



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

François SAUVADET

MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dossier de presse

Dossier de presse

<http://www.fonction-publique.gouv.fr>

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011

Conseil supérieur de la fonction publique de l'État

4 novembre 2011

DGA**FP**

Direction Générale de
l'Administration et de la
Fonction Publique

Sommaire

Titre I : Politiques et pratiques RH

Introduction

1 – Piloter et accompagner le changement

- 1.1 L'accompagnement RH des réformes
- 1.2 Mieux recruter et mieux former
- 1.3 Rénover le dialogue social
- 1.4 La loi retraite : présentation des principales mesures
- 1.5 La politique salariale

2 – Professionnaliser la RH

- 2.1 Vers une fonction publique de métiers
- 2.2 Développer la démarche « métiers » au sein des trois fonctions publiques
- 2.3 Organiser, faciliter et accompagner la mobilité
- 2.4 L'emploi des agents non-titulaires
- 2.5 Améliorer l'environnement professionnel
- 2.6 Améliorer l'accès au droit de la fonction publique
- 2.7 Les systèmes d'information des ressources humaines

Partie 3 – Personnaliser la RH

- 3.1 Promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité
- 3.2 L'emploi des cadres
- 3.3 De l'emploi des seniors à la gestion des âges de la vie
- 3.4 Mieux reconnaître la performance individuelle et collective
- 3.5 Le développement du télétravail
- 3.6 Déontologie et prévention des conflits d'intérêts

Titre II : Faits et chiffres

1 – Qu'est-ce que l'emploi public ?

- 1.1 Les définitions de l'emploi public
- 1.2 Les effectifs de la fonction publique : 5,3 millions d'agents dénombrés au 31 décembre 2009, soit 20,4 % de l'emploi total (salariés + non salariés) en France
- 1.3 À côté de la fonction publique, des missions de service public sont assurées par certains organismes publics, des organismes privés financés par les collectivités publiques et par des entreprises publiques
- 1.4 Des progrès sont accomplis progressivement pour une meilleure connaissance des frontières entre les différents versants de la fonction publique et une meilleure caractérisation des emplois, à la faveur de l'introduction d'un nouveau système d'information harmonisé produit par l'Insee

2 – 5,3 millions d'agents publics fin 2009, soit autant que l'année précédente

- 2.1 L'emploi continue de baisser dans la fonction publique de l'Etat en 2009
- 2.2 Les effectifs des fonctions publiques territoriale et hospitalière continuent d'augmenter en 2009
- 2.3 Des structures de qualification différentes dans les trois versants de la fonction publique

3 – La part des non-titulaires passe de 14,6 % en 1998 à 16,8 % en 2009 dans l'ensemble des trois fonctions publiques

4 – Géographie de l'emploi public : de fortes disparités entre les régions et selon les fonctions publiques

5 – Baisse des recrutements externes dans la fonction publique de l'Etat en 2009

6 – Les parcours professionnels dans la fonction publique de l'Etat en 2009

7 – Hausse modérée du nombre de départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique en 2010 après le net recul observé en 2009

8 – Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2009

8.1 Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen augmente de 2,1 % en euros courants entre 2008 et 2009, soit + 2,0 % en euros constants

8.2 Le salaire net moyen progresse également en 2009 dans la fonction publique territoriale (+3,2 % en euros courants, soit +3,1 % en euros constants)

8.3 Dans les établissements publics de santé, après une année 2008 marquée pour les personnels médicaux par la mesure de rachat des jours épargnés au titre du CET, le salaire net moyen baisse en 2009 (-0,1 % en euros courants, soit -0,2 % en euros constants), mais la rémunération moyenne nette des personnes en place a dans le même temps progressé.

8.4 En 2009, compte tenu notamment d'une structure de qualification plus élevée, la fonction publique de l'Etat affiche le salaire net moyen le plus élevé, suivie par les établissements publics de santé et la fonction publique territoriale

Dossier 1 : Les non-titulaires dans la fonction publique

Dossier 2 : L'encadrement supérieur dans la fonction publique de l'Etat

Titre I : Politiques et pratiques de ressources humaines

1- Piloter et accompagner le changement

1.1 L'accompagnement RH des réformes

L'organisation de l'administration territoriale de l'Etat a été profondément simplifiée depuis le 1^{er} janvier 2010 avec pour objectifs principaux de renforcer le pilotage des politiques publiques de l'Etat autour du préfet de région, d'améliorer la qualité du service rendu aux usagers et de réaliser des économies d'échelle par la mutualisation des fonctions « support ».

La mise en place des directions départementales interministérielles (DDI) a ainsi conduit à engager un important travail interministériel de convergence et d'harmonisation des règles de gestion des ressources humaines au sein de ces nouvelles structures autour de cinq thèmes prioritaires : dialogue social, temps de travail, cycles d'évaluation et de mutation, rémunérations, action sociale afin de favoriser la diversification des parcours professionnels des agents qui relèvent, en gestion, de ministères et de corps différents.

1.2 Mieux recruter et mieux former

Les réformes engagées sur la mutualisation des concours de recrutement et de la formation se sont poursuivies.

A la suite des travaux conduits à l'automne 2010, sous l'égide de la DGME et de la DGAFP avec les ministères concernés, sur la mutualisation de l'organisation logistique des concours, la préfiguration du centre de services partagés chargé de la logistique des concours a été confiée au service inter-académique des examens et concours du ministère de l'éducation nationale.

Le premier concours interministériel commun externe a été organisé au deuxième trimestre 2011 pour le recrutement des secrétaires administratifs.

Par ailleurs, une expérimentation de mutualisation de la construction de l'offre de formation a été menée dans deux régions pilotes (Haute-Normandie et Ile de France).

1.3 Rénover le dialogue social

Les textes relatifs aux comités techniques, aux commissions administratives paritaires et aux comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ont été publiés au premier semestre 2011.

Le 20 octobre 2011, les agents des fonctions publiques de l'Etat et hospitalière ont procédé à un renouvellement général de leurs instances de concertation. Dans le prolongement de ces élections, le nouveau Conseil commun de la fonction publique sera mis en place.

La question de l'adaptation des moyens matériels, financiers et humains aux nouvelles réalités du dialogue social, débattue avec les organisations syndicales, et qui a donné lieu à un relevé de conclusions le 29 septembre 2011, fera l'objet de nouveaux textes pour la fin 2011.

1.4 La loi retraite : présentation des principales mesures

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites poursuit trois objectifs :

- réduire le besoin de financement des régimes de retraite à l'horizon 2018,
- progresser dans la convergence entre les différents régimes,
- modifier les comportements de départ à la retraite.

Elle prévoit ainsi :

- le relèvement progressif de l'âge de la retraite et de la limite d'âge de deux ans,
- la convergence entre le minimum garanti et le minimum contributif dans le secteur privé,
- la réduction à deux années de la durée minimale de services effectifs nécessaires pour bénéficier du droit à pension de retraite au titre du régime de la fonction publique,
- la fermeture du dispositif de la cessation progressive d'activité,
- la convergence progressive du taux de cotisation acquitté par les fonctionnaires sur celui du secteur privé,
- la fermeture progressive du dispositif de retraite anticipé des parents de trois enfants ayant 15 ans de services publics de partir à la retraite à l'âge de leur choix.

1.5 La politique salariale

Conformément aux relevés de conclusions du 21 février 2008 relatifs au nouveau cadre des négociations salariales, le rendez-vous salarial pour l'année 2011 s'est déroulé le 19 avril 2011.

Le Gouvernement a décidé de ne pas augmenter le point d'indice en 2012, et ce comme pour 2011, mais dans le même temps, il a fait le choix de consacrer 50% des gains de productivité découlant du non remplacement d'un agent sur 2 partant à la retraite, au financement de mesures catégorielles, utiles à la modernisation de la gestion des ressources humaines (rénovation des grilles indiciaires, mise en place de la rémunération liée à la performance).

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a été prolongé pour les années 2011 à 2013.

Le supplément familial de traitement, qui correspond à une participation partielle de l'employeur à la prise en charge des coûts induits par l'éducation des enfants, sera rénové en 2012.

2 – Professionnaliser la RH

2.1 Vers une fonction publique de métiers

Depuis 2005, un vaste programme de réduction du nombre de corps dans la fonction publique de l'Etat a été engagé. De 700 corps « vivants » en 2005, leur nombre était de 380 en 2010 et il sera ramené à 329 en 2011.

Des corps interministériels à gestion ministérielle (CIGeM) ont été créés à travers le décret du 17 octobre 2011.

Il s'agit de corps dont les membres ont vocation à servir, par la voie de l'affectation, dans l'ensemble des ministères et établissements publics. Ils relèveront soit du Premier ministre, soit d'un ministre « chef de file » qui délèguera en totalité le recrutement, la nomination et la gestion de leurs membres à chaque ministère ou établissement public accueillant un effectif d'au moins cinquante agents.

Le premier CIGeM mis en place concerne les attachés d'administration de l'Etat. Il est prévu également de créer un corps interministériel d'assistants de service social et un corps interministériel de conseillers techniques de service social.

2.2 Développer la démarche « métiers » au sein des trois fonctions publiques

En complément du Répertoire interministériel des métiers de l'Etat (Rime), actualisé en 2010, un Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'Etat (DICO) a été élaboré et diffusé en septembre 2011.

