54,8
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	61,8	70,1	67,4	29 961	19 680	65,7
Culture et Communication	60,8	67,8	56,0	12 002	7 197	60,0
Défense et Anciens combattants	68,7	70,5	65,0	39 894	26 751	67,1
Ecologie, Développement durable, Transports et Logement (1)	70,5	72,7	69,8	69 213	49 092	70,9
Ministères économique et financier	80,6	85,9	81,7	159 858	132 646	83,0
Education nationale (*)	44,0	63,7	46,5	900 898	406 195	45,1
Administration	57,9	63,7	46,5	146 075	78 423	53,7
Enseignement	43,4	0,0	0,0	754 823	327 772	43,4
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration (*)	82,8	82,2	70,3	166 187	132 510	79,7
Hors Police nationale y compris Outre-mer	75,8	76,6	71,2	49 652	36 273	73,1
Police nationale	86,3	82,8	59,8	116 535	96 237	82,6
Justice et Libertés	68,8	61,3	69,0	62 217	41 539	66,8
Travail, Emploi et Santé	57,1	63,9	58,5	27 859	16 595	59,6
Services du Premier ministre	67,9	75,8	73,1	3 333	2 404	72,1
Total ministères	48,1	76,8	64,3	1 477 306	837 831	56,7
EPA						
Caisse des dépôts et consignations (CDC)	55,4	69,1	56,3	4 006	2 503	62,5
Cemagref	63,7	61,2	53,8	718	446	62,1
CNRS	39,6	41,2	35,9	25 235	10 030	39,7
Institut Géographique National (IGN)	65,9	71,7	67,1	768	524	68,2
Institut National d'études démographiques (Ined)	43,0	64,1	36,4	157	75	47,8
Institut National des Jeunes Sourds & Jeunes aveugles (INJSJA)	79,5	43,0	0,0	264	158	59,8
Institut National de la recherche agronomique (Inra)	57,8	69,5	65,0	8 566	5 369	62,7
Inrets	56,7	53,7	60,0	409	230	56,2
Inria	49,4	66,2	61,1	1 222	640	52,4
Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm)	43,9	48,2	41,8	5 109	2 282	44,7
Orstom Institut de recherche pour le développement (IRD)	46,0	47,5	54,2	1 554	724	46,6
Météo France	78,1	75,0	0,0	2 602	1 977	76,0
Monnaies & médailles	97,0	84,6	0,0	72	65	90,3
Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra)	46,6	62,2	53,6	454	229	50,4
Epic						
Ifremer	63,6	56,5	0,0	56	34	60,7
La Poste	83,3	79,6	77,3	132 042	105 431	79,8
Office National des Forêts (ONF)	81,8	71,6	68,4	5 492	3 971	72,3
Office National Interprofessionnel des grandes cultures (Onigc)	75,8	0,0	0,0	190	144	75,8
Société anonyme						
Caisse Nationale du Crédit Agricole (CNCA)	50,0	0,0	0,0	4	2	50,0
France Telecom	78,6	79,5	60,9	66 859	52 834	79,0
Total général	49,8	76,8	65,8	1 733 085	1 025 499	59,2
Fonction publique territoriale (*)	nd	nd	nd	1 281 102	780 078	60,9
Fonction publique hospitalière	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Sources : DGAFP, DGCL, DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

nd : non disponible

(*) Les résultats présentés ici agrègent ceux des élections réalisées en octobre 2011 (voir Définitions et méthodes), et ceux des élections réalisées antérieurement (ministère de l'Intérieur, certains corps du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, et les corps de la fonction publique territoriale.

Figure 9.2-3 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État en 2011(*)

En nombre de voix	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	Total
Catégorie A voix	59 399	7 747	12 526	39 411	18 119	56 315	159 828	33 570	88 165	13 462	488 543
Part (en %)	12,2	1,6	2,6	8,1	3,7	11,5	32,7	6,9	18,0	2,8	100,0
Catégorie B voix	30 941	7 550	32 951	58 708	17 04	77 805	13 428	39 609	36 884	5 219	304 798
Part (en %)	10,2	2,5	10,8	19,3	0,6	25,5	4,4	13,0	12,1	1,7	100,0
Catégorie C voix	23 166	5 311	4 675	51 525	3 569	43 603	10 674	21 857	33 322	5 058	202 759
Part (en %)	11,4	2,6	2,3	25,4	1,8	21,5	5,3	10,8	16,4	2,5	100,0
Total des voix	113 506	20 608	50 152	149 644	23 392	177 723	183 929	95 036	158 371	23 739	996 100
Part globale (en %)	11	2	5	15	2	18	18	10	16	2	100

(*) Seules trois quarts des CAP ont été ouvertes dans la fonction publique de l'Etat en 2011. En particulier, l'ensemble des corps du ministère de l'Intérieur, et certains corps du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, n'ont pas voté en 2011.

En nombre de sièges	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	Tirage au sort	Total
Catégorie A sièges	197	12	54	130	25	103	120	58	153	75	32	958
Part (en %)	20,5	1,2	5,6	13,6	2,7	10,7	12,5	6,1	15,9	7,8	3,3	100,0
Catégorie B sièges	92	9	19	142	7	107	45	46	90	5	8	569
Part (en %)	16,1	1,5	3,3	25,0	1,2	18,7	7,9	8,2	15,9	0,8	1,4	100,0
Catégorie C sièges	61	6	9	157	22	100	27	29	81	9	11	512
Part (en %)	11,9	1,2	1,8	30,6	4,3	19,5	5,3	5,7	15,8	1,8	2,1	100,0
Total des sièges	350	26	81	429	54	309	192	134	324	89	51	2 039
Part globale (en %)	17	1	4	21	3	15	9	7	16	4	3	100

Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 9.3-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État*

Années	Requêtes déposées	Requêtes recevables	Requêtes irrecevables	Réunions de la commission	Affaires traitées ⁽¹⁾	Avis de rejet	Recom-mandations	Recomman-dations suivies
	(a)=(b)+(c)	(b)	(c)		(d)=(e)+(f)	(e)	(f)	
1990	72	55	17	8	29	14	15	5
1991	57	44	13	9	21	9	12	6
1992	52	36	16	8	80	35	45	5
1993	88	56	32	7	58	34	24	3
1994	96	74	22	9	68	36	32	2
1995	78	45	33	5	37	19	18	1
1996	125	101	24	11	74	36	38	3
1997	127	95	32	18	107	53	54	25
1998	130	99	31	16	83	51	32	10
1999	124	100	24	18	87	52	34	
2000	88	73	15	18	88	49	37	14
2001	76	67	9	14	72	40	32	4
2002	94	85	9	13	65	34	28	6
2003	78	65	13	13	65	33	26	5
2004	81	52	29	12	52	27	22	6
2005	96	78	18	14	78	32	44	6
2006	81	67	13	12	83	33	47	7
2007	89	64	25	9	64	17	46	5
2008	80	53	27	10	53	15	38	4
2009	77	62	15	11	61	21	40	5
2010	67	47	20	10	47	21	26	3
2011	62	45	17	10	45	20	25	6
2012	51	41	10	5 ⁽²⁾	19	11	8	3
Moyenne sur 23 ans	86	65	20	12	58	30	31	7

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

*y compris pour France Télécom et La Poste.

⁽¹⁾ Les affaires traitées comprennent une partie des requêtes recevables de l'année en cours et une partie des requêtes recevables non encore traitées la ou les années précédentes.

⁽²⁾ En raison de la recomposition du CSFPE suite aux élections professionnelles, la commission de recours n'a pas pu se tenir pendant le premier semestre 2012.

Note : Les données sur l'activité des conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière ne sont pas disponibles.

Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des agents titulaires en 2012

FAUTES Sanctions prononcées	Détournement, conservation de fonds, malversation		Absences irrégulières, abandon de fonction		Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Vol de matériel de l'administration		Détournement ouverture d'objets de correspondance		Comportement privé affectant le renom du service		Ivresse		Mœurs		Condamnations pénales		Dettes et chèques sans provision		Incorrections violences et insultes		Activité privée rémunérée		Divers		Totaux par sexe		Total général
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Révocation	20	<5	<5	<5	14	0	0	0	0	0	13	<5	<5	0	23	0	16	<5	0	0	9	<5	0	0	0	0	99	14	113
Mise à la retraite d'office	<5	<5	<5	0	<5	0	0	0	0	0	<5	0	<5	0	6	0	<5	<5	0	0	<5	0	0	0	0	22	<5	25	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	10	6	0	<5	46	8	<5	0	0	0	29	8	21	<5	7	0	9	<5	0	0	34	<5	<5	0	<5	<5	160	30	190
Rétrogradation	<5	0	0	0	<5	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	<5	<5	
Déplacement d'office	a	<5	<5	0	0	21	<5	0	0	0	0	<5	<5	<5	0	0	<5	0	0	0	5	0	0	0	0	0	31	12	43
	b	<5	<5	0	<5	12	5	<5	0	0	0	<5	<5	<5	0	0	<5	0	0	0	6	0	0	0	0	0	24	11	35
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	<5	<5	<5	<5	96	9	<5	<5	0	0	12	<5	43	0	<5	<5	<5	<5	0	0	31	<5	0	0	<5	<5	197	23	220
Abaissement d'échelon	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	<5	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	<5	10	
Radiation du tableau d'avancement	c	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	<5	0	<5
Blâme	e	0	0	8	0	46	6	<5	<5	0	0	9	0	<5	0	0	<5	0	0	0	19	<5	0	0	<5	0	89	8	97
	f	5	<5	26	10	615	110	6	<5	0	<5	52	7	64	<5	<5	0	9	<5	<5	<5	119	27	0	0	196	32	1099	195
Avertissement	e	0	0	7	<5	36	<5	0	0	0	0	<5	<5	<5	0	0	0	0	0	0	6	<5	0	0	0	<5	55	8	63
	f	0	<5	34	12	973	156	5	<5	0	0	39	6	34	<5	<5	0	<5	<5	0	74	18	0	0	184	54	1348	253	1601
Totaux	45	17	83	30	1870	303	20	5	0	<5	162	37	176	7	41	<5	40	13	7	<5	307	52	<5	0	385	89	3137	559	3696

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social et département des études et statistiques.

a déplacement d'office hors de la résidence.

b déplacement d'office dans la résidence.

c sanction infligée à titre principal.

d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2ème et 3ème groupes.

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

<5 : strictement inférieur à 5

Note : Les données concernant le Conseil d'Etat ne sont pas disponibles.

Note : Le champ exclut La Poste et France télécom où le nombre de sanctions disciplinaires prises en 2012 s'élève à 1024. Les résultats ne sont donc pas comparables avec ceux des années précédentes.

Figure 9.3-3 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle, tous corps confondus, dans les ministères en 2012

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement ⁽¹⁾	0	<5	<5
Licenciement pour insuffisance professionnelle	102	56	158

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

⁽¹⁾ Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 1089 du 7 février 1985.

Note : Les données concernant le Conseil d'Etat ne sont pas disponibles.

Note : Le champ exclut La Poste et France télécom. Les résultats ne sont donc pas comparables avec ceux des années précédentes.