Il a pour objectif de mettre à disposition de tous (gestionnaires de RH, responsables de formation, managers de proximité, conseillers mobilité-carrière, employeurs et agents) un vocabulaire commun permettant de définir les compétences nécessaires pour exercer les métiers de l'Etat, identifiés dans le Rime, et ainsi permettre de renforcer la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines dans sa dimension qualitative.

Le DICO prend la forme d'un document répertoriant, classant et définissant les compétences essentielles des métiers de l'Etat, soit 102 savoir-faire, 21 savoir-être et 40 rubriques de connaissances.

2.3 Organiser, faciliter et accompagner la mobilité

La mobilité des fonctionnaires, qu'elle soit professionnelle ou géographique, est un des grands enjeux de la réforme de la fonction publique..

L'année 2010 a été l'année de mise en œuvre des mesures d'application immédiate de la loi dite « mobilité » et de la publication de ses principaux décrets d'application, visant à lever un certain nombre de freins à la mobilité.

Des outils pratiques permettant de connaître et de comprendre la finalité et le fonctionnement des différents dispositifs ont été diffusés.

2.4 L'emploi des agents non-titulaires

Un protocole d'accord portant sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 31 mars 2011 par six organisations syndicales.

Les orientations retenues visent à :

- apporter une réponse immédiate aux situations de précarité en favorisant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels, ou à un contrat à durée indéterminée ;
- prévenir la reconstitution de telles situations à l'avenir, notamment en encadrant mieux les cas de recours aux contrats et les conditions de leur renouvellement ;
- améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la fonction publique.

Le projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a été présenté en Conseil des ministres le 7 septembre 2011, et sera examiné par le Sénat avant la fin 2011.

2.5 Améliorer l'environnement professionnel

- L'action sociale interministérielle

Dans le cadre du comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'Etat (CIAS), deux missions ont été mises en place pour :

- formuler des propositions de ciblage des bénéficiaires de l'action sociale et définir les modalités d'extension du bénéfice de l'action sociale interministérielle aux agents de l'Etat affectés dans des établissements publics nationaux ;
- proposer des mesures permettant de faire évoluer les missions et le fonctionnement du CIAS.
 - La mise en œuvre de l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

L'année 2010 a vu la mise en œuvre des premières mesures de l'accord du 20 novembre 2009.

Mesure phare de cet accord, les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) se sont transformés en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Une démarche d'élaboration d'outils méthodologiques d'aide à l'identification, l'évaluation et à la prévention des problèmes de santé liés aux risques psychosociaux a été entreprise.

2.6 Améliorer l'accès au droit de la fonction publique

L'ensemble des textes généraux applicables aux fonctionnaires et aux agents de droit public vont être intégrés dans un code de la fonction publique afin d'améliorer la lisibilité du droit applicable en la matière.

Afin d'améliorer la diffusion du droit de la fonction publique dans ses trois versants, une base de données consolidées, la Base de données juridiques de la fonction publique (BJFP), a été développée.

2.7 Les systèmes d'information des ressources humaines

- L'ONP et le nouveau SI-Paye

Au cours de l'année 2010, l'ONP est entré dans la phase de conception détaillée et de paramétrage des règles et dispositifs interministériels et ministériels de paye et de gestion ayant une incidence sur la paye des agents.

La mise en place d'un opérateur unique emporte des conséquences sur les plans organisationnel, technique et juridique ainsi que sur le pilotage stratégique de la fonction publique.

- Un Système d'information décisionnel

L'ONP est également chargé de mettre en place un Système d'Information Décisionnel (SID) au bénéfice des employeurs publics des trois versants de la fonction publique afin de leur permettre de bénéficier d'un outil de pilotage stratégique des RH.

- La dématérialisation du dossier du fonctionnaire

Cette démarche s'inscrit dans le cadre du développement des SIRH et constitue un moyen de pallier les difficultés liées à la gestion des dossiers sur support papier. Un décret du 15 juin 2011 est venu fixer le cadre juridique relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique.

3 – Personnaliser la RH

3.1 Promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité

- L'égalité entre les hommes et les femmes

Sur la base du rapport remis par Madame François GUEGOT, députée de Seine-Maritime, publié en mars 2011, l'objectif stratégique est de permettre une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des agents et de donner toute leur place aux femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant. Un protocole d'accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique sera négocié avec les organisations syndicales avant la fin 2011 ; les dispositions législatives de cet accord seront intégrées dans le projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

- L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

L'Etat et les employeurs publics doivent être exemplaires en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Les ministères se sont engagés sur un objectif global de 7 000 recrutements supplémentaires dans le cadre du plan pluriannuel de recrutement des personnes handicapées 2011-2013.

3.2 L'emploi des cadres

- Le pilotage de l'encadrement supérieur

La déconcentration, depuis 2009, de la gestion administrative des corps interministériels au niveau des employeurs, a permis à la DGAFP de se recentrer sur ses missions d'animation et de pilotage de la gestion des RH des cadres supérieurs de la fonction publique, par exemple avec l'expérimentation dès 2012 d'une grille d'évaluation interministérielle portant notamment sur les qualités managériales des cadres supérieurs. Elle doit permettre d'alimenter une base de données en profils susceptibles d'occuper de hautes responsabilités dirigeantes.

- La poursuite de la revalorisation des statuts de l'encadrement supérieur

La procédure de sélection des administrateurs civils au titre de la promotion interne, a été renouvelée pour mieux prendre en compte les acquis de l'expérience professionnelle.

Deux nouveaux chantiers statutaires aboutiront à l'automne 2011 :

- le premier concerne le corps des administrateurs civils et prévoit la création d'un nouveau grade d'administrateur général ;
- le second est relatif à la réforme des emplois de direction des administrations centrales de l'Etat qui repose sur un dispositif souple fondé sur la notion de groupe fonctionnel. Il prévoit également une revalorisation indiciaire des emplois ainsi que la possibilité d'étendre leur périmètre aux établissements publics administratifs de l'Etat et aux autorités administratives indépendantes afin de permettre une fluidification des carrières des cadres supérieurs, avec davantage de perspectives de mobilité.

3.3 De l'emploi des seniors à la gestion des âges de la vie

L'allongement de la période d'activité professionnelle dans le cadre de la réforme des retraites a conduit à une réflexion sur l'emploi des seniors.

Sur la base des cinq axes de travail retenus, politique de l'emploi et de valorisation des compétences, accompagnement des carrières et des parcours, organisation et conditions de travail, pratiques managériales, représentations socioculturelles, un document d'orientation interministériel est en cours d'élaboration et fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales à partir de la fin de l'année 2011.

3.4 Mieux reconnaître la performance individuelle et collective

- Une meilleure prise en compte de la performance individuelle des agents

Le décret du 28 juillet 2010 consacre l'entretien professionnel comme procédure de droit commun de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat à compter de 2012.

C'est sur la base de cette évaluation annuelle que doit être fixé en fonction des objectifs atteints, le montant de la part liée aux résultats de la prime de fonctions et de résultats (PFR).

Le dispositif de la PFR, déjà mis en œuvre dans la filière administrative et les emplois de direction en administration centrale et dans les services déconcentrés doit être étendu aux agents des autres filières professionnelles de la FPE et dans la FPH. La PFR sera également applicable aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, selon le principe de parité entre la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale.

- Une meilleure prise en compte de la performance collective

La prime d'intéressement collectif, dont le principe est prévu par la loi du 5 juillet 2010, voit ses modalités d'instauration et de mise en œuvre précisées par le décret du 1^{er} septembre 2011. Cette prime a vocation à être versée à tout agent public, dont la présence et la durée d'affectation est suffisante, exerçant ses fonctions dans une direction ou un établissement public ainsi qu'aux magistrats, si le service considéré a atteint ses résultats sur la base d'un dispositif de certification de ces derniers. Elle s'ajoute au régime indemnitaire des agents. Ce dispositif a vocation à être décliné dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

3.5 Le développement du télétravail

Sur la base du rapport du Conseil général de l'Industrie, de l'Energie et des Technologies (CGIET) remis le 28 juillet au ministre de la fonction publique, une concertation avec les organisations syndicales sera organisée sur le développement du télétravail dans la fonction publique, afin notamment de favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

3.6 Déontologie et prévention des conflits d'intérêts

Un projet de loi relatif à la déontologie et à la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique a été présenté en Conseil des ministres le 27 juillet 2011.

Ce texte :

- consacre les principes et règles de portée générale qui permettent de garantir que les responsables publics agissent au service de l'intérêt général, sans considération de leurs intérêts propres, notamment en rappelant les obligations de probité et d'impartialité ;
- instaure un mécanisme d'abstention permettant de garantir que les responsables et agents publics ne prennent pas part au traitement d'une affaire lorsqu'ils estiment que leur impartialité serait susceptible d'être mise en doute par les tiers ;
- institue une déclaration d'intérêts obligatoire lors de la prise de fonctions pour les responsables publics les plus importants ;
- crée une Autorité de la déontologie de la vie publique, qui sera chargée d'apporter son appui aux administrations et aux responsables et agents publics, pour l'application des futures dispositions législatives.

Titre II : Faits et chiffres 2010-2011

1 – Qu'est-ce que l'emploi public ?