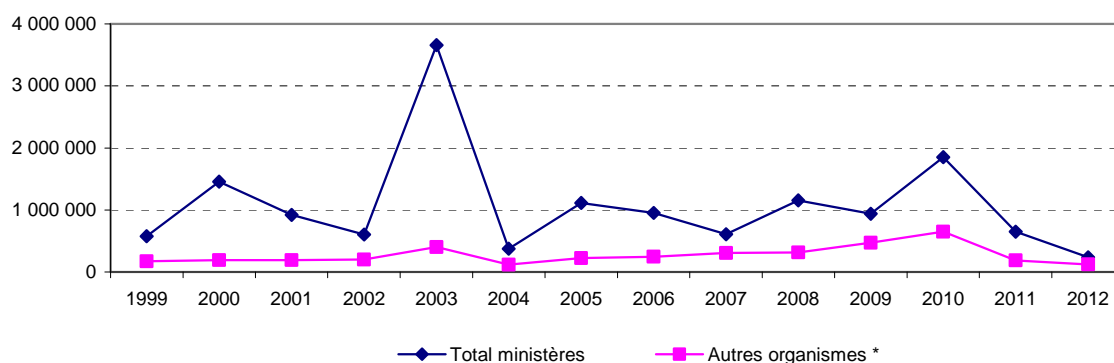
Figure 9.4-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève dans la fonction publique de l'Etat en 2012

Ministère ou service	Nombre de journées de grève
Affaires étrangères et européennes	686
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	1 625
Ministères économique et financier	57 726
Culture et Communication	1 289
Défense et Anciens combattants (personnels civils)	1 258
Ecologie, Développement durable, Transports et Logement	8 202
Ministères de l'enseignement	159 558
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	281
Justice et Libertés	3 097
Ministères sociaux	3 505
Services du Premier ministre et Conseil d'État	10
Total des ministères (1)	237 237
Autres organismes	
Caisse des Dépôts	142
France Télécom	11 359
La Poste (2)	113 495
Total autres organismes	124 996

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

(1) Hors établissements publics.

(2) Les chiffres concernant La Poste ne distinguent pas les agents publics des salariés de droit privé.

Figure 9.4-2 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève dans la fonction publique de l'Etat de 1999 à 2012
(en nombre de jours)

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

* Fonctionnaires de la Caisse des dépôts et consignations et de France Télécom, ainsi que l'ensemble des agents de La Poste.

Thème 10 Politique sociale

Fiche thématique 10.1 : Crédits sociaux

Fiche thématique 10.2 : Hygiène et sécurité

Fiche thématique 10.3 : Famille et logements

Définitions et méthodes

A - Crédits sociaux :

La **loi de finances initiale** (LFI) prévoit et autorise, pour chaque année civile, l'ensemble des ressources et des charges de l'État, dont les crédits d'action sociale. Le **projet de loi de finances** (PLF), qui doit être voté avant le début de l'année à laquelle il se rapporte, comprend deux parties distinctes :

- dans la première, il autorise la perception des ressources publiques et comporte les voies et moyens qui assurent l'équilibre financier. Cette partie s'achève par l'article d'équilibre ;
- dans la seconde, il fixe pour le budget général, les budgets annexes et les comptes spéciaux, le montant des crédits des programmes ou des dotations, en autorisation d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP) en précisant, le cas échéant, le montant limitatif de leurs dépenses de personnel.

À chaque fin d'exercice budgétaire, la **loi de règlement** arrête le montant définitif des dépenses et des recettes de l'État, ratifie les opérations règlementaires ayant affecté l'exécution du budget, fixe le résultat budgétaire et décrit les opérations de trésorerie.

Les crédits d'action sociale interministérielle sont regroupés sur le programme 148 « Fonction publique », rattaché à la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines » (ministère en charge de la fonction publique).

L'action sociale **dans les collectivités territoriales** est rendue obligatoire depuis la loi n° 2007-209 du 19 février 2007. Elle confie à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale (ou au conseil d'administration d'un établissement public local) la mission de déterminer le type des actions et le montant des dépenses qu'elle entend engager pour la réalisation des prestations d'action sociale. Pour mettre en œuvre et gérer les prestations sociales, les collectivités peuvent utiliser, soit une association locale (en interne), soit un centre de gestion ou peuvent adhérer à une association nationale (CNAS, FNASS).

Il n'existe pas de données consolidées relatives à l'action sociale (aide aux familles, aux retraités, au logement, à la restauration, etc.) à destination des agents de la fonction publique territoriale. Les publications sur les Finances locales de la DGCL renvoient à une présentation fonctionnelle des documents budgétaires des collectivités où ne figure qu'une petite part des dépenses sociales, la plus importante étant portée par les opérations non ventilables. Y figurent par ailleurs l'ensemble des dépenses sociales (RMI, RSA, APA, PCH ...) des départements et des régions en faveur de la population générale, ce qui ne rentre pas dans le champ du rapport annuel.

Dans la fonction publique hospitalière, l'action sociale a été rendue obligatoire par l'article 59 de la loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 portant création de la couverture médicale universelle (CMU). Le Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (C.G.O.S.) est le seul organisme habilité à gérer l'action sociale, ce qui en fait l'unique opérateur pour l'ensemble des établissements hospitaliers, sociaux et médicosociaux, à l'exception de ceux de l'AP-HP. Cette action sociale peut être complétée dans certains établissements.

B - Hygiène et sécurité :

Dans la fonction publique de l'État, les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité sont fixées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, qui prévoit la présentation d'un bilan annuel de son application à la Commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Ce bilan a pour principaux objectifs de :

- suivre l'application des règles de protection du code du travail applicables à la fonction publique ;
- assurer une harmonisation des pratiques ;
- confronter les expériences et valoriser les actions de portée générale.

Ce bilan est réalisé à partir des informations transmises par les départements ministériels et les établissements publics. Il comprend les rubriques suivantes : la concertation avec les organisations syndicales (y compris les thèmes abordés) et le réseau des CHS ; les personnels et les dispositifs de contrôle ; la formation en hygiène et sécurité ; la médecine de prévention et le suivi médical des agents ; l'évaluation des risques professionnels ; les mesures relatives à la prévention de certains risques (amiante, risques psychosociaux, etc.). Des difficultés méthodologiques (modifications de périmètres des services, difficultés de collecte inhérentes à la remontée d'indicateurs qualitatifs, etc.) conduisent à relativiser la pertinence de certaines données figurant dans ce bilan interministériel, notamment sous l'angle de leur comparabilité d'une année sur l'autre.

L'édition 2013 du bilan « Hygiène et sécurité » auprès des ministères a fait l'objet d'une profonde refonte. Les résultats de la première édition de la nouvelle enquête sont attendus à l'automne 2013. Y figure notamment un volet sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les données relatives à **la fonction publique territoriale** sont issues du bilan social au 31 décembre 2011 réalisé par la DGCL et le CNFPT auprès des collectivités territoriales. Elles mettent notamment en évidence que 8 % des collectivités territoriales ont réalisé le document unique de l'évaluation des risques professionnels au 31 décembre 2011. Cette proportion varie très sensiblement selon le type de collectivité et également la taille de celle-ci : 50 % pour les communautés urbaines, 42 % pour les régions, 40 % pour les départements et 40 % également dans les communes de 100 000 habitants et plus.

Pour la fonction publique hospitalière, il n'existe pas de données relatives à l'hygiène et la sécurité. Cela nécessiterait une compilation au niveau national de l'ensemble des données des CHSCT des établissements de santé, ce qui n'a jamais été fait.

C – Famille et logements :

L'enquête « Famille et Logements 2011 » (Ined-Insee, avec financement DGAFP) a été associée à la collecte du recensement de la population. Elle a fait l'objet d'une collaboration Insee-DGAFP qui afin d'améliorer l'identification des agents des trois versants de la fonction publique dans l'enquête. Pour la première fois, l'enquête « Famille et Logements » permet d'étudier les comportements démographiques, et en particulier les situations familiales, et les conditions de logement dans les trois versants de la fonction publique. Son échantillon de 360 000 individus répondants permet de réaliser des analyses fines.

A ce stade, sont successivement étudiées différentes configurations de ménages : avec enfants âgés de moins de 25 ans, avec enfants âgés de moins de 3 ans, et avec enfants âgés de 3 à moins de 6 ans. Les enfants de moins de 3 ans et ceux âgés de 3 à moins de 6 ans représentent respectivement 13 % et 12 % des enfants de moins de 25 ans dans l'ensemble de la population (12 % chacun dans les ménages comprenant au moins un agent de la fonction publique).

Les concepts présentés ici sont ceux utilisés par l'Insee et l'Ined (vie en couple, union cohabitante ou non, avec ou sans enfants, famille traditionnelle, monoparentale, recomposée, ...).

Pour en savoir plus :

- « Le couple dans tous ses états », février 2013, Insee première n°1435, Insee.
- « 1,2 million d'enfants de moins de 18 ans vivent dans une famille recomposée », octobre 2009, Insee première n°1259, Insee.
- « Histoires de familles, histoires familiales », 2005, Les cahiers de l'Ined n°156, Ined.

Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles (1)

(en euros)

Prestations	Taux 2009	Taux 2010	Taux 2011	Taux 2012	Taux 2013
Restauration					
Prestation repas (par repas)	1,11	1,14	1,15	1,17	1,20
Aide à la famille					
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	21,12	21,27	21,49	21,85	22,35
Subventions pour séjours d'enfants					
En colonies de vacances (par jour)					
• enfants de moins de 13 ans	6,77	6,82	6,89	7,01	7,17
• enfants de 13 à 18 ans	10,27	10,34	10,45	10,63	10,87
En centres de loisirs sans hébergement					
• journée complète	4,90	4,93	4,98	5,06	5,18
• demi-journée	2,46	2,48	2,51	2,55	2,61
En maisons familiales de vacances et gîtes (par jour)					
• séjours en pension complète	7,14	7,19	7,26	7,38	7,55
• autre formule	6,77	6,82	6,89	7,01	7,17
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif					
• forfait pour 21 jours ou plus	70,29	70,78	71,50	72,71	74,37
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,34	3,36	3,39	3,45	3,53
Séjours linguistiques (par jour)					
• enfants de moins de 13 ans	6,77	6,82	6,89	7,01	7,17
• enfants de 13 à 18 ans	10,27	10,34	10,45	10,63	10,87
Enfants handicapés					
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de vingt ans (montant mensuel)	147,82	148,85	150,36	152,90	156,38
Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	116,76	116,76	118,51	120,51	121,14 (2)
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	19,34	19,48	19,68	20,01	20,47

Source : DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé, et de la sécurité au travail.

(1) À réglementation commune.

(2) A compter du 01/04/2013

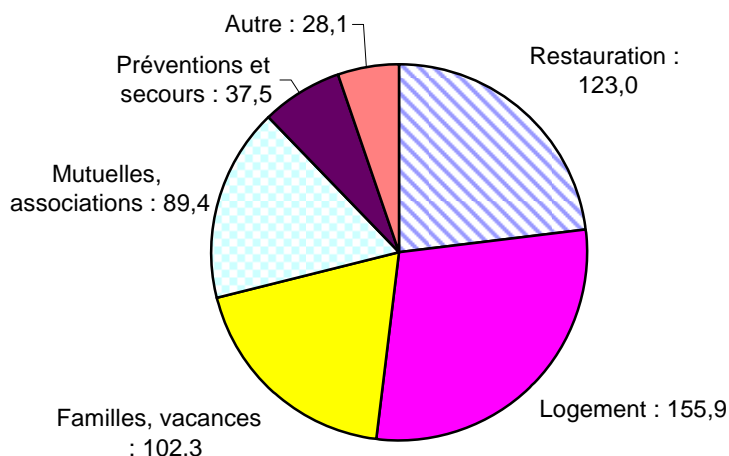
Figure 10.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action en 2012 et 2013

(en millions d'euros)

Type d'action	Exécution 2012		LFI 2013	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	103,90	112,06	104,60	110,00
Chèques-vacances	32,54	34,24	33,70	33,70
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 3 ans et CESU pour la garde des enfants de 3 à 6 ans	57,01	58,28	56,10	56,20
Réservations de places en crèches	14,35	19,53	14,80	20,10
Retraités	12,06	12,06	2,10	2,10
AMD	10,00	10,00	0,00	0,00
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	2,06	2,06	2,10	2,10
Logement	4,99	7,46	4,80	7,80
Aide à l'installation des personnels « Prêt-mobilité »	4,88	4,94	4,80	4,80
Réservations de logements	0,11	2,51	0,00	3,00
Restauration	5,20	4,85	16,20	11,80
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	1,99	2,08	3,10	3,10
Total	128,14	138,50	130,80	134,80