1.1 Les définitions de l'emploi public

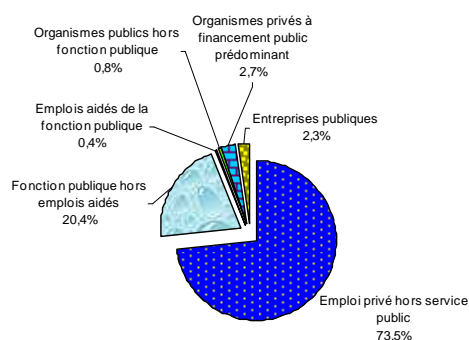
Les définitions et les critères de dénombrement dans la fonction publique sont maintenant bien établis :

- **dans une approche économique**, les « administrations publiques » (au sens de la comptabilité nationale, incluant des organismes privés à financement public) emploient 6,081 millions de personnes en métropole et dans les départements d'Outre-mer fin 2009.
- **dans une approche juridique**, 5,298 millions d'agents travaillent dans la fonction publique stricto sensu en métropole, dans les DOM, les COM et à l'étranger, auxquels s'ajoutent 114 700 bénéficiaires de contrats aidés.

1.2 Les effectifs de la fonction publique : 5,3 millions d'agents dénombrés au 31 décembre 2009, soit 20,4 % de l'emploi total (salariés + non salariés) en France

La fonction publique représente 20,4 % de l'emploi total (salariés et non salariés) en France, hors emplois aidés, et 20,8 % si l'on inclut les emplois 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.

Graphique issu du Tableau 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2009 (en %)



Source : FT1.1-8 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2010-2011 ; FGE, SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Métropole et Dom. Com et étranger compris pour les services de l'État

1.3 À côté de la fonction publique, des missions de service public sont assurées par certains organismes publics, des organismes privés financés par les collectivités publiques et par des entreprises publiques

Certains organismes publics recrutent des agents de droit privé ou en dehors du droit de la fonction publique : salariés des caisses nationales du régime général de la sécurité sociale, des organismes consulaires, des groupements d'intérêt public, des associations syndicales autorisées et des établissements publics à caractère industriel ou commercial, mais également personnels des Autorités constitutionnelles (Sénat et Assemblée nationale principalement). À ces organismes publics hors fonction publique, s'ajoutent des organismes privés financés par les collectivités publiques, ainsi que des entreprises publiques (La Poste, la SNCF, la RATP, EDF, GDF, Aéroports de Paris, etc.) exerçant des missions de service public.

L'ensemble de ce périmètre hors fonction publique représente 5,8 % de l'emploi total.

1.4 Des progrès sont accomplis progressivement pour une meilleure connaissance des frontières entre les différents versants de la fonction publique et une meilleure caractérisation des emplois, à la faveur de l'introduction d'un nouveau système d'information harmonisé produit par l'Insee

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. Le nouveau système d'information sur les agents des services publics (SIASP), conçu et produit par l'Insee, vise ainsi à assurer la meilleure comparabilité possible et une cohérence maximale en matière de

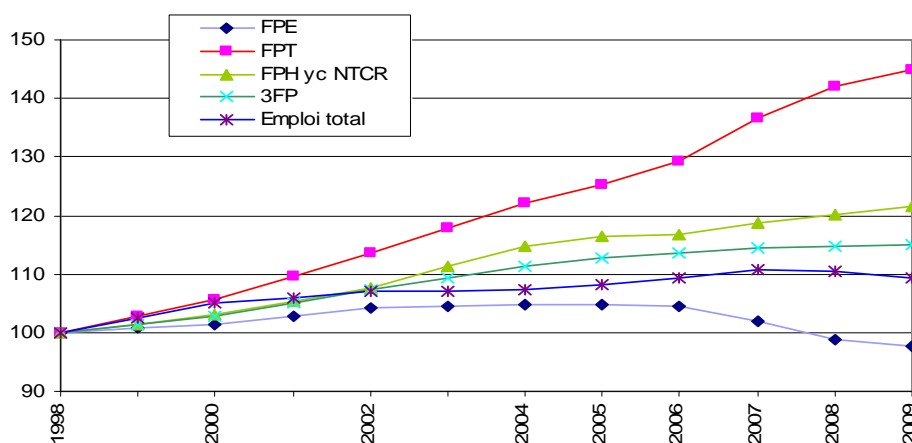
conditions d'emploi et de revenus entre les salariés des trois versants de la fonction publique, tout en permettant des comparaisons public-privé.

Dès cette édition du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, le SIASP est utilisé pour la fonction publique territoriale, la fonction publique hospitalière et en partie pour les établissements publics de l'État, en combinaison avec le fichier général de l'État de l'Insee (historiquement utilisé pour la fonction publique de l'État), pour établir les résultats relatifs à l'année 2009. Suite à l'introduction de ce nouveau système d'information, 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.

2 – 5,3 millions d'agents publics fin 2009, soit autant que l'année précédente

Au 31 décembre 2009, la fonction publique emploie 5,3 millions de personnes, hors emplois aidés, soit environ autant qu'en 2008. Toutes fonctions publiques confondues, les effectifs augmentent légèrement en 2009 : +0,4 %, soit +20 600 agents. Néanmoins, à champ constant, à savoir si l'on exclut du champ 2009 les 15 000 agents sous statut privé appartenant aux ASSEDIC qui relevaient en 2008 du secteur privé et sont désormais comptabilisés avec les effectifs de Pôle emploi au sein de l'État, les effectifs sont stabilisés en 2009 (+0,1 % sur un an, soit +5 600 agents), comme en 2008.

Graphique V 1.1-1 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques depuis 1998
(base 100 au 31 décembre 1998)



Sources : Fichier Général de l'État (FGE), Insee ; enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Déclarations annuelles de données sociales (DADS), Système d'information sur les agents des services publics (SIASP) Insee ; statistique annuelle des établissements de santé (SAE), Drees ; enquête SPE, DGOS. Emploi total : Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Champ 3FP : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Champ emploi total : salariés et non-salariés des secteurs public et privé.

Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

NTCR : Non-titulaires sur crédit de remplacement.

2-1 L'emploi continue de baisser dans la fonction publique de l'État en 2009

Amorcée en 2006, la baisse des effectifs de la fonction publique de l'État (FPE) se poursuit en 2009 : - 29 000 agents, soit -1,2 % après - 3,1 % en 2008. La diminution de 76 600 agents dans les ministères n'est pas compensée par la hausse de 47 000 agents dans les établissements publics à caractère administratif, cette dernière incluant les 15 000 agents de Pôle emploi sous statut privé désormais comptabilisés au sein de la FPE.

Dans les ministères, la baisse est à relier au non remplacement d'un départ à la retraite sur deux et aux transferts de personnels. Le ministère de la Défense affiche la baisse la plus importante (-106 300 agents, soit -25,6 % sur un an), compte tenu du transfert de 96 800 agents relevant de la Gendarmerie nationale vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales au cours de l'année 2009. Viennent ensuite les ministères de l'enseignement (-55 600 agents, soit -5,3 %), où une part importante des évolutions s'explique par les transferts des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche vers celui des ÉPA sous tutelle du ministère (en relation avec le passage à l'autonomie des universités) et dans une moindre mesure par les effets de la décentralisation.

2-2 Les effectifs des fonctions publiques territoriale et hospitalière continuent d'augmenter en 2009

La fonction publique territoriale (FPT), avec 34 % des agents publics, reste la principale créatrice d'emplois (+35 000), soit une augmentation sur l'année plus contenue qu'en 2008 (+2,0% après +3,9 %). Les effectifs des communes progressent de 0,5 % sur un an. Ceux des départements augmentent de 3,9 % et ceux des régions de 4,4 % après des hausses respectives de +16,2 % et de +41,0 % en 2008, en partie du fait de la décentralisation.

La fonction publique hospitalière (FPH) augmente, quant à elle, de 15 000 agents, soit +1,4 % par rapport à l'année précédente (contre + 1,1 % en 2008). Les établissements d'hébergement pour personnes âgées (+3,8 % en un an) restent fortement moteurs. Les effectifs des hôpitaux augmentent dans une moindre mesure (+1,2 %).

2-3 Des structures de qualification différentes dans les trois versants de la fonction publique

En 2009, la qualification des emplois reste plus élevée dans la FPE : 50 % de cadres (catégorie A) et une proportion supérieure de 10 points à celle observée en 1998, notamment en lien avec le remplacement progressif des instituteurs (catégorie B) par les professeurs des écoles (catégorie A). Dans les deux autres fonctions publiques, la part de l'encadrement tend à augmenter même si les catégories B et C restent prépondérantes : 76% des agents territoriaux appartiennent à la catégorie C (employés et ouvriers) ; dans la FPH, pas loin de la moitié des agents relève de la catégorie C et près d'un tiers des agents de la catégorie B (professions intermédiaires, incluant le corps des infirmières).

3 – La part des non-titulaires passe de 14,6 % en 1998 à 16,8 % en 2009 dans l'ensemble des trois fonctions publiques

En 11 ans, la part de non-titulaires est passée de 14,6 % à 16,8 % dans l'ensemble de la fonction publique, ce qui représente, au 31 décembre 2009, 891 300 agents. La fonction publique territoriale affiche la plus forte proportion : près d'un agent sur cinq est non titulaire contre 15,1 % dans l'État et 15,9 % dans la FPH. Dans la FPE, les effectifs de non-titulaires augmentent de 4,0 % de fin 2008 à fin 2009, essentiellement du fait de l'inclusion dans le périmètre des 15 000 agents de Pôle Emploi sous statut privé. Dans la FPH, le nombre de non-titulaires augmente de 1,2 % sur un an, en ralentissement par rapport au rythme annuel moyen observé depuis 1998 (+ 6,3 %). Dans la FPT, le nombre de non-titulaires diminue de 0,6 % entre 2008 et 2009, après une progression de +1 % l'année précédente.