Sources : Loi de finances initiale (LFI) 2013, Lois de finances rectificatives du 14 mars 2012, du 16 août 2012 et du 29 décembre 2012. DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

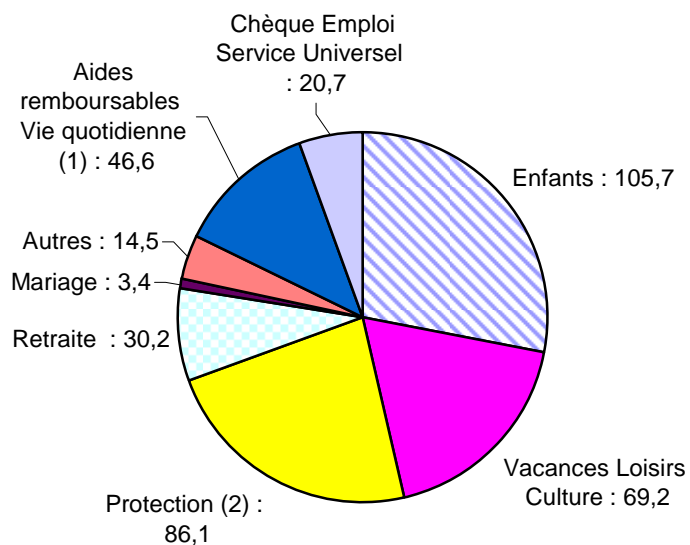
Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2013
(en millions d'euros)



Source : loi de finances initiale 2013.

Note : ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 157 millions d'euros dans la loi de finances initiale de 2013.

Figure 10.1-4 : Action sociale gérée par le comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics en 2012
(en millions d'euros)



Source : CGOS, données chiffrées 2012.

(1) : Fonds Social logement, habitat, consommation, véhicule
(2) : Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères (1) en 2011

Ministères	CHSCT locaux	CHSCT spéciaux
Affaires étrangères et européennes	0	11
Agriculture et Pêche	142	204
Ministères économique et financier	102	26
Culture et Communication	26	63
Défense	481	0
Écologie, Energie, Développement durable et Aménagement du territoire	51	35
<i>Aviation civile</i>	0	28
<i>Autre</i>	51	7
Ministères de l'enseignement	282	15
<i>Éducation nationale</i>	130	14
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	152	1
Intérieur, Outre-Mer et Collectivités territoriales	244	1
<i>Police</i>	99	1
<i>Autre</i>	145	0
Justice	130	114
Ministères sociaux	57	8
<i>Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative</i>	31	0
<i>Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité</i>	26	8
Services du Premier ministre	NR	0
Total	1515	491

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2011, DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé, et de la sécurité au travail.

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

Note : CHSCT : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail.

(1) Les CHSCT centraux ou ministériels qui existent dans chaque ministère ne sont pas comptabilisés ici.

Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2011

	Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)		Assistants et conseillers de prévention		Médecins de prévention	
	Effectif physique	Ratio pour 10 000 agents du ministère	Effectif physique	Ratio pour 10 000 agents du ministère	Effectif en équivalent temps plein	Ratio pour 10 000 agents du ministère
Affaires étrangères et européennes	2	5	1	2	3	8
Alimentation, Agriculture et Pêche	7	2	550	127	1	0
Ministères économique et financier	17	1	328	15	90	4
Culture et Communication	5	2	300	263	8	3
Défense	22	1	1815	60	19	1
Écologie, Energie, Développement durable et Mer	11	1	257	66	33	5
<i>Aviation civile</i>	<i>non concerné</i>	-	61	37	12	-
<i>Autre</i>	-	-	196	29	31	-
Ministères de l'enseignement	39	0	12612	104	-	2
<i>Éducation nationale</i>	30	0	7750	-	63	-
<i>Enseignement supérieur et Recherche (1)</i>	9	0	4811	-	116	-
<i>Administration centrale</i>	-	-	51	-	2	-
Immigration, Intégration, Identité nationale et Développement solidaire	-	-	-	-	-	-
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	19	1	-	60	64	4
Justice et Libertés	8	1	1101	144	32	4
Ministères sociaux						
<i>Santé et Sports</i>	4	1	27	13	6	3
<i>Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville</i>	4	2	55	26	-	-
Services du Premier ministre	1	0	6	3	1	1
Total	141	1	18257	80	448	2

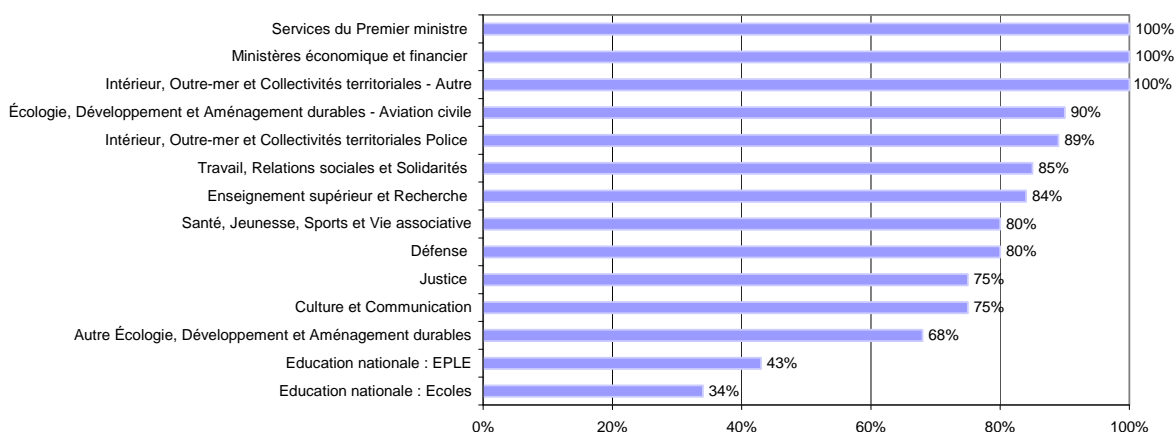
Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2011, DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Champ : France entière, Salariés à l'étranger et dans les COM non couverts.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

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

(1) Champ partiel : l'ensemble des universités n'a pas répondu à l'enquête.