Tableau V 1.1-10 : Évolution des non-titulaires dans les trois fonctions publiques depuis 1998

	1998 (1)		2008 (1)		2009		Évolution 1998 - 2009		Évolution 2008 - 2009	
	Non titulaires	Part de non-titulaires (en %)	Non titulaires	Part de non-titulaires (en %)	Non titulaires	Part de non-titulaires (en %)	En effectifs	En moyenne par an (en %)	En effectifs	En %
FPE	307 706	12,5	347 075	14,3	360 907	15,1	53 201	1,5	13 832	4,0
FPT (2)	260 959	20,9	357 304	20,2	355 001	19,7	94 042	2,8	-2 303	-0,6
FPH	105 777	11,7	173 212	16,0	175 355	15,9	69 578	6,3	2 143	1,2
FPE + FPT +	674 442	14,6	877 591	16,6	891 263	16,8	216 821	2,6	13 672	1,6

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.

(1) Actualisation par rapport à l'édition précédente : les résultats sur la FPE sont issus principalement du FGE de l'Insee, et pour une partie, de la nouvelle source d'information SIASP (de l'Insee) qui a vocation à être utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010.

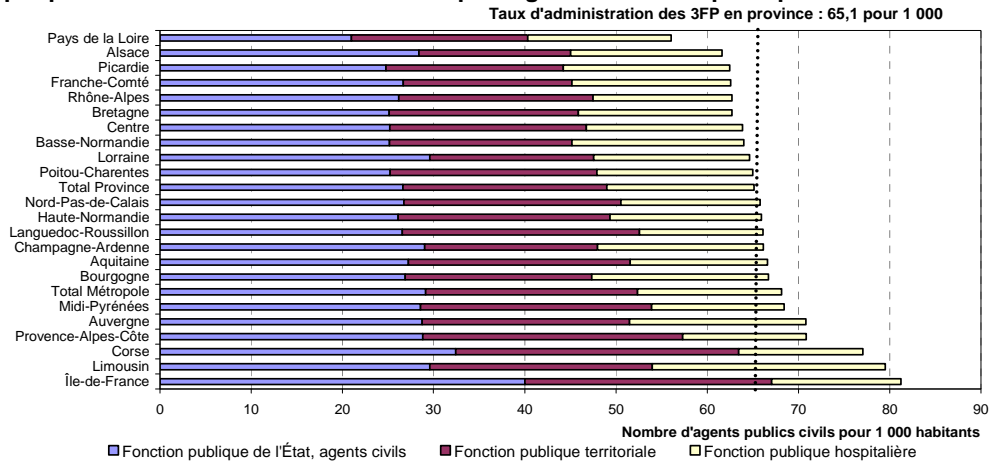
(2) Les données disponibles pour l'année 1998 ne permettent pas de distinguer les médecins de la FPT des non-titulaires. Afin de rendre les comparaisons dans le temps possible, nous procédons à ce même regroupement pour 2009. Pour information, on compte 665 médecins dans la FPT en 2009.

La connaissance de cette population progresse. En 2009, dans la fonction publique de l'État, les non-titulaires peuvent être classés selon trois grandes catégories : 32 % relèvent de l'accompagnement et du soutien à la mise en œuvre des missions particulières de service public (avec les assistants d'éducation, les enseignants et chercheurs temporaires, les recrutés locaux, les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale, les personnels de service et quelques cas particuliers) ; 19 % relèvent de l'offre d'une expertise ou de compétences techniques particulières au sein des établissements publics à caractère administratif ; 49 % relèvent de l'occupation d'emplois vacants.

4- Géographie de l'emploi public : de fortes disparités entre les régions et selon les fonctions publiques

La fonction publique est globalement plus présente en Île-de-France, où l'on compte 81 agents publics civils pour 1 000 habitants, contre 65 en province. L'offre de service public plus développée en Île-de-France se manifeste en particulier par des effectifs importants dans les services déconcentrés des ministères (21,0 agents pour 1 000 habitants contre 19,6 en province) et une forte présence de la fonction publique territoriale (27 agents pour 1 000 habitants dans la région capitale contre 22 en province).

Graphique V 1.1-12 : Taux d'administration par région et fonction publique au 31 décembre 2009 (en ‰)



Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : y compris ÉPA nationaux et locaux, y compris assistantes maternelles, médecins et non-titulaires sur crédits de remplacement des hôpitaux publics. Emplois principaux. Hors emplois aidés, hors militaires.

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

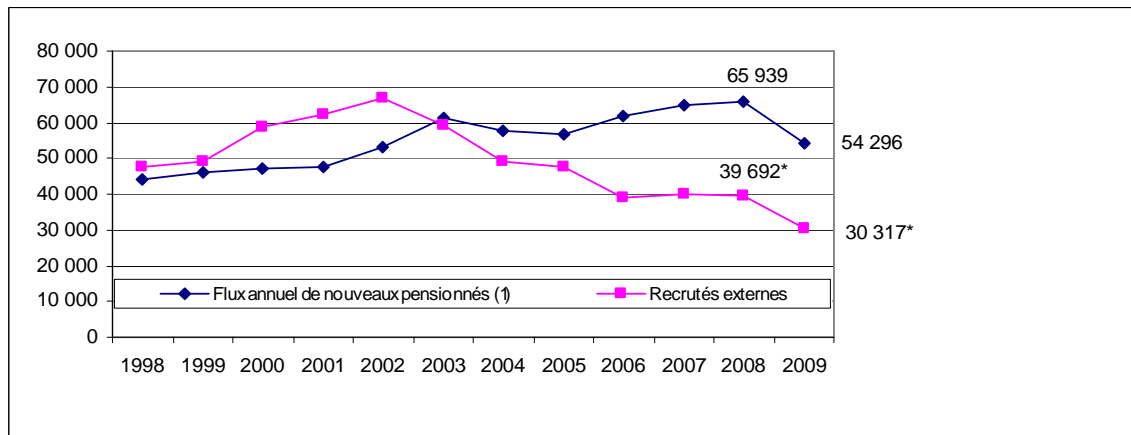
Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

La ligne verticale en pointillés gras correspond au taux d'administration trois fonctions publiques de province : 65,1 agents pour 1 000 habitants (hors militaires). Elle permet de mettre en évidence les écarts de taux d'administration de chaque région par rapport à la moyenne des régions de province.

5 – Baisse des recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2009

En 2009, dans un contexte de réduction des effectifs, l'État a diminué son offre de postes : 29 459 postes ont été ouverts aux recrutements externes (dans le cadre de 589 concours), contre 36 117 l'année précédente. Le nombre de recrutements réalisés est orienté à la baisse quel que soit le mode d'accès et dans toutes les catégories hiérarchiques : 30 317 recrutements (résultats estimés), après 39 692 en 2008 (résultats estimés).

Graphique V 2.1-1 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes de 1998 à 2009



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

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

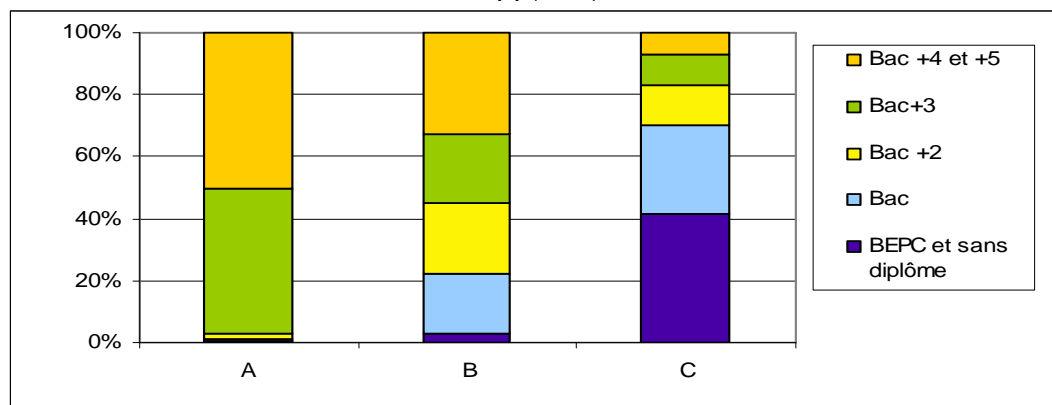
* résultats estimés pour les années 2008 et 2009.

Les recrutements sans concours sont les plus concernés par cette baisse : -40% par rapport à 2008 (soit -770 postes). Viennent ensuite le 3^{ème} concours (-39 % pour -280 postes), le Pacte (-18 % pour -124 postes), le concours externe (-17 % pour -5 375 postes) et le concours unique (-6 % avec -109 postes). Après avoir progressé en 2008, la part des nouveaux modes d'accès (sans concours et Pacte) repart à la baisse en 2009 et s'établit à 5,7 % de l'ensemble (7,1 % en 2008). L'essentiel des postes proposés le sont toujours via la voie traditionnelle, externe avec concours, à plus de 86 %.

La baisse du nombre de candidats présents aux épreuves de sélection se confirme en 2009, de même qu'une moindre attractivité en catégorie A pour les postes d'enseignants. Néanmoins, le taux de sélectivité se maintient à

un niveau comparable aux années précédentes : l'intérêt des jeunes diplômés pour les emplois de la FPE recule moins vite que le nombre de postes offerts par l'administration.

Graphique V 2.1-3 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes en 2009 (1) (en %)



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

(1) Champ partiel : 580 concours pour lesquels les ministères ont répondu (sur 589 organisés).

Le niveau théorique requis est : pour les A, Bac + 3 ; pour les B, Bac ; pour les C, BEPC ou sans diplôme

Le profil des nouveaux entrants reste stable : plus des deux tiers des lauréats ont un diplôme de l'enseignement supérieur ; les femmes se présentent nombreuses aux épreuves et réussissent mieux que les hommes, notamment pour les concours d'enseignants. En revanche, pour les concours de non-enseignants, la parité est quasiment respectée.

6 – Des parcours professionnels de plus en plus diversifiés dans la fonction publique de l'Etat en 2009

La mobilité des agents de la fonction publique de l'État a de multiples facettes, géographique, catégorielle, structurelle et statutaire. La connaissance des mobilités se complète également des mobilités fonctionnelles, comme le changement de poste de travail, de fonction, d'établissement, ou encore le changement d'adresse du lieu de travail.

Entre 2008 et 2009, 5,2 % des agents titulaires civils de l'État ont changé de département dans lequel ils exercent leurs fonctions (contre 4,9 % entre 2007 et 2008). Par ailleurs, 0,6 % des agents présents en 2008 et en 2009 ont connu un changement de ministère, soit une hausse de 0,3 point par rapport à l'année précédente.

En 2009, a été mise en place l'affectation en position normale d'activité (PNA) : 5,4 % des fonctionnaires sont ainsi affectés en PNA au 31 décembre 2009. Dès lors, à cette date, il s'avère que 12,6 % des titulaires civils des ministères n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine, hors les deux ministères qui n'ont pas répondu à l'enquête cette année (à savoir Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité ainsi que Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative). Si l'on exclut la Position Normale d'Activité, ce sont 7,2 % des titulaires qui n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine, contre 6,6 % au 31 décembre 2008.

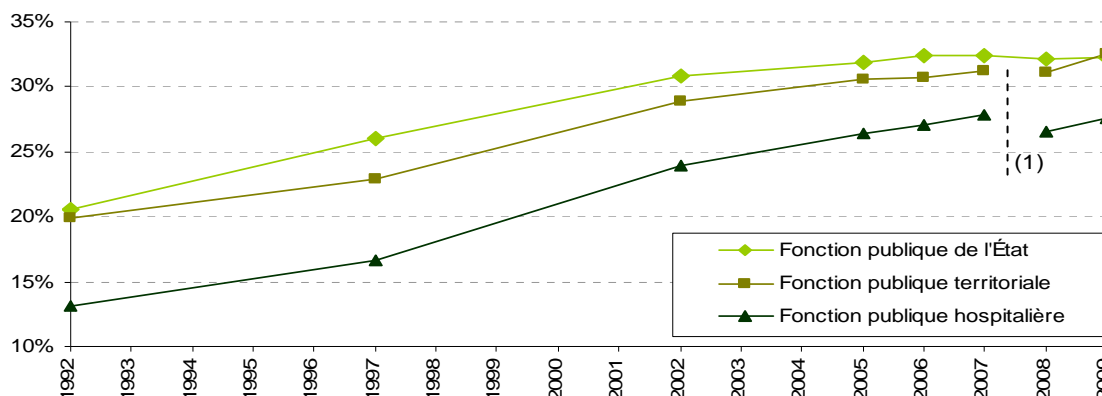
En 2009, compte tenu de la mise en place de la Position Normale d'Activité, les agents en mobilité statutaire se répartissent en : 42,9% en titulaires affectés ou PNA ; 31,1 % en détachement ; 18,0 % en disponibilité ; 3,6 % mis à disposition ; 4,0 % en congé parental ; 0,4 % seulement en position hors cadre. Les catégories A et A+ sont les plus représentées en congé parental (70,6 %), en position hors cadre (70,2 %) et en disponibilité (59,9 %).

Enfin, 15 422 personnes ont été promues en 2009 par les voies internes d'accès à la FPE (concours internes et examens professionnels), en baisse de 15,1 % par rapport à l'année précédente. Au total, 2,2 % des agents titulaires civils de l'État ont changé de catégorie socioprofessionnelle entre 2008 et 2009.

7 – Hausse modérée du nombre de départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique en 2010 après le net recul observé en 2009

Le vieillissement des effectifs de chacun des versants de la fonction publique se poursuit. La part des 50 ans et plus représente, fin 2009, 32,3 % des effectifs des titulaires civils dans la fonction publique de l'État, 32,6 % dans la fonction publique territoriale et 27,5 % dans la fonction publique hospitalière.

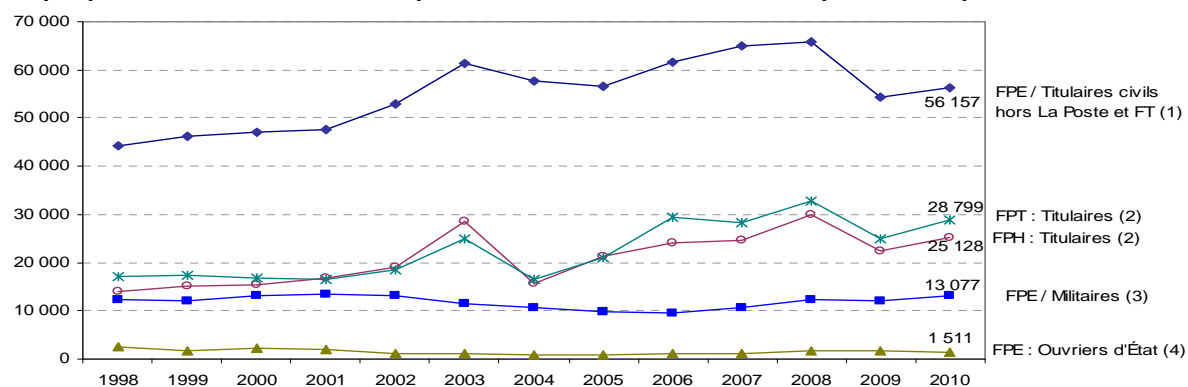
Graphique V 2.2-1 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus dans chacune des trois fonctions publiques depuis 1992



Sources : fichier général de l'État (FGE), Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation
 Champ FPE : agents titulaires civils des ministères. Hors titulaire civils de la Préfecture de Police de Paris.
 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.

Les trois versants de la fonction publique emploient un certain nombre de catégories d'agents affiliés à différents régimes de retraite de la fonction publique (service des retraites de l'État, CNRACL, FSPOEIE,...) ou non (régime général complété par l'Ircantec par exemple).

Graphique V 2.2-7 : Flux annuels de pensions de droit direct entrées en paiement depuis 1998



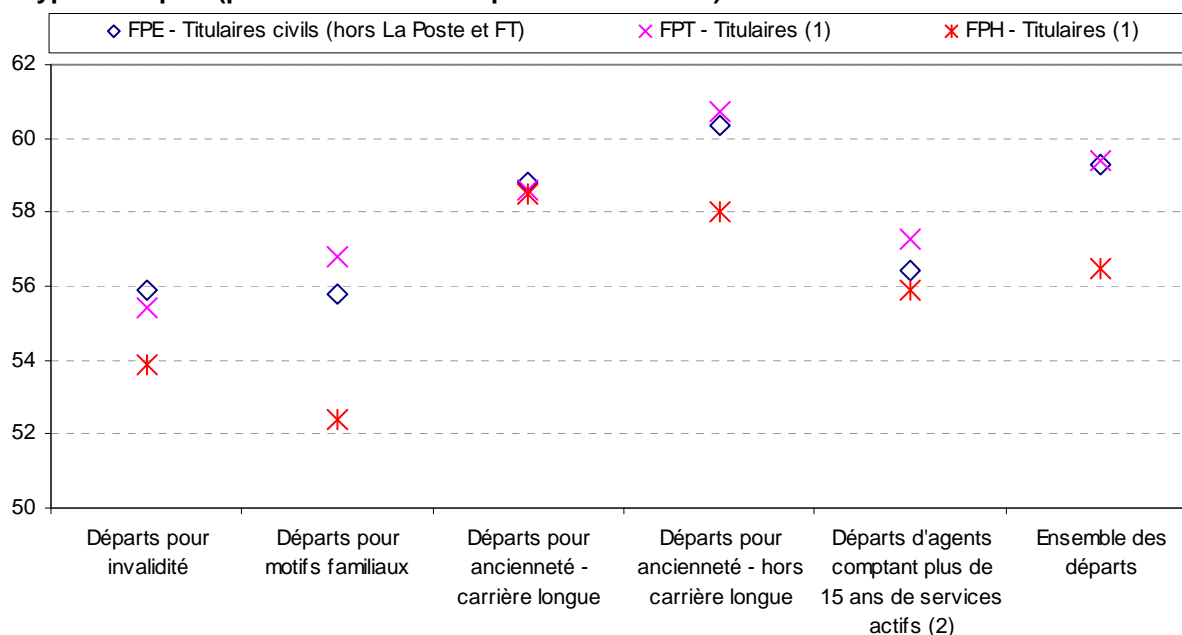
Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 (1) Les pensions de fonctionnaires de La Poste et France Télécom ne sont pas prises en compte.
 (2) Titulaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.
 (3) Y compris soldes de réserve.
 (4) Pensionnés en titre définitif.