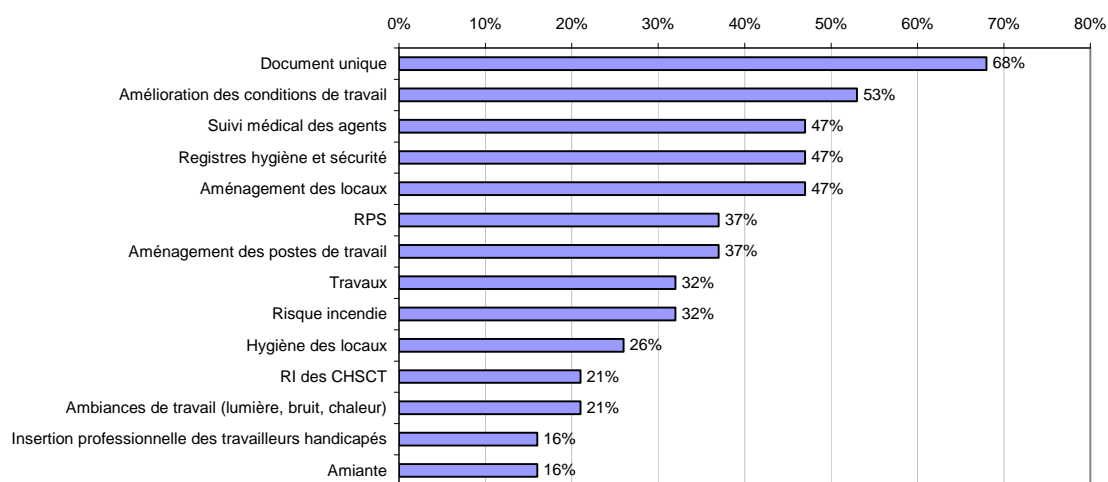
Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère (1) en 2011

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2011, DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

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

(1) Seuls figurent dans ce graphique les ministères qui ont répondu au volet correspondant de l'enquête.

Figure 10.2-4 : Sujets les plus abordés (1) dans les CHSCT ministériels (2) en 2011

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2011, DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

(1) Pourcentage des ministères ayant déclaré ce thème classé parmi les dix premiers abordés en 2011.

(2) CHSCT : comité hygiène, sécurité et conditions de travail.

Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus selon le type d'employeur. (en %)

	Ensemble	3FP	FPE	FPT	FPH	Privé ⁽²⁾	Actif sans emploi ou inactif
Vit en couple ⁽¹⁾	63,6	69,2	70,1	68,4	68,7	69,2	57,2
dont:							
Sans enfant	35,3	25,8	25,6	26,0	25,9	26,3	46,0
Famille traditionnelle ⁽³⁾	25,1	38,9	40,3	37,6	37,9	38,1	9,7
Famille recomposée ⁽³⁾	3,3	4,5	4,2	4,9	4,8	4,9	1,5
Ne vit pas en couple	36,4	30,8	29,9	31,6	31,3	30,8	42,8
dont:							
Sans enfant	32,2	23,5	23,8	23,4	23,1	25,8	40,3
Famille monoparentale	4,2	7,2	6,1	8,2	8,3	5,0	2,6

Source : Insee, enquête Famille et logement 2011. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, individus âgés de 18 ans ou plus.

Note de lecture : 24,4% des agents de la fonction publique hospitalière vivent en couple sans enfant.

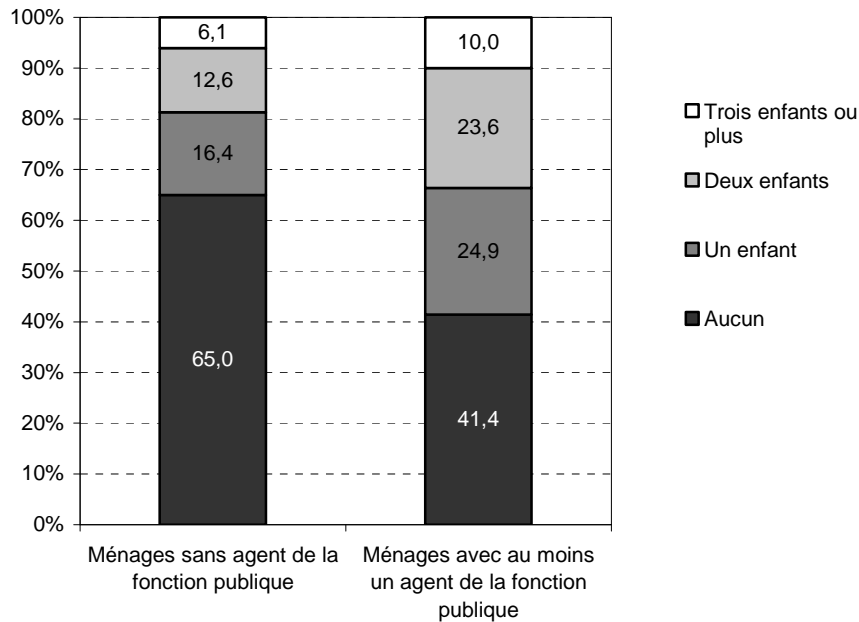
(1) En couple dans le ménage.

(2) Salariés du privé et travailleurs indépendants.

(3) Ces concepts sont ceux habituellement utilisés par l'Insee et l'Ined. On entend par famille traditionnelle une famille, cohabitant dans le même logement, composée d'un couple d'individus âgés de plus de 18 ans et d'enfants nés de leur union. On entend par famille recomposée une famille, cohabitant dans le même logement, composée d'un couple d'individus âgés de plus de 18 ans et d'au moins un enfant de l'un des conjoints né d'une autre union.