Après avoir reculé dans les trois versants de la fonction publique en 2009, les départs à la retraite de titulaires sont repartis à la hausse en 2010 : 56 157 nouvelles pensions de droit direct attribuées par le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, hors fonctionnaires de la Poste et France Télécom, et 53 927 nouvelles pensions attribuées par la CNRACL en 2010. Ces dernières se répartissent en : 28 799 pour des titulaires de la fonction publique territoriale et 25 128 pour des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins hospitaliers).

Par ailleurs, 13 077 nouvelles pensions ont également été attribuées à des militaires et 1 511 à des ouvriers d'État. Enfin, concernant les non-titulaires de la fonction publique, les départs à la retraite sont plus difficiles à appréhender : parmi les 145 667 pensionnés de l'Ircantec (régime salarié) ayant liquidé en 2010, plus de 30 % ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, 16,5 % plus de 10 ans et 6,5 % plus de 20 ans.

Les départs avant l'âge de 60 ans, quoiqu'en diminution, restent non négligeables, qu'il s'agisse de départs d'agents de catégorie active ou au titre des différents dispositifs de départ anticipé. Hors départs pour invalidité, ces départs représentent 29 % des départs de titulaires dans la FPE, 22 % dans la FPT et 65 % dans la FPH.

Graphique issu des Tableaux 5.1-8, 5.1-10 et 5.1-11 : Âges moyens de départ à la retraite selon le type de départ (pensions entrées en paiement en 2010)



Source : Service des retraites de l'Etat (chiffres 2010 provisoires) ; CNRACL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) d'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

(2) parmi les départs pour ancienneté ou pour motifs familiaux (hors invalidité).

Suite aux réformes des retraites menées depuis 2003, des modifications de comportement sont perceptibles, en particulier sur les départs des catégories actives dans la FPE et la FPH et sur les départs pour motifs familiaux, tant dans la FPT que dans la FPH. Les départs anticipés au titre des carrières longues restent le type de départ le moins représenté.

8 – Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2009

8.1 Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen augmente de 2,1 % en euros courants entre 2008 et 2009, soit + 2,0 % en euros constants

En 2009, après déduction des prélèvements sociaux, un agent de la fonction publique de l'État a perçu en moyenne un salaire net moyen de 2 377 euros par mois, soit une augmentation de 2,1 % en euros courants entre 2008 et 2009 (après + 3,7 % l'année précédente). Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac bien moindre que l'année précédente (+ 0,1 % en moyenne annuelle en 2009 après + 2,8 % en 2008), le salaire net moyen a progressé de 2,0 % en euros constants, après + 0,9 % en 2008.

Dans un contexte d'évolution modérée de la valeur du point d'indice (+0,6 % en 2009 comme en 2008) cette hausse repose sur une croissance encore soutenue des primes et indemnités (+7,5 %, après +9,7 %), avec une dynamique toujours marquée des heures supplémentaires notamment chez les enseignants. Toutefois, l'évolution du salaire moyen est sensible aux départs et recrutements (incluant les transferts de personnels liés à la décentralisation) ainsi qu'aux promotions et avancements des personnes en place. En particulier, si l'on exclut du champ en 2008 les 17 000 agents de catégorie C transférés vers la fonction publique territoriale en 2009, le salaire net moyen augmente alors de 1,8 % en euros courants dans la FPE.

Tableau V 3.1-2 : Décomposition du salaire annuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2009

	Niveau moyen en euros		Évolution 2008/2009 (en %)	
	2008	2009	Euros courants	Euros constants (4)
Salaire brut (a)	33 268	33 958	2,1	2,0
- Traitement brut	27 476	27 768	1,1	1,0
- Indemnité de résidence (1)	272	273	0,4	0,3
- Supplément familial (1)	349	361	3,4	3,3
- Primes et rémunérations annexes	5 171	5 557	7,5	7,4
<i>dont heures supplémentaires exonérées</i>	662	780	17,8	17,7
Cotisations	5 331	5 435	2,0	1,8
- Cotisations sociales salariées (2) (b)	2 758	2 808	1,8	1,7
- Cotisations sociales (3) (c)	2 573	2 627	2,1	2,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	27 938	28 523	2,1	2,0
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	28 023	28 523	1,8	1,7

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee.

Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(3) CSG et CRDS.

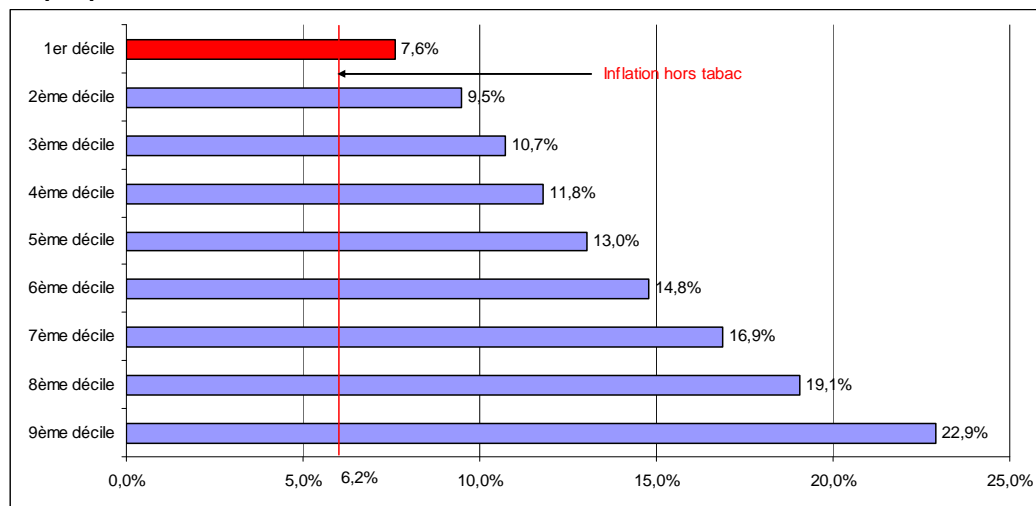
(4) Inflation hors tabac (+0,1 % en 2009).

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP), c'est-à-dire le salaire net moyen des seules personnes présentes en 2008 et 2009, augmente de 3,6 % en euros courants (après +4,5 % l'année précédente, soit un rythme inédit depuis 2002) : elle progresse de + 3,5 % en euros constants, quasiment au même rythme chez les titulaires (+3,4 %) et chez les non-titulaires (+3,5 %). Elle progresse de +3,2 % chez les enseignants.

A la dynamique toujours soutenue des heures supplémentaires, s'ajoute la reconduction du dispositif de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), avec de l'ordre de 107 500 bénéficiaires en 2009 au titre de la période 2004-2008, ainsi que la mise en place de la deuxième mesure de rachat de jours épargnés au titre du compte épargne temps (CET), avec environ 37 300 bénéficiaires en 2009.

Entre 2005 et 2009, la moitié des agents de la fonction publique de l'État a vu son traitement indiciaire augmenter de plus de 13,0 %. Sur cette période, 8,2 % des agents ont connu une évolution de traitement indiciaire brut inférieure à l'inflation (6,2 % hors tabac). Le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), centré en 2010 sur les agents en fin de grade ou de corps, a bénéficié à près de 56 000 agents dans les ministères, pour un montant moyen de 800 euros par agent.

Graphique V 3.1-2 : Distribution des évolutions de traitement indiciaire entre 2005 et 2009



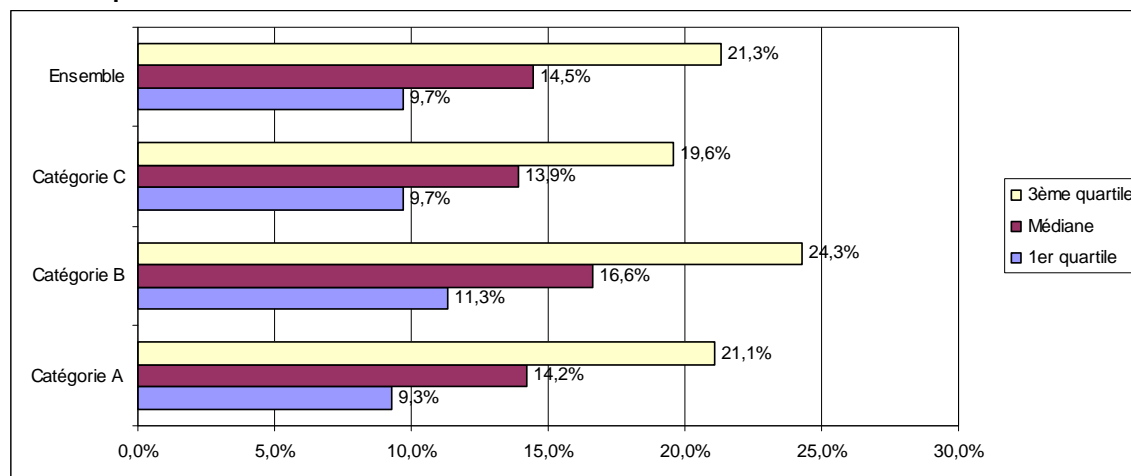
Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement Insee-DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : titulaires en poste en métropole à temps complet, présents en 2005 et en 2009.

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 7,6 % ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 22,9 %.

Les facteurs individuels d'évolution des salaires liés à la promotion interne et aux changements de catégorie hiérarchique jouent un rôle important dans la progression des salaires individuels. Entre 2005 et 2009, les agents de catégorie B connaissent les évolutions de salaire net les plus favorables de toutes les catégories hiérarchiques, en relation avec le passage régulier des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles (catégorie A). Les résultats observés pour la catégorie A sont portés par ceux des enseignants (environ 90 % de la catégorie A). Au total, la moitié des agents a vu son salaire net progresser au moins de 7,8 % en euros constants sur la période 2005-2009.

Graphique V 3.1-5 : Distribution des évolutions de salaire net entre 2005 et 2009 selon la catégorie hiérarchique de 2005 en euros courants



Source : fichier général de l'État (FGE), Insee.

Champ : agents des ministères civils de l'État, titulaires à temps complet, en poste en métropole et présents douze mois chacune des deux années. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics, ainsi que les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

Note de lecture : 25 % des agents de catégorie A de 2005, présents en 2005 et en 2009, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 9,3 % ; 50 % des agents de catégorie B en 2005, présents en 2005 et en 2009, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 16,6 % ; 75 % des agents de catégorie C en 2005, présents en 2005 et en 2009, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 19,6 %.

Enfin, les mesures prises en faveur du pouvoir d'achat font l'objet d'un premier bilan sur l'année 2010 dans les ministères (en incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies) : 641 700 bénéficiaires civils des dispositifs d'heures supplémentaires éligibles à l'exonération TEPA pour un montant moyen annuel de 2 320 euros ; 53 700 bénéficiaires civils de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels pour un montant moyen de 905 euros.

8.2 Le salaire net moyen progresse également en 2009 dans la fonction publique territoriale (+3,2 % en euros courants, soit +3,1 % en euros constants)

En 2009, après déduction des prélèvements sociaux, un agent de la fonction publique territoriale à temps complet a perçu en moyenne un salaire net de 1 830 euros par mois, en hausse de 3,2 % en euros courants par rapport à 2008. Cette augmentation est imputable aux employés (70,8 % des effectifs à temps complet en 2009) et, dans une moindre mesure, aux ouvriers. Les transferts de personnels liés à la décentralisation (17 000 agents faiblement qualifiés transférés de la fonction publique de l'État en 2009) jouent à la hausse en termes de rémunération moyenne, notamment dans les régions (+3,6 % en euros courants sur un an, soit +3,5 % en euros constants).

La rémunération moyenne nette des personnes en place chez le même employeur entre 2008 et 2009 progresse de 3,2 % en euros constants dans la fonction publique territoriale, avec des variations sensibles selon la nature des employeurs. Le nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA s'y établit à 91 000 en 2009 et le montant moyen versé à 427 euros par agent bénéficiaire, avec de fortes disparités selon les catégories.

Tableau V 3.1-8 : Évolution des salaires annuels nets moyens dans la FPT entre 2008 et 2009 (données provisoires)

	Effectifs 2008	Salaires nets 2009	Évolution 2009/2008 des salaires nets en euros courants	Évolution 2009/2008 des salaires nets en euros constants
	(en %)		(en %)	(en %)
Ensemble	100,0	21 965	3,2	3,1
Cadres	8,0	38 144	2,1	2,0
Professions intermédiaires	15,1	25 994	2,0	1,9
Employés	70,8	19 103	3,3	3,2
Ouvriers	4,8	24 072	2,7	2,6
Autres	1,4	22 562	22,2	22,1

Source : SIASP, Insee.

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

8.3 Dans les établissements publics de santé, après une année 2008 marquée pour les personnels médicaux par la mesure de rachat des jours épargnés au titre du CET, le salaire net moyen baisse en 2009 (-0,1 % en euros courants, soit -0,2 % en euros constants), mais la rémunération moyenne nette des personnes en place a dans le même temps progressé.

En 2009, un agent d'un établissement public de santé à temps complet a perçu en moyenne un salaire net de 2 156 euros par mois, en baisse de 0,1 % en euros courants par rapport à 2008. Cette baisse résulte principalement de la baisse observée chez les médecins et pharmaciens : -0,9 % en 2009, après +2,7 % en 2008, en euros constants. En effet, en 2008, cette population avait bénéficié tout particulièrement de la mesure de rachat de la moitié des jours accumulés sur les comptes épargne-temps.

Hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis, le salaire net moyen s'établit à 1 893 euros par mois, soit une progression de +0,9 % en euros courants et de +0,8 % en euros constants sur un an, avec des évolutions assez homogènes par catégorie socioprofessionnelle.

	Public			
	SNA en 2008 en euros	SNA en 2009 en euros	Evolution en euros courants en %	Evolution en euros constants en % (1)
Médecins, pharmaciens, psychologues*	59 035	58 554	-0,8	-0,9
Cadres direction, adm., gestion	42 939	42 444	-1,2	-1,2
PI soignants et sociaux**	26 773	26 891	0,4	0,3
PI administratifs et techniciens	24 181	24 436	1,1	1
Agents de service et employés adm.***	19 589	19 838	1,3	1,2
Ouvriers	18 901	19 193	1,5	1,5
Non ventilés	24 255	24 993	3	2,9
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)****	25 891	25 874	-0,1	-0,2
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)****	22 894	22 714	0,9	0,8

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

*Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière, France entière.

** 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) Inflation hors tabac (+0,1 % en 2009).

Dans les établissements publics de santé, la rémunération moyenne nette des personnes en place chez le même employeur entre 2008 et 2009 progresse de 2,1 % en euros constants entre 2008 et 2009. Parmi les personnels non médicaux, 45 000 agents (comptabilisés en équivalents temps plein - ETP) ont bénéficié de la GIPA en 2009.

8.4 En 2009, compte tenu notamment d'une structure de qualification plus élevée, la fonction publique de l'Etat affiche le salaire net moyen le plus élevé, suivie par les établissements publics de santé et la fonction publique territoriale

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.

En 2009 (comme en 2008 et 2007), la fonction publique de l'État affiche le salaire mensuel net moyen le plus élevé (2 377 euros en 2009), suivi des établissements publics de santé (2 156 euros) et de la fonction publique territoriale (1 830 euros).

Côté secteur privé, les derniers résultats publiés par l'Insee sont relatifs à l'année 2008. A noter que la hiérarchie des salaires (salaire net mensuel moyen) s'établissait alors ainsi en 2008 : 2 328 euros dans la fonction publique de l'État, 2 186 euros dans les établissements publics de santé, 2 069 euros dans le secteur privé et 1 743 euros dans la fonction publique territoriale.

Mais 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 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 les établissements publics de santé ; écart de salaires

entre cadres et non cadres plus important dans les établissements publics de santé ; agents 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 catégorie socioprofessionnelle. Enfin, alors que le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière, les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes subsistent, même s'ils sont inférieurs à ceux observés dans le secteur privé.

Tableau V 3.1-1 : Salaires nets mensuels moyens par sexe et par catégorie socioprofessionnelle en 2009 et 2008 (en euros courants)

	FPE			FPT			Établissements publics de santé			Secteur privé (1)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Année 2009	2 225 €	2 604 €	2 377 €	1 742 €	1 920 €	1 836 €	2 017 €	2 561 €	2 156 €	n.d.	n.d.	n.d.
Cadres	2 413 €	2 967 €	2 620 €	2 891 €	3 457 €	3 179 €	4 039 €	599 €	4 659 €	n.d.	n.d.	n.d.
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 498 €	4 021 €	3 799 €									
<i>dont cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>							3 124 €	3 924 €	3 537 €			
<i>dont médecins et pharmaciens</i>							4 227 €	5 439 €	4 879 €			
Professions intermédiaires	1 982 €	2 209 €	2 096 €	2 008 €	2 285 €	2 166 €	2 190 €	2 339 €	2 215 €	n.d.	n.d.	n.d.
<i>P.I. soignants et sociaux</i>							2 220 €	2 349 €	2 241 €			
<i>P.I. administratifs et techniciens</i>							1 952 €	2 291 €	2 036 €			
Employés, ouvriers	1 697 €	1 818 €	1 743 €			1 618 €	1 628 €	1 684 €	1 643 €	n.d.	n.d.	n.d.
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>				1 534 €	1 653 €	1 592 €	1 638 €	1 730 €	1 653 €			
<i>ouvriers</i>				1 833 €	2 020 €	2 006 €	1 511 €	1 637 €	1 599 €			
Année 2008	2 177 €	2 548 €	2 328 €	1 643 €	1 857 €	1 744 €	2 004 €	2 597 €	2 158 €	1 795 €	2 219 €	2 069 €
Cadres	2 376 €	2 929 €	2 587 €	2 816 €	3 396 €	3 120 €	4 063 €	854 €	4 713 €	3 347 €	4 375 €	4 083 €
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 401 €	3 926 €	3 707 €									
<i>dont cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>							3 159 €	3 959 €	3 578 €			
<i>dont médecins et pharmaciens</i>							4 237 €	5 478 €	4 920 €			
Professions intermédiaires	1 939 €	2 139 €	2 041 €	1 965 €	2 097 €	2 016 €	2 177 €	2 336 €	2 205 €	1 908 €	2 180 €	2 068 €
<i>P.I. soignants et sociaux</i>							2 209 €	2 347 €	2 231 €			
<i>P.I. administratifs et techniciens</i>							1 928 €	2 286 €	2 015 €			
Employés, ouvriers	1 648 €	1 745 €	1 685 €	1 450 €	1 642 €	1 543 €	1 606 €	1 664 €	1 622 €	1 377 €	1 548 €	1 487 €
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>							1 617 €	1 711 €	1 632 €			
<i>ouvriers</i>							1 478 €	1 617 €	1 575 €			

Sources : fichier général de l'État (FGE), DADS, SIASP, Insee Traitement Insee, Drees et DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ pour fonction publique de l'État : agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat, ainsi que les emplois-jeunes de la Police nationale et de la Justice. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics (notamment les emplois-jeunes en poste dans les établissements d'enseignement), ainsi que les fonctionnaires de la Poste et de France Télécom.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour les établissements publics de santé : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens hors internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers.