Note : Sont ici pris en compte les enfants de moins de 25 ans vivant dans le ménage.

Figure 10.3-2 : Répartition des ménages avec et sans agent de la fonction publique selon le nombre d'enfants de moins de 25 ans en 2011
(en %)



Source : Insee, enquête Famille et logements 2011. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, avec ou sans agent de la fonction publique (y compris les bénéficiaires de contrats aidés).

Note de lecture : 41,4% des ménages composés d'au moins un agent de la fonction publique sont sans enfant.

Figure 10.3-3 : Répartition des ménages avec et sans agent de la fonction publique selon le nombre d'enfants de moins de 6 ans en 2011
(en %)

		Ménages sans agent de la fonction publique	Ménages avec au moins un agent de la fonction publique
Enfants de moins de 3 ans	Aucun	93,0	88,6
	Un enfant	6,3	10,6
	Deux enfants ou plus	0,6	0,9
	Total	100,0	100,0
Enfants de 3 à moins de 6 ans	Aucun	93,1	88,0
	Un enfant	6,3	10,9
	Deux enfants ou plus	0,6	1,0
	Total	100,0	100,0

Source : Insee, enquête Famille et logements 2011. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, avec ou sans agent de la fonction publique (y compris les bénéficiaires de contrats aidés).

Note de lecture : 10,6% des ménages composés d'au moins un agent de la fonction publique ont un seul enfant de moins de 3 ans.

Glossaire

A

Acmo	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
Acofa	Agence centrale des organismes d'intervention dans le secteur agricole
Acoss	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
Ademe	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
AE	Autorisation d'engagement
AFII	Agence française pour les investissements internationaux
Afpa	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFSSAPS	Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé
AFSSET	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
Aii	Agence de l'innovation industrielle
AMF	Assurance mutuelle des fonctionnaires
Anact	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
Anah	Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat
Andra	Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs
Anifom	Agence nationale pour l'indemnisation des français d'Outre-mer
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ANPEEC	Agence nationale pour la part des employeurs à l'effort de construction
Apec	Association pour l'emploi des cadres
AP-HM	Assistance publique - Hôpitaux de Marseille
AP-HP	Assistance publique - Hôpitaux de Paris
APU	Administration publique
APUC	Administration publique centrale
APUL	Administration publique locale
ARS	Agence régionale de santé
ASA	Association syndicale autorisée
ASHQ	Agent de service hospitalier qualifié
ASSO	Administration de sécurité sociale
Ater	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
Ati	Allocation temporaire d'invalidité

B

Bapsa	Budget annexe des prestations sociales agricoles
Biatoss	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé
BNF	Bibliothèque nationale de France
BRGM	Bureau de recherches géologiques et minières
BTS	Brevet de technicien supérieur

C

CAA	Cessation anticipée d'activité
CAE	Contrat d'aide à l'emploi
CAP	Commission administrative paritaire
Capa	Cité de l'architecture et du patrimoine
CAS	Centre d'analyse stratégique
Cav	Contrat d'avenir
CCAS	Centre communal d'action sociale
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDD	Contrat à durée déterminée
CDG	Centre de gestion
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEC	Contrat emploi consolidé
CEE	Centre d'études de l'emploi
Cemagref	Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et des forêts
Cereq	Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CES	Conseil économique et social
CESU	Chèque emploi service universel

CET	Compte épargne temps
CFA	Congé de fin d'activité
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération française de l'encadrement
CGEF	Contrôle général économique et financier
CGT	Confédération générale du travail
CGTI	Conseil général des technologies de l'information
CH	Centre hospitalier
CHR	Centre hospitalier régional
CHS	Comité hygiène et sécurité
CHS	Centre hospitalier spécialisé
CHSC	Comité hygiène et sécurité central
CHSM	Comité hygiène et sécurité ministériel
CIEP	Centre international d'études pédagogiques
CIG	Centre interdépartemental de gestion
Cirad	Centre de coopération internationale en recherche agronomique
CLD	Congé longue durée
CNAC	Centre national d'art et de culture
Cnaf	Caisse nationale d'allocations familiales
Cnam	Conservatoire national des arts et métiers
Cnamts	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAP	Centre national des arts plastiques
Cnasea	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
Cnavts	Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
CNC	Centre national de la cinématographie française
CNDP	Centre national de documentation pédagogique
CNDS	Comité national de danse sportive
Cned	Centre national d'enseignement à distance
Cnes	Centre national des études spatiales
Cness	Centre national d'études supérieures de la sécurité sociale
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CNG	Centre national de gestion
CNMSS	Caisse nationale militaire de sécurité sociale
Cnous	Centre national des œuvres universitaires et scolaires
CNRACL	Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNV	Centre national de la chanson, des variétés et du jazz
Colter	Collectivités territoriales
Com	Collectivités d'Outre-mer
Cor	Conseil d'orientation des retraites
CP	Crédit de paiement
CPA	Cessation progressive d'activité
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
Creps	Centre régional d'éducation populaire et sportive
Crous	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CRPF	Centres régionaux de la propriété forestière
CSA	Conseil supérieur de l'audiovisuel
CSFPE	Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
CSFPH	Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière
CSFPT	Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
CSG	Contribution sociale généralisée
CSTB	Centre scientifique et technique du bâtiment
CTP	Comité technique paritaire

D

Dads	Déclaration annuelle de données sociales
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DB	Direction du Budget
DCN	Direction des constructions navales
DDE	Direction départementale de l'équipement
DDM	Direction du développement des médias
DEA	Diplôme d'études approfondies
DES	Département des études et des statistiques

DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
Deug	Diplôme d'études universitaires générales
DGA	Directeur général adjoint
DGAFF	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGCL	Direction générale des collectivités locales
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGS	Directeur général de service
DGSE	Direction générale de la sécurité extérieure
DGST	Directeur général des services techniques
DHOS	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins
Diact	Délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité des territoires
Dom	Département d'Outre-mer
Drees	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
Dsaf	Direction des services administratifs et financiers
DUT	Diplôme universitaire de technologie

E

EA	Enseignement agricole
EDF	Electricité de France
EFS	Établissement français du sang
EMGI	Évolution moyenne de la grille indiciaire
EN	Éducation nationale
Éna	École nationale d'administration
Énac	École nationale de l'aviation civile
Énact	École nationale d'administration des cadres territoriaux
Énap	École nationale d'administration pénitentiaire
ÉNE	École nationale d'équitation
Énesad	Établissement national d'enseignement supérieur agronomique de Dijon
Éngref	École nationale du génie rural, des eaux et forêts
ENMM	École nationale de la marine marchande
ENS	École nationale supérieure
Ensa	École nationale de ski et d'alpinisme
Ensosp	École nationale des officiers de sapeurs pompiers
ENSP	École nationale supérieure de police
ENV	École nationale de voile
Épa	Établissement public à caractère administratif
EPCI	Établissement public de coopération intercommunal
Épic	Établissement public à caractère industriel ou commercial
Épide	Établissement public d'insertion de la Défense
EPLE	Établissement public local d'enseignement
EPN	Établissement public national
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
EQTP	Équivalents temps plein annualisés
ETPE	Équivalent temps plein emploi
ETPF	Équivalent temps plein financier
ETPR	Équivalent temps plein rémunéré
ETPT	Équivalent temps plein travaillé

F

Fas	Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles
FGE	Fichier général de l'État
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
Fnal	Fonds national d'aide au logement
FNCDG	Fédération nationale des centres de gestion
FO	Force ouvrière
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale

FSL	Fonds de solidarité pour le logement
FSPOEIE	Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État
FSU	Fédération syndicale unitaire
FT	France Télécom

G

GDF	Gaz de France
Gip	Groupement d'intérêt public
Gipa	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GVT	Glissement vieillesse-technicité

H

HL	Hôpital local
HLM	Habitation à loyer modéré

I

Iedom	Institut d'émission des départements d'Outre-mer
IEOM	Institut d'émission d'Outre-mer
IEP	Institut d'études politiques
IG	Inspection générale
IGN	Institut géographique national
IM	Indice majoré
Inalco	Institut national des langues et des civilisations orientales
Inao	Institut national des appellations d'origine
Ined	Institut national d'études démographiques
Inhes	Institut national des hautes études de sécurité
INI	Institut national des invalides
INJA	Institut national des jeunes aveugles
Injep	Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
INJS	Institut national des jeunes sourds
INP	Institut national polytechnique
INPES	Institut national de prévention et d'éducation pour la santé
INPI	Institut national de la propriété industrielle
Inra	Institut national pour la recherche agronomique
INRAP	Institut national de recherches archéologiques préventives
Inrets	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
Inria	Institut national de recherche en informatique et en automatisme
INRP	Institut national de la recherche pédagogique
Insa	Institut national des sciences appliquées
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
Insep	Institut national du sport et de l'éducation physique
Inserm	Institut national de la santé et de la recherche médicale
Ipag	Institut de préparation à l'administration générale
IPC	Indice des prix à la consommation
Ira	Institut régional d'administration
Ircantec	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
IRD	Institut de recherche pour le développement
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres

L

LFI	Loi de finance initiale
LNE	Laboratoire national de métrologie et d'essais
Lof	Loi organique relative aux lois de finances

M

MAD	Mise à disposition
MI-SE	Maître d'internat et surveillant d'externat
MITHA	Militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées

N

NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NTCR	Non-titulaire sur crédits de remplacement

O

Ofpra	Office français de protection des réfugiés et apatrides
OMI	Office des migrations internationales
ONACVG	Office national des anciens combattants et victimes de guerre
ONDPS	Observatoire national des professions de santé
ONF	Office national des forêts
Onic	Office national interprofessionnel des céréales
ONIGC	Office national interprofessionnel des grandes cultures
Onisep	Office national d'information sur les enseignements et les professions
Opac	Office public d'aménagement et de construction
OPH	Office public de l'habitat
OPHLM	Office public de l'habitat à loyer modéré
Orstom	Office de la recherche scientifique et technique d'Outre-mer

P

PCMR	Pensions civile et militaire de retraite
PCS	Profession et catégorie socioprofessionnelle
PEGC	Professeur d'enseignement général de collège
PI	Profession intermédiaire
PIB	Produit intérieur brut
PSOP	Paie sans ordonnancement préalable

R

RAFP	Régime additionnel de la fonction publique
RATP	Régie autonome des transports parisiens
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RMI	Revenu minimum d'insertion
RMPP	Rémunération moyenne des personnes en place

S

SAE	Statistique annuelle sur les établissements de santé
SAN	Syndicat d'agglomérations nouvelles
SDIS	Services d'incendie et de secours
SFT	Supplément familial de traitement
SGAE	Secrétariat général des Affaires européennes
SGG	Secrétariat général du gouvernement
SIASP	Système d'information sur les agents des services publics
SIRH	Systèmes d'information des ressources humaines
Sivom	Syndicat intercommunal à vocations multiples
Sivu	Syndicat intercommunal à vocation unique
SMPT	Salaire moyen par tête
SNCF	Société nationale des chemins de fer français

Solidaires	Union syndicale Solidaires Fonction Publique
SPE	Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale

T

Tems	Enquête <i>Transparence de l'emploi et mobilité statutaire</i>
TIB	Traitement indiciaire brut
Tom	Territoire d'Outre-mer
TOS	Techniques, ouvriers et de service
TP	Temps partiel
TPE	Travaux publics de l'État
TPG	Trésorier payeur général
TSD	Titulaire sans droit à pension

U

Ugap	Union des groupements d'achats publics
Unedic	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
Unsa	Union nationale des syndicats autonomes

Z

Zeat	Zone d'études et d'aménagement du territoire
-------------	--