(1) L'Insee Première présentant les données 2009 paraîtra à l'automne 2011.

Dossier 1 : Les non-titulaires dans la fonction publique

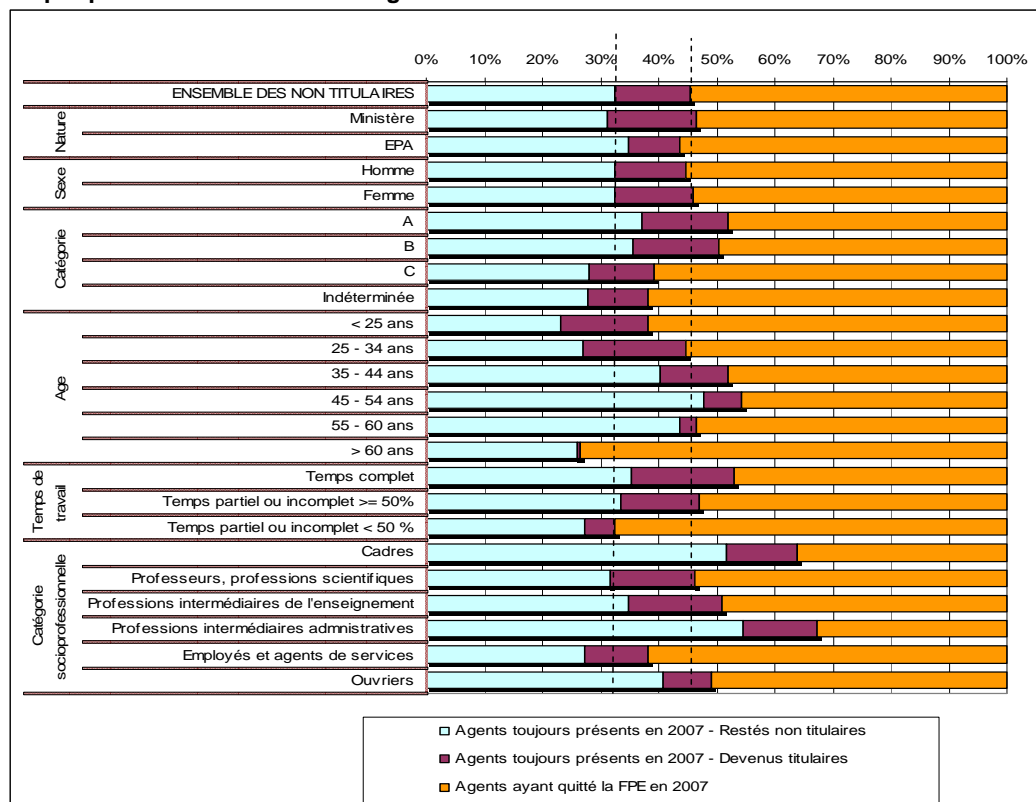
1-1 La situation en 2007 des non-titulaires présents dans la fonction publique de l'État en 2003

Jusqu'à récemment, les agents de l'État étaient recensés quasi exclusivement au 31 décembre de l'année. En dénombrant les agents ayant exercé un emploi au cours de l'année civile, une situation plus complexe se fait jour, notamment chez les non-titulaires, population dont le *turn-over* est important. Ainsi, tandis qu'au 31 décembre 2007 on comptait 334 800 non-titulaires dans la fonction publique de l'État (FPE), ils étaient deux fois plus nombreux à avoir, au cours de l'année 2007, exercé un emploi qualifié d'emploi principal, toutes durées prises en compte.

Leur temps de présence sur l'année est très variable : un tiers d'entre eux est présent durant les douze mois ; la moitié est présent six mois au plus ; 16 % travaillent seulement pendant un mois.

Plus d'un non-titulaire sur deux présents au cours de 2003 a quitté l'État quatre ans plus tard. Parmi les agents présents à la fois en 2003 et 2007, 88,1 % ont connu un profil d'activité stable en 2003 (avec une seule plage de présence), tandis que 1,6 % d'entre eux connaissait au moins trois plages distinctes de présence. Au total, la durée de présence et le profil d'activité sur l'année, au même titre que l'âge et la catégorie hiérarchique de l'agent en 2003, sont les caractéristiques les plus influentes en termes de « taux de maintien dans la FPE » entre 2003 et 2007.

Graphique D 1.1-1 : Devenir des agents non titulaires de 2003 en 2007



Source : fichier général de l'État 2003 et 2007 semi-définitif, traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ensemble des non-titulaires (ministères et ÉPA) présents en 2003, dont l'identifiant est valide.

Lecture : Sur 100 agents non titulaires présents au cours de 2003 dans les ministères, 32 sont encore présents en tant que non-titulaires dans la FPE au cours de l'année 2007, 13 sont encore présents et sont devenus titulaires, et 55 ne sont plus présents.

Dossier 2 : L'encadrement supérieur dans la fonction publique de l'Etat

L'encadrement supérieur dans les ministères peut être appréhendé à travers les corps et emplois relevant de la catégorie A+. La notion de A+ a récemment fait l'objet de travaux d'harmonisation et de définition au sein de la DGAFP. Dans ce contexte, la population des agents relevant de la catégorie A+ est pour la première fois décrite à partir des fichiers de paie des agents de l'État. Cette étude porte sur l'ensemble des titulaires civils.

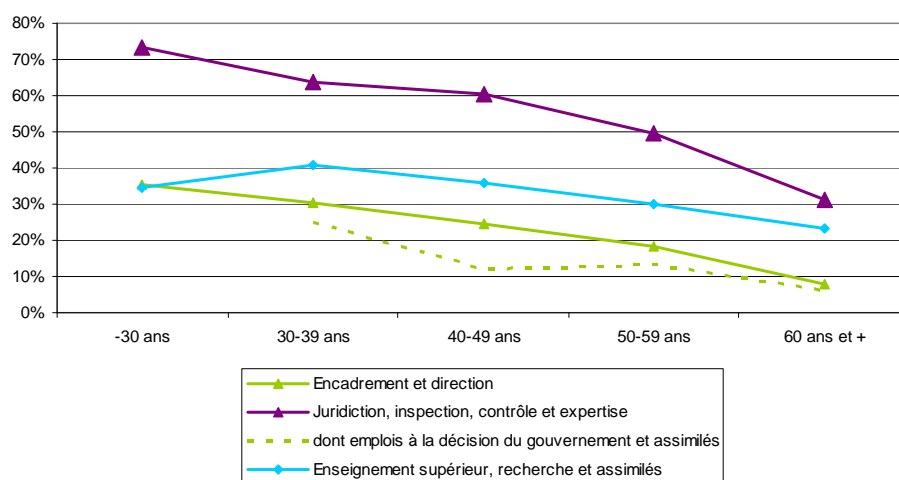
84 600 agents appartiennent à la catégorie A+, ce qui représente 5 % des effectifs des titulaires civils des ministères au 31 décembre 2007. Les titulaires A+ exercent plus souvent que les agents de catégorie A leurs fonctions en administration centrale (7 %, contre 1 % des agents de catégorie A des ministères), et dans les établissements publics hors établissements publics locaux d'enseignement (69 %, contre 6 %). La population des A+ présente, en outre, une physionomie nettement distincte de l'ensemble des agents de niveau A des ministères : elle est plus masculine (64 % d'hommes parmi les A+, contre 37 % parmi les A), plus âgée (44 % ont 50 ans ou plus, contre 30 %) et plus souvent née à Paris (15 %, contre 9 %).

La catégorie A+ regroupant des emplois fonctionnels et des corps aux vocations variées et aux caractéristiques démographiques nettement distinctes, trois populations ont été constituées : les corps d'encadrement et de direction (12 % de l'ensemble des A+ dont 1 % qui relèvent des emplois à la décision du gouvernement et assimilés) ; les corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise (16,5 %) ; les corps de l'enseignement supérieur et de la recherche (71,5 %).

Les corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise sont les plus féminisés ; les corps de l'enseignement supérieur et de la recherche sont les plus jeunes. À l'inverse, les corps et emplois d'encadrement et de direction accueillent une écrasante majorité d'hommes et d'agents âgés de 50 et plus, notamment parmi les emplois à la décision du gouvernement et assimilés.

Graphique D 2.1-1 : Part des femmes selon l'âge et le type de population A+ au 31 décembre 2007

(en %)



Sources : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ministères. Emplois principaux, agents titulaires civils. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, DOM, COM et étranger.

Lecture : parmi les moins de 30 ans, 73,5 % des agents titulaires des corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise appartenant à la catégorie A+ au 31 décembre 2007 sont des femmes.

Au regard de la mobilité, mesurée entre 2003 et 2007, les titulaires des corps et emplois d'encadrement et de direction apparaissent comme les plus mobiles : plus d'un tiers d'entre eux n'appartenaient pas en 2003 au même corps qu'en 2007 et environ autant ont changé de région de fonction entre 2003 et 2007. Par nature, changement de corps et de ministère concernent en revanche plus rarement les agents relevant des corps de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Pour en savoir plus sur les publications de la DGAFP : Une fois sur le site : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/>, cliquez sur le lien : [Publications